

Hubungan prestasi kerja pembantu rumah tangga, kepuasan majikan, kemampuan negosiasi dan kerentanan migran wanita pembantu rumah tangga Indonesia di negara tujuan (Studi kasus di wilayah Lembah Klang Selangor Malaysia)

Leli Indah Mindarti ^{a*}

^a Universitas Brawijaya, Malang, Jawa Timur, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Article history:

Dikirim tanggal: 01 Agustus 2015

Revisi pertama tanggal: 15 Agustus 2015

Diterima tanggal: 3 September 2015

Tersedia online tanggal 10 November 2015

Keywords: job performance, women migrant, domestic workers, employer satisfaction and vulnerability

ABSTRACT

This study examines the link between satisfaction and the ability of employers bargaining / negotiating with vulnerability migrant women domestic workers in the workplace employer. The study was conducted in Lembah Kelang Selangor Malaysia region, with a sample of 150 respondent employers who employ migrant female domestic workers from Indonesia and 150 female migrant domestic workers from Indonesia who was working in Malaysia. The results show significant relationship between work performance and ability to satisfy employers' bargaining/negotiating PRT. However, a negative relationship shows between satisfaction and the ability of employers bargaining / negotiating with vulnerability migrant women domestic workers in the workplace employer. An attempt to reduce vulnerability employers of domestic workers in the workplace is not enough with strengthening the legal and political protection. Important and strategic factor carried forward with efforts to increase domestic job performance itself.

INTISARI

Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan antara kepuasan majikan dan kemampuan bargaining/negosiasi PRT dengan kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan. Penelitian dilakukan di wilayah Lembah Klang Slangor Malaysia, dengan sampel sebanyak 150 responden majikan yang memperkerjakan migran wanita PRT asal Indonesia dan 150 migran wanita PRT asal Indonesia yang sedang bekerja di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara prestasi kerja dengan kepuasan majikan dan kemampuan bargaining/negosiasi PRT. Hubungan negatif antara kepuasan majikan dan kemampuan bargaining/negosiasi PRT dengan kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan nampak. Karena itu, upaya mengurangi kerentanan PRT di tempat kerja majikan, tidak cukup sekedar dilakukan melalui perlindungan hukum dan politik. Upaya pemberdayaan prestasi kerja PRT itu sendiri perlu dilakukan.

2015 FIA UB. All rights reserved.

1. Pendahuluan

Pada kurun waktu 2001-2007, kenaikan pengiriman TKI rata-rata mencapai 26,88 % per tahun. Meningkatnya pengiriman TKI ini, telah menjadikan

Indonesia kini sebagai negara terbesar kedua setelah Filipina yang mengekspor tenaga kerja “tanpa ketrampilan” (ILO, 2004). Pada kasus Indonesia, hal yang sama terjadi pada negara berkembang lainnya, pengiriman TKI ke internasional ini, didominasi oleh

* Corresponding author. e-mail: lelyindah@gmail.com

pekerja wanita. Pada tahun 2004 jumlah pekerja wanita yang dikirim ke internasional, mencapai proporsi hingga 77,92%. Adapun jenis pekerjaan yang dimasuki, kebanyakan adalah menjadi pekerja rumah tangga (PRT). Penelitian Rosernberg (2003) dalam ILO (2006), memaparkan bahwa antara 1.400.000 dan 2.100.000 migran wanita Indonesia yang bekerja di internasional, adalah bekerja sebagai PRT. Negara yang menjadi tujuan utama mereka adalah Malaysia (40%) dan Arab Saudi (37%). Human Rights Watch (2005:4) juga melaporkan bahwa lebih kurang 240.000 PRT yang ada di Malaysia, 90% diantaranya adalah warga negara Indonesia (ILO, 2006).

Pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga (PRT), umumnya dikategorikan sebagai pekerjaan bersifat "3-D" (dirty, dangerous and difficult). Kondisi pekerjaan ini, menyebabkan para migran wanita PRT menjadi sangat rentan terhadap pelbagai bentuk diskriminasi, penderaan dan perlakuan sewenang-wenang, bahkan menjurus pelanggaran serius terhadap hak asasi manusia (HAM) (ILO, 2004:iv). Bohring (1998) juga menyatakan para migran umumnya terkonsentrasi dalam pekerjaan SALEP (Shunned by all Nationals Except the Very Poorest – yang dihindari oleh semua warga negara kecuali yang paling miskin) (ILO, 2004:11). Demikian pula RESPECT (European Network of Migran Domestic Workers) menyatakan pekerjaan menjadi PRT, biasanya tidak dihargai dan dianggap tidak penting. Pekerjaan semacam inilah yang umumnya dibagikan kepada migran. Majikan dapat mengesampingkan pelbagai identiti PRT migran, dan memaksakan pelbagai tugas yang azasnya merendahkan, mereka pun akan merasa aneh untuk memberikan kepada sesama warga negara (ILO, 2004:11).

Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan selama ini, rrsualpenelitian ini lebih memfokuskan kepada isu strategik yang belum banyak mendapatkan perhatian dari pelbagai pihak, yaitu menganalisis kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan yang ada di negara tujuan, terutama dalam kaitannya dengan masalah prestasi kerja PRT, kepuasan majikan dan kemampuan bargaining/negosiasi PRT. Adanya pelbagai masalah krusial dibalik phenomena migrasi wanita menjadi PRT di pelbagai negara tujuan tersebut, menunjukkan pentingnya dan relevansinya masalah publik terkait isu kerentanan dan pemberdayaan terhadap migran wanita PRT selama di negara tujuan, untuk terus dikaji secara lebih ilmiah dan sistematis.

Berkaitan dengan kondisi obyektif masalah migran wanita PRT dan konsepsi strategis yang dikembangkan dalam penelitian di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: *"Benarkah ada hubungan/ pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja migran wanita PRT dengan kepuasan majikan, kemampuan negosiasi PRT dan kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan, selama berada di negara tujuan?"*

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian, penelitian ini dilakukan dengan tujuan utama yaitu untuk: (a) Mengidentifikasi kondisi empirik tentang prestasi kerja migran wanita PRT asal Indonesia, kepuasan majikan, kemampuan bargaining/negosiasi PRT dan kerentanan migran wanita PRT selama bekerja di tempat kerja majikan di negara tujuan Malaysia; (b) Menganalisis dan menguji secara empirik hubungan/pengaruh antara prestasi kerja migran wanita PRT, kepuasan majikan, dan kemampuan bargaining/negosiasi PRT dengan kerentanan migran wanita PRT asal Indonesia asal Indonesia selama di tempat kerja majikan di Malaysia.

Hasil analisis dan uji empirik ini, diharapkan penelitian ini mampu memberi manfaat teoritik untuk mengkritisi konsepsi teoritik yang telah ada selama ini, serta mampu memberi manfaat praktis yaitu merekomendasikan kebijakan dan model penanganan kerentanan migran wanita PRT secara lebih komprehensif, berimbang dan sekaligus prospektif untuk masa depan perlunya pekerjaan sebagai PRT ini ditumbuhkan dan diakui sebagai pekerjaan profesional (pekerjaan yang memerlukan kualifikasi keahlian, sikap dan moralitas yang spesifik).

2. Teori

2.1 Penelitian terdahulu

Perbagai penelitian utama tentang migran wanita PRT yang telah dilakukan, dapat dipaparkan berikut, pada tingkat migrasi internasional, Rosenberg (2003) memperkirakan antara 1.400.000 dan 2.100.000 wanita Indonesia bekerja di luar negeri, dengan kebanyakan bekerja sebagai PRT. Rendahnya status sosial dan ekonomi membuat wanita beresiko karena mereka memiliki kekuatan lebih kecil untuk menyuarakan keluhan atau mendapat bantuan, sementara kurangnya pendidikan dan ketrampilan menyebabkan mereka kekurangan alternatif ekonomis. Wanita muda sering tidak siap secara emosional, ekonomis, atau sosial untuk hidup mandiri bila terjadi perceraian atau masalah dalam keluarga. Secara bersamaan, tekanan keluarga dapat

memperburuk kerentanan seorang pekerja. Banyak wanita Indonesia bermigrasi untuk mencari pekerjaan sebagai PRT karena rasa tanggungjawab mereka terhadap keluarga (ILO, 2006:23).

