



Negara, undang-undang dan tenaga kerja: Antara ideal dan realiti di Indonesia

Mohamad Fauzi Sukimi¹, Muhd Ridhwan Sarifin¹

¹Pusat Pengajian Sosial, Pembangunan dan Persekitaran, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence: Mohamad Fauzi Sukimi (email: fauzi1222@yahoo.com)

Abstrak

Gunatenaga rentas sempadan bukan saja membawa banyak faedah ekonomi kepada negara penghantar, tetapi juga beberapa isu dan cabaran getir. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang hendak ke luar negara sememangnya tertakluk kepada undang-undang tenaga kerja yang telah digubal oleh Pemerintah. Namun, TKI tersebut juga sering berhadapan dengan agensi tidak formal. Kedua-dua agensi ini mempunyai posisi dan pengaruh yang berbeza-beza. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana negara sebagai suatu struktur tertinggi cuba untuk mengatur dan mengawal proses kemasukan dan keberadaan TKI di negara penerima. Analisis ditumpukan kepada undang-undang tentang imigrasi dan undang-undang tenaga kerja di Indonesia serta reaksi TKI terhadap perundangan dan proses penguatkuasaan. Kajian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Informan terdiri daripada TKI yang sudah berstatus PATI (pendatang asing tanpa izin) di Malaysia. Hasil analisis menunjukkan bahawa terdapat jurang antara hal yang ideal menurut undang-undang dengan realiti yang berlangsung di Indonesia. Bagi memudahkan proses kemasukan, agensi tidak formal menjadi pilihan yang popular dalam kalangan TKI kerana keluwesannya dalam aspek pengurusan.

Katakunci: buruh, ejen tidak formal, migrasi, sosialisasi, Tenaga Kerja Indonesia, undang-undang

Warped between the ideal and reality: Laws and the labour in Indonesia

Abstract

Cross border employments may not just be economically beneficial to the source countries. They can also pose adverse issues and challenges. Indonesian labourers (TKI) wishing to go abroad are indeed governed by the labour laws that have been enacted by the Government. However, candidates often have to deal with informal agents. Both of these institutions have different position and influence. This article sought to analyze, by means of an interpretivist paradigm, how the Indonesian government as the superior governance structure attempts to regulate and control the admission and placement processes of Indonesian workers in the host country. The analysis was focused on the Indonesian immigration and labour laws as well as the TKI's responses to them as they were enacted. A total of 11 TKIs who had already been staying in Malaysia had participated in a series of in-depth interviews during the course of this study. The results showed that there existed a real gap between what is ideal in accordance to the laws and the reality that took place in Indonesia. Informal agents became a popular choice among Indonesian workers because of their overall management flexibility.

Keywords: Indonesians labour, informal agency, labour, laws, migration, socialisation

Pengenalan

Negara sebagai suatu struktur tertinggi, wajar memastikan keteraturan sosial dalam hal Tenaga Kerja Indonesia (TKI) supaya prosesnya berjalan lancar melalui penguatkuasaan undang-undang yang khusus. Hal tersebut jelas terlihat dalam usaha pemerintah untuk mengatur dan mengawal proses keberangkatan TKI ke luar negara, penempatan mereka di negara tujuan dan seterusnya kepulangan semula tenaga kerja ke Indonesia. Di atas kertas, undang-undang kelihatan cukup kemas dan komprehensif sehingga seluruh proses daripada keberangkatan hinggalah ke proses kepulangan TKI ke tempat asal di tanah air berjalan lancar dan teratur. Kepentingan semua pihak yang terlibat sama ada TKI, majikan di negara penerima, ejen atau kedua-dua kerajaan negara terbabit, kelihatan terjaga. Bagaimanapun, realitinya tidak semestinya sedemikian lancar dan berkesan. Banyak elemen lain sama ada dalaman atau luaran yang terkait sehingga menjejaskan keseluruhan proses pemindahan tenaga kerja tersebut. Sehubungan dengan itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis idealisme undang-undang tentang imigresen, khususnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, dan realiti yang berlaku terhadap tenaga kerja di Indonesia yang bekerja di luar negara. Perbincangan juga meliputi reaksi TKI terhadap undang-undang tersebut.

Metodologi

Kajian ini dilakukan dengan menggunakan kaedah kualitatif. Kajian kepustakaan dan analisis kandungan dilakukan bagi memahami undang-undang tenaga kerja Indonesia dari persepektif penyelidik Indonesia itu sendiri. Pendekatan utama penyelidikan ini adalah *interpretivist paradigm*. Kajian ini akan menghuraikan suatu fenomena dengan menggunakan data deskriptif verbal. Sebagai pelengkap ramai 11 orang informan ditemu bual secara mendalam. Informan yang dipilih adalah TKI mereka yang telah menjadi Pendatang Tanpa Izin (PATI) di Malaysia, iaitu sekelompok manusia yang menurut Seksyen 55E(7) Akta Imigresen 1959/63, masuk dan tinggal menetap di negara ini tanpa permit atau pas yang sah. Pemilihan ini dibuat kerana kajian ini mahu mengetahui bagaimana mereka berangkat ke luar negara, proses dan agensi terbabit dan apa faktor yang menyebabkan TKI ini tidak mengikut prosedur di Indonesia. Temu bual mendalam secara berulang kali dilakukan bagi mendapatkan maklumat yang diperlukan. Melalui proses pemerhatian pula, penulis menyusun pengalaman informan tersebut supaya dapat diberi makna.

Undang-undang Tenaga Kerja Indonesia

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) adalah agensi pemerintah yang bertanggungjawab dalam penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI ke luar negara. Bagi menangani masalah pengiriman tenaga kerja, Kemnakertrans telah bekerjasama dengan agensi seperti Department Dalam Negeri, Department Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia di negara destinasi atau pengguna jasa TKI (kedutaan atau konsulat), dan Department Kehakiman, iaitu Direktorat Jenderal Imigrasi. Antara undang-undang Republik Indonesia yang terpakai adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Selain itu, undang-undang Nomor PER 16 KA/VIII/2012 berkenaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) digunakan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) bagi hal ehwal TKI. Undang-undang ini menyatakan akta berkaitan hal ehwal tenaga kerja dalam negara dan pekerja luar negara yang bersangkutan dengan keimigrasian.

Ketentuan umum

Bab 1 Pasal 1 ayat 1 Nomor 39 Tahun 2004 menjelaskan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ditafsirkan sebagai setiap warganegara Indonesia yang telah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negara untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah ataupun gaji. Manakala ayat 2 Nomor 39 Tahun 2004 menjelaskan calon Tenaga Kerja Indonesia adalah warganegara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negara serta telah berdaftar dengan jabatan bertanggungjawab. Ayat 3 Nomor 39 Tahun 2004 pula menyatakan penempatan TKI adalah aktiviti yang dilakukan untuk menemukan TKI berkemampuan dengan majikan melalui proses perekrutan, pengurusan dokumen, latihan pekerjaan, persiapan perlepasan sehingga kepulangan.

