



Pola kerentanan pembantu rumah tangga wanita migran dan majikan di negara penerima – Beberapa dapatan dari Lembah Klang, Selangor, Malaysia

Lely Indah Mindarti¹, Amriah Buang²

¹Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, Indonesia, ²Pusat Pengajian Sosial, Pembangunan dan Persekitaran, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence: Lely Indah Mindarti (email: lelyayu@yahoo.co.id)

Abstrak

Artikel ini membicarakan sebahagian daripada hasil kajian utama tentang pemerksaan migran wanita PRT asal Indonesia di negara penerima. Kajian dijalankan di kawasan Lembah Klang, Selangor Malaysia. Tujuan utama dalam artikel ini adalah untuk mengidentifikasikan pelbagai bentuk dan pola-pola kerentanan (ketidakperksaan) yang terjadi dalam hubungan migran wanita PRT dengan majikan. Data utama dikumpulkan melalui angket tertutup, temu bual dan dokumentasi. Responden kajian terdiri atas 150 majikan dan 150 migran wanita PRT asal Indonesia yang sedang bekerja di Lembah Klang, Selangor Malaysia. Temu bual utama dilakukan dengan informan majikan, migran wanita PRT dan Migran Care. Data hasil kajian kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik diskriptif dan analisis kualitatif model interaktif. Hasil kajian menunjukkan bahawa dalam hubungan migran wanita PRT dengan majikan, kerentanan tidak hanya terjadi pada migran wanita PRT sahaja. Kerentanan dapat dan telah terjadi kepada pihak majikan. Keperksaan migran wanita PRT juga bervariasi ada yang positif dan negatif. Keperksaan migran wanita PRT yang negatif, akan menjadi faktor utama bagi terjadinya kerentanan (ketidakperksaan) kepada pihak majikan. Keperksaan migran wanita PRT yang negatif ini, terutama adalah akibat lemahnya moraliti pihak migran wanita PRT. Oleh itu, pemerksaan terhadap migran wanita PRT di negara penerima perlu dijalankan. Mencakupi aspek zahir dan batin daripada migran wanita PRT tersebut. Atau mencakupi aspek kemahiran teknik (*hard-skill*), kemahiran non-teknik (*soft-skill*), maupun aspek non-kemahiran (*non-skill*) atau aspek moraliti (sikap mental dan perilaku) mereka.

Katakunci: kemahiran teknikal dan insaniah, majikan, nilai moral, pembantu rumah tangga, pekerja migran, pola kerentanan

The vulnerability of migrant female domestic workers and their employers in the host country – Some findings from Malaysia's Klang Valley

Abstract

The intensification of globalization, on the one hand has opened up opportunities for women to seek work involving international migrations. It also has, on the other hand, given rise to various forms and degrees of vulnerability for migrant women workers, especially those low-skilled migrant domestic workers (MDW) in the recipient country. The vulnerability of Indonesian MDW in Malaysia has now become an increasingly sensationalized issue in Indonesia. This article presents some findings from a Klang Valley study pertaining to the empirical relationship between the MDW's performance, employer's satisfaction and the MDW's bargaining/negotiating ability with the vulnerability of Indonesian MDW at the workplace in Malaysia. The study had combined two main approaches of

primary data gathering: (1) a quantitative method comprising questionnaire administration of 150 Malaysian employers and 150 Indonesian MDW working in Malaysia; and (2) a qualitative method comprising the focus study of 20 specific cases of Indonesian MDW and intensive interviews with representatives of the Indonesian embassy in Kuala Lumpur, the NGO Migran Care and an Indonesian migrant workers recruiting agency. Findings and analyses of the quantitative study reveal a contrasting degree of MDW vulnerability at the work place where it was low according to the employer samples, but moderate according to the MDW samples; a significantly negative correlation between employer satisfaction as well as MDW negotiation ability with MDW vulnerability; and that employer satisfaction was the single most influential factor in MDW vulnerability. Findings from the qualitative study point to the prevalence of varied situations where it was the MDW who acquired substantive empowerment to the detriment of their employer's bargaining power. These anomalous situations reflect the negative influence of factors such as the MDW family and relatives in Indonesia, the MDW relationships with fellow Indonesian migrant workers community in Malaysia, and the MDW personal lifestyles in Malaysia which signified their values and moral crises. The overriding implication of this study is that the empowerment of the Indonesian MDW requires a comprehensive and integrated approach which is not confined to technical know-how but also moral, values and attitudinal aspects.

Keywords: domestic workers, employers, hard and soft skills, migrant workers, moral values, vulnerability patterns

Latar belakang

Modal insan merupakan sumber dominan bagi pembangunan negara. Modal insan juga menjadi tujuan akhir daripada sebuah pembangunan. Oleh itu, pendapat Amriah (2007) bahawa tidak wujud pembangunan tulen bagi masyarakat yang tidak memperlakukan kaum wanitanya dengan sewajarnya adalah tepat. Jika sesebuah masyarakat itu tidak melayan kaum wanitanya dengan baik, maka akan terjadi pelbagai ketandusan yang memberi kesan pada manfaat pembangunan material dan kemanusiaan di dunia ini (*hasanah fidunya*).