Penelitian PRT di Singapura secara spesifik pernah dilakukan *Human Right Watch* (HRW) dengan topik penelitian *Maid to Order: Ending Abuses Against Migrant Domestic Wokers in Singapore* (2005). Penelitian ini juga mengungkapkan tentang kurangnya perlindungan hukum pada PRT asing di Singapura. UU Ketenakerjaan (*Employment Act*) dan UU Kompensasi Pekerja (*Workmen's Compensation Act*) yang ada, tidak mengikut sertakan PRT dalam perlindungan yang diberikan. Namun, UU Pekerja Asing (*Foreign Wokers Act*) dan UU Agen Ketenagakerjaan (*Employment Agencies Act*), menawarkan standar perlindungan yang lebih rendah bagi PRT dibanding kategori pekerja lain, dan lebih memfokuskan pada masalah peraturan izin kerja ketimbang perlindungan. Kendati telah memegang kontrak tertulis, PRT masih mengalami pelanggaran atas hak-hak mereka, dikarenakan hanya sedikit mekanisme yang efektif dan efisien untuk membuat majikan bertanggungjawab atas penghinaan dan eksploitasi. Sebagai akibat dari tekanan untuk membayar pinjaman, banyak PRT takut mendapat kesulitan dari penyalur mereka bila tidak menyelesaikan kontrak kerja (HRW, 2005:21-24).

Berikutnya, penelitian khusus tentang PRT Indonesia di Singapura, dilakukan Wisnuwardini, Savitri, Bambang Buntoro, Mulyadi dan Sri Palupi (2005) dengan topik penelitian *Problems Faced by Indonesian Domestic Wokers in Singapore: Data and Facts*. Temuan penelitian ini mengungkapkan, meskipun agensi-agensi Indonesia diwajibkan melaksanakan orientasi pra-pemberangkatan kepada para pekerja migran tentang hak-hak mereka, namun tidak ada pelatihan dasar dan sejumlah agensi tidak memberi pelatihan yang tepat (Wisnuwardini,et.al., 2005:4-7). Majikan dapat juga mengembalikan seorang PRT ke agennya bila mereka tidak puas dengan prestasi kerjanya, sehingga lebih meningkatkan perasaan akan ketidakpastian pekerjaan. Setelah kontrak berakhir, banyak majikan yang tidak menjalankan pembayaran sepenuhnya. Pihak agen tenaga kerja dan kedutaan di Singapura seringkali juga menawarkan bantuan kurang efektif kepada PRT Indonesia yang telah mengalami penghinaan dan eksploitasi (Wisnuwardini,et.al., 2005:12-14).

PRT Indonesia di Singapura, juga tidak lepas dari tindak penghinaan di tempat kerja. Sekitar 90%

responden dari bekas PRT Indonesia yang bekerja di Singapura menyatakan bekerja lebih dari 14 jam dan 50% lebih dari 17 jam per hari. Perundang-undangan mahupun kontrak kerja setempat, tidak mengijinkan untuk istirahat selama sehari setiap minggunya, atau untuk hari libur nasional (kecuali di Hong Kong). PRT di Timur Tengah, Singapura dan Malaysia, rata-rata mendapat antara nol hingga dua hari libur per bulannya. Banyak PRT Indonesia juga tidak diizinkan meninggalkan rumah atau berkomunikasi dengan orang luar (Wisnuwardini,et.al., 2005:18 & 35).

Human Rights Watch (HRW) pada tahun 2004 menyampaikan laporan hasil penelitiannya dengan topik *Help Wanted: Abuses Against Fenale Nigrant Domestic Workers in Indonesia and Malaysia*. Temuan penelitian ini mengungkapkan dari sekitar 240.000 PRT di Malaysia, 90% adalah warga Indonesia (HRW, 2005:3). PRT di Malaysia, umumnya juga kurang memperoleh perlindungan hukum. Misalnya di Malaysia dikecualikan dari Nota Kasusepakatan Bersama (MoU) tentang pekerja migran yang ditandatangani Pemerintah Indonesia dan Malaysia pada tahun 2004, di atas dasar PRT terbilang “non-ahli”. Pengawas Hak Azasi Manusia (HAM) melaporkan bahwa Pemerintah Malaysia menyerahkan penyelesaian sebagian besar kasus penghinaan di tempat kerja kepada para agen atau penyalur yang dimotivasi laba, di mana mereka sendiri sering dituduh menjalankan penghinaan, atau tidak teliti dalam memantau kondisi kerja PRT (HRW, 2004:2). Pada tahun 2003, hampir 18.000 PRT di Malaysia melarikan diri dari majikan. Sebagian besar kasus, hal ini disebabkan praktik-praktik kepegawaian yang menghina (HRW, 2004:6).