Perjanjian kerja merupakan aspek penting sepertimana dalam ayat 10 Nomor 39 Tahun 2004 yang menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian bertulis antara TKI dan pengguna tenaga kerja (majikan) yang meliputi syarat kerja, hak serta kewajipan kedua-dua belah pihak. Perjanjian umum juga bagi memastikan tidak ada pihak dianiaya. Perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur jenis pekerjaan, upah dan arahan. Perjanjian ini secara bertulis mengandungi tata tertib pekerjaan yang hampir membawa maksud dalam Bab 1 pasal 1 ayat 30 Nomor 13 Tahun 2003.

Sebelum wujudnya perjanjian kerja, perjanjian penempatan TKI merupakan persetujuan bertulis antara agensi pekerjaan dengan calon TKI di mana tercatatnya hak dan kewajipan kedua-dua pihak di negara destinasi sesuai dengan Bab 1 Pasal 1 ayat 9 Nomor 39 tahun 2004. Selepas penempatan pekerjaan dipersetujui kedua-dua pihak dalam Bab 1 Pasal 1 ayat 11 Nomor 39 Tahun 2004, calon TKI perlu memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang dikenali sebagai KTKLN bagi memenuhi syarat dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.

Bab 1 Pasal 2 Nomor 39 Tahun 2004 menjelaskan bahawa penempatan dan perlindungan calon TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Pasal 3 Nomor 39 Tahun 2004, menjelaskan penempatan dan perlindungan calon TKI bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; menjamin dan melindungi calon TKI di dalam dan di luar negara, sehingga kembali ke tempat asal di Indonesia; dan meningkatkan kesejahteraan TKI serta keluarganya. Bab 1 Pasal 4 Nomor 39 Tahun 2004 menyatakan bahawa orang perseorangan dilarang menempatkan warganegara Indonesia untuk bekerja di luar negeri.

Dalam hal penempatan dan perlindungan, penambahbaikan dilakukan kerana terdapat agensi lain, khususnya swasta, yang melaksanakan tugas yang sama dengan agensi kerajaan. Menurut Adi Candra selaku Ketua Eksekutif dalam laporan *Migrant Institute* yang disiarkan pada 26 Ogos 2012, penambahbaikan adalah perlu dari segi peraturan pemerintah untuk menjelaskan tugas agensi pemerintah. Ini disebabkan wujud tindan lapis tugas, misalnya selain agensi kerajaan, Pelaksana Penempatan Swasta (PPTKIS) juga menguruskan penempatan dan juga menguruskan perlindungan TKI. Ini menimbulkan persoalan siapa sebenarnya yang perlu menguruskan penempatan. Tambah Adi Candra, tugas ini boleh terjadi kepada Kementerian Tenaga Kerja, PPTKIS, BNP2TKI sehingga menyebabkan pertindihan kuasa.

Secara idealnya, TKI seharusnya mengetahui segala hal yang berhubung dengan pekerjaan yang akan dilakukan sebelum, semasa dan sesudah kerja. Tenaga kerja yang dinyatakan perlulah mampu melakukan pekerjaan dengan menghasilkan produk, khususnya dalam bentuk perkhidmatan, bagi memperolehi upah seperti terkandung dalam Bab 1 Pasal 1 ayat 2 Nomor 13 Tahun 2003. Bab 1 Pasal 1 ayat 4 Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan pemberi kerja adalah majikan atau orang perseorangan yang menawarkan pekerjaan dan membayar upah kepada pekerja dalam bentuk wang mahupun imbalan dalam bentuk lain. Secara realitinya, TKI tidak semestinya mengetahui kesemua hal berkenaan. Ini kerana tidak semua TKI mempunyai akses kepada maklumat tersebut. Jika mengetahuipun belum tentu mereka berkeupayaan memahami setiap aspek teknikal peraturan berkenaan kerana ramai TKI yang tidak mempunyai tahap pendidikan yang tinggi.

Tanggungjawab pemerintah Indonesia

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negara perlu dilakukan secara tersepadu antara agensi Pemerintah dan agensi daerah untuk melindungi TKI yang ditempatkan di luar negara (Nia Kurniati et al., 2007). Pemerintah telah membentuk undang-undang tentang dasar TKI bagi mengelak berlakunya perdagangan manusia secara haram di dalam mahupun luar negara. Sudah ada payung hukum menjamin keadilan bagi setiap orang untuk memperoleh hak asas dalam bekerja (Sulistiyowati Irianto, 2011).

Dalam Bab 2 Pasal 5 ayat 1 Nomor 39 Tahun 2004, Pemerintah memainkan peranan untuk mengatur, membina, melaksana dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negara. Pemerintah memberi sebahagian tanggungjawab tersebut kepada pegawai daerah sesuai dengan peraturan Bab 2 Pasal 5 ayat 2 Nomor 39 Tahun 2004. Bab 2 Pasal 7 Nomor 39 Tahun 2004 yang menyatakan bahawa pemerintah berkewajipan untuk menjamin hak-hak calon TKI sama ada diuruskan oleh agensi pekerjaan mahupun secara sendiri; mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, iaitu agensi pekerjaan; membentuk dan menyebarkan sistem maklumat TKI yang berada di luar negara; melakukan usaha diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan secara optimum di negara destinasi; dan memberi perlindungan kepada TKI, iaitu sebelum, semasa dan selepas tamat menjadi TKI luar negara. Bab 2 Nomor 13 Tahun 2003 adalah hampir sama dengan pembangunan calon TKI di mana menjelaskan kesejahteraan tenaga kerja harus dilakukan sebaik mungkin oleh Pemerintah Indonesia.

Walaupun sudah ada tanggungjawab pemerintah, tidak ada undang-undang khusus yang mengatur keberadaan pekerja domestik seperti pembantu rumah tangga di luar negara. Terdapat ketidakjelasan dalam pelaksanaannya. Ketidakjelasan adalah kerana tiada denda yang dikenakan kepada pihak yang melanggar peraturan tersebut. Ini disebabkan landasan falsafah untuk memberi perlindungan kepada TKI secara tuntas tidak ketara. Daripada keseluruhan 109 pasal dalam 16 bab Nomor 39 Tahun 2004, hanya terdapat 8 Pasal (Pasal 77 hingga Pasal 84) yang mengatur mengenai perlindungan berbanding 86 Pasal mengenai penempatan (Sulistiyowati Irianto, 2011). Jelaslah di sini bahawa undang-undang lebih mengatur kepentingan pemilik perusahaan yang mengurus TKI berbanding TKInya sendiri. Dalam hal ini, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menjelaskan bahawa undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tidak memberi perlindungan menyeluruh terhadap TKI dan DPR amat peka tentang hal ini.

