

13

Pemberdayaan Perempuan Pedesaan

Pengembangan Metodologis Kajian Perempuan
Prof. Dr. Pudjiwati Sajogyo

Kata Pengantar: Vita Gamawan Fauzi, Ketua Tim Penggerak PKK Nasional



- BAB 8 -

MEMAKNAI INTERNASIONALISASI PEREMPUAN PEDESAAN

Lala M. Kolopaking

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perempuan yang melibatkan diri dalam proses pencarian kerja dan usaha ke luar negeri dari tahun ke tahun semakin meningkat. Data resmi TKI pada tahun 2006 mencatat dari 13.285.502 orang yang bekerja di luar negeri sekitar 76,8% adalah perempuan. Mereka ini sering dikenal dengan sebutan TKW atau BMP¹. Ada sekitar 63,1% dari mereka bekerja ke negara-negara Timur Tengah, dengan negara tujuan kerja terbanyak adalah Arab Saudi (59,0%). Sisanya, kebanyakan bekerja di negara-negara Asia Pasifik, seperti Malaysia (24,0%), Singapura (7,5%) dan Hong Kong (4,2%). Selain itu, mereka juga diketahui ada yang bekerja ke negara-negara lainnya, seperti Korea Selatan, Taiwan, Jepang, Belanda hingga Amerika.

Perlu dicatat, bahwa asal BMP ini kebanyakan dari pedesaan dari hampir seluruh pulau-pulau besar di Indonesia, seperti Jawa-Madura, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Kepulauan Nusa Tenggara. Jumlah mereka diperkirakan akan terus bertambah akibat masih terbatasnya kesempatan kerja dan usaha di dalam negeri.

Pekerjaan yang digeluti BMP sampai hari ini di negara-negara tujuan bekerja cenderung menjadi pekerja rumahtangga. Hal ini akibat bidang tersebut tidak memerlukan keterampilan tinggi, sehingga

¹ Sebutan TKW dalam tulisan ini selanjutnya disebut sebagai BMP.

dapat digeluti oleh mereka yang berpendidikan rendah dengan berkemahiran mengelola pekerjaan rumahtangga. Selain itu, bidang pekerjaan rumahtangga sendiri merupakan peluang bekerja paling banyak ditawarkan dari luar negeri.

Pekerjaan BMP sebagai pekerja rumahtangga menjadikan mereka rentan menghadapi masalah. Belum lagi, prosesnya seakan menjadi perdagangan tenaga kerja murah untuk mengisi sektor ekonomi marjinal di luar negeri yang dapat membuat BMP bekerja di luar negeri tidak berdokumentasi secara resmi. Bukan rahasia, di negara-negara utama yang menjadi tujuan bekerja BMP seperti Arab Saudi dan Malaysia, mereka ini menjadi bagian dari persoalan BMP yang tidak terdokumentasikan resmi—sering disebut buruh migran ilegal². Akibatnya, selain berita tentang keberhasilan BMP, tidak jarang catatan keberhasilan itu diikuti oleh kesedihan BMP akibat mendapat perlakuan tidak manusiawi—mulai penipuan, pelecehan seksual, hingga tindak kekerasan, yang menurunkan harkatnya mulai sejak tahapan kepergian dari daerah asal, pemberangkatan, ketika bekerja di luar negeri hingga saat kepulangan kembali ke daerah asal (Krisnawaty, *et al.* 1996; Kolopaking, 2000). Bahkan, proses itu tidak mudah dicarikan jalan keluarnya, karena telah menjadi rumit menyatu dengan persoalan prosedur pengaturan pengelolaan penempatan tenaga kerja dari Indonesia di luar negeri secara keseluruhan yang seakan-akan kusut dan tidak berujung pangkal.

Kerumitan persoalan tersebut tidak saja dapat dirasakan oleh BMP ketika bekerja dan berada di luar negeri, tetapi juga sewaktu mereka masih di daerah asalnya. Namun demikian, hal tersebut tidak langsung menyurutkan perempuan pedesaan untuk mencoba bekerja menjadi BMP. Kesulitan hidup dan ketidakpastian meraih kehidupan lebih baik di daerah asal mendorong mereka tetap menaruh harapan memperbaiki taraf hidup dengan bekerja keluar negeri. Oleh karena, tidak sedikit perempuan yang pulang ke daerah asal

² Ilegal dalam hal ini dapat berarti memasuki dan bekerja di luar negeri tanpa disertai dokumen keimigrasian resmi (umum dijumpai di Malaysia) atau dapat juga mereka masuk dengan dokumen resmi akan tetapi terlambat memperpanjang visa (umumnya terjadi di negara-negara tujuan migrasi di luar Malaysia) (Kolopaking, 2000).

memperlihatkan keberhasilannya merubah citra diri dan taraf hidup keluarganya. Mereka yang pulang itu pun dapat kembali bekerja ke luar negeri, baik ke negara yang sama atau berganti negara tujuan bekerja. Proses ini dari waktu ke waktu menjadi sebuah proses pembelajaran sosial tersendiri untuk BMP, bahkan untuk keluarga dan komunitasnya.

Pada saat ini, proses tersebut menjadi sebab dan akibat gelombang kepergian perempuan pedesaan bekerja keluar negeri menjadi BMP. Sekarang ini tidak sulit menemukan daerah pedesaan yang telah menjadi basis pengirim BMP. Di daerah-daerah tersebut, bekerja keluar negeri cenderung telah membudaya dan menjadi pilihan untuk mengadu nasib dari perempuan untuk memperbaiki taraf hidup diri dan juga keluarganya.

RUANG LINGKUP BAHASAN

Pembelajaran sosial perempuan pedesaan mengembangkan proses bekerja ke luar negeri sebagaimana dijelaskan di atas telah berjalan hampir tiga dekade. Perempuan pedesaan yang sekarang menjadi BMP dan menjalankan proses kerja pergi dan pulang beberapa kali akan berbeda dengan perempuan pedesaan sebelumnya. Banyak di kalangan mereka itu telah merekonstruksi hidupnya, kepentingannya dan masa depannya berdasarkan pengalaman yang diperoleh. Perempuan pedesaan yang pulang dari bekerja di luar negeri dapat menunjukkan kepada orang lain, bahwa mereka adalah perempuan yang mampu menembus dunia dari kondisi lokal di daerah asalnya ke dunia dengan kehidupan berbeda yang lebih luas.

Temuan tersebut ingin diarahkan untuk menunjukkan, bahwa perempuan pedesaan yang bekerja keluar negeri telah mengalami internasionalisasi. Sebuah proses yang menggambarkan permasalahan lokal atau regional yang dihadapi perempuan pedesaan dibawa menjadi urusan dunia internasional atau antar-bangsa. Istilah internasionalisasi dimaksudkan untuk lebih memperlihatkan, bahwa dunia kerja BMP cenderung sudah pada urusan budaya dan politik dibanding persoalan ekonomi atau

perdagangan. Hal yang dimaksudkan untuk membedakan, bahwa perkembangan penempatan tenaga kerja di luar negeri saat ini dalam konteks perempuan pedesaan bukan lagi menghadapi persoalan globalisasi. Proses yang lebih merujuk pada tidak adanya lagi batas-batas negara dalam hubungan ekonomi, perdagangan, investasi, komoditas tenaga kerja yang penuh dengan persaingan tidak simetris antara negara kaya dan miskin, jahat, brutal, dan *nggragas* alias tamak (Gelina, 2003; Stiglitz, 2006). Internasionalisasi lebih menunjukkan, bahwa perempuan pedesaan yang bekerja keluar negeri sedang memasuki taraf kegiatan yang dilandasi kesadaran masing-masing pihak, atas dasar sukarela, atas dasar pilihan tertentu bukan tindakan yang terpaksa. Kompetisi pun lebih didasarkan kepada keunggulan kompetitif dengan aturan yang diatur atas dasar kesepatan pihak-pihak yang terkait.

