

Interaksi Sosial Pengguna Jasa Pembantu Rumah Tangga di Kota Makassar

SYAMSIDAH

Fakultas Teknik, Universitas Negeri Makassar, Jl. Daeng Tata Raya Makassar
email: chidamakka@yahoo.com

Abstract. This article aims to catch a glimpse of the lives of four employers and their housemaids in the past, the social interaction patterns between them, and of social status which tends to give birth to associative and disassociative relationship between employer and housemaid. This research is qualitative employing phenomenological strategy. Data was gathered through observation, interviews, and documentation. Research subjects included four housemaids and their respective employers in the city of Makassar. Descriptive qualitative analysis was used in conjunction with the componential analysis model. This research concluded that conditions between employers and their housemaids in the past were different than they are in the present, and this difference has resulted in an unbalanced relationship and also forms the basis of the patron-client relationship.

Keywords: Housemaid, Employer, Social Interaction.

Abstrak. Artikel ini bertujuan memperoleh gambaran kehidupan masa lalu empat Majikan dan Pembantu Rumah Tangga, kecenderungan pola interaksi sosial diantara mereka, dan status sosial yang cenderung melahirkan hubungan yang asosiatif dan disosiatif antara Majikan dan PRT. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan strategi fenomenologis. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian pada empat Pembantu Rumah Tangga dan Majikannya di kota Makassar. Analisis data dilakukan dengan deskriptif kualitatif dengan model komponensial analisis. Penelitian ini berkesimpulan bahwa latar kehidupan masa lalu dan kondisi-kondisi kekinian antara Majikan dan PRT berbeda, dan perbedaan ini melahirkan hubungan yang tidak seimbang dan menjadi embrio lahirnya hubungan patron klien.

Kata Kunci: Pembantu Rumah Tangga, Majikan, Interaksi Sosial.

Pendahuluan

Pembantu Rumah Tangga (PRT) (housemaids) adalah produk sosial, ia lahir di tengah kemiskinan dan tingkat pendidikan yang rendah, meskipun demikian mereka telah berjasa membantu Majikan mengerjakan tugas-tugas kerumahtanggaan, membantu mengasuh anak-anak Majikan, bahkan tidak sedikit diantara mereka mendidik dan memberi nilai (value) sehingga anak-anak Majikan tumbuh menjadi anak yang sehat, berahlak dan berkepribadian. Bukan hanya itu, PRT juga seringkali menjadi berkah bagi Majikan dalam menjalankan profesinya sebagai keryawan, pegawai negeri, entrepreneur, pejabat negara, pemimpin perusahaan dan sebagainya. Bahkan dalam banyak kasus, sukses yang dicapai perempuan yang bekerja di ranah publik sangat dipengaruhi oleh kehadiran PRT dalam keluarganya.

Kehadiran Pembantu Rumah Tangga di tengah keluarga Majikan (employers) juga berimplikasi pada diri dan keluarga PRT itu sendiri, sekurang-kurangnya dia telah menafkahi dirinya sehingga tidak lagi membebani pemerintah yang selama ini sibuk mengurus pengangguran yang kian hari kian meningkat. Bahkan PRT telah menghidupi keluarganya, anak-anak mereka di kampung dan dalam banyak kasus telah menjadi kontributor besar dalam menyumbang devisa kepada negara, membantu pemerintah dalam akselerasi pembangunan di daerah, dan menjadi inspirasi bagi keluarganya di kampung untuk bekerja keras, ulet dan pantang menyerah.

Namun demikian prestasi Pembantu Rumah Tangga (housemaids), seperti diuraikan di atas seringkali tidak berbanding lurus dengan kenyataan yang dihadapinya. Meski mereka berjasa tetapi sering disepelekan, dihina dan tidak sedikit di

antara mereka mengalami tindak kekerasan, baik fisik maupun psikis, bahkan sampai pada pembunuhan. dan kenyataan seperti ini bukan hanya terjadi di dalam negeri akan tetapi juga di luar negeri, terutama di negara-negara tujuan pengiriman TKI antara lain Arab Saudi dan Malaysia.

Selain peristiwa luar negeri, kasus PRT dalam negeri juga tak kalah pahitnya. Peristiwa tewasnya Hasniati alias Ati (20) Tahun 2006 lalu adalah salah satu contoh bagaimana PRT itu masih diposisikan sebagai warga yang bergitu rendah. Ati PRT asal Sinjai Sul-sel itu ditemukan tewas di kamar pembantu lantai tiga dalam kondisi membusuk setelah dianiaya oleh Majikannya. Wandu Tandiawan (Majikan Ati) ditangkap di rumahnya di Jalan Gunung Latimojong A8 setelah polisi memperoleh laporan tentang penganiayaan itu. Peristiwa yang memicu demonstrasi khususnya mahasiswa dan mahasiswa dan masyarakat Sinjai itu disebut-sebut sebagai yang terburuk dialami oleh PRT di Makassar lima tahun yang lalu (Mashar, 2006).