Sulistiyowati Irianto (2011) menjelaskan bahawa Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia (KOBPBUMI) telah mempersoalkan ketiadaan naskah akademik sebelum tahun 2005 dalam proses pembuatan undang-undang tersebut. Pemberian judul dan pertimbangan penyusunan dianggap tidak mencerminkan iktikad baik pemerintah untuk memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja migran. Secara umumnya, Sulistiyowati Irianto menjelaskan bahawa Undang-undang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran tidak mengatur secara komprehensif perlindungan di semua tahap yang ada dalam proses migrasi tersebut.

Hak tenaga kerja Indonesia di luar negara

Bab 3 Pasal 8 Nomor 39 Tahun 2004 memberi makna bahawa setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk bekerja di luar negara; memperoleh informasi yang tepat mengenai pasaran kerja di luar negara dan prosedur penempatan TKI di luar negara; mendapat layanan yang sama dalam penempatan di luar negara; memperoleh kebebasan menganut agama serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya; mendapat upah sesuai dengan piawaian upah yang tertakluk di negara destinasi; memperoleh hak dan kesempatan yang sama yang diperolehi tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan perundangan di negara destinasi; memperoleh jaminan perlindungan undang-undang yang sesuai apabila berlakunya pelanggaran atas hak-hak TKI sewaktu di negara destinasi; memperoleh jaminan keselamatan dan keamanan sehingga TKI pulang ke tempat asal; dan memperoleh surat perjanjian pekerjaan yang asli.

Kewajipan tenaga kerja Indonesia di luar negara

Dalam Bab 3 Pasal 9 Nomor 39 Tahun 2004, TKI adalah berkewajipan untuk mentaati peraturan undang-undang sama ada di dalam negara ataupun di negara destinasi; mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja yang dimetrai; membayar perbelanjaan pelayanan penempatan TKI di luar negara sesuai dengan peraturan perundangan; dan melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara destinasi. Walau bagaimanapun, kajian Paulus Wirutomo et al. (2012) mendapati bahawa daripada seramai 4.5 juta TKI yang bermigrasi ke luar negara melalui saluran rasmi, sejumlah 1.5 juta tidak memiliki dokumen yang sah. Di Indonesia, isu pekerja migran tidak berdokumen sering dikatakan berkaitan dengan persoalan perekodan data yang tidak kemas yang seharusnya dilakukan oleh pihak pemerintah. Namun sebenarnya, hal ini adalah bertentangan dengan Pasal 9 d kerana kebanyakan TKI berkenaan tidak melaporkan penglibatan mereka dalam pekerjaan di negara destinasi sebaliknya kedatangan mereka hanya direkodkan sebagai pelancong.

Kewajipan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia

Pelaksana penempatan merupakan agensi yang melaksanakan hal ehwal pekerjaan bagi membolehkan pemohon pekerjaan mendapat pekerjaan yang dijanjikan. Bab 4 Pasal 10 Nomor 39 Tahun 2004 menyatakan pelaksana penempatan TKI di luar negara terdiri daripada pemerintah dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). PPTKIS merupakan agensi pekerjaan yang menyediakan keperluan latihan serta mengatur pekerjaan kepada pengguna atau majikan tenaga kerja di negara destinasi.

Pasal 11 ayat 1 dalam Bab 4 Nomor 39 Tahun 2004 ini menggariskan bahawa penempatan TKI di luar negara oleh pemerintah hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian bertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna. Ketetapan mengenai tatacara pelaksanaan penempatan TKI oleh pemerintah pada ayat (1) telah diatur sesuai dengan peraturan yang ada. Pegusaha swasta yang menjadi agensi pelaksanaan penempatan TKI perlu dan wajib mendapatkan izin bertulis, iaitu Surat Izin Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia (SIPTKI) dari Menteri seperti mana yang dinyatakan dalam Bab 4 Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 12.

Bahagian Kedua Pra Penempatan TKI, Nomor 39 Tahun 2004, Paragraf 1 Surat Izin Pengerahan (SIP) dalam Pasal 32 menjelaskan pada ayat (2) bagi memperolehi SIPTKI, pelaksana penempatan TKI harus memenuhi syarat seperti berikut, iaitu surat perjanjian kerjasama penempatan; surat permintaan TKI daripada pengguna (majikan); rancangan perjanjian penempatan; dan rancangan perjanjian kerja. Selain itu, Paragraf 1 Pasal 32 Nomor 39 Tahun 2004 menetapkan bahawa pelaksana swasta bagi penempatan TKI dilarang mengalihkan dan memindahkan SIPTKI kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.

Kos penubuhan agensi pekerjaan yang dikenakan oleh pihak pemerintah Indonesia juga boleh menambah beban kewangan dan seterusnya menjejaskan kelancaran jika tidak menjadi halangan kepada pengusaha penempatan TKI di luar negara. Kos untuk mendapatkan lesen menjadi ejen tenaga kerja Indonesia sangat tinggi. Oleh itu, terdapat aktiviti “numpang proses” yang dilakukan oleh sesetengah individu. Kegiatan tersebut secara relatifnya menggunakan lesen saudara mara terdekat bagi memperolehi keuntungan atas perekrutan. Dianggarkan terdapat kira-kira 400-500 buah agensi PPTKIS berdaftar tetapi yang beroperasi di dunia sebenar adalah dua kali ganda. Agensi melakukan kegiatan “numpang proses” tersebut kerana syarat penubuhan agensi perekrutan TKI sangat ketat di samping modal penubuhan tidak mampu dikeluarkan oleh “usahawan” (Tirtawening Parikesit et al., 2011).

Masalah lain yang dihadapi oleh PPTKIS ialah kesukaran untuk mendapatkan Surat Izin Pelaksana (SIP). Pemerintah Indonesia memang berperanan mengawasi perilaku agensi PPTKIS tersebut. Namun akibat kesukaran untuk mendapatkan SIP, banyak PPTKIS yang beroperasi secara haram. Sulistyowati Irianto (2011) menjelaskan bahawa untuk mendapatkan SIP, pihak PPTKIS perlu menyediakan suatu rencana kerja yang tidak didefinisikan dengan jelas, malah modal yang perlu disediakan juga sangat

membebankan pengusaha. Syarat tersebut juga tidak mengaitkannya dengan jaminan perlindungan terhadap pekerja migran semasa berada di seberang laut. Semua syarat tersebut, ditambah dengan keperluan deposit yang terlalu tinggi, telah menyebabkan banyak PPTKIS yang beroperasi tanpa kebenaran.

Perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia

Setiap TKI yang mengikuti prosedur yang betul untuk bekerja di luar negara adalah tertakluk kepada undang-undang sama ada di negara asal mahupun di negara penerima. Mereka juga sepatutnya memperoleh pembelaan sewajarnya. Setiap TKI mempunyai hak untuk dilindungi oleh undang-undang di kedua-dua buah negara berkenaan. Pasal 77 ayat (2) Nomor 39 Tahun 2004, perlindungan TKI bermula sewaktu menerima latihan dan pendidikan, seterusnya semasa bekerja di negara penerima sehinggalah mereka pulang semula ke Indonesia. Pasal 78 ayat (1), Kedutaan Republik Indonesia akan memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negara sesuai dengan undang-undang yang diguna pakai di peringkat antarabangsa. Bagi tujuan tersebut, atase Tenaga Kerja di bawah Kedutaan (Perwakilan) Republik Indonesia ditubuhkan di negara pengguna tertentu.