Tulisan ini pertama berupaya mengungkap bahwa internasionalisasi perempuan pedesaan pada kenyataannya memang masih menyisakan persoalan klasik, yaitu BMP beresiko terkena masalah karena lemahnya perlindungan. Hal ini ditunjukkan oleh uraian tentang permasalahan yang dihadapi BMP dan upaya mereka menanganinya. Uraian tersebut dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa internasionalisasi perempuan pedesaan menghadapi dilema.

Satu kondisi yang dihadapi oleh perempuan pedesaan untuk menentukan dua pilihan, satu pilihan terus bekerja ke luar negeri dengan menghadapi kemungkinan berhasil atau mendapat masalah, atau pilihan lain berhenti bekerja keluar negeri dengan kembali menghadapi ketiadaan harapan untuk mendapat kehidupan lebih baik. Namun demikian, perempuan pedesaan yang menjadi BMP tidak pasif menghadapi persoalan karena tidak mendapat perlindungan yang sesungguhnya merupakan haknya. Hal yang dihadapi karena kelemahan sarana prasarana sistem pendukung negara untuk memberi perlindungan serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi BMP akibat keterbatasan sistem, sumberdaya manusia, maupun ketersediaan dana.

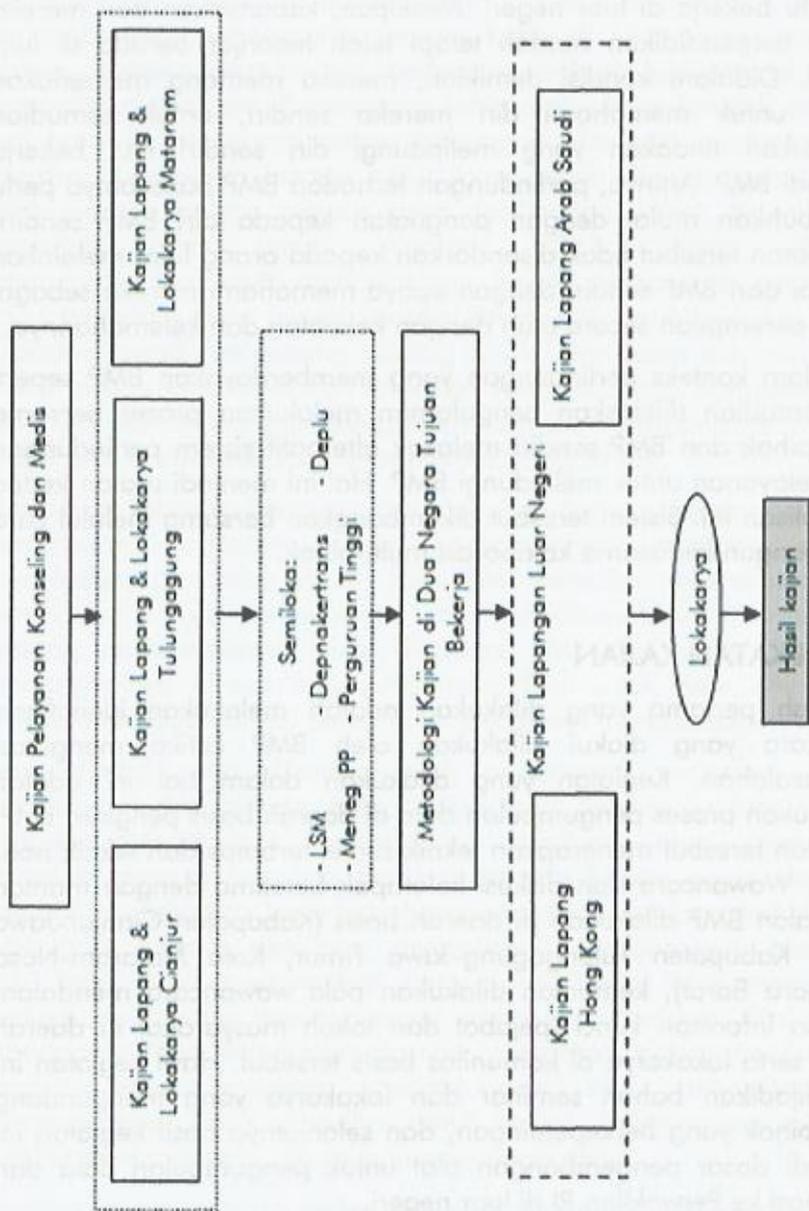
Perempuan-perempuan pedesaan yang menjadi BMP ternyata terus berjuang melakukan perlindungan diri agar tidak terkena masalah

sewaktu bekerja di luar negeri. Meskipun, kebanyakan dari mereka masih berpendidikan rendah tetapi telah terlanjur berada di luar negeri. Didalam kondisi demikian, mereka memang memerlukan waktu untuk memahami diri mereka sendiri, untuk kemudian melakukan tindakan yang melindungi diri sendiri ikut bekerja menjadi BMP. Artinya, perlindungan terhadap BMP hakekatnya perlu ditumbuhkan mulai dengan penguatan kepada diri BMP sendiri. Penguatan tersebut tidak disandarkan kepada orang lain, melainkan dimulai dari BMP sendiri dengan upaya memahami mereka sebagai sosok perempuan secara utuh dengan kekuatan dan kelemahannya.

Di dalam konteks perlindungan yang memberdayakan BMP seperti itu, kemudian dijelaskan pengalaman melakukan proses bersama multi-pihak dan BMP sendiri melacak alternatif sistem perlindungan dan pelayanan untuk melindungi BMP. Hal ini menjadi uraian kedua dari tulisan ini. Sistem tersebut dikembangkan bersama melalui cara membangun kerjasama kolaborasi multi-pihak.

PENDEKATAN KAJIAN

Langkah pertama yang dilakukan adalah melakukan identifikasi cara-cara yang diakui dilakukan oleh BMP ketika mengatasi permasalahan. Kegiatan yang dilakukan dalam hal ini adalah melakukan proses pengumpulan data di daerah basis pengirim BMP. Kegiatan tersebut menerapkan teknik survei terbatas dan teknik non-survei. Wawancara dan diskusi kelompok bersama dengan mantan dan calon BMP dilakukan di daerah basis (Kabupaten Cianjur-Jawa Barat, Kabupaten Tulungagung-Jawa Timur, Kota Mataram-Nusa Tenggara Barat), kemudian dilakukan pula wawancara mendalam dengan informan kunci (pejabat dan tokoh masyarakat di daerah basis) serta lokakarya di komunitas basis tersebut. Hasil kegiatan ini lalu dijadikan bahan seminar dan lokakarya yang mengundang multi-pihak yang berkepentingan, dan selanjutnya hasil kegiatan ini menjadi dasar pengembangan alat untuk pengumpulan data dan informasi ke Perwakilan RI di luar negeri.



Gambar 2. Bagan Alir Kajian

Perwakilan RI di luar negeri yang dipilih didalam hal ini ada dua, yaitu: KJRI Jeddah di Arab Saudi dan KJRI Hong Kong. Dua KJRI tersebut dipilih, pertama dari jumlah BMP yang bekerja di dalam lingkup kerja KJRI dan kekhasannya karena sistem pengaturan prosedur penerimaan BMP.

Perjalanan dinas luar negeri kemudian dilakukan dengan cara melakukan pendekatan melakukan kajian terhadap pelaksanaan tugas oleh staf di Perwakilan RI. Kegiatan tersebut mencakup wawancara mendalam dengan staf terkait, wawancara mendalam dan diskusi kelompok dengan informan kunci (BMP yang sedang bekerja dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan BMP semasa mereka bekerja di luar negeri). Kegiatan terakhir dari seluruh kegiatan kajian di dalam dan luar negeri adalah penyusunan perencanaan partisipatif melalui kegiatan lokakarya. Kesemua proses ini dapat dilihat di Gambar 2.