Penelitian tentang kondisi PRT di Negara-negara Arab, dilakukan ILO pada tahun 2004 dengan topik *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers*. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa antara 70% dan 90% dari pekerja migran Indonesia dan Filipina bekerja di Timur Tengah adalah wanita. Jumlah keseluruhannya mencapai hingga puluhan ribu wanita meninggalkan rumah mereka setiap tahunnya (ILO, 2004:15). Survey yang dilakukan, di Bahrain ditemukan hanya 44% dari PRT yang telah menandatangani sebuah kontrak sebelum kedatangan (ILO, 2004:21). PRT juga mengalami penghinaan fisik, verbal atau seksual. Hasil survey ILO menemukan bahwa 51% di Kuwait, 47% di Bahrain, dan 50% di Uni Arab Emirat, PRT pernah mengalami penghinaan fisik, verbal atau seksual. Keharusan menjalani pemeriksaan kesehatan, serta penghinaan fisik

dan seksual ketika berada di dalam kamp pelatihan, selama bekerja dan setelah kembali ke tempat asal, membuat PRT rentan tertular HIV/AIDS dan penyakit menular seksual lainnya ((ILO, 2004:18).

2.2 Konsep prestasi kerja PRT

Pekerjaan sebagai PRT sesungguhnya merupakan bagian dari pekerjaan pelayanan jasa sosial (*social service*) yang spesifik. Pekerjaan sebagai PRT ini, tidak hanya memerlukan ketrampilan teknis saja, namun juga sangat menuntut adanya kasusanggupan dan kemampuan mencurahkan nilai-nilai sosial-kemanusiaan. Separti kepedulian, ketulusan, keikhlasan, kesabaran, ketabahan, kejujuran dan sebagainya. Sebagai bagian dari pekerjaan pelayanan sosial, Lovelock (1988) dalam Soeprato (2005) selanjutnya menyatakan sejumlah nilai yang harus diperhatikan dalam memberi pelayanan yang bermutu, yaitu:

- a) *Empahty* (empati), adanya perhatian yang optimal dalam memberi pelayanan
- b) *Assurance* (jaminan), adanya jaminan yang berupa dapat dipercaya, kesopanan dan keramahan, dan sebagainya
- c) *Responsiveness* (tanggunjawab), adanya kemampuan bertanggungjawab, cepat tanggap dan semacamnya
- d) *Reliability* (handal), pelayanan yang nyata dan tepat.
- e) *Tangible* (terjangkau), bentuk dan penampilan fisik pelayanan, dapat dengan mudah diperoleh pihak pengguna.

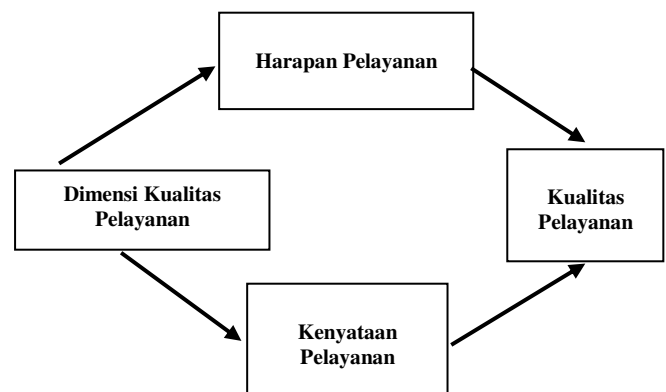
Hodge (1993) selanjutnya mengemukakan pedoman prestasi kerja pelayanan dapat dilihat dari indikator: (a) efektivitas penyelenggaraan (*effectiveness