Realiti TKI dan respons terhadap undang-undang tenaga kerja dan imigresen Indonesia

Bagi mengetahui realiti pengalaman TKI dalam hubungannya dengan pelaksanaan undang-undang penempatan dan imigresen Indonesia, kajian ini memeriksa respons informan yang mewakili TKI, iaitu mereka yang telah berada di Malaysia. Bahagian berikut ini menganalisis respons TKI terhadap pelaksanaan undang-undang tersebut.

Profil informan

Jadual 1 menunjukkan profil informan yang mewakili TKI yang telah berada di Malaysia. Majoriti informan masih muda, iaitu dalam lingkungan umur 30-an tahun, beragama Islam. Mereka berasal dari tempat yang berbeza, justeru mempunyai latar belakang suku kaum yang juga berbeza. Namun beberapa informan berasal dari kawasan sebelah timur Pulau Jawa khususnya Surabaya dan Madura.

Jadual 1. Profil informan

Bil	Nama Informan	Tempat Asal	Umur (Tahun)	Pekerjaan
1	Masdi	Surabaya	34	Pembantu kedai binaan
2	Mukmin	Bawean	33	Buruh
3	Latif	Lombok	31	Buruh
4	Malisa	Lampung	37	Pembantu Restoran
5	Aslan	Acheh	28	Pembantu kedai papan
6	Ajis	Madura	39	Pembantu kedai papan
7	Rudy	Surabaya	35	Pembantu gerai buah
8	Suriati	Semarang	31	Pembantu rumah
9	Elyas	Madura	30	Penjaga kolam ikan
10	Arshad	Bawean	27	Buruh
11	Ariny	Banjanegara	34	Pekerja pembersihan

Sumber: Kerja lapangan 2013.

Jadual 2 pula menunjukkan bahawa agensi pekerjaan menjadi rujukan informan untuk bekerja. Ini disebabkan oleh beberapa perkara seperti pengaruh rakan-rakan yang terdahulu yang bukan sahaja memperkenalkan agensi berkenaan kepada mereka tetapi juga mendorong TKI untuk bekerja di luar negara. Keputusan untuk melakukan migrasi secara konseptual dapat dirumuskan seperti teori migrasi

yang dikemukakan oleh Todaro (1976) yang menyebutkan bahawa, suatu keputusan migrasi adalah merupakan fenomena ekonomi yang rasional, ertinya bahawa dorongan utama migrasi adalah pertimbangan ekonomi yang pasti atau rasional. Seorang migran memiliki ekspektasi dan meyakini bahawa kegiatan migrasi dapat memberikan keuntungan (*benefits*) dan pembiayaan (*cost*) baik berbentuk kewangan mahupun psikologi.

Jadual 2. Pandangan informan tentang orang tengah

Nama Informan	Respons Informan
Masdi	<i>“Kawan aku kenalkan sama ejen sebab dia juga mahu kerja di Malaysia”</i>
Malisa	<i>“Saya diiringi anak saudaraku untuk cari ejen pekerjaan”</i>
Ajis	<i>“Kawan yang kenalkan aku dengan ejen melalui nombor telefon”</i>
Elyas	<i>“Majikan lama saya mempunyai syarikat membekal tenaga kerja ke Malaysia secara sah”</i>

Sumber: Kajian lapangan 2013.

Informan memilih agensi pekerjaan atas sebab-sebab tertentu. Analisis terhadap respons informan menunjukkan bahawa TKI mengaku telah mengeluarkan wang untuk bekerja di Malaysia dan atas pemberian wang itu mereka dijanjikan pekerjaan. Harapan TKI untuk bekerja di Malaysia cukup tinggi kerana mereka telah membelanjakan sejumlah wang yang cukup banyak (Jadual 3). Sehubungan ini, Todaro (1976) menyebutkan bahawa migrasi juga sangat bergantung kepada nilai harapan daripada perbezaan sebenar upah antara yang dapat diperolehi di kampung halaman asal dengan tempat destinasi. Jangkaan terhadap kemungkinan seseorang memperoleh atau mendapatkan pekerjaan di negara destinasi sangat besar dan ini menyebabkan keinginan berpindah sukar dibendung.

Jadual 3. Pandangan informan tentang pemilihan orang tengah

Nama Informan	Respons Informan
Masdi	<i>“Ejen beritahu sudah ada kerja tapi aku datang guna wisata kerana ejen beritahu ikut formal ambil masa. Tau-tau aja semua sudah siap diuruskan oleh ejen Terus aku tidak ikut prosedur, sudah ada kerja langsung mau cepat berangkat”</i>
Malisa	<i>“Sudah ada kerja.., bayar aja kepada ejen untuk kerja di Malaysia.. Yang penting perginya cara sah bukan cara salah. Mau kerja cari wang bukan mahu cari masalah di sini”</i>
Ajis	<i>“Duit udah bagi, kerja aja lah. Lagipun tidak perlu bimbang tentang imigresen disebabkan ejen menyatakan kawasan yang ditempatkan bekerja kurang berlakunya operasi oleh pihak imigresen”</i>
Elyas	<i>“Saya ditawarkan bekerja di sektor ladang atas bantuan majikan lama. Kenal sudah lama, mesti majikan bantu uruskan semua. Dia juga janji turut sama ke Melaka untuk hantar saya kerja sini”</i>

Sumber: Kajian lapangan 2013.

Proses pengurusan yang dilakukan oleh ejen sememangnya membantu informan berangkat ke Malaysia. Namun kerena pengurusan ini sering tidak digemari oleh ejen mahupun informan. Kerena dan kesukaran ini adalah faktor utama yang menyebabkan informan menyerah 100% kepada orang tengah, khususnya PPTKIS. Ini disebabkan kebanyakan calon TKI tidak memiliki kemahiran membaca dan menulis. Dalam hal ini Masdi menyatakan dirinya tidak pandai membaca. Ini telah menyebabkan beliau terpaksa mengikut sepenuhnya apa yang diajarkan oleh ejen. Informan bernama Ajis yang mempunyai hubungan baik dengan ejen juga tidak boleh membaca dan turut mengambil keputusan

mengikut sepenuhnya semua yang telah ditetapkan oleh ejen. Proses tersebut sebenarnya mendedahkan TKI kepada eksploitasi PPTKIS. Mohamed Salleh Lamry (1997) mendapati bahawa pendidikan memberi kesan kepada pemahaman untuk penyesuaian TKI setelah berada di Malaysia. Kajiannya menunjukkan bahawa walaupun tidak bersekolah, pemerintah gagal menghalang TKI ke luar negara untuk bekerja. Sebahagian besar TKI mempunyai pendidikan yang rendah, tidak sesuai dengan permasalahan yang banyak dan beragam yang biasanya akan dihadapi oleh TKI di luar negara (Agus M. Karsona, 2007).