POLA BMP MENGATASI MASALAH

Bekerja ke luar negeri dalam konteks perkembangan daerah asal telah menjadi proses yang dapat melahirkan sosok perempuan pedesaan baru. Bahkan, di beberapa daerah basis pengiriman BMP sudah menjadi sebuah proses menemukan pengalaman yang berkait dengan pembentukan masyarakat yang lebih berempati dan peduli terhadap sesama. Di dalam konteks perkembangan daerah tersebut, kepergian dan kepulangan ke/dari berbagai negara dari mereka yang menjadi BMP secara berulang-ulang telah menjadi proses yang menumbuhkan imajinasi kolektif untuk mengubah kondisi masyarakat yang semula tidak pasti menjadi ke arah lebih baik. Oleh karenanya, bekerja ke luar negeri sudah menjadi perilaku kebudayaan yang dapat dijadikan proses konstruksi ruang publik dan masyarakat sipil yang lebih peduli dan berempati terhadap sesama. Meskipun, pada kenyataannya proses terus dikembangkan oleh mereka yang menjadi BMP untuk mengejar sosok baru perempuan pedesaan yang penuh dengan prakarsa. Ada gejala, keberhasilan mereka di dalam hal tersebut ditentukan oleh pilihan

negara tempat bekerja. Sebagai bukti misalnya, berdasarkan uraian selanjutnya dapat ditunjukkan bahwa BMP yang bekerja di Hong Kong lebih berpeluang menjadi sosok baru perempuan pedesaan dibanding yang bekerja ke Arab Saudi.

MENGEJAR IMPIAN DIRI DAN KELUARGA MELALUI BEKERJA KE ARAB SAUDI

BMP yang pernah bekerja di Arab Saudi dan terkena masalah mengaku persoalan yang dihadapi semasa bekerja tidak sedikit. Kajian menemukan paling tidak mengidentifikasi sepuluh persoalan yang membayangi mereka yang bekerja di Arab Saudi, yaitu: (1) Gaji tidak dibayar; (2) Kontrak kerja sepihak yang merugikan; (3) Jam kerja yang panjang; (4) Dinilai tidak mampu bekerja; (5) Menghadapi tindak kekerasan dan perlakuan buruk; (6) Menjadi korban pelecehan seks atau perkosaan; (7) Sakit; sampai (8) Mengalami depresi atau gila.

Dalam mengatasi masalah yang dihadapi, BMP cenderung lari dari majikan dan mencari perlindungan ke Perwakilan RI (di dalam kajian yang dilakukan ke KJRI Jeddah). Berdasarkan informasi dari KJRI, saat ini jumlah BMP yang melarikan diri dari majikan ke KJRI rata-rata mencapai 100 orang per bulan³. Namun demikian, sebagian BMP ketika lari dari majikan ada yang mengandalkan cara lain. Mereka lari dan mencari perlindungan ke penampungan-penampungan yang berdiri atas basis komunitas sederhana asal atau atas dasar rekan senasib. Dari beragam penampungan, ada yang menyebutkan sistem penampungan tersebut sebagai *umrohan*⁴.

³ Jumlah BMP yang lari ke KJRI Jeddah berfluktuasi. Terendah dapat mencapai 126 orang, dan pernah mencapai jumlah terbanyak 200 orang. Mereka ini tinggal di penampungan selama menunggu masalahnya dibantu diselesaikan oleh pihak KJRI Jeddah. Beberapa dari mereka ada yang menunggu proses pengadilan atau kepolisian, karena pihak majikan berkeras hati tidak mau memberikan hak yang dimiliki oleh BMP dari Indonesia.

⁴ Sebutan ini muncul konon karena penampungan-penampungan tersebut berkembang akibat *recruitment* tenaga kerja dari Indonesia (sebagian besar BMP) melalui cara tidak resmi dengan memanfaatkan jalur datang ke Arab Saudi untuk melakukan ibadah Umroh. Lalu, ketika selesai melaksanakan Umroh diantara mereka ada yang menyalurkannya

Ringkasan peta permasalahan dan kreasi BMP untuk mengatasinya disajikan di Tabel 8.1.

Jika merujuk pada pengalaman BMP di daerah asal yang menjadi basis perempuan yang bekerja ke Arab Saudi di Kabupaten Cianjur ditemukan, bahwa BMP mengatasi masalah yang dihadapi dengan cara mencari bantuan. Prosesnya umumnya pertama dilakukan kepada lingkungan keluarga majikan, yang biasanya meminta pertimbangan penyelesaian masalah sampai pada meminta keringanan dalam bekerja. Selain itu, kemudian mereka meminta sokongan dari teman se daerah asal, baru kemudian Kantor Perwakilan RI, perusahaan penempatan tenaga kerja di Arab Saudi (sering disebut BMP sebagai agen), polisi, atau warga tempatan yang peduli. Namun ada pula yang mengaku bahwa mereka tidak meminta bantuan kepada siapapun dan memilih menanggung sendiri masalah itu sampai selesai waktu kontrak.

Beragam bentuk yang dikembangkan oleh BMP dalam mengatasi masalah tersebut. Hal tersebut dapat dikategorikan mencakup upaya meminta perlindungan, bimbingan (bantuan informasi), perawatan, rujukan ke RS, bantuan uang, dan pemulangan. Bentuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh BMP semasa bekerja juga sebenarnya terkait dengan pengorganisasian penempatan kerja yang berlangsung di Indonesia.

Berdasarkan berbagai wawancara kelompok di Jeddah diketahui bahwa peningkatan jumlah BMP dari Indonesia diikuti sebuah pengorganisasian penempatan kerja yang khas. Sebagaimana disebutkan Kolopaking (2000), mereka yang datang ke Arab Saudi dapat menempuh berbagai jaringan penempatan, baik resmi (berdokumentasi untuk menjadi pekerja—surat perjanjian penempatan, surat perjanjian kerja, dan kartu tenaga kerja luar negeri) maupun tidak resmi (tidak berdokumentasi untuk menjadi pekerja—berdokumen lain).

untuk bekerja. Selain itu merupakan sebutan untuk BMP legal yang kemudian bermasalah dan melarikan diri dari majikan ke tempat penampungan.

Tabel 8.1. Peta Permasalahan dan Kreasi BMP Mengatasinya di Arab Saudi

Akar Masalah	Masalah	Kebutuhan	Pihak yang Dihubungi
<p>1. Hubungan kerja (tidak tahu dan tidak berani menuntut hak).</p> <p>2. Lemahnya Perlindungan.</p>	<p>1. Masalah hubungan atau kontrak kerja: gaji tidak dibayar, pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja (pelanggaran kontrak kerja, jam kerja lebih panjang).</p> <p>2. Masalah fasilitas kerja (termasuk kesehatan, tempat tinggal, makanan): menderita sakit.</p> <p>3. Masalah perilaku kerja dalam hubungannya dengan majikan (diniilai tidak mampu bekerja oleh majikan, korban pelecehan seksual, tindak penganiayaan).</p>	<p>1. Perlindungan, penampungan/ tempat tinggal sementara, konseling, advokasi.</p> <p>2. Konseling, pelayanan medis dan rujukan ke RS, advokasi.</p> <p>3. Perlindungan/penampungan, konseling, pelayanan medis dan rujukan ke RS, advokasi.</p>	<p>1. Perwakilan RI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penampungan sementara • Penyelesaian kasus: <ul style="list-style-type: none"> -bekerja lagi -pulang • Kerjasama dengan pengacara <p>2. Penampungan basis komunitas berdasarkan daerah asal dan rekan senasib:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bekerja lagi (muncul masalah baru <i>undocumented worker</i> dan <i>free sex</i>) <p>3. Rumah sakit</p> <p>4. Majikan untuk minta keninganan bekerja</p> <p>5. Agency, Polisi, Warga setempat</p>