Berkenaan hal pekerjaan sebagai pembantu rumah (PRT) atau amah, Badan Perburuhan Antarabangsa (2004), menegaskan arus globalisasi yang makin menguat, tidak hanya meningkatkan peluang kerja bagi kaum wanita, tetapi sekaligus meningkatkan kerentanan (ketidakperkasaan) pada kaum wanita. Wanita menjadi mangsa pencabulan atas hak-hak mereka sebagai pekerja, bahkan pencabulan terhadap hak-hak asasi manusia (HAM) (Kantor Perburuhan Antarabangsa, 2006). Berbeda dengan perbagai pandangan yang dominan selama ini, artikel sebagai hasil daripada kajian lapangan tentang pemeriksaan migran wanita PRT di negara penerima, menghasilkan sejumlah temuan penting. Pola kerentanan migran wanita PRT adalah bervariasi dan kerentanan tidak hanya terjadi pada migran wanita PRT, tetapi kerentanan juga dapat dialami oleh pihak majikan.

Banyak peneliti dan badan antarabangsa yang menegaskan telah terjadinya pelbagai bentuk kerentanan (ketidakperkasaan) pada migran wanita PRT (UNIFEM, 2006a; 2006b; 2006c). Pelbagai kerentanan migran wanita PRT ini, mencakupi: suasana kerja yang eksploitatif; pembatasan kebebasan bergerak; diskriminasi pasaran tenaga kerja terhadap wanita; suasana kerja yang merbahaya dan kurang dihargai; keganasan berasas gender di tempat kerja; perkauman dan xenofobia berasas gender kepada buruh migran wanita; menghad kepada kemampuan buruh migran untuk bersama-sama dan menegakkan hak-hak mereka (Denhardt & Denhardt, 2000; Josiah *et al.*, 2003).

Seiring masalah kerentanan, kajian ini secara spesifik ditujukan untuk: (a) mengidentifikasikan kemungkinan kerentanan dalam hubungan migran wanita PRT-majikan di negara tujuan, tidak hanya terjadi pada pihak migran wanita PRT, tetapi juga dapat terjadi pada pihak majikan; (b) menganalisis pola-pola utama kerentanan yang terjadi dalam hubungan migran wanita PRT-majikan selama di negara tujuan, dan (c) untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor utama penyebab terjadinya kerentanan, khususnya yang terjadi pada pihak majikan yang ada di negara tujuan.

Hasil utama kajian ini selanjutnya diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan aktual, khususnya terkait pola kerentanan yang sesungguhnya terjadi dalam hubungan migran wanita PRT-majikan selama di negara tujuan. Melalui pemahaman yang komprehensif ini,

akhirnya diharapkan dapat dijadikan referensi faktual (empirik) dalam menghasilkan kebijakan baru yang lebih komprehensif dalam meningkatkan hubungan migran wanita PRT dan majikan di masa hadapan.

Masalah utama yang hendak dikaji dalam kajian secara spesifik dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Benarkah fenomena kerentanan dalam hubungan migran wanita PRT-majikan selama di negara penerima, hanya terjadi pada pihak migran wanita PRT sahaja?
- b. Bagaimana sesungguhnya pola-pola kerentanan (ketidakperkasaan) dan keperkasaan yang terjadi selama ini dalam hubungan migran wanita PRT-majikan selama di negara penerima?
- c. Apa faktor paling utama yang menyebabkan terjadinya kerentanan (ketidakperkasaan), khususnya jika itu terjadi pada pihak majikan yang ada di negara penerima?

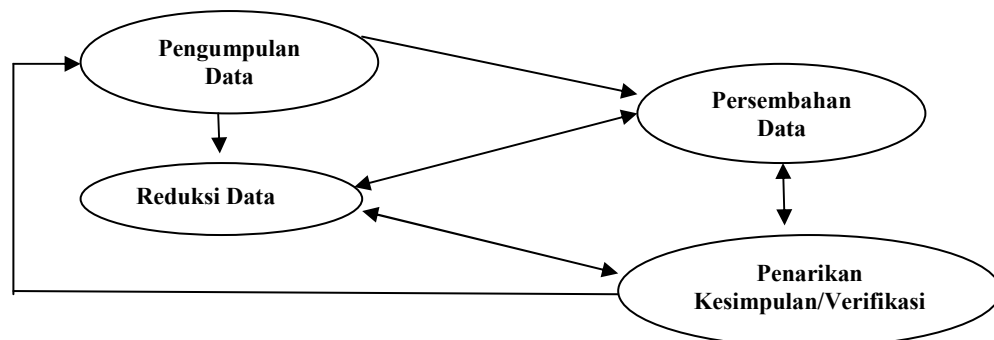
Ketiga permasalahan inilah yang akan menjadi fokus utama kajian dalam artikel atas hasil kajian ini.