Jadual 4. menunjukkan proses yang dilalui oleh informan untuk ke Malaysia berdasarkan penerangan orang tengah. Jelaslah bahawa peranan orang tengah dalam proses tersebut amat terbatas. Begitu juga maklumat yang diterima oleh informan. Namun, segala persiapan telah diuruskan oleh orang tengah tanpa menyebabkan informan terlibat secara terus dengan proses birokrasi. Ini memudahkan TKI dan kerananya orang tengah khususnya PPTKIS menjadi rujukan dan mengikat hubungan atas dasar kepercayaan. Proses tersebut telah menyebabkan informan bergantung kepada orang tengah bagi menyelesaikan masalah mereka.

Jadual 4. Respons informan terhadap peranan orang tengah

Nama Informan	Respons Informan
Masdi	<i>“Sewaktu mau ke Malaysia, aku berurusan dengan ejen. Ejen bawa aku ke imigresen untuk urus passport. Passport harus ada gambar. Selain itu, ejen urus. Waktu urus passport, ejen ajarkan juga aku supaya tahu jawab bila orang imigresen tanya. Anggaran RM3,000.00 telah dikeluarkan bagi urusan passport, feri dan tempat tinggal di Malaysia”</i>
Malisa	<i>“Bayaran hampir RM4,000.00 untuk urus dokumen perjalanan. Saya hanya menetap di pusat latihan dan bersedia untuk berangkat. Tidak ada buat kad KTKLN kerana ejen tidak beri. Saya tidak perlu bersusah payah untuk mempelajari kursus kerana kerja rumah itu kerja mudah, tak perlu belajar.. tak sama kerja kilang”. Ejen hanya bertanya tentang kebolehan menguruskan rumah tangga sahaja. Saya sama ejen urusan untuk membuat passport”</i>
Ajis	<i>“Saya bertemu dengan ejen sebulan sebelum membuat passport. Saya bayar kepada ejen RM4,200.00. ejen mahukan saya buat passport dahulu. Saya telah ditemani saudara yang boleh membaca untuk membuat passport. Saya mulanya takut untuk bekerja di Malaysia kerana tidak mempunyai kenalan tapi ejen yakinkan saya ada lagi lima orang lain juga dari Madura. Disebabkan ejen turut bersama ke Malaysia, Saya yakin bahawa ejen pekerjaan itu menjanjikan pekerjaan”</i>
Elyas	<i>“Ejen minta RM4,300 untuk urusan dokumen. Ejen mahu wang banyak untuk transit di dua tempat. Ejen juga guna duit itu untuk tempat tinggal sewaktu transit. Wang yang selebihnya dijadikan sebagai wang tunjuk. Saya tidak diberitahu apa-apa tentang peraturan imigresen dan alamat kedutaan Indonesia di Malaysia”</i>

Sumber: Kajian lapangan 2013.

Terdapat pelbagai alasan yang diberikan oleh informan untuk memilih Malaysia sebagai negara destinasi untuk bekerja (Jadual 5). Keinginan untuk merantau ke Malaysia dipengaruhi oleh beberapa perkara seperti perbezaan peluang dan tingkat pertumbuhan pekerjaan antara daerah asal dan negara destinasi, seterusnya perbezaan upah yang dijangka diterima di kedua-dua tempat. Pandangan dari Lee (1966) dan Todaro (1976) bahawa ada empat faktor yang mempengaruhi seseorang ketika mengambil keputusan untuk melakukan migrasi, iaitu faktor yang terdapat di daerah asal; faktor yang terdapat di daerah destinasi; faktor penghambat atau rintangan migrasi; dan faktor individu selaku migran.

Jadual 5. Pandangan informan tentang sebab memilih Malaysia sebagai negara destinasi

Nama Informan	Respons Informan
Masdi	<i>"Bahasanya ya hampir sama. Aku tidak tahu bahasa lain tetapi hanya boleh memahami Bahasa Melayu kerana bahasa yang mirip dengan Bahasa Indonesia. Lagi pula kerana kebudayaan yang hampir sama membolehkan aku mudah berinteraksi"</i>
Malisa	<i>"Tanpa bimbang dengan bahasa yang tidak terlalu jauh berbeza, Saya yakin akan dibantu oleh orang Malaysia sekiranya ada masalah serta orang Indonesia yang ramai di Malaysia. Saya sudah tahu bahawa majikan sama agama menyebabkan saya ingin bekerja di Malaysia"</i>
Ajis	<i>"Maklumat atau pengetahuan yang tidak diketahui nanti boleh diterima dengan tanya-tanya aja orang Malaysia"</i>
Elyas	<i>"Mahu ke Malaysia cari wang bayar hutang... dulu ada berjualan tapi tidak boleh tahan lama"</i>

Sumber: Kajian lapangan 2013.

Berdasarkan temu bual dengan informan yang memilih orang tengah sebagai ejen pembinaan pengetahuan untuk bekerja di luar negara, TKI sebagai klien amat bergantung kepada orang tengah sebagai pembekal maklumat secara tidak formal. Bagaimanapun, persekitaran dan situasi TKI turut membantu mereka dalam menghadapi proses migrasi ke luar negara yang melibatkan undang-undang imigresen serta peraturan kedua-dua negara dalam hal ehwal pekerjaan. Kemasukan orang Indonesia ke Malaysia tidak terlepas daripada bantuan pihak lain (M. Arif Nasution, 1997).

Melaksanakan pelbagai urusan supaya tidak terikat dengan pelbagai prosedur sepertimana yang telah ditetapkan oleh kerajaan, orang tengah akan memastikan segala syarat asas yang umum, iaitu membuat pasport dan penyediaan wang yang mencukupi menjadi perkara penting. Ada juga orang tengah menumpang nama agensi berdaftar berurusan dengan imigresen bagi memudahkan proses penyediaan dokumen (Tirtawening Parikesit et al., 2011). Dengan cara yang demikian, pelbagai perkara dapat dikendalikan oleh TKI mahupun orang tengah.

Laporan *Migrant Institute* pada 6 Januari 2012 juga menyatakan bahawa calon TKI telah berjaya melepasi peraturan pemerintah. Ini menjadi salah satu sebab TKI bermasalah di luar negara. Sumber maklumat yang dijadikan asas berpindah tidak memadai. Peranan pemerintah dalam menyampaikan maklumat kepada TKI adalah sangat terhad termasuk tentang gambaran kerja di luar negara.