BMP mengaku berangkat bekerja secara resmi tidak berarti mereka lalu bebas menghadapi masalah. Bahkan, ada kecenderungan BMP tidak resmi itu ada karena mereka yang pergi resmi, tetapi menghadapi masalah dan lari dari majikan. Hal ini terjadi akibat mereka yang pergi resmi tidak dipersiapkan dengan baik oleh perusahaan penganjur tenaga kerja. Lebih lagi, mantan BMP mengaku, bahwa mereka jarang mendapat pembekalan kesadaran hukum (pengetahuan tentang hak dan kewajiban mereka). Kurangnya pemahaman atas status hukum ini kemudian sering menjadi penyebab menghadapi masalah. Sebagian besar mantan BMP yang bekerja ke Arab Saudi malah berpendapat, bahwa sumber mereka menghadapi permasalahan ada di tanah air. Sumbernya adalah penyiapan calon-calon BMP yang kurang baik, terutama berkaitan dengan: (1) Belum jelasnya proses pembiayaan untuk dapat bekerja di luar negeri; (2) Sering tidak terpenuhinya persyaratan dasar untuk dapat bekerja di luar negeri; (3) Tidak dibekalinya BMP tentang peraturan kontrak kerja (hak dan kewajiban); (4) Kurangnya pengetahuan BMP tentang budaya dari negara penerima dan kesehatan reproduksi; (5) Masih lemahnya kontrol terhadap perusahaan sebagai perekrut calon BMP maupun pemberian sertifikat keterampilan; (6) Belum ada kesepakatan tentang pengaturan ketenagakerjaan antara Indonesia dan Arab Saudi. Butir 1 sampai 4 menunjukkan sangat lemahnya posisi BMP dan ketergantungan yang tinggi kepada perusahaan penganjur tenaga kerja di dalam negeri (beserta perusahaan/agen yang ada di Arab Saudi) ketika berhadapan dengan majikan, sedangkan *point* 5 dan 6 menunjukkan masih kuat (dominannya) peranan perusahaan ini dibanding pemerintah dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan keberangkatan seorang perempuan pedesaan sebagai BMP. Didalam kondisi yang tidak memihak tersebut, perempuan-perempuan pedesaan tetap berjuang menaruh harapan menemukan kehidupan lebih baik untuk diri dan keluarganya dengan cara bekerja ke Arab Saudi.

BEKERJA KE HONG KONG PILIHAN MERUBAH CITRA DIRI

Kedudukan BMP dari Indonesia di Hong Kong berbeda dengan mereka yang bekerja di Arab Saudi. Pekerjaan sebagai pembantu rumah diakui sebagai pekerjaan profesi di dalam perundang-undangan tenaga kerja. Dengan demikian, BMP sebagai pembantu rumah mempunyai hak bekerja yang tidak berbeda dari profesi lain dan hak bekerja seperti warga negara Hong Kong sendiri, seperti hak libur. Persoalannya, tidak sedikit BMP tidak siap atau dipersiapkan menghadapi kondisi tersebut. Kesempatan mengejar kebaikan dan peluang terseret keburukan yang terbuka di Hong Kong tidak dipilah. Misalnya, BMP lebih banyak memanfaatkan waktu libur hanya untuk berkumpul di taman-taman kota, bukan tempat-tempat pelatihan peningkatan keterampilan. Di taman-taman kota itu, mereka bercengkerama dengan rekan-rekan sederhana maupun seminat.

Gejala sosial ini kemudian menjadi pangkal sebuah kebiasaan yang kemudian sebagian di antaranya ada yang membentuk kelembagaan sosial lain yang sebenarnya tidak dikehendaki, seperti mencari lelaki asal negara lain (Asia maupun Eropa) untuk dijadikan pacar, berpacaran sesama jenis kelamin, bahkan terlibat prostitusi. Bahkan, kelembagaan ini berdampak pada BMP-BMP tertentu dan mengembangkan kebiasaan berhubungan seks bebas, baik dengan satu pasangan tetap maupun pasangan yang berganti-ganti, baik dengan pasangan sejenis maupun beda jenis kelamin⁵. Akibat kebiasaan ini, potensi untuk terkena penyakit kelamin tidak kecil, atau melahirkan tanpa nikah atau melakukan aborsi. Masalah yang punya dampak yang tidak kecil, lebih lagi apabila sampai dibawa ke daerah asal.

Masalah yang dihadapi BMP ketika bekerja di Hong Kong terjadi terutama pada masa transisi yaitu pada tiga bulan pertama. Hal tersebut umumnya terjadi pada BMP yang baru pertama kali bekerja.

⁵ Ada sebuah kasus yang menunjukkan seorang BMP dari Indonesia memanfaatkan internet untuk berkomunikasi dengan tidak senonoh. Ada yang menyebarkan gambar diri yang terlarang melalui e-mail dengan memanfaatkan kamera komputer.

Kondisi sosio-budaya yang berbeda dan faktor kemampuan adaptasi dan bekerja BMP.

Masalah yang diakui BMP umumnya berhulu pada kurangnya kemampuan bahasa, belum memadainya keterampilan kerja sehingga sering dibayar lebih rendah dari gaji standar yang ditetapkan atau dikenal sebagai *under payment issue*. Baru kemudian persoalan lain, seperti tidak betah bekerja, dibayar lebih rendah, jam kerja lebih panjang, diancam/dilecehkan, adanya tindak kekerasan, dilarang bergaul/dibatasi, kesepian/*homesick*. Jika ditarik kesimpulan dari penyebab permasalahan BMP di Hong Kong, maka yang menjadi akar masalahnya adalah ketidakharmonisan hubungan kerja, lemahnya perlindungan bagi BMP, dan lemahnya kemampuan adaptasi BMP. Selain itu, ada peluang dimana satu masalah dapat terkait dengan masalah yang lain.

Kondisi ini menguatkan persoalan yang sama dengan BMP yang bekerja ke Arab Saudi, permasalahan yang timbul berkaitan dengan proses persiapan sebelum berangkat untuk bekerja. BMP yang ditemui di Hong Kong mengaku menghadapi ketidakjelasan ketika akan berangkat, seperti: (1) Ketidakpastian pembiayaan bekerja di luar negeri; (2) Tidak Terpenuhinya persyaratan dasar untuk dapat bekerja di luar negeri; (3) Tidak Dibekalinya tentang peraturan kontrak kerja (hak dan kewajiban); (4) Kurangnya pengetahuan tentang budaya di Hong Kong dan kesehatan reproduksi; (5) Masih lemahnya kontrol terhadap pemberian sertifikat keterampilan. BMP yang bergabung dalam organisasi bukan pemerintah di Hong Kong menyatakan hal-hal tersebut membuat posisi-tawar BMP lemah di dalam sistem penempatan TKI ke Hong Kong, khususnya butir 1 hingga 4. Oleh karena ketergantungan mereka yang tinggi kepada pihak-pihak yang menguruskan keberangkatan (ke luar negeri) termasuk pihak perusahaan (beserta agensinya di negara tujuan), serta ketika akan berhadapan dengan majikan. Sedangkan, butir 5 disebutkan oleh mereka sebagai bukti masih kuatnya (dominan) peran sektor swasta (dibanding pemerintah) dalam menentukan penempatan BMP ke Hong Kong.