Data, kaedah dan kawasan kajian

Kajian ini dijalankan di kawasan Lembah Klang, Selangor Malaysia dengan sub kawasan responden adalah mencakupi 29 sub kawasan yang ada di Lembah Klang. Sub kawasan kajian ini adalah berdasarkan lokasi rumah tempat tinggal majikan yang mempekerjakan migran wanita PRT yang berasal dari Indonesia (Lely & Amriah Buang, 2011).

Data kajian secara spesifik dikumpulkan melalui teknik angket tertutup, temu bual dan teknik dokumenter. Responden dalam kajian ini adalah 150 orang majikan Melayu yang mengambil PRT Indonesia dan 150 orang PRT yang sedang bekerja pada majikan Melayu. Temu bual utama dilakukan dengan pihak migran wanita PRT, majikan, dan Migran Care yang ada di Malaysia. Data kajian kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis kualitatif (Moleong, 2000).

Selanjutnya dalam usaha mendapatkan pemahaman yang mendalam, holistik dan ketepatan tentang masalah diatas analisis kualitatif akan dilakukan melalui model teknik 'Analisis Data Interaktif' (Miles & Huberman, 1992) dengan proses/prosedur utama iaitu (1) Reduksi Data, dimulakan dengan aktiviti pemilihan (*shorting*) dan pemusatan perhatian pada kejadian tertentu untuk kemudian dilakukan penyederhanaan, mengabstraksikan dan transformasi data 'kasar' yang muncul dari catatan-catatan bertulis hasil temubual dan dokumentasi di lapangan menjadi data yang lebih bermakna, (2) Persembahan Data, penyajian data yang dilakukan dengan mendeskripsikan data secara tepat dan sistematik hingga dapat diperolehi pemahaman yang mendalam hingga dapat dilakukan penarikan kesimpulan (*verifikasi*), (3) Penarikan Kesimpulan, penarikan kesimpulan merupakan satu kegiatan melakukan konfigurasi yang utuh tentang masing-masing isu yang menjadi fokus kajian. Konfigurasi yang utuh ini dikembangkan dengan berupaya menemukan ketepatan terhadap pola-pola atau kecenderungan dominan dan hubungan tertentu yang terjadi. Untuk itu, analisis akan dilakukan dengan melakukan triangulasi data yakni membandingkan pelbagai data sejenis yang diperolehi daripada pelbagai sumber data yang ada. Ini supaya pola kecenderungan dan hubungan tertentu makin bermakna, selanjutnya akan dijalankan analisis dan interpretasi berdasarkan teori-teori yang relevan atau yang dijadikan landasan dalam kajian. Prosedur analisis dilakukan dengan 3 (tiga) fasa dirajahkan oleh Miles dan Huberman (1992) yang disebut '*Model Interaktif*', seperti dalam rajah di bawah ini :



Hasil kajian dan perbincangan

Berikut adalah sejumlah kes hubungan migran wanita PRT asal Indonesia dengan majikan selama di negara penerima, Malaysia. Kes-1, iaitu pengalaman majikan yang mengambil migran wanita PRT asal Indonesia melalui cara tidak rasmi (*illegal*). Dalam kajian ini, terdapat sekitar 6,7% responden majikan yang mengambil migran wanita PRT asal Indonesia melalui cara tidak rasmi (*illegal*). Salah satu responden majikan ini memiliki pengalaman yang sangat penting terkait permasalahan pemerkasaan migran wanita PRT asal Indonesia selama berada di tempat kerja majikan, seperti dijelaskan oleh majikan sebagai berikut:

“Saya pernah memiliki pengalaman menggaji pembantu rumah asal Indonesia yang selama 10 (sepuluh) tahun tinggal di rumah saya. Pada awalnya, pembantu rumah ini tidak mengerti apa-apa, ertinya tidak punya kemampuan kerja apa-apa sampai akhirnya pembantu rumah ini menjadi pandai dan boleh mengerjakan pekerjaan apa sahaja. Setelah pembantu rumah ini memiliki kemampuan dan prestasi kerja yang baik, pembantu rumah ini saya bagi kepercayaan untuk menangani segala pekerjaan yang ada di kedai makan yang saya punya dan sekaligus mengkoordinir pembantu rumah yang lainnya. Setelah berjalan sekian bulan, pembantu rumah yang juga dikatakan senior ini makin melunjak, ketika saya bagi tahu, pembantu rumah ini jarang atau kurang memperhatikan dan bahkan sampai akhirnya berani membantah saya. Padahal dulu masa baru datang sudah saya bagi tahu, “Apakah kamu boleh bekerja dengan saya, saya orangnya cerewet? “ Ternyata dia (pembantu rumah) ni sangat tekun dan boleh bekerja dengan saya sehingga 10 tahun itu. Tetapi setelah saya bagi kepercayaan inlahi justeru mulai bertingkah dan akhirnya pembantu rumah ini pergi tidak lagi bekerja di rumah saya” Nah inilah menurut saya, semakin dia (pembantu rumah) ni pandai, ternyata dia (pembantu rumah) semakin berani kepada majikan” (Hasil Wawancara dengan Responden Majikan)