Saudara-mara selaku patron

Adik-beradik serta ahli keluarga terdekat lebih cenderung menjadi orang tengah untuk membawa masuk TKI ke Malaysia tanpa mengikut prosedur kerana dengan adanya pertalian darah, segalanya menjadi lebih lancar. Malah, ahli keluarga seperti adik-beradik dan saudara mara yang telah berada di Malaysia menjadi faktor yang mendorong TKI berhijrah. Keberadaan ahli keluarga di Malaysia membantu calon TKI berhijrah untuk bekerja dan menetap bersama. Penyampaian pengetahuan tentang cara hidup TKI di Malaysia oleh orang tengah untuk mengelak tindakan undang-undang imigresen lebih diberi keutamaan. Jadual 6 menunjukkan bahawa penghijrahan informan untuk bekerja di Malaysia dipengaruhi oleh saudara-mara terdekat. Pengaruh saudara dalam menentukan keputusan berpindah yang tepat kepada diri informan telah memberi kesan kepada tingkah laku informan. Adanya jaminan daripada saudara-mara telah menyebabkan informan tidak merasa ragu untuk berpindah ke Malaysia. Persediaan tentang segala perkara yang berkaitan imigresen yang dilakukan oleh saudara-mara sebagai orang tengah, seperti membuat pasport, lebih memberi makna dalam mengatur keberangkatan informan ke Malaysia.

Jadual 6. Respons informan terhadap prosedur kedatangan ke Malaysia

Nama Informan	Respons Informan
Mukmin	<i>“Saya ke Malaysia melalui ayah saudara yang telah memiliki kad pengenalan status penduduk tetap”</i>
Arshad	<i>“Ayah saudara telah memberi jaminan keselamatan untuk tinggal bersamanya sementara mendapatkan pekerjaan. Dulu ada pasport kerana pernah tinggal di Plentong, Johor untuk menghadiri majlis keramaian”</i>
Ariny	<i>“Pemahaman pertama tentang imigrasi untuk bekerja di Malaysia telah dipelajari dengan anak saudara yang pernah belajar di Malaysia”</i>

Sumber: Kajian lapangan 2013

Ahli keluarga yang telah berada di Malaysia sering datang ke Indonesia untuk mendapatkan tenaga kerja daripada kalangan saudara-mara telah menguatkan lagi keberanian informan untuk menjadi TKI yang hendak ke negara tersebut. Mereka tidak merasa bimbang untuk berpindah ke Malaysia kerana akan sentiasa dijaga oleh ahli keluarga. Segala pengetahuan yang diberikan oleh saudara-mara menjadi penggerak dalam membuat keputusan untuk bekerja di Malaysia seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 7.

Jadual 7. Pandangan informan tentang keputusan untuk bekerja di Malaysia

Nama Informan	Respons Informan
Mukmin	<i>“Pengetahuan tentang Malaysia disampaikan sewaktu saudara datang ke Bawean untuk menawarkan pekerjaan di Malaysia”</i>
Arshad	<i>“Aku ambil keputusan untuk bermigrasi kerana melihat peluang yang ada di Malaysia”</i>
Ariny	<i>“Ikut syarat seperti diceritakan oleh anak saudara iaitu pelatihan, ujian kesihatan dan perjanjian kerja yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia”</i>

Sumber: Kajian lapangan 2013.

Memasuki Malaysia sebagai pelancong memerlukan calon TKI menguasai sedikit kemahiran tentang tatacara semasa berlepas di negara asal dan mendarat di destinasi. Tatacara dan urusan yang perlu dikuasai oleh informan sebagai calon TKI termasuklah strategi menjawab pertanyaan dan langkah untuk melepasi sekatan pemeriksaan imigresen di negara asal dan di negara destinasi. Dalam hal ini, ahli keluarga bukan sahaja akan memberi informasi dan tunjuk ajar tetapi juga membekalkan modal sekiranya individu calon TKI tersebut tidak mempunyai modal untuk berpindah ke Malaysia. Bantuan berupa modal itu telah menyebabkan informan bergantung penuh kepada saudara-mara berkenaan, sesuai dengan konsep patron-klien. Jadual 8 memperlihatkan tentang perkara tersebut.

Penghijrahan TKI ke Malaysia juga bergantung kepada sama ada TKI itu ingin menetap terus di Malaysia ataupun pulang semula ke Indonesia dalam masa terdekat. Jika mahu tinggal lama di Malaysia calon TKI tersebut perlu memanjangkan tempoh laku pasportnya. Perancangan calon TKI tersebut menentukan sama ada mereka akan patuh kepada undang-undang ataupun tidak. Sekiranya bercadang untuk tidak menetap lama di Malaysia dan mahu berulang-alik, mereka akan memilih untuk tidak mengikut prosedur, iaitu mahu bekerja tanpa permit yang sah. Calon TKI juga perlu menentukan sendiri sama ada mahu mengambil risiko diambil tindakan undang-undang atau tidak. Sekiranya memilih untuk ambil risiko dengan tidak ikut prosedur, yakni ingkar dengan undang-undang, persediaan mental dan wang yang banyak diperlukan (Jadual 9).

Jadual 8. Respons informan terhadap maklumat yang diberikan oleh saudara-mara

Nama Informan	Respons Informan
Mukmin	<i>“Saya mendapat modal untuk membuat pasport telah pergi ke pejabat imigresen dengan ditemani saudara dari Malaysia”</i>
Arshad	<i>“Aku belajar tentang kehidupan di Malaysia selama tiga bulan sewaktu tinggal di Malaysia selepas itu kembali lagi”</i>
Ariny	<i>“Segala urusan mendapatkan kerja dibantu oleh anak saudara supaya tidak ditipu oleh ejen yang tidak sah. Saya diajar seperti kes-kes penipuan terhadap pembantu rumah”</i>

Sumber: Kajian lapangan 2013.

Jadual 9. Pandangan informan tentang tujuan dan perancangan datang ke Malaysia

Nama Informan	Respons Informan
Mukmin	<i>“Saya datang sememangnya ingin tinggal di Malaysia. Alamat lengkap diisi oleh ayah saudara sewaktu mengisi borang imigresen. Ini memudahkan saya melepasi pemeriksaan imigresen di Malaysia”</i>
Arshad	<i>“Saya memilih Malaysia disebabkan proses untuk ke Malaysia sememangnya telah diketahui sebab pernah ke Malaysia”</i>
Ariny	<i>“Tujuan mendapatkan pemahaman mengenai peraturan imigresen diperolehi dengan cukup kerana tidak ingin dibebani masalah sewaktu ingin berangkat ke Malaysia”</i>

Sumber: Kajian lapangan 2013.

Ikatan persaudaraan antara migran dan orang tengah dapat membina keberanian diri informan untuk menjadi TKI secara tidak sah di Malaysia. Migran terdahulu telah berjaya membentuk suatu organisasi untuk membantu informan yang juga saudara-mara sendiri datang ke Malaysia secara tidak sah, iaitu menggunakan pas lawatan sosial untuk menjadi TKI. Strategi migran terdahulu membantu warga Indonesia membuat persiapan untuk masuk dengan cara sah dan selamat ke sangat diharapkan. Faktor kelebihan ahli keluarga yang mempunyai status penduduk tetap ataupun warganegara di negara tujuan sering dijadikan sebagai perantara dalam menjalani kehidupan di negara tujuan supaya bebas dari sebarang tangkapan mahupun serbuan pihak berkuasa.