Persiapan untuk bekerja dipandang aktivis organisasi BMP di Hong Kong adalah hal yang sangat penting. Persiapan ini disebut meliputi selain pembekalan juga proses perekrutan, khususnya terkait dengan proses awal perekrutan. Persyaratan dasar bagi BMP untuk berangkat ke luar negeri sebenarnya sudah ada antara lain syarat bekerja seperti ketentuan batas umur, pendidikan, syarat kesehatan, dan lain lain. Sayangnya, melengkapi dokumen rawan pemalsuan identitas diri. Padahal bekerja di Hong Kong kelengkapan dokumen selain penting dapat merupakan modal dalam melindungi diri. Beberapa hal penting lain yang diungkap dalam hubungan dokumen resmi adalah memperoleh kemudahan pelayanan medis. Oleh karena pelayanan ini mensyaratkan surat keterangan kesehatan dari daerah asal, agar BMP mempunyai peluang mendapat rujukan ke rumah sakit. Demikian juga, proses pembekalan yang juga penting dinilai sering dilaksanakan tidak optimal. Pengetahuan tentang kebiasaan dan budaya penduduk Hong Kong sering tidak dibekalkan kepada calon BMP secara baik. Berdasarkan hasil kajian di Daerah Tulungagung sebagai basis BMP Hong Kong, memang permasalahan yang muncul pada saat BMP bekerja di Hong Kong disebut responden akibat kurang bagusnya pelatihan bahasa dan keterampilan yang dilakukan sebelum berangkat. Ada 93,3% responden memang mengaku mendapatkan pelatihan keterampilan (memasak, menjahit, dan mengasuh anak) dan bahasa. Namun, sekitar 53,3% dari mereka mengaku pelatihan tersebut hanya berlangsung kurang dari satu bulan (dua minggu saja) serta tidak efektif. Demikian pula, dalam hal pembekalan kesadaran hukum, sebagian kecil responden (30%) mengaku mendapat penjelasan tentang hak dan kewajiban BMP. Hampir semua responden menyatakan bahwa pesan yang diterima mereka apabila menghadapi masalah semasa bekerja melapor saja ke perusahaan penempatan tenaga kerja di Hong Kong (agen). Bila agen berpihak kepada majikan dan penyelesaian tidak memuaskan, maka BMP disarankan melapor Perwakilan RI (KJRI Hong Kong).

Dalam penyelesaian masalah yang dihadapinya, BMP di Hong Kong mempunyai cara yang lebih beragam dibanding di Arab Saudi. Oleh karena BMP di negara ini dibenarkan untuk berorganisasi. Selain itu,

pendirian NGO Indonesia atau NGO Internasional yang peduli kepada BMP juga dibenarkan untuk beraktivitas di Hong Kong. Dengan demikian, BMP yang menghadapi masalah cenderung tidak menjadikan melapor dan meminta bantuan ke Perwakilan RI sebagai pilihan penyelesaian masalah utama. Mereka cenderung menyelesaikannya pertama meminta bantuan teman atau agen. Apabila hal tersebut tidak efektif, mereka mencari bantuan kepada NGO Indonesia, NGO Internasional dan asosiasi organisasi-organisasi BMP. Melalui cara ini BMP di Hong Kong dapat belajar ikut melakukan kerjasama antar lembaga didalam mengatasi permasalahan. Dengan penyelesaian masalah yang dipilih BMP memiliki dua kemungkinan penyelesaian, yaitu BMP bekerja kembali atau dipulangkan ke tanah air. Peta permasalahan menyangkut akar masalah, jenis masalah, kebutuhan dan kreatifitas BMP menyelesaikan masalah tertera di Tabel 8.2.

Tabel 8.2. Peta Permasalahan dan Kreasi BMP Mengatasinya di Hong Kong

Akar Masalah	Masalah	Kebutuhan	Pihak yang Dihubungi
1. Ketidakharmonisan Hubungan Kerja. 2. Lemahnya perlindungan 3. Lemahnya Adaptasi.	1. Lari dari majikan. 2. Tidak betah bekerja. 3. Majikan kasar 4. Jam kerja lebih panjang/tidak sesuai kontrak. 5. Dinilai tidak mampu bekerja/bahasa/belum cakap bekerja. 6. Gaji tidak dibayar/lebih rendah. 7. Kekerasan, pelecehan seksual. 8. Kondisi fisik/mental tidak mendukung/ sakit. 9. Tidak boleh komunikasi/dibatasi. 10. Kesepian/homesick.	1. Perlindungan/ penampungan dan Konseling. 2. Konseling. 3. Advokasi Hukum. 4. Konseling dan Advokasi Hukum. 5. Pelayanan Medis, Konseling dan Advokasi Hukum. 6. Pelayanan Medis dan Konseling.	1. Ke teman /lapor ke agen/lapor ke keluarga 2. Ke NGO Indonesia, Internasional dan Asosiasi Pekerja: 3. Bekerja lagi 4. Perawatan 5. Perwakilan RI: Penyelesaian <i>bi-patriate</i> , 6. Bekerja lagi 7. Pulang 8. Ke rumah sakit

Belajar dari pengalaman perempuan pedesaan yang menjadi BMP mengatasi masalah, dapat dibenarkan pendapat yang menyebutkan, bahwa pendekatan yang selama ini sering digunakan untuk melindungi BMP keliru. Oleh karena pendekatan tersebut cenderung berawal dengan asumsi BMP sebagai sebuah komunitas menghadapi persoalan yang harus ditemukan penyelesaiannya. Dengan demikian, langkah pengembangan BMP diyakini perlu diawali oleh identifikasi persoalan dan kebutuhan, kemudian diikuti oleh analisis penyebab, analisis solusi dan implementasinya. Padahal pada kenyataannya, BMP telah bereaksi dan beraksi mengatasi persoalannya sendiri. Mereka seakan-akan melihat dengan hanya mengikuti pendekatan penyelesaian masalah seperti itu hanya melahirkan persoalan ke persoalan di kalangan BMP. Selain itu, bahkan BMP sering merasa tersendiri, dan lahirnya sikap defensif, kehilangan visi ke depan, penurunan semangat. Keadaan yang menguatkan pandangan secara teoritik yang menyatakan, bahwa pendekatan analisis dan penyelesaian masalah hanya akan menimbulkan dampak yang membentuk masalah baru di sebuah komunitas bukan penyelesaiannya (Cooperrider dan Whitney, 2001). Artinya, penerapan pendekatan analisis dan penyelesaian masalah memang bukan yang aneh apabila dimulai dengan masalah dengan berakhir dengan masalah seperti sebuah siklus. Oleh karena tidak aneh apabila melalui pendekatan itu hanya menemukan, bahwa BMP seakan-akan terus mempunyai masalah yang perlu diselesaikan. Padahal, pada kenyataannya BMP sebagai komunitas tidaklah selalu demikian. Tidak sedikit mantan BMP dari Hong Kong dapat menjadi sosok baru perempuan pedesaan. Sebagai contoh, mereka setelah pulang menjadi penulis (Maria Bok Nio), atau menjadi pengusaha rumah makan sampai menjadi Kepala Desa di daerah asalnya.

Berbekal alasan tersebut, maka sebenarnya diperlukan pemahaman terhadap dinamika BMP yang berbeda, khususnya dari mereka yang pulang dari Hong Kong. Pendekatan yang lebih memandang BMP sebagai komunitas yang mempunyai misteri dan perlu diungkap keunikannya. Sebuah cara pandang yang mempunyai konsekuensi, meyakini pengembangan komunitas BMP tidak selalunya harus

dilihat dengan langkah awalnya adalah analisis masalah. Akan tetapi, langkah awalnya perlu lebih mengutamakan kepada melakukan kegiatan yang dapat mengapresiasi apa yang terbaik ada pada mereka. Selain itu, langkah lainnya adalah memberi tempat pada penciptaan impian BMP sebagai komunitas, merancang apa yang perlu dilakukan, dan melaksanakan apa yang dapat dilakukan berbagai pihak bersama mereka. Dengan catatan setiap upaya dan aksi yang akan dilakukan berpijak pada kekuatan komunitas dan mengarah pada perwujudan impian komunitas BMP itu sendiri.