Majikan ini juga punya pengalaman lainnya, terutama dengan migran wanita PRT yang masih baru. PRT yang masih baru digajinya, dinilai sudah menunjukkan perilaku yang tidak betul.

“Ada lagi ini kes dengan pembantu rumah saya yang masih baru, susah sangat dibagi tahu, misalnya kalau nak masak untuk saya dan keluarga jangan pakai gula, kami tidak suka gula. Tetapi tiap-tiap memasak, pembantu rumah ni selalunya bagi gula sehingga kadang-kadang tidak ada yang makan (mumbazir). Kes yang lebih parah lagi adalah ketika memasak untuk orang sakit (salah satu kedai makan kami punya kerjasama dengan hospital di Malaysia), Misalnya, masakan untuk orang sakit kadang-kadang tidak guna garam ataupun gula, tapi pembantu rumah ni tak mau dengar kalau dibagi tahu. Saya pun menjadi sangat geram terhadap pembantu rumah saya yang baru ni”. (Hasil Wawancara dengan Responden Majikan)

Berdasarkan pengalaman majikan di atas, ada sejumlah hal sangat penting terkait pola kerentanan (ketidakperkasaan) migran wanita PRT, terutamanya iaitu:

- a. PRT tidak rasmi (*illegal*), ternyata lebih otonom, ertinya mereka boleh menentukan dirinya lebih bebas, khususnya dalam erti negatif. Misalnya, mereka dapat melarikan diri jika mereka tidak suka lagi bekerja di tempat kerja majikan;
- b. PRT rasmi (*legal*), jika tidak mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik, mereka akan menjadi tidak autonom, tidak dapat mengambil keputusan untuk memutuskan hubungan kerja sesuai kemahuannya. Mereka akan lebih rentan memperoleh pelbagai bentuk perlakuan daripada majikan. Namun PRT rasmi (*legal*) ini boleh menuntut haknya kalau majikan tidak mematuhi kesepakatannya. Misalnya, gaji atau cuti yang tidak dibagi dll;
- c. Kerentanan ternyata tidak hanya dialami oleh migrant wanita PRT, tetapi juga dapat dialami pihak majikan. Terutama pihak majikan yang memperkerjakan migrant wanita PRT yang tidak memiliki moraliti kerja yang baik. Pihak majikan akan ditinggalkan begitu sahaja oleh pihak

migran wanita PRT dengan berbagai resiko yang harus ditanggung oleh pihak majikan sendiri.

Kes-2, yaitu pengalaman salah seorang migran wanita PRT asal Indonesia di Malaysia. PRT ini dapat dikategorikan sebagai salah satu migran wanita PRT asal Indonesia yang ‘berhasil’. Pengalaman migran wanita PRT ini secara dapat ringkas sebagai berikut:

“Migran wanita PRT asal Nganjuk Jawa Timur Indonesia ini, pertama kali bekerja secara legal di Malaysia pada tahun 2000, melalui PJTKI di Purwakarta (migran legal). Berangkat ke Malaysia dengan ijin kerja sebagai PRT dan dikontrak selama 2 tahun. Bekerja di rumah majikan di kawasan Kepung Baru (Jl.Helang Siput) Malaysia. Sebagai PRT yang rasmi dikirim oleh ejen,PRT ini pernah memiliki pengalaman kurang baik, dimana selama 4 bulan bekerja di rumah majikan, mereka tidak terima gaji, kerana gajinya diambil oleh pihak ejen yang mengirimnya. Setelah 4 bulan bekerja, barulah kemudian menerima gajinya sendiri. Gaji perbulan yang ia terima dari majikan adalah sebesar RM 400. Sejak saat itu, tiap-tiap bulan ia mendapatkan gajinya utuh dan langsung dikirim ke anaknya yang ada di Nganjuk Indonesia. PRT ini mengatakan bahawa dirinya senang tinggal dengan majikan ini, dan majikan pun nampaknya puas dengan prestasi kerjanya. Setelah 2 tahun bekerja pada majikannya tersebut (2000-2002) kontraknya habis dan ia meminta ijin kepada majikannya untuk dapat bekerja di luar rumah majikan (tidak lagi menjadi PRT) kerana ingin menambah wawasannya, PRT ini sempat ditahan oleh majikannya dengan janji dinaikkan gajinya kalau tetap mahu bekerja dengan majikan ini (RM 600). Tapi PRT ini menyatakan tetap ingin menambah wawasannya. Akhirnya majikan pun rela dan member ijin PRT ini dengan pesan bahawa kalau bekerja di luar tidak selesa, boleh kembali ke majikan tersebut.