Nasib PRT sebagaimana digambarkan di atas tentu saja belum menggambarkan secara utuh hubungan antara Majikan dan PRT, sangat banyak majikan yang mempekerjakan PRT dengan baik, penuh dengan kekeluargaan, toleransi dan berakhir dengan harmonis, sayangnya data mengenai hal ini kurang terekspos dibanding dengan data mengenai konflik yang terjadi antara Majikan dan PRT. Selanjutnya sangat banyak PRT yang meskipun berpendidikan rendah dan dari keluarga miskin akan tetapi mereka terampil dan pandai menyesuaikan diri sehingga bisa bekerjasama dalam waktu yang relatif lama, mereka mempunyai bargaining position yang tinggi dan disenangi oleh majikannya kemampuan akomodatif yang dimilikinya.

Interaksi sosial Majikan dan PRT baik yang asosiatif maupun yang disosiatif sebagaimana dikemukakan oleh Soekamto, S (2004) adalah sebuah realitas dan penyebabnya diduga terkait dengan latar kehidupan masa lalu dan kondisi-kondisi kekinian yang menyertai hubungan tersebut dan keterkaitan inilah yang sekaligus menjadi masalah dalam penelitian ini yaitu latar kehidupan masa lalu meliputi perbedaan latar kehidupan majikan dan PRT yang meliputi pendidikan, pendapatan, dan pekerjaan orang tua, sosialisasi dan pola asuh yang dijalani, dan kedua kondisi kekinian yang meliputi antara lain status sosial ekonomi meliputi pendidikan, pekerjaan dan penghasilan, serta kebutuhan dan keterampilan PRT.

Interaksi sosial antara Majikan dan PRT sebagaimana diuraikan di atas juga sudah pernah ditulis oleh beberapa peneliti antara lain: Rosenberg (2003) dengan judul "Perdagangan

Perempuan dan anak", Aida (2004) dengan judul "Kekerasan terhadap PRT", Kokon dan Didin, (2007) dengan judul "Perlindungan Hak-hak Pembantu Rumah Tangga", Sitepu, (2007) dengan judul "Perlakuan Buruk Majikan terhadap Pekerja Migran Wanita Indonesia di Malaysia".

Penelitian-penelitian di atas meskipun berbeda dalam melihat interaksi antara Majikan dan PRT, akan tetapi mereka juga memiliki kesimpulan yang sama antara lain bahwa hubungan majikan dan PRT ditandai dengan hubungan yang harmonis dan disharmonis dan penyebab hubungan tersebut sangat dipengaruhi oleh latar kehidupan masa lalu dan kondisi-kondisi kekinian yang menyertai hubungan tersebut.

Latar kehidupan masa lalu yang memberi kontribusi pada hubungan Majikan dan PRT juga terkait dengan kualitas proses sosialisasi, proses dimana seseorang memperoleh nilai-nilai (values) yang kelak akan diaplikasikan dalam kehidupan bermasyarakat. Kimbal Young, R.S.Lazarus, Havigurst, Naugarten, Thomas Ford Hoult serta George Herbert Mead yang dirangkum Ahmadi, A (2004) mengemukakan bahwa pengertian sosialisasi mencakup (1) proses belajar yaitu suatu proses akomodasi di mana individu menahan, mengubah impulsimpuls dalam dirinya lalu diikuti oleh upaya pewarisan cara hidup atau kebudayaan masyarakatnya; (2) Dalam proses sosialisasi itu, individu mempelajari kebiasaan, sikap, ide-ide, nilai-nilai dan tingkah laku dalam masyarakat di mana ia hidup; (3) Semua sikap dan kecakapan yang dipelajari dalam proses sosialisasi itu disusun dan dikembangkan secara sistematis dalam pribadinya.

Selain mewariskan nilai-nilai (values) yang mengisi kemampuan kognitif seseorang, proses sosialisasi juga berhubungan dengan konsep diri yang lahir dari persepsi, baik yang bersumber dalam diri seseorang maupun yang bersumber dari diri orang lain. Dalam kaitan ini Broom dan Selznick yang dikutip Salbiah (2003) lebih spesifik lagi dan melihat bahwa ada tiga cara sosialisasi dalam upaya membentuk suatu tingkah laku. Pertama, dalam proses sosialisasi itu seseorang mendapatkan bayangan dirinya (self image). Bayangan diri itu timbul setelah ia memperhatikan cara orang lain memandang dan memperlakukan seseorang, hal itu dapat timbul akibat penilaian orang lain yang terus menerus memberikan gambaran bahwa ia tidak dapat dipercaya. Sebaliknya, suatu bayangan diri yang menguntungkan bagi perkembangan seseorang, hal ini dapat timbul akibat penilaian orang lain. Kedua, dalam sosialisasi juga membentuk kedirian yang idealis orang bersangkutan untuk mengetahui dengan pasti apa-apa yang harus ia lakukan agar dapat memperoleh pujian dan rasa cinta dari orang lain. Bentuk kemandirian yang ideal itu juga

berfungsi untuk meningkatkan ketaatan si anak kepada norma-norma sosial. Ketiga, pada akhirnya sosialisasi juga membentuk kedirian manusia itu dengan jalan membangun suatu ego.