IKUT DALAM USAHA BMP MENGEMBANGKAN KEMITRAAN

Pembelajaran perempuan pedesaan sebagai BMP untuk melindungi diri ketika akan, sedang dan pulang bekerja dari luar negeri mendorong kesadaran mereka akan pentingnya bermitra dengan pihak lain. Bekerjasama dengan pihak lain menyelesaikan masalah tidak saja hanya untuk menemukan jalan keluar dari masalah, tetapi prosesnya dikembangkan menjadi media untuk memperkuat kapasitas diri. Kesadaran ini juga terbangun dalam kajian yang dilakukan, yaitu melalui lokakarya-lokakarya yang melibatkan multi-pihak dan menyertakan juga secara aktif BMP atau organisasi BMP. Prosesnya dirasakan mulai dari pengembangan kapasitas diri sendiri hingga pada kemampuan merebut hak-hak perorangan, kelompok dalam aras komunitas hingga masyarakat luas. Dimensinya pun jelas mencakup beberapa sendi, yang apabila dikaitkan dengan konsep pemberdayaan---hal ini, berkaitan dengan penguatan aspek ekonomi, sosial hingga politik mereka, seperti hak-hak berserikat dan/atau berorganisasi.

Kajian menemukan bahwa dengan pendekatan seperti dijelaskan di atas, perempuan pedesaan yang menjadi BMP dapat bertindak untuk menguatkan kapasitas diri. Lebih lagi, proses tersebut bersesuaian dengan banyak pihak baik pemerintah dan NGO yang juga sedang berupaya dan memberi perhatian terhadap proses yang sama. Pihak-pihak lain inilah kemudian yang menjadi mitra BMP, dan lebih

lanjut proses tersebut diperkirakan akan bersesuaian dengan implementasi desentralisasi kebijakan pembangunan. Proses yang secara teknis dikenal dengan pemberian otonomi ke pemerintahan daerah untuk mengambil keputusan. Sebuah usaha kebijakan dalam kerangka mendekati berbagai kebijakan publik kepada publiknya sendiri.

Dalam kerangka kerja seperti itu, BMP diyakini semakin menyadari arti penting proses perlindungan yang dikembangkan melalui kerjasama dengan beragam pihak di dalam sebuah sistem pengaturan untuk bekerja keluar negeri yang terdiri dari berbagai subsistem berkaitan sebagaimana dilukiskan dalam Gambar 3. Dalam arti, BMP untuk meraih keberhasilan dari bekerja ke luar negeri perlu bermitra untuk melindungi diri dengan berbagai pihak berkepentingan (*stakeholders*) mulai di daerah asalnya, sampai dengan semua pihak berkepentingan lain di negara tempat BMP bekerja. Dengan demikian, maka penguatan kapasitas BMP untuk menemukan jalan keluar dari dilema yang ada, tidak cukup hanya dijalankan di dalam negeri, akan tetapi lebih dari itu perlu juga dilakukan di luar negeri, khususnya di negara-negara tujuan BMP bekerja. Keberdayaan BMP di luar negeri, dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap keberdayaan BMP semasa pulang dan berkumpul kembali dengan keluarga dan masyarakatnya di daerah asalnya.

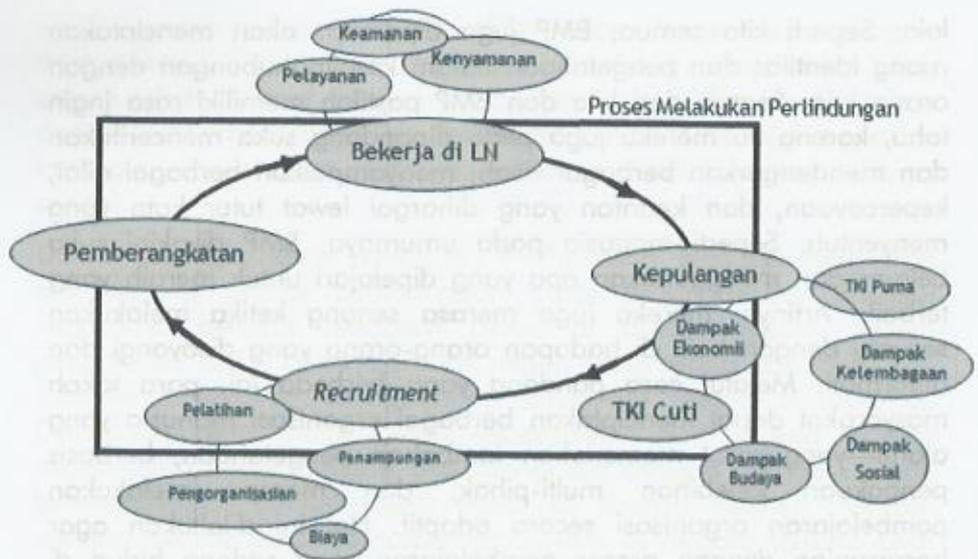
IMPLIKASI TERHADAP KEGIATAN MENDAMPINGI BMP

Perkembangan dan pengkayaan pengalaman sebagai BMP yang dapat menjadikan sosok perempuan pedesaan baru berimplikasi pada pendekatan penguatan kepada BMP. Pendekatan kepada BMP atau calon sepatutnya bergeser dari bersandar pada analisis dan penyelesaian masalah ke pendekatan yang lebih mengutamakan kegiatan bersama komunitas BMP. Dalam arti, pendekatan yang lebih memberi tempat pada BMP sebagai manusia dan berpeluang terus berubah. Pendekatan berbeda ini lebih memandang BMP sebagai manusia yang memerlukan upaya menjalin hubungan dengan orang

lain. Seperti kita semua, BMP juga dipercaya akan menciptakan ruang identitas dan pengetahuan dalam kesalinghubungan dengan orang lain. Semua dari kita dan BMP pastilah memiliki rasa ingin tahu, karena itu mereka juga perlu dipandang suka menceritakan dan mendengarkan berbagai kisah, menyampaikan berbagai nilai, kepercayaan, dan kearifan yang dihargai lewat tutur kata yang menyentuh. Seperti manusia pada umumnya, BMP diyakini suka belajar dan menggunakan apa yang dipelajari untuk meraih yang terbaik. Artinya, mereka juga merasa senang ketika melakukan sesuatu dengan baik di hadapan orang-orang yang disayangi dan dihormati. Melalui cara pandang yang berbeda ini, para tokoh masyarakat dapat menciptakan berbagai organisasi manusia yang alami—yang sarat memerlukan tambahan pengetahuan, berbasis pengakuan kelebihan multi-pihak, dan mampu melakukan pembelajaran organisasi secara adaptif. Hal ini dilakukan agar bersesuaian dengan proses pembelajaran yang sedang hidup di kalangan BMP dan komunitasnya. Seperti gagasan yang dicatat oleh Whitney, D dan Trosten-Bloom, A. (2003) tentang perlunya mengembangkan sisi kemanusiaan dalam melakukan kajian dan pendampingan.

Secara konsepsional, pendekatan yang perlu dikembangkan memberi tempat pada proses yang memungkinkan BMP dan calon BMP untuk dikenal karena hubungannya dengan orang lain, dan karena peran yang dibawakannya, bukan hanya persoalan dari sudut pandang orang luar. Selain itu, membuka kesempatan kepada BMP sebagai pribadi untuk didengar. Bahkan, BMP bersama semua pihak dapat berkesempatan untuk bermimpi dan berbagi impian, menciptakan lingkungan sosial yang dapat memilih cara dalam memberikan kontribusi, memberikan keleluasaan gerak dan dukungan untuk bertindak, mendorong serta memungkinkan BMP sebagai pribadi bersikap positif.

Pendekatan tersebut baik dikembangkan di komunitas daerah basis pengirim BMP dengan memisahkan menurut satuan negara tujuan bekerja. Oleh karena, situasi yang dihadapi di setiap negara berbeda.



Gambar 3. Pemahaman BMP sebagai Bagian dari Sistem Bekerja ke Luar Negeri

Kajian yang dilakukan menguatkan, bahwa antara Arab Saudi dan Hong Kong sebagai negara tujuan bekerja berbeda iklim sosial-ekonomi dan politiknya dalam memberi tempat pada kehadiran BMP. Namun, berkenaan dengan ini perlu dicatat beberapa hal asasi yang perlu menjadi tumpuan. Artinya, meskipun ada perbedaan yang mempertimbangkan negara tujuan bekerja, perlu mempunyai landasan pemikiran yang sama, yaitu berkegiatan secara sinergis dan saling memberdayakan berbagai pihak. Dengan memperhatikan hal-hal berikut ini:

1. Mematuhi hukum dengan memperhatikan juga pendekatan sosial budaya.

Pendekatan yang berbeda dengan analisis dan penyelesaian masalah tersebut menempatkan orang luar sebagai pihak kunci yang dapat mendorong iklim baru. Orang luar ini baik dari pemerintahan baik di dalam dan di luar negeri (konsuler mewakili

perwakilan RI), lembaga swasta, NGO yang peduli dengan BMP dan dapat berhubungan langsung dengan beragam pihak memiliki serta dapat berfungsi mensinergikan dapat menjadi pihak yang memberi suasana atau iklim baru mengenai BMP. Di dalam menjalankan kegiatan, azas yang perlu dipegang tetap dalam kerangka membangun hubungan sinergitas antar pihak dan saling memberdayakan berbasis jalur hukum yang berlaku serta memperhatikan pula kekhasan sosial - budaya.

2. Bukan hanya keluar dari masalah tetapi lebih pada menemukan kesuksesan.

Pendekatan berbeda ini perlu mengembangkan visi yang mengalihkan dari mencari persoalan ke mencari kesuksesan yang ada di kalangan komunitas BMP. Artinya, kegiatannya pun bukannya mencari faktor penyebab persoalan tetapi lebih kepada mencari faktor penyebab kesuksesan.

Pengalihan fokus visi tersebut merupakan semangat dari keyakinan yang berpijak pada asumsi selalu terdapat berbagai cerita sukses, bakat, keahlian dan sumberdaya di dalam sebuah komunitas yang dapat ditemukan dan dikembangkan oleh mereka sendiri. Oleh karenanya, melakukan refleksi diri atas relasi sosial yang bermakna dan penciptaan impian bersama bersifat mendasar dalam pendekatan berbeda ini. Refleksi mempunyai makna penting dalam mewujudkan partisipasi aktif komunitas BMP untuk meningkatkan kapasitas dirinya sendiri. Untuk itu, pihak konsuler dapat memfasilitasi dan mengorganisasikan berbagai pihak untuk bekerja bersama yang didasarkan pada pandangan bahwa semua orang mampu mengorganisasikan dirinya sendiri dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap komunitas, serta siap menghadapi berbagai tantangan dan perubahan sosial di kemudian hari.

3. Perlindungan BMP berbasis pemberdayaan yang berawal dari pengembangan potensi pribadi dan berbasis komunitas.

Perlindungan BMP perlu dilakukan dengan asas meningkatkan kapasitas diri masing-masing BMP. Penguatan kapasitas diri BMP

ini perlu disambungkan dengan penguatan kapasitas komunitas dan kelembagaan penempatan BMP yang berpihak kepada mereka.

4. Ikut mengembangkan sinergi jejaring kerjasama "*stakeholders*".

Dalam mengembangkan kegiatan dengan pendekatan berbeda ini, konsuler diharapkan dapat membuka akses dan membangun jejaring kerjasama dengan beragam institusi lain (lembaga-lembaga pemerintahan yang terkait di negara tujuan bekerja atau NGO)---pemangku kepentingan atau *stakeholders* dengan penempatan dan telah mempunyai bukti memiliki aktivitas dalam memberikan pelayanan kepada BMP.

Syarat ini menuntut prasyarat lain yang harus dipenuhi oleh jejaring kerjasama *stakeholders* ini, yaitu:

1. Jejaring yang dikembangkan adalah jejaring yang penuh dengan kejujuran, dedikasi, idealisme suatu intelektualitas.
2. Jejaring ini menjadi sebuah kelembagaan kerjasama yang didirikan merupakan bentuk forum kemitraan, bukan milik satu *stakeholder* semata, tidak ada subordinasi, artinya forum ini forum kesetaraan. Untuk kelancaran diperlukan pengembangan media yang berfungsi menyediakan informasi yang menggambarkan potensi, aktivitas, realitas dan permasalahan, termasuk diskripsi kebutuhan/keinginan BMP.
3. Jejaring dikembangkan melalui rangkaian diskusi dan aksi yang ditawarkan pada pihak-pihak yang bersedia dan menetapkan materi yang akan didiskusikan yang menjadi kesepakatan dalam mengakumulasi informasi.
4. Jejaring dikembangkan dengan prinsip-prinsip: (1) Informal; (2) Kesetaraan (*Subject to Subject*); (3). Mengutamakan Keikutsertaan semua pihak; (4) Komitmen; (5) Sinergi; (6) Relasi dikembangkan: horisontal dan vertikal; (7) Sarana mengembangkan kesadaran kritis yang positif di kalangan BMP.

LANGKAH-LANGKAH AKSI BERSAMA

Menurut Heron (1996), prinsip pendekatan yang berbeda dengan pendekatan analisis dan penyelesaian masalah hakekatnya bukan berarti menafikan masih ada masalah di kalangan BMP ketika bekerja di luar negeri. Pendekatan ini lebih mengajak agar dalam mengembangkan BMP perlu dilakukan melalui kajian bersama dalam satuan aksi yang diterjemahkan dari *Human Inquiry Approach*. Sebagaimana pendekatan lanjutan yang dikemas dalam Teknik *Appreciative Inquiry* yang mengenal siklus 5-D yaitu *Definition, Discovery, Dream, Design, and Destiny* (Cooperrider dan Whitney, 2001 dan der Haar dan Hosking, 2004), sehingga permasalahan bukanlah sebuah tumpuan awal dan akhir kegiatan. Tumpuannya lebih pada *Definition* sebagai langkah awal kegiatan, yaitu langkah untuk memilih topik yang akan dieksplorasi dan menjadi arah perubahan sekaligus kenyataan akhir yang akan terwujud. Topik-topik ini perlu dikembangkan bersama BMP. Misalnya, contoh topik, seperti tentang pentingnya kegiatan pengembangan peningkatan kemahiran BMP melalui pelatihan sampai pendidikan formal mengisi waktu-waktu libur atau pengembangan kesadaran BMP di dalam pengelolaan keuangan agar produktif dan membantu pengembangan ekonomi lokal daerah asal. Setelah ada topik, maka langkah berikutnya adalah *Discovery* yang menjadi sarana untuk memberi tempat kepada BMP dan pihak-pihak lain mengungkap dan mengapresiasi berbagai pandangannya mengikuti topik dengan optimal. Cerita positif yang merefleksikan pengalaman puncak baik pada level individu maupun aras komunitas baik diberi ruang pada langkah ini. Langkah ketiga adalah *Dream*, yaitu memberi ruang berimajinasi tentang komunitas BMP yang ideal pada masa depan. Informasi pada tahap sebelumnya dijadikan pijakan untuk berspekulasi mengenai kemungkinan masa depan. Langkah selanjutnya *Design*, yang bertujuan untuk menciptakan atau mendesain struktur komunitas BMP, proses dan hubungan yang mendukung mimpi yang telah diartikulasikan pada tahap sebelumnya. Aktivitas utamanya adalah menciptakan gagasan yang provokatif secara kolaboratif. Langkah terakhir adalah *Destiny* yang menguatkan kapasitas dukungan terhadap komunitas BMP untuk

membangun harapan, dan menciptakan proses belajar, menyesuaikan dan berimprovisasi. Tahapan ini perlu saling memberdayakan semua *stakeholders* untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat dilakukan untuk mencapai mimpi atau visi masa depan BMP.

Implikasi lanjut dari langkah-langkah yang telah disampaikan, adalah mengembangkan perlindungan dengan basis pemberdayaan BMP melalui pengembangan lokakarya multi-*stakeholders* sepanjang hayat. Mungkin ungkapan tersebut kelihatan bombastis, tetapi bukankah semua orang yang hidup mulai dari pribadi-pribadi, kelompok, komunitas, sampai satuan masyarakat lebih luas selalu melakukan lokakarya---menyuarakan apa yang telah menjadi karyanya masing-masing. Lalu, berdasarkan cerminan hasil karya dalam satuan waktu tertentu melakukan karya lanjutan. Hal ini mungkin tidak dirasakan, karena prosesnya sudah menjadi bagian dari kehidupan masing-masing dari pribadi-pribadi dalam beragam kadarnya, atau menjadi bagian dari siklus tradisi atau upaya hidup sebuah komunitas, misal mengingatkan tentang kelahiran dan kematian dengan *slametan*, melokakaryakan pernikahan ketika mendengar wejangan upacara perkawinan, kedatangan kembali ke kampung halaman, berlebaran dan seterusnya.

Lokakarya yang diselenggarakan bukan dengan prinsip yang pertama dan terakhir. Namun, menjadi sebuah awal untuk mengembangkan siklus 5-D yaitu *Definition, Discovery, Dream, Design, and Destiny* sebagaimana dijelaskan sebelumnya dan bersama-sama BMP. Mengikuti kajian yang dilakukan, maka proses ini dilakukan perlu membedakan topik menurut negara tujuan berbeda. Artinya, untuk tujuan bekerja ke Arab Saudi jejaring kerjasama multi-pihak yang dikembangkan berbeda dengan tujuan bekerja ke Hong Kong.

Satu kunci pokok dalam mengembangkan lokakarya sepanjang hayat ini adalah melakukan pemasaran gagasan (*social marketing*) tentang pendekatan baru yang lebih mengutamakan pelacakan kesuksesan dibanding memunculkan permasalahan. Menarik perhatian BMP untuk mengenal Perwakilan RI KJRI sejak kedatangan

mereka ke negara tujuan bekerja (Arab Saudi maupun Hong Kong) menjadi topik strategi penting. Selain itu, ada kegiatan yang dapat melakukan pemetaan komunitas (*community mapping*) BMP secara partisipatif. Kegiatan ini dapat bekerja sama dengan perguruan tinggi atau NGO yang memang mempunyai perhatian ke arah itu. Pemetaan ini dimaksudkan bukan hanya sebagai media membangun kontak dengan BMP dalam satuan-satuan komunitas (dikunjungi dan diajak dialog), juga digunakan menangkap impian BMP. Kegiatan yang berguna membangun iklim budaya dialog apresiatif dengan BMP.

Sejalan dengan kegiatan pemasaran gagasan dan pemetaan komunitas ini penting mendorong BMP dalam satuan-satuan komunitas yang ada didalam maupun di luar negeri melakukan lokakarya komunitas. Melalui media ini, BMP akan dapat mendialogkan pengalaman dan impiannya. Diduga, proses ini sudah berjalan hanya saja tidak sistematis dan dilakukan dengan kesadaran dan didokumentasikan. Kegiatan ini baik untuk semua pihak mengkonstruksikan inti positif dan impian bersama, merancang prinsip panduan, rencana aksi dan pengorganisasian sumber daya untuk pengembangan BMP dalam satuan komunitas. Lokakarya komunitas ini fokusnya tetap pada cerita kesuksesan, sehingga prosesnya akan merangsang kesadaran apresiatif BMP akan faktor sukses dalam kerangka komunitas lain dibanding komunitas sendiri. Sebuah cara yang dapat membangun kepercayaan diri akan kekuatan yang dimiliki dan menstimulasi kreativitas dalam menciptakan impian-impian BMP masa depan.

Kegiatan yang selanjutnya baik dikembangkan bersama BMP adalah memanfaatkan *event* ritus kolektif yang masih hidup dan dikembangkan oleh kalangan BMP untuk menjadi festival pembelajaran BMP. Misalnya, di Arab Saudi dapat dilakukan melalui kegiatan bernafaskan Islam. Sedangkan, di Hong Kong ketika merayakan Hari Kemerdekaan, Hari Raya Idul Fitri, dan hari-hari peringatan lain untuk mengapresiasi, merayakan dan mempelajari keberhasilan yang telah dicapai oleh dan untuk BMP. Berbagai cerita inspiratif yang mengundang pencapaian cita-cita sukses dari BMP

terus dihidupkan didalam kegiatan tersebut. Hal ini penting untuk terus menghidupkan harapan dari semua pihak.

PENUTUP

Sebagaimana telah disebutkan, saat ini sudah banyak pihak melakukan upaya untuk melakukan perlindungan dan pemberdayaan kepada BMP. Hal yang pasti ada adalah kegiatan untuk memberi bantuan kepada BMP yang terkena masalah. Namun, untuk masa mendatang, hal yang perlu dikembangkan adalah melacak terobosan kebijakan yang tidak mengulang-ulang persoalan hanya dengan memberi bantuan kepada BMP. Pertama, dalam arti tidak terjebak hanya melakukan penanganan masalah yang bersifat (kuratif), bukan pencegahannya (preventif). Kedua, mengabaikan upaya pemberdayaan yang bertumpu pada peningkatan kapasitas pribadi-pribadi BMP. Ketiga, terabaikannya peningkatan kapasitas pribadi BMP dengan pengembangan komunitas-komunitas BMP dan kelembagaan yang dapat mendukungnya. Prosesnya pun perlu mempertimbangkan kesinambung proses yang memperhatikan perkembangan mulai dari daerah asal, ketika di luar negeri, hingga kembali lagi ke daerah asal.

Menutup tulisan ini, diajukan sebuah kata bijak yang menyatakan, bahwa lebih baik mempercayai satu hal dan berbuat yang nyata untuk orang lain, dibanding berdebat berbagai hal tanpa berbuat nyata sekalipun.

REFERENSI

- Cooperrider, D.L. Dan Whitney D. 2001. A Positive Revolution In Change: Appreciative Inquiry, dalam Robert T. Golembiewski (ed.). The Handbook of Organizational Behavior, 2nd ed. Marcel Decker: New York.
- Heron, J. 1996. Cooperative Human Inquiry Research into the Human Condition. Sage Publication: London.

- Kolopaking, L.M. 2000. *Penghijrahan Tenaga Kerja Antarabangsa dan Pembangunan Daerah Asal*. [disertasi] Doktor Falsafah. University Sains Malaysia: Penang.
- _____. 2004. Pengembangan Penyediaan Pelayanan Konseling Dan Medis Serta Rujukannya Pada Perwakilan Indonesia Di Negara-Negara Tujuan BMP. Kementerian Pemberdayaan Perempuan, Republik Indonesia: Jakarta.
- _____. 2005. *Islamic Community Based Counseling For Indonesian Woman Migrant Workers in Malaysia*. Islamic Development Center-University Sains Malaysia: Penang.
- _____. 2006. Analisis Struktur Biaya untuk Perlindungan Buruh Migran Perempuan dari Indonesia yang Bekerja ke Hong Kong, Malaysia, Singapura dan Taiwan. Makalah Seminar Direktorat Jenderal Tenaga Kerja Luar Negeri, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI: Jakarta.
- Stiglitz, J. E. 2006. *Making Globalization Work*. W.W. Norton and Company, Inc: New York.
- Tati, Krisnawaty et al. 1996. *Feminisasi Pekerja Migran dan Permasalahannya*. (Beberapa Catatan untuk Perlindungan Hak Pekerja Migran Perempuan Indonesia). Jakarta: Makalah Yang Disampaikan di dalam Semiloka Pemetaan Masalah TKI yang Bekerja di Luar Negeri dari Berbagai Perspektif, pada 29-30 Oktober 1996. Diselenggarakan oleh Solidaritas Perempuan.
- Whitney, D & Trosten-Bloom, A. 2003. *The Power of Appreciative Inquiry: A Practical Guide to Positive Change*. Berrett-Koehler: San Fransisco.