Rakan selaku patron

Rakan yang telah bekerja dan berjaya menjalani kehidupan baharu menjadi daya tarikan untuk seseorang berpindah ke Malaysia sebagai TKI. Cerita tentang kejayaan rakan dan pekerjaan yang dilakukan di luar negara mendorong calon TKI untuk ikut sama berjaya di luar negara. Peranan rakan calon TKI tidak jauh berbeza dengan peranan saudara-mara. Namun, saudara-mara sebagai orang tengah lazimnya dapat memberi jaminan keselamatan daripada operasi penangkapan pihak berkuasa. Sedangkan rakan-rakan yang bekerja di luar negara hanya mampu menawarkan peluang pekerjaan seperti yang boleh dilakukannya namun tidak boleh memberi jaminan keselamatan sepenuhnya.

Jadual 10. menunjukkan bahawa maklumat dan pengetahuan daripada rakan sering kali diyakini kerana informan yang biasanya rakan sebaya, lebih dipercayai berbanding golongan yang lain. Tingkah laku rakan menjadi ikutan dan rujukan dalam mentafsir kehidupan sebagai pekerja di negara orang. Dalam kes informan, Aslan dan Suriati mendapat pengetahuan melalui cara yang berbeza-beza namun masih merujuk kepada rakan dalam membuat keputusan. Rakan masih dianggap penting kerana informan

memerlukan rakan terutama yang berasal dari kawasan yang sama di Indonesia bagi menyelesaikan masalah harian semasa berada di Malaysia. Proses pembinaan pengetahuan yang diperolehi daripada rakan di Indonesia tidaklah rumit dan panjang.

Jadual 10. Respons informan terhadap maklumat daripada rakan

Nama Informan	Respons Informan
Aslan	<i>“Saya mula-mula berjumpa dengan Rahman untuk bertanya tentang pekerjaan yang ada di Malaysia.. Berbekalkan modal yang diberikan, saya dan kawan telah membuat pasport. Rahman juga beri nombor telefon individu yang urus sewaktu sampai di Malaysia”</i>
Suriati	<i>“Saya percaya kerana rakan yang sebelum ini ke Malaysia sudah dua kali pulang ke kampung halaman untuk menyambut hari raya. Rakan saya telah bawa dengan agensi pembantu rumah di Indonesia. Rakan saya membantu dalam kefahaman tentang undang-undang dan perkara yang akan dilakukan di Malaysia. Undang-undang yang saya faham sekadar membuat passport”</i>

Sumber: Kajian lapangan 2013.

Hampir semua perkara yang diterima oleh informan dipelajari daripada rakan melalui proses sosialisasi secara tidak formal. Rakan didorong untuk bertindak menjadi patron terhadap informan dalam memberi nasihat, khususnya dalam hal yang kritikal seperti untuk memilih sama ada mahu menjadi PATI selepas tamat tempoh laku pasport ataupun pulang sebelum tamat tempoh. Perkara ini juga telah dibentuk sejak informan mula sampai ke Malaysia. Sosialisasi tidak formal ini dilalui oleh informan melalui hubungan yang baik di atas dasar kepercayaan yang tinggi terhadap pengetahuannya.

Diri bertindak selaku patron

Keupayaan dalam membantu dan mendorong diri sendiri bagi membuat perubahan menyebabkan sebahagian informan memilih untuk bertindak sendiri berpindah dan menjadi TKI di Malaysia, sekalipun tanpa melalui peraturan seperti yang ditetapkan oleh undang-undang. Keberangkatan mereka turut dipengaruhi oleh rakan-rakan TKI yang berada di Malaysia yang telah berjaya selain faktor persekitaran di tempat asal yang menjadi faktor penolak untuk mereka berpindah. Bagaimanapun, inisiatif diri sendiri ini lebih berisiko terutamanya jika calon TKI tidak berjaya memperolehi pekerjaan di Malaysia setelah tempoh laku pasport tamat dan terpaksa menjadi PATI. Sekiranya ini berlaku, mereka perlu berusaha sendiri untuk mencari pekerjaan. Bagi tujuan tersebut, calon TKI perlu mempunyai kemahiran membaca dan menulis bagi memudahkan mereka berinteraksi dengan masyarakat tempatan dan mencari pekerjaan yang sesuai. Ini merupakan perkara penting yang perlu dimiliki sebelum mereka berpindah. Tingkat pendidikan informan mempunyai hubungan yang rapat dengan keputusan berpindah, iaitu semakin tinggi tahap pendidikan dan kemahiran semakin tinggi kecenderungan mereka untuk berpindah seperti yang dinyatakan oleh Taufik Arbian (2009).

Jadual 11 menunjukkan bahawa informan mengakses maklumat tentang cara untuk memasuki Malaysia dan peluang pekerjaan yang ditawarkan di negara ini. Seterusnya infoman menimba pengalaman dan kemahiran berinteraksi sebelum akhirnya berpindah untuk bekerja di Malaysia tanpa melalui prosedur yang sah. Keputusan informan untuk bertindak sedemikian rupa dipengaruhi oleh pendidikan yang mereka miliki. Kebolehan membaca dan berinteraksi memudahkan proses keberangkatan informan. Ternyata, informan yang memiliki kemahiran tersebut juga dapat menggunakannya untuk bertindak sebagai patron memujuk orang lain dalam membuat keputusan berpindah. Pengetahuan dan kemahiran tersebut dimanfaatkan sepenuhnya, melaluinya mereka berusaha memperbaiki status ekonomi bagi memastikan masa hadapan mereka lebih cerah, selamat dan kurang

berisiko tertangkap kerana tidak mengikut peraturan sekiranya mereka memilih untuk terus menetap menjadi PATI.

Jadual 11. Respons informan terhadap maklumat untuk berpindah

Nama Informan	Respons Informan
Latif	<i>“Mahu ke Malaysia saya buat pasport terlebih dahulu. Saya tidak ikut calo atau saudara mara kerana usaha diri sendiri. Sudah pandai baca terus keluar dari kampung cari kerja.. Datang sini lihat-lihat dahulu kemudian balik dan datang lagi untuk bekerja kerana sudah mendapat pekerjaan, saya mengambil keputusan untuk tidak mengikut peraturan yang ditetapkan kerana mahu mengelak segala kos yang boleh diijamatkan”</i>
Rudy	<i>“Saya yang ajak rakan seramai dua orang untuk mencuba nasib di Malaysia. Saya ajak kerana pandai baca. Saya membantu rakan untuk membuat urusan pasport di pejabat imigresen. Pertama kali datang ke Malaysia belajar dahulu melalui internet tanpa mengikuti latihan dalam bentuk formal”</i>

Sumber: Kajian lapangan 2013.