Proses sosialisasi berlangsung pertamakali dalam keluarga oleh sebab itu peranan orang tua sangat menentukan. Mead menyebut orang tua sebagai significant others, atau dapat juga orang lain tapi punya ikatan emosional yang disebut oleh R. Dewey dan W.J Humber sebagai affective other (Soe'oed, R.D.F, 2000). Semakin tinggi tingkat pendidikan dan penghasilan orang tua semakin besar peluang melaksanakan proses sosialisasi yang sempurna. sebaliknya orang tua dari latar belakang yang kurang baik akan melakukan pula proses sosialisasi yang kurang sempurna. Sempurna dimaksud di sini adalah proses sosialisasi yang dijalani oleh seseorang melalui tahap-tahap yang direncanakan secara sistematik, mulai dari balita, remaja hingga dewasa, sebaliknya kurang sempurna kalau proses itu terputus, misalnya saat balita diasuh oleh orang tuanya, tetapi saat remaja tinggal bersama orang lain, misalnya jadi pembantu rumah tangga.

Menurut Parson dan Berger, sosialisasi yang sempurna (good socialization) dan tidak sempurna (dissocialization) ditandai dengan berfungsinya dengan baik fungsi-fungsi sosialisasi. Ini hanya dapat terlaksana pada keluarga yang tentram, yaitu keluarga yang jauh dari konflik domestik keluarga. Jika ayah dan ibu dan menjalankan perannya masing-masing dengan baik, maka semua anggota keluarga merasa nyaman berada di dalamnya. Anak-anak dapat tumbuh dan berkembang dengan baik sesuai dengan usia pertumbuhan dan perkembangannya. Sementara itu sosialisasi yang tidak sempurna (dissocialization), ditandai dengan tidak berfungsinya fungsi-fungsi sosialisasi dengan baik. (Ritzer dan Goodman, 2004: 245).

Dalam interaksionisme simbolik seperti dicetuskan oleh Blumer dan Herberd Mead disebut bahwa society yang berkembang menjadi proses sosialisasi akan menjadi cacatan hidup seseorang dan pada gilirannya membentuk mind (pola pikir) kemudian akan berakumulasi menjadi self (konsep diri) yang kelak akan menuntun dan mengendalikan dirinya dalam melakukan interaksi sosial (Raho, 2007: 57). Konsep diri (self concept) adalah cara individu memadamang dirinya secara utuh baik fisikal, emosional, intelektual, sosial dan spiritual. Bagaimana seseorang berpikir dan melakukan interaksi dengan orang lain sangat ditentukan oleh konsep dirinya.

Hubungan patron-klien yang sering terjadi antara Majikan dan PRT misalnya, sangat dipengaruhi oleh konsep diri masing-masing. Dalam prakteknya Majikan sering memaknai diri sebagai atasan yang superordinat dan melihat PRT sebagai

bawahan atau subordinat. Persepsi seperti ini sering menimbulkan perbedaan dan kemudian melahirkan konflik, sebab Majikan memaknai pembantunya sebagai property yang seenaknya diperlakukan apa saja yang diinginkannya. Masa lalu Majikan yang gemilang, proses sosialisasi yang baik, diasuh oleh keluarga terdidik, merupakan embrio lahirnya perbedaan dengan PRT yang mengalami masa lalu yang penuh penderitaan, disosialisasi pada keluarga miskin dan tidak terdidik.

Namun demikian konsep diri bukanlah sesuatu yang statis, apalagi untuk disebut dibawa lahir dan tidak pernah berubah. Sebaliknya konsep diri akan mengalami dinamika sesuai dengan tahap-tahap perkembangan hidup manusia, dimulai sejak kecil dalam keluarga hingga menjadi dewasa di masyarakat, bahkan konsep diri dapat berlangsung terus menerus sepanjang hayat manusia, boleh jadi pada saat kecil seseorang memiliki prinsip hidup tertentu, tetapi ketika dewasa prinsip itu akan berubah pada saat ada prinsip hidup baru ditemukan dan dianggap memiliki nilai (value) yang lebih baik.

Interaksi antar majikan dan PRT yang sering menimbulkan perbedaan dan konflik, boleh saja berubah menjadi cooperative dan melahirkan hubungan yang harmonis setelah keduanya melakukan penyesuaian diri, baik dalam bentuk akomodasi, dan asimilasi, proses penyesuaian ini tidak lagi melihat pembantunya sebagai sebagai property, akan tetapi sebagai mitra, demikian pula pembantu melihat Majikannya sebagai partner yang dapat memberinya nafkah dan perlindungan hidup. Hubungan yang saling memberi dan saling menguntungkan inilah menurut Elliott, S. (2000) esensi dari interaksi sosial. Hal yang sama dikemukakan oleh Raho (2007) bahwa hubungan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, atau kelompok dengan kelompok juga akan langgeng atau terjalin seterusnya, jika hubungan itu saling menguntungkan. Dengan begitu interaksi dapat terjadi dan berkelanjutan bukan saja karena saling mempengaruhi saja akan tetapi juga saling menguntungkan. Tetapi untuk mencapai hubungan timbal balik itu diperlukan satu keseimbangan (balance) dimana yang satu memiliki daya tarik yang membangkitkan stimulus dan yang lainnya terpengaruh untuk memberi respon. Itu sebabnya interaksi sosial (social interaction) disebut sebagai kontak atau hubungan timbal balik atau interstimulasi dan respons antar individu, antara kelompok atau antara individu dan kelompok.