Tahun 2003, PRT ini datang lagi ke Malaysia dan mengurus ijinnya sebagai cleaning service pada kontraktor bangunan, Tahun 2004, ia pun bertukar tempat kerja di MAA Insurance, tapi tetap sebagai cleaning service dengan gaji RM 500. Setelah 3 bulan bekerja di MAA, PRT ini bertukar lagi bekerja di Club D Vegas (Kuala Lumpur) sebagai penyelia terhadap 20 orang PRT. Disini ia mendapatkan gaji RM.1500. Disinilah PRT ini mendapatkan penghargaan daripada pengerusi kerana kemahiran, kebersihan, kerajinan, disiplin, dll yang dimiliki oleh PRT ini dalam menjalankan pekerjaannya. Impak daripada prestasi kerjanya ini, ia pun mendapatkan tambahan gaji sebesar RM.300 tiap-tiap bulannya. Jadi total gajinya RM. 1800.

Setelah 5 tahun (2004-2009) bekerja di Club D Vegas yang memang memerlukan banyak waktu dan tenaga, ia pun akhirnya keluar dan beralih pekerjaan yang menurutnya tidak terlalu berat, iaitu kembali menjadi penyelia PRT, yang bertugas menyelia 10 PRT. Setelah 5 bulan bekerja, ternyata PRT ini juga memutuskan ke luar lagi daripada pekerjaannya kerana lingkungan kerjanya yang kurang mendukung. Kemudian pada pertengahan tahun 2009 melalui Syarikat Asam Urus, ia kembali bekerja sebagai penyelia kebersihan gedung Mahkamah di kawasan Bangi dengan 6 pekerja yang diselianya, gajinya RM 1200. Akhirnya sejak April 2010-sekarang, dibawah Syarikat Rea Compressions, PRT ini, bekerja sebagai penyelia Gedung Percukaian (Hasil Dalam Negeri/HDN) yang menyelia 20 pekerja, gajinya RM 1300 (plus uang jaga RM 200 dan uang kedatangan hari Sabtu RM 150) jadi total gaji RM 1650 tiap-tiap bulan. Sekarang ia pun sudah bisa mengajak adiknya bekerja di tempat yang sama” (Data ditulis oleh pengkaji daripada hasil wawancara dengan responden PRT)

Kes pengalaman migran wanita PRT di atas, lebih banyak mencerminkan perjalanan seorang migran wanita PRT yang bekerja dengan tekun dan memiliki semangat tinggi terus memperbaiki nasib hidupnya dan keperkasaan dirinya selama berada di negara penerima. Ertinya PRT haruslah mampu menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan prestasi kerjanya, dengan begitu PRT akan berhasil dimanapun ianya bekerja.

Kes 3, iaitu pengalaman responden migran wanita PRT asal Indonesia yang menjadi PRT di Malaysia tetapi bekerja menjadi PRT secara separuh masa di beberapa rumah majikan dan bertempat tinggal di rumah sewaan yang ada di luar rumah tempat tinggal majikan. Pengalaman seorang responden migran wanita PRT ini secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut:

“Migran wanita PRT asal Indonesia ini menjadi PRT di Malaysia, ia menjadi PRT di beberapa rumah majikan yang ada di sekitar rumah yang disewanya yang berada di kawasan Sungai Ramal. Di rumah sewa ini, mereka tempati bersama dengan beberapa migran wanita asal Indonesia lainnya. Ia menjadi PRT yang bekerja secara separuh masa di rumah majikan (dalam satu hari boleh bekerja pada 2 majikan). Setelah selesai bekerja menjadi PRT di rumah majikan tersebut, ia pulang dari rumah majikan dan bermalam di rumah yang ia sewa bersama PRT lainnya.

Selama bekerja secara separuh masa di rumah majikan selama hampir 2 tahun, PRT ini menyatakan tidak pernah mengalami banyak masalah dengan pihak majikan. PRT ini menyatakan pihak majikan juga merasa puas dengan prestasi kerjanya. Ia juga merasa lebih selesa kerana tinggal di rumah sewaan dan tidak tinggal di rumah majikan, ia lebih memiliki kebebasan untuk memanfaatkan waktunya, terutama setelah selesai bekerja menjadi PRT di majikannya. Hanya sahaja, kerana tidak tinggal di rumah majikan maka biaya hidupnya selama bekerja menjadi PRT di Malaysia menjadi lebih tinggi. Kerana mereka harus menanggung bayaran sewa rumah yang ia tempati serta bayaran keperluan hidup lainnya” (Data ditulis pengkaji daripada wawancara dengan responden PRT)