Pendidikan sangat penting bagi calon TKI untuk berhijrah kerana kebolehan diri sendiri merupakan penentu kejayaan semasa di negara destinasi. Dengan pendidikan, calon TKI dapat mengakses bahan untuk memahami latar belakang negara destinasi. Berbeza dengan informan yang memilih ejen untuk berhijrah, peranan patron tidak diperlukan sebab segala-galanya diurus oleh ejen. Oleh itu, bagi informan golongan ini tiada bantuan yang diterima semasa di Indonesia. Latif dan Rudy adalah TKI yang ‘berani’ berhijrah dengan pendirian dan keyakinan sendiri. Malah, salah seorang informan yang ditemu bual telah berperanan sebagai patron apabila membantu rakannya membuat keputusan untuk berhijrah bersama-sama ke Malaysia tanpa melalui prosedur perundangan TKI.

Jelaslah di sini bahawa kebolehan membaca membolehkan calon TKI berdikari dalam membuat keputusan berpindah ke Malaysia. Bagi sebahagian informan yang ‘berani’, maklumat yang diperolehi sebelum berlepas adalah hasil usaha sendiri. Kefahaman sewaktu membuat keputusan memberi kesan dalam memotivasi diri supaya tidak bergantung kepada orang lain. Ini sangat penting lebih-lebih lagi setelah berada di Malaysia. Bagaimanapun, bagi kebanyakan informan, berinteraksi dengan patron secara tidak formal untuk melepasi peraturan yang sukar dalam proses pendokumentasian adalah suatu kemestian. Calon TKI ini mengikut semua arahan patron dan telah mempengaruhi tindakan awal mereka dalam menentukan keberangkatan ke Malaysia. Individu yang mempunyai ilmu pengetahuan yang luas tentang negara destinasi menjadi rujukan penting kepada calon TKI bagi memudahkan proses migrasi. Dalam proses migrasi, lazimnya pengaruh pihak lain dalam mengatur kemasukan migran berperanan sangat penting (Hugo G., 1993). Ini ditambah pula dengan adanya ransangan yang diberikan oleh migran terdahulu yang juga rakan-rakan sekampung, saudara-mara atau kenalan lainnya melalui cerita tentang pengalaman kejayaannya di tempat orang. Calon TKI, khususnya yang berpindah tanpa melalui prosedur yang sah khususnya ke Malaysia, menjadikan saudara-mara dan kenalan sebagai rujukan.

Kesimpulan

Secara idealnya, undang-undang mengenai tenaga kerja asing di Indonesia sudah mengambil kira pelbagai aspek bagi memastikan tidak timbul masalah, sama ada kepada negara penghantar atau negara penerima, mahupun calon TKI sendiri. Namun begitu, pada realitinya, sehingga kini masih terdapat ramai TKI yang bersatus PATI kerana mereka tidak mematuhi semua undang-undang, peraturan, dasar dan arahan yang telah ditetapkan oleh Kerajaan Malaysia mahupun pemerintah Indonesia. Ternyata, pilihan untuk menjadi TKI yang sah atau tidak, tidak hanya ditentukan oleh undang-undang dan program-

program yang dilaksanakan oleh pihak pemerintah tetapi juga oleh proses pembinaan dan penyampaian pengetahuan serta pemahaman dalam kalangan TKI tentang pelbagai aspek kehidupan di Malaysia. Dalam proses tersebut, ternyata ejen sosialisasi yang tidak formal lebih banyak berperanan berbanding agensi pemerintah mahupun agensi swasta.

Rujukan

- Agus M Karsona, Kartikasari R, Nyulistiowati S (2007) Perlindungan tenaga kerja di luar negeri melalui ansuransi. In: Armida S Alisjahbana, Ramdan Panigoro, Parikesit (eds) *Indonesia dan Malaysia dalam era globalisasi dan desentralisasi: Mewujudkan kemakmuran bersama. Buku 1, Pembangunan ekonomi, sumber daya manusia dan pendidikan*, pp.392-401. Universiti Padjadjaran, Bandung. [cited 24 July 2013]. Available from: <http://www.bnp2tki.go.id/peraturan-ka-bnp2tki-mainmenu-175/7198-jaringan-doku-mentasidaninformasi-hukum-bnp2tki-per-16kaviii2012.html>.
- Hugo GJ (1993) Indonesian labour migration to Malaysia: Trends and policy implication. *Southeast Asian Journal of Social Sciences* 27 (1), 36-72.
- Lee SE (1966) A theory of migration. *Demography* 3 (1), 45-47.
- M Arif Nasution (1997) (ed) Mereka yang ke seberang; Proses migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Malaysia. Universitas Sumatera Utara Press, Medan.
- Migrant Institute [cited 19 September 2013]. Available from: <http://migrantinstitute.net/calotki-kalahkan-peran-pemerintah>.
- Migrant Institute [cited 19 September 2013]. Available from: <http://migrantinstitute.net/harus-ada-pp-dalam-penempatan-dan-perlindungan-tki>.
- Mohamed Salleh Lamry (1997) Migrasi dan pemandaran. In: M. Arif Nasution (ed) *Mereka yang ke seberang: Proses migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Malaysia*, pp.104-132. Universitas Sumatera Utara Press, Medan.
- Nia Kurniati, Yani Pujiwati, Betty Rubiati, Aam Suryamah (2007) Pengaturan tentang perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam rangka kerjasama Indonesia- Malaysia. In: Armida S Alisjahbana, Ramdan Panigoro, Parikesit (eds) *Indonesia dan Malaysia dalam era globalisasi dan desentralisasi: Mewujudkan kemakmuran bersama. Buku 1, Pembangunan ekonomi, sumber daya manusia dan pendidikan*, pp.373-382. Universiti Padjadjaran, Bandung.
- Paulus Wirutomo, Lugina Setyawati, Daisy Indira Yasmine (2011) *Timbal balik antara struktur, kultur dan proses: Studi kasus pekerja migran Indonesia di Malaysia*. Universitas Indonesia, Depok.
- Sulistyowati Irianto (2011) *Akses keadilan dan migrasi global: Kisah perempuan Indonesia pekerja domestik di Uni Emirat Arab*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Taufik Arbain (2009) *Strategi migran Banjar*. LKiS, Yogyakarta.
- Tirtawenig Parikesit, Lim Sing Meij, Theresia Dyah Wirastris (2011) Awal sebuah perjalanan: One stop recruitment process di Condet. In: Sulistyowati Irianto (ed) *Akses keadilan dan migrasi global: Kisah perempuan Indonesia pekerja domestik di Uni Emirat Arab*, pp. 76-104. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Todaro MP (1976) Expected income Model of rural-urban migration [cited 10 August 2012]. Available from: <http://www.nber.org/chapters/c9668.pdf>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.