Selain latar kehidupan masa lalu, kondisi kekinian juga memberi kontribusi pada hubungan Majikan dan PRT. Linton yang dikutip (Soekamto, S, 2004) mengemukakan bahwa sesungguhnya status sosial adalah sekumpulan hak dan kewajiban

yang dimiliki seseorang dalam masyarakatnya. Orang yang memiliki status sosial (social status) yang tinggi akan ditempatkan lebih tinggi dalam struktur masyarakat dibandingkan dengan orang yang status sosialnya rendah. Status erat kaitannya dengan peran seseorang, semakin tinggi status seseorang maka perannya di masyarakatpun semakin besar, dan sebaliknya semakin rendah status sosial seseorang semakin sedikit pula peran yang bisa dimainkannya. Kedudukan dan peranan merupakan unsur-unsur baku dalam sistem lapisan dan mempunyai arti yang penting dalam sistem sosial.

Adapun status sosial dalam hubungan Majikan dan PRT disini mencakup pendidikan, penghasilan dan jenis pekerjaan, pendidikan sangat berpengaruh dalam melakukan interaksi, sebab pendidikan itu sendiri dapat mengantarkan seseorang untuk lebih bijak dalam mengambil keputusan, lebih terampil dalam berkomunikasi dan lebih positif dalam bersikap dan memberi penilaian terhadap orang lain. Melalui pengetahuan seseorang akan lebih mudah bekerjasama dan melakukan empati atau penyesuaian diri dengan orang lain. Selain pendidikan, penghasilan juga memberi kontribusi pada keharmonisan hubungan Majikan dan PRT. Upah adalah jembatan bagi kepuasan PRT, dan seberapa besar upah tersebut, sangat ditentukan oleh sejauh mana penghasilan Majikan untuk memberi upah kepada pembantunya.

Selain tingkat pendidikan dan penghasilan, tingkat keterampilan juga memberi kontribusi positif bagi terciptanya hubungan yang harmonis antara Majikan dan PRT. Disadari benar bahwa seorang Majikan sangat berkeinginan untuk memperoleh kepuasan atas kerja yang dilakukan oleh pembantunya dan salah satu syarat kepuasan tersebut adalah jika pembantunya memiliki keterampilan (skill), khususnya dalam bidang kerumahtanggaan, dengan begitu semakin terampil seorang pembantu semakin disenangi oleh Majikannya. Di samping pendidikan dan keterampilan, kebutuhan akan kehadiran majikan dan PRT, ikut memberi andil bagi terciptanya hubungan harmonis antar majikan dan PRT. Kebutuhan dapat menjadi bargaining position, baik dalam memilih jenis pekerjaan, jam kerja, tempat kerja maupun upah yang harus diterima oleh PRT atau dikeluarkan oleh majikan.

Berdasar pada uraian di atas maka penelitian ini bertujuan memperoleh data dan informasi bagaimana dua dimensi waktu yaitu latar kehidupan masa lalu yang meliputi pendidikan, pendapatan, pekerjaan orang tua, sosialisasi dan pola asuh dan kondisi-kondisi kekinian yang meliputi status sosial ekonomi termasuk didalamnya pendidikan, pekerjaan, penghasilan serta kebutuhan dan keterampilan PRT memberi

kontribusi pada terciptanya hubungan yang harmonis dan disharmonis. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk studi kasus dengan pendekatan fenomenologi (Milles, 2000), dengan begitu penelitian ini bukan saja melihat realitas hubungan Majikan dan PRT apa adanya, akan tetapi melihat hubungan itu lebih jauh ke dalam, oleh sebab itu subjek/informan penelitian ini bukan saja Majikan dan PRT, akan tetapi juga orang tua yang melahirkan dan membesarkannya, keluarga terdekatnya, tetangga dan orang-orang yang memberi kontribusi pada kehidupan masa lalu dan kehidupan kekinian.

Khusus Subjek//informan yang terdiri dari empat PRT dan empat majikan pengguna jasa PRT di Kota Makassar dipilih dengan ketentuan sebagai berikut: (1) PRT yang tinggal bersama majikan (live in), (2) PRT yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1(satu) tahun, (3) Majikan yang telah mempekerjakan PRT lebih dari satu kali, (4) PRT yang telah bekerja lebih dari satu majikan.

Berdasar pada kajian diatas maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan fokus dan tujuan penelitian. Ada 3 (tiga) teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: observasi, wawancara mendalam (in-depth interview) dan dokumentasi. Data yang dikumpul dari hasil observasi dan hasil wawancara serta dokumentasi, diolah dan dianalisis dengan teknik analisis komponensial (Componential analysis) (Bungin, B, 2005).

Makassar sengaja dipilih karena kota ini merupakan salah satu kota metropolitan dengan jumlah penduduk 1. 253.658 jiwa dan diperkirakan 14. 359 KK yang berstatus sebagai keluarga sejahtera dan menggunakan jasa PRT. Makassar adalah salah satu kota dengan tingkat pertumbuhan ekonomi tinggi, infra struktur yang relatif memadai, merupakan daya tarik bagi orang desa untuk mengadu nasib dan mencari alternatif kehidupan di Kota ini. Makassar adalah kota terbuka dengan berbagai fenomena hubungan PRT dan majikan yang sering menjadi sorotan publik (BPS, 2010).