Kes di atas cukup menarik dicermati. Berbeza dengan migran wanita PRT yang kebanyakan bekerja sepenuh masa di rumah seorang majikan dan sekaligus bertempat tinggal selama 24 jam di rumah majikan. Migran wanita PRT yang bekerja separuh masa dan tidak sepenuhnya tinggal bersama majikan, akan lebih selesa kerana mereka merasa lebih otonom. Erti mereka merasa memiliki kebebasan untuk memanfaatkan waktu setelah selesai mengerjakan tugas-tugasnya sebagai PRT di tempat majikannya. Tetapi kerana tinggal di luar rumah majikan, iaitu di rumah sewa yang ia sewa bersama PRT lainnya, maka ia akan menanggung beban bayaran hidup yang lebih besar akibat harus membiayai sendiri pelbagai keperluan hidupnya.

Kes-4, iaitu pengalaman migran wanita PRT asal Indonesia di Malaysia seperti didokumentasikan oleh aktivis non kerajaan migran-care. Pengalaman migran wanita PRT ini secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut:

“Migran wanita ini menjadi pembantu rumah di Malaysia melalui cara rasmi (legal) melalui satu ejen tenaga kerja yang ada. Mereka menjadi pembantu rumah dengan tugas utama selain mengerjakan tugas-tugas urusan rumah tangga sehari-hari, ia memiliki tanggungjawab untuk mengasuh anak-anak majikannya”.

Hubungan antara pembantu rumah ini dengan majikannya dapat dikatakan terjalin sangat baik. Pihak majikan merasa sangat puas dan bangga atas prestasi kerja pembantu rumahnya. Disamping pekerjaan urusan rumah tangga sehari-hari dapat dijalannya dengan baik, pembantu rumah ini juga sangat baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk mengasuh anak-anaknya. Selain itu pembantu rumah ini juga dikatakan majikan sangat bertanggungjawab, dapat dipercayai dan sangat sopan serta sangat memahami dirinya sebagai pembantu rumah. Kerana prestasi kerjanya yang bagus ini, maka hubungan antara pembantu rumah dan majikan dapat terjalin sangat mesra seperti suadaranya sendiri. Kerana itu, majikan pun merasa bangga dan sangat senang menggaji migran wanita ini sebagai pembantu rumahnya. Demikian pula pembantu rumah ini pun sangat senang bekerja di tempat majikannya kerana merasa selesa seperti tinggal di rumahnya sendiri” (Wawancara dengan Responden Migran Care Kuala Lumpur).

Kes di atas sangat menarik dan penting dicermati. Hubungan antara majikan dan PRT dapat terjalin baik, tidak sahaja kerana prestasi kerja yang baik dalam menjalankan urusan rumah umumnya, tetapi juga kerana sikap, perilaku dan mental PRT yang positif. Kualiti hubungan majikan dan PRT, tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan teknikal PRT, tetapi juga berkaitan dengan sikap mental dan

perilaku PRT yang positif. Aspek moraliti atau sikap mental dan perilaku migrant wanita PRT asal Indonesia yang kurang kondusif, secara lebih spesifik terlihat pada sejumlah indikator. Mulai dari kondisi orientasi kerja PRT, sikap/perilaku kerja PRT, disiplin kerja PRT, tanggungjawab kerja PRT, dan kejujuran kerja PRT. Migran wanita PRT lebih mengutamakan hak-haknya daripada kepuasan majikan. Hanya sebahagian kecil sahaja PRT yang menyatakan lebih utamakan puas hati majikan daripada terpenuhinya hak-hak PRT.

Masalah moraliti kerja migran wanita PRT asal Indonesia yang dikeluhkan oleh pihak majikan, khususnya terkait kasus migrant wanita PRT yang melarikan diri tanpa ijin pihak majikan, ditegaskan oleh informan Migrant Care bahawa “untuk memperkasakan PRT yang tengah bekerja di tempat kerja majikan, juga akan menghadapi sejumlah kendala. Mulai dari PRT tidak diberikan kesempatan hali libur, kalau pun ke luar rumah, mereka dikawal ketat, akibat majikan mungkin terlalu curiga, dan PRT sering lari dan kebablasan”.

Berdasarkan kes-kes di atas, dapat diidentifikasi bahawa pola-pola hubungan majikan dan PRT adalah sangat pelbagai-bagai. Daripada kes yang diidentifikasi, pola keperkasaan dan kerentanan utama pada migran wanita PRT, dapat dipetakan pola-pola keperkasaan dan ketidakperkasaan PRT sebagai terlihat pada Jadual 1. Berikut.