Kota Makassar terletak antara 119°24'17'38" Bujur Timur dan 5°8'6'19" Lintang Selatan yang berbatasan sebelah utara dengan Kabupaten Maros, sebelah timur dengan Kabupaten Maros, sebelah selatan dengan Kabupaten Gowa dan sebelah barat adalah Selat Makassar(A. Rimba, 2009). Selain itu, kota Makassar juga masih sebagai pusat pelayanan (service center) di KTI, berperan sebagai pusat perdagangan dan jasa, pusat kegiatan industri, pusat kegiatan pemerintahan, simpul jasa angkutan barang dan penumpang baik darat, laut maupun udara dan pusat pelayanan pendidikan dan kesehatan.

Kota Makassar juga termasuk kota tujuan

yang dikunjungi oleh orang-orang dari berbagai bangsa dengan berbagai hasrat dan kepentingan. Demikian juga tetap menjadi tujuan orang-orang dari berbagai daerah dan suku bangsa di tanah air, dan lebih-lebih menjadi tujuan utama bagi orang-orang dari wilayah timur, termasuk dari Sulawesi Selatan sendiri. Tampaknya Makassar masih punya daya pikat bagi orang-orang untuk menggapai harapan, meniti karier, dan tempat mencari nafkah bagi kaum miskin pedesaan, setelah tempat kelahirannya tidak lagi menjanjikan untuk hidup lebih baik. Keluarga miskin dari pedesaan, terutama warga miskin Sulawesi Selatan menjadikan Makassar sebagai solusi dari permasalahan hidup yang mereka hadapi. Kebijakan pembangunan yang selama ini dilakukan sejak pemerintah Orde Baru, bukan membuat warga miskin di pedesaan betah di kampungnya, bahkan sebaliknya mereka resah karena tidak dapat berbuat banyak. Tanahnya yang tandus akhirnya terjual, atau diambil paksa untuk dijadikan kebun raksasa dan kebutuhan ekspor atau dipergunakan untuk pembangunan pabrik dengan teknologi tinggi agar kepentingan masyarakat kota terpenuhi. Tanpa pengetahuan dan keterampilan yang relevan, masyarakat desa akhirnya menjadi penonton di kampungnya sendiri. Akhirnya, mereka ke kota, salah satu kota tujuan adalah kota Makassar, atau kalau memungkinkan menjadi TKI untuk dipekerjakan di Malaysia atau di negara mana saja yang membutuhkan tenaga kasar atau kuli.

Hijrahnya penduduk desa yang miskin ke Makassar tentu saja berimplikasi pada masalah kependudukan dan ketenagakerjaan, serta masalah sosial kemasyarakatan. Sebagaimana diketahui bahwa penduduk kota Makassar semakin hari semakin meningkat, yaitu dari jumlah 1.253.656 jiwa pada tahun 2008 meningkat menjadi 1.272.349 jiwa tahun 2009, terdiri dari 610.270 laki-laki dan 662.079 perempuan (BPS, 2010). Jumlah penduduk yang meningkat tersebut tentu adalah rahmat karena dapat menjadi potensi pembangunan (development potency). Hal itu dapat terjadi apabila tingkat pertumbuhan ekonomi juga meningkat disertai dengan terbukanya secara luas lapangan kerja. Namun, sayangnya hal itu tidak terjadi sehingga angka pengangguran pun semakin meningkat. Tingginya angka pengangguran juga semakin diperparah oleh kenyataan bahwa lapangan kerja yang tersedia bukan diperuntukkan bagi keluarga miskin yang tidak punya pengetahuan dan keterampilan. Akan tetapi, dipersiapkan terutama bagi lulusan sekolah fomal dari SLTA sampai Perguruan tinggi, terutama untuk mengisi lapangan kerja di sektor formal. Sayangnya perencanaan ketenagakerjaan ini pun mengalami hambatan karena *dassein* dan *dassollen* tidak pernah bertemu.

Sebagaimana diketahui bahwa hingga tahun 2009 pencari kerja yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar sebanyak 5.884 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 2.858 orang dan perempuan 3.026 orang. Dari jumlah tersebut tingkat pendidikan Sarjana menempati peringkat pertama yaitu sekitar 41,13 persen disusul tingkat pendidikan SMA sekitar 38,92 persen (BPS, 2010). Data di atas menunjukkan bahwa masalah ketenagakerjaan memang menjadi masalah yang pelik dan krusial, yang terdidik saja sudah tidak kebagian lapangan kerja, apalagi mereka yang tidak berijazah dan tidak punya keterampilan, satu-satunya jalan baginya adalah hanya bekerja disektor informal, dan jumlah mereka yang terlibat disektor ini sangat besar, bahkan mungkin melebihi jumlah pencari kerja yang berijazah mulai SD sampai keperguruan tinggi. Mereka datang dari keluarga miskin baik di perkotaan maupun dari pedesaan, dan yang mereka miliki adalah tenaga dan keinginan, tanpa pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Hal yang menarik dari mereka adalah keinginan untuk hidup dan mencari solusi atas berbagai tantangan yang dihadapi. Orang-orang seperti ini biasanya membuka usaha kecil diberbagai bidang misalnya jadi tukang becak, sopir atau membuka usaha kuliner di emperan toko dan di sudut jalan yang strategis. Namun, usaha mereka di sektor informal kebanyakan mengganggu ketertiban dan keindahan kota. Kendati demikian, peran mereka perlu dihargai karena dapat membantu pemerintah kota mengurangi pengangguran.

Fenomena lain dan menjadi masalah kependudukan di Kota Makassar dilihat dari aspek sosial adalah kaum miskin kota dan pendatang dari desa yang benar-benar tidak tersalur di sektor informal, yaitu calon pembantu rumah tangga. Mereka ini jumlahnya cukup besar bahkan melebihi daya serap masyarakat yang membutuhkannya. Data yang dilakukan oleh BKKBN Kota Makassar (BPS, 2010) memperlihatkan bahwa pada tahun 2009 di Kota Makassar jumlah keluarga pra sejahtera sebanyak 63.964 keluarga dan keluarga sejahtera I sebanyak 52.700 keluarga dengan jumlah kepala keluarga sebanyak 254.868.

Data di atas menunjukkan bahwa keluarga prasejahtera dan keluarga sejahtera I jumlahnya cukup besar. Mereka bermata pencaharian tidak jelas, dan sebageian dari mereka mungkin termasuk pengangguran. Kalau mereka berminat menjadi PRT, atau sekarang sudah menjadi PRT, maka tentu saja semakin menambah jumlah PRT yang akan bekerja pada majikan. Kalau hal ini terjadi maka posisi tawar (bargaining position) akan menjadi rendah karena permintaan dan penawaran (*suplay and demand*) yang tidak seimbang. Realitas inilah yang sering melahirkan

terjadinya hubungan patron klien. Kalau hubungan ini tidak dimanfaatkan oleh kedua belah pihak ke arah yang membangun atau positif maka akan terjadi kesewenang-wenangan. Akan tetapi, jika keduanya dapat memanfaatkan secara positif pasti akan melahirkan hubungan yang harmonis atau hubungan asosiatif.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar kehidupan masa lalu dan kondisi-kondisi kekinian antara Majikan dan PRT sangat berbeda. Ukuran yang digunakan adalah hasil wawancara mendalam dan hasil observasi terhadap empat majikan dan PRT. Majikan menjalani latar kehidupan yang baik, dibesarkan dari keluarga yang umumnya berpenghasilan tetap, berkecukupan, dan secara umum berpendidikan, sejak kanak-kanak menjalani sosialisasi yang baik dan sempurna, Sementara itu Empat PRT masing-masing dibesarkan dari keluarga petani penggarap, miskin dan kurang pendidikan, mereka menjalani proses sosialisasi yang kurang sempurna, Perbedaan latar kehidupan ini merupakan embrio lahirnya hubungan yang tidak seimbang yang kemudian membentuk hubungan patron klien (Scott, 2000: 74). Makna dan aplikasi hubungan seperti ini melihat PRT sebagai property dan memperlakukannya sebagai budak atau apa saja yang ia ingin lakukan. Namun hubungan yang tidak seimbang seperti temuan dalam penelitian ini menunjukkan sebaliknya bahwa hubungan patron klien justru melahirkan hubungan yang harmonis, Empat Majikan dan PRT menjalani hubungan antara 3 (tiga) sampai 8 (delapan) tahun tanpa resistensi yang signifikan.

Hasil wawancara terhadap empat PRT menyimpulkan bahwa meskipun perlakuan majikan seringkali bertentangan dengan kata hati PRT tetapi mereka menerima sebagai bagian dari statusnya sebagai pekerja, sebaliknya pula seperti hasil wawancara terhadap empat majikan menyimpulkan bahwa seringkali Majikan merasa kurang senang dengan hasil kerja pembantunya, akan tetapi mereka memaklumi karena butuh dengan pembantu, dan ingin menciptakan hubungan yang harmonis.

Kemampuan keduanya melakukan hubungan yang harmonis selama kurun waktu antara tiga sampai delapan tahun, disebabkan oleh kemampuan keduanya melakukan akomodasi dimana Majikan dan PRT berupaya untuk melaksanakan kompromi, keduanya saling mengurangi tuntutan, saling mengerti dan memahami, baik persamaan maupun perbedaan. Akomodasi atau proses penyesuaian sosial ini dilakukan oleh Majikan dan PRT agar diperoleh suatu keseimbangan. Keseimbangan yang

dimaksud disini adalah upaya untuk memperkecil pengaruh negatif munculnya hubungan patron klien yang sejak semula terjadi perbedaan yang jauh antara majikan dan PRT baik masa lalu maupun masa kini.