Jadual 1. Pola-pola kerentanan, keperkasaan dan ketidakperkasaan migran wanita PRT dan majikan di negara penerima

Cara Pengambilan PRT	Kemahiran Kerja PRT	Pelbagai Bentuk Keperkasaan/Ketidakperkasaan PRT dan Majikan	
		Sepenuh Masa/Tinggal Bersama Majikan	Sepenuh masa/Tidak Tinggal Bersama Majikan
Rasmi (<i>Legal</i>)	<i>Hard-Skill, Soft-Skill dan Non-Skill</i> (Moraliti) Baik	Keperkasaan PRT yang Positif	Keperkasaan PRT yang Positif
	<i>Hard-Skill dan Soft-Skill Baik, Non-Skill</i> (Moraliti) Kurang Baik	Keperkasaan PRT yang Negatif	Keperkasaan PRT yang Negatif dan Ketidakperkasaan Majikan
	<i>Hard-Skill, Soft-Skill dan Non-Skill</i> (Moraliti) Kurang Baik	Ketidakperkasaan PRT	Ketidakperkasaan PRT
Tidak rasmi (<i>Illegal</i>)	<i>Hard-Skill, Soft-Skill dan Non-Skill</i> (Moraliti) Baik	Keperkasaan PRT yang Positif	Keperkasaan PRT yang Positif
	<i>Hard-Skill dan Soft-Skill Baik, Non-Skill</i> (Moraliti) Kurang Baik	Keperkasaan PRT yang Negatif	Keperkasaan PRT yang Negatif dan Ketidakperkasaan Majikan
	<i>Hard-Skill, Soft-Skill dan Non-Skill</i> (Moraliti) Kurang Baik	Ketidakperkasaan PRT	Ketidakperkasaan PRT

Daripada jadual di atas, dapat diidentifikasi pelbagai bentuk keperkasaan dan ketidakperkasaan PRT, terutama iaitu sebagai berikut:

- a. *Keperkasaan PRT yang positif*, dimana migran wanita PRT yang memiliki kemahiran teknikal (*hard-skill*) dan sikap-mental (*soft-skill*) yang baik, sehingga mereka mampu menunjukkan prestasi kerja dan menjalin hubungan yang baik (harmoni) dengan pihak majikan. Keperkasaan PRT yang positif ini dapat terjadi kepada PRT baik PRT melalui cara rasmi (*legal*) mahupun tidak rasmi (*illegal*), baik PRT yang bekerja sepenuh masa dan tinggal serumah bersama majikan ataupun bekerja separuh masa dan tinggal tidak serumah bersama majikan. PRT yang memiliki “keperkasaan diri yang positif ini, mampu menunjukkan prestasi kerjanya yang positif, sehingga pihak majikan pun merasa puas hati dan menghargai pihak PRT. Pelbagai bentuk kerentanan PRT

di tempat kerja majikan, akhirnya relatif minima dan hubungan kerja majikan-PRT pun dapat berlangsung secara berterusan.

- b. *Keperkasaaan PRT yang negatif*, dimana migran wanita PRT ini memiliki kemahiran teknikal (*hard-skill*) yang baik, tetapi memiliki sikap-mental atau moraliti kerja (*non-skill*) yang tidak baik (negatif). Kecenderungan utama yang terjadi, pihak PRT mampu menunjukkan prestasi kerja, tetapi tidak mampu menjalin hubungan yang baik (harmoni) dengan pihak majikan. Keperkasaaan PRT yang negatif ini terutama dapat terjadi kepada PRT yang masuk secara tidak rasmi (*illegal*), baik yang berkerja sepenuh masa dan tinggal serumah bersama majikan atau bekerja separuh masa dan tinggal tidak serumah bersama majikan. PRT. Pelbagai bentuk kerentanan PRT di tempat kerja majikan, dapat relatif minima tetapi hubungan kerja majikan-PRT pun tidak dapat berlangsung secara berterusan,
- c. *Ketidakterkasaaan PRT*, dimana hubungan kerja antara PRT dan Majikan tidak berjalan harmonis sehingga pelbagai konflik dan kerentanan dapat dialami oleh pihak PRT. Ketidakterkasaaan ini terjadi terutama akibat PRT sendiri kurang memiliki kemahiran teknikal dan sikap-mental yang baik, sehingga pihak majikan pun merasa tidak puas hati atas prestasi kerja PRT. Pola ketidakterkasaaan ini dapat terjadi pada PRT, terutama yang tinggal bersama majikan baik yang diambil melalui cara rami mahupun tak rasmi;
- d. *Ketidakterkasaaan majikan*, dimana hubungan kerja antara PRT dan majikan pada akhirnya tidak berjalan harmonis sehingga berbagai resiko dan kerentanan akhirnya akan ditanggung oleh pihak majikan akibat moraliti kerja migran PRT wanita yang tidak baik. Mulai dari melarikan diri dari rumah majikan tanpa ijin, hingga kerugian dan pengorbanan material maupun non-materiil.

Adanya pola-pola keberkasaaan PRT yang positif dan negatif di atas, sesuai dengan kajian teori. Dalam perspektif pemerkasaaan, seperti ditegaskan Bryant & White (1987) dan Paulo Freire (1985) dalam Abimanyu (1998) menyatakan bahawa pemerkasaaan akan terjadi jika ada pemberian kekuasaan (keleluasaan) bertindak kepada mereka yang lemah. Namun kemahiran teknikal (*hard-skill*) PRT yang baik, tidak mesti akan diikuti dengan kemampuan menjalin dan mempertahankan hubungan kerja berterusan dengan pihak majikan. Pemerkasaaan akan mencakup berbagai dimensi, termasuk dimensi psikologis. Atau mencakup kemahiran teknikal (*hard-skill*), kemahiran non-teknikal (*soft-skill*) dan kemampuan sikap mental (*non-skill*). Tanpa pemerkasaaan kemampuan sikap mental atau moraliti kerja (*non-skill*) ini, maka pemerkasaaan pada sisi kemahiran teknikal (*hard-skill*) sangat berpotensi menimbulkan tindakan yang kontra-produktif. Jadi kerentanan pada akhirnya tidak terbatas dapat dialami oleh pihak migran wanita PRT, tetapi hal yang sama juga dapat dialami oleh pihak majikan. Keperkasaaan negative migran wanita PRT dan kerentanan/ketidakterkasaaan majikan ini, merupakan sebuah temuan baru yang sangat penting dan menarik untuk dikaji lebih mendalam.

Rumusan dan kesimpulan

Hasil kajian di atas pada azasnya telah menunjukkan bahawa dalam hubungan migran wanita PRT dengan majikan, kerentanan tidak hanya terjadi pada migran wanita PRT sahaja. Kerentanan yang serupa dapat dan telah terjadi pada pihak majikan. Keperkasaaan migran wanita PRT juga bervariasi ada yang positif dan negatif. Keperkasaaan migran wanita PRT yang negatif, akan menjadi faktor utama bagi terjadinya kerentanan atau ketidakterkasaaan pada pihak majikan. Keperkasaaan migran wanita PRT yang negatif ini, terutama adalah akibat lemahnya moraliti pihak migran wanita PRT. Oleh karena itu, pemerkasaaan terhadap migran wanita PRT di negara penerima, perlu dilakukan secara komprehensif. Mencakup aspek lahir dan batin dari migran wanita PRT tersebut. Atau mencakup aspek kemahiran teknis (*hard-skill*), kemahiran non-teknis (*soft-skill*), maupun aspek non-kemahiran (*non-skill*) atau aspek moraliti (sikap mental dan perilaku) mereka.

Rujukan

- Abimanyu et al (1995) *Pembangunan ekonomi dan pemberdayaan rakyat*. PAU-SE dan BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Amriah Buang (2007) Memahami masalah gender. Nota Kuliah. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Bryant C, White LG (1987) *Managing development in Third World*. Press, Boulder, Colorado, Westview.
- Denhardt RB, Denhardt JV (2000) *The new public service: Serving rather than steering*. Sage Press, London. ok
- Josiah I, Lee SF, Kee J (2003) *Protecting foreign domestic workers in Malaysia: Laws, politics, implication and intervention*. Makalah yang disiapkan oleh Womens Aid Organization (Organisasi Bantuan Perempuan) untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi para PRT dari ancaman-ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan (Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers against the Threat of Forced Labour and Trafficking) SAR, Hongkong. ok
- Kantor Perburuhan Antarabangsa (International Labour Organization, ILO) (2004) *Mencegah diskriminasi, eksploitasi, perlakuan sewenang-wenang terhadap pekerja migran wanita (Bekerja dan tinggal di luar negeri)*. Press, Jakarta.
- Kantor Perburuhan Antarabangsa (International Labour Organization, ILO) (2006) *Tinjauan permasalahan terkait pekerja rumah tangga di Asia Tenggara*. Press, Jakarta. ok
- Lely IM, Amriah Buang (2011) Kepuasan majikan dan kerentanan pembantu rumah tangga asing Indonesia: Dapatan dari Lembah Klang, Selangor, Malaysia. *Geografia-Malaysia Journal of Society and Space* 7 (5) Special Issue: Social and Spatial Challenges of Malaysia Development, 132-140. ok
- Moleong L (2000) *Metode kajian kualitatif*. Remaja Morgan, Bandung. ok
- Milles BM, Michael Huberman (1992) *Analisa data kualitatif*. UI Press, Jakarta.
- Paulo F (1985) *A pedagogy of the oppressed*. Pinguin, London.
- UNIFEM (2006a) *Good practices to protect women migrant workers: High level government meeting of countries of employment*. UNIFEM, Bangkok.
- UNIFEM (2006b) *Perlindungan hak azasi manusia untuk buruh migran wanita*. UNIFEM, Jakarta.
- UNIFEM (2006c) *Human rights protections applicable to women migrant workers*. UNIFEM, Bangkok.