Selain akomodasi, hubungan harmonis antara Majikan dan PRT, juga dilakukan melalui hubungan "cooperative". Ini dilakukan melalui strategi kerjasama bargaining, dimana Majikan dan PRT melakukan pertukaran barang dan jasa yang saling menguntungkan, hal ini dapat dilihat pada kebijakan Majikan memberi fasilitas kamar dan tempat tidur, menyiapkan perangkat dapur dan alat kerumahtanggaan yang baik, upah yang memuaskan, sebagaimana diketahui bahwa empat PRT berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, menerima penghasilan yang meskipun di bawah UMP (upah minimum propinsi) tetapi mereka tetap menganggap cukup untuk menghidupi dirinya. Rasa puas itulah sehingga PRT memberi pelayanan yang baik kepada majikan, kerja mulai subuh sampai majikan tertidur dan sebagainya, semua ini dilakukan oleh keduanya karena keinginan untuk saling memberi dan menerima yang terbaik sebagai bagian dari upaya penyesuaian diri.

Perbedaan Status Sosial (social status) Majikan dan PRT yang meliputi pendidikan, jenis pekerjaan dan penghasilan yang berpotensi melahirkan pola hubungan disosiatif justru melahirkan hubungan asosiatif. Hal ini disebabkan oleh kemampuan Majikan dan PRT melakukan suatu proses "asimilasi". Proses ini dilakukan karena dua diantara empat Majikan dan PRT bukan saja berbeda dalam status sosial, akan tetapi juga berbeda agama dan etnik.

Selain kemampuan menyesuaikan diri karena perbedaan latar kehidupan, kondisi-kondisi kekinian juga memberi kontribusi pada terciptanya pola hubungan asosiatif atau hubungan yang harmonis, kondisi dimaksud meliputi tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, pendapatan, kebutuhan dan keterampilan PRT. Setelah diperoleh data dan informasi mengenai kondisi-kondisi dimaksud maka nampaklah bahwa faktor kebutuhan menjadi kondisi yang paling dominan. Empat majikan (employers) yang diwawancarai menyimpulkan bahwa kebutuhan memang menjadi faktor yang sangat mempengaruhi hubungan dengan PRT, dibutuhkan karena jujur, terampil dan disiplin, sementara itu PRT butuh dengan majikan karena ingin memperoleh kehidupan pisik, dan psikis, termasuk dihargai sebagai manusia.

Majikan dan PRT saling membutuhkan sehingga meski berbeda latar kehidupan, mereka tetap harmonis. Kebutuhan mengantar majikan dan PRT untuk selalu menjaga keharmonisan melalui penyesuaian diri. Berdasar pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa harmonisasi hubungan

Majikan dengan PRT terjadi disebabkan oleh kemampuan keduanya menyesuaikan diri atas berbagai perbedaan, baik dilihat dari latar kehidupan masa lalu maupun kondisi kekinian yang menyertai hubungan tersebut. Penyesuaian dilakukan untuk memperoleh keseimbangan, karena hanya dengan keseimbangan itu interaksi sosial (social interaction) dapat menciptakan sesuatu yang saling menguntungkan. Realitas ini sangat relevan dengan apa yang dikemukakan oleh (Elliot, S, 2000) bahwa interaksi sosial (social interaction) sebagai peristiwa saling mempengaruhi satu sama lain. Dengan demikian, jika hubungan itu asimetris atau hanya satu diantaranya yang mempengaruhi, maka hubungan itu dianggap bukan interaksi. Interaksi terjadi hanya jika keduanya melaksanakan hubungan simetris. Hubungan simetris dapat terjadi jika kedua belah pihak saling mempengaruhi dan keduanya memperoleh keuntungan bersama. Dengan demikian, interaksi dapat terjadi dan berkelanjutan bukan saja karena saling mempengaruhi saja akan tetapi juga saling menguntungkan.

Hubungan antara majikan dan PRT sebagaimana diuraikan di atas dapat berlangsung lama yaitu antara 3 (tiga) sampai 8 (delapan) tahun karena keduanya memperoleh keuntungan bersama, meski harus diakui bahwa diantara mereka ada juga yang merasakan keterpaksaan. Berikut petikan wawancara salah seorang dari empat PRT yang merasa ada keterpaksaan,

“Menurut AS bahwa jam kerjanya memang panjang tetapi tidak ada persoalan, sudah kenyataan, karena kalau kita tidak menerima seperti ini pasti kita diberhentikan, sebenarnya kalau dipikir saya harus dibayar dua kali karena disamping menjaga toko juga bekerja di dapur, tetapi itu tidak, namun demikian bila Idul Fitri saya juga diberikan bonus satu bulan gaji. Jadi saya menerima saja karena saya sudah dipercaya dan disenangi, mau apa lagi daripada pindah di tempat lain yang belum tentu lebih baik.”

Uraian di atas menunjukkan bahwa sesungguhnya AS selalu berupaya memperlihatkan kinerja yang terbaik kepada majikannya, itu berarti bahwa walaupun jam kerja itu panjang tetapi dia menerima sebagai sebuah realitas, meski demikian terkesan bahwa itu dipaksakan karena tidak ada pilihan lain, disamping itu terkesan juga menerima pekerjaan sebagai penjaga toko dan pekerja di dapur, walau terasa berat akan tetapi karena tidak ada pilihan lain, maka kenyataan itu pun harus diterima.

Kalau interaksi itu adalah saling memengaruhi dan saling menguntungkan itu artinya setiap interaksi mengandung upaya untuk memberi dan menerima (take and give). Artinya, majikan (employers) memperoleh tenaga yang membantu tugas-tugas kerumahtanggaan,

sementara PRT (housemaids) menerima imbalan dalam upaya memertahankan hidup.

Di samping memperoleh keuntungan, hubungan majikan dan PRT ditunjang oleh kemampuan keduanya mengadakan penyesuaian diri. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Teori Evolusi Darwin yang dalam biologi diistilahkan sebagai adaptasi. Menurut teori tersebut hanya organisme yang berhasil menyesuaikan diri terhadap lingkungan fisiknya sajalah yang dapat tetap hidup, (dapat menyesuaikan dengan alam dan cuaca). Tingkah laku manusia itu diterangkan sebagai reaksi-reaksi terhadap tuntutan atau tekanan dari lingkungan eksternalnya (Suriasumantri. J.,2000).

Simpulan dan Saran

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Gambaran kehidupan masa lalu dan kondisi-kondisi kekinian empat Majikan dan Pembantu Rumah Tangga yang berbeda menimbulkan hubungan yang tidak seimbang dan cenderung melahirkan pola hubungan patron-klien. Namun hubungan yang sering menimbulkan konflik atau disasosiatif tersebut justru melahirkan hubungan yang harmonis, hal ini disebabkan oleh kemampuan keduanya melakukan akomodasi dimana Majikan dan PRT berupaya untuk melaksanakan kompromi, keduanya saling mengurangi tuntutan, saling mengerti dan memahami, baik persamaan maupun perbedaan. Akomodasi atau proses penyesuaian sosial ini dilakukan oleh Majikan dan PRT agar diperoleh suatu keseimbangan (equilibrium). Selain itu, keduanya mampu melaksanakan hubungan cooperative melalui strategi kerjasama bargaining, dimana Majikan dan PRT melakukan pertukaran barang dan jasa yang saling menguntungkan. Keharmonisan di tengah perbedaan tersebut juga disebabkan oleh kemampuan Majikan dan PRT melakukan suatu proses “asimilasi”. Proses ini dilakukan karena dua diantara empat Majikan dan PRT bukan saja berbeda dalam status sosial, akan tetapi juga berbeda agama dan etnik.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan kepada majikan agar memberi upah yang memuaskan kepada PRT, agar hubungan keduanya bukan saja dilandasi oleh kemampuan PRT melakukan penyesuaian diri akan tetapi juga dilandasi oleh terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani PRT. Penelitian ini menunjukkan bahwa bargaining position PRT lemah dibanding dengan Majikan, oleh sebab itu disarankan kepada Pemerintah dan Pemerhati PRT agar senantiasa memberi pembinaan berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan, karena hanya dengan itu PRT memperoleh nilai tambah untuk

menciptakan keseimbangan, dan keseimbangan inilah yang dapat menciptakan hubungan yang harmonis.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, A. (2004). *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rimba, A. (2009). *Sejarah Kota Makassar*. Online <http://rimbaroom.blogspot.com/2009/03/sejarah-kota-makassar.html>. Diakses 7 September 2011
- Milasari, A. (2005). *Potret Pekerja Rumah tangga (PRT) di Indonesia*. *Jurnal Perempuan* 39. Yayasan Penerbit Jurnal Perempuan, Jakarta.
- Basrowi. (2005). *Pengantar Sosiologi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- BPS. (2010). *Makassar dalam Angka*. BPS Kota Makassar.
- Bungin. (2005). *Metodologi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Elliot, S.N. Et al. (2000). *Educational Psychology: Effective Teaching, Efective Learning*. New York: Mc Graw Hill.
- Komalasari. K. (2007). *Perlindungan Hak-hak PRT (Study Kasus pada Yayasan Sosial Purnakarya Kota Bandung)*. Bandung: UPI.
- Mashar. (2006). *Pembunuhan Pembantu Mencekam Makassar*. *Koran Tempo*. 10 Mei 2006.
- Milles, M.B. (2000). *Analisa Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press.
- Raho. B. (2007). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Ritzer. G. and Douglas, J.G (2004). *Teori Sosiologi Modern, Diterjemahkan dari Karya aslinya " Modern Sociological Theory"* Oleh Alimandan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ritzer. G. (2007). *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Dialihbahasakan Oleh Alimandan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosenberg. R. (ed). (2003). *Perdagangan Perempuan dan Anak di Indonesia*. USAID. Jakarta: Agency for International Development.
- Salbiah. (2003). *Konsep Diri*. Online: <http://duniapsikologi.dagdigdug.com/files/2008/12/konsep-diri.pdf>. Diakses 17 Oktober 2011.
- Sitepu, Anwar. (2007). *Perlakuan Buruk Majikan terhadap Pekerja Migran Wanita Indonesia di Malaysia*. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*. Vol. 12. No. 03.2007.
- Scout. James C. (2000). *Senjatanya Orang-orang yang Kalah: Bentuk Perlawanan Sehari-hari Kaum Tani*. Terj. A. R. Zainuddin, Sayogyo, Mien Joebhaar. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Suryasumantri. S.J. (2000). *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Soe'oad, R.D.F. (2000). *Proses Sosialisasi*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Soekamto. Soerjono. (2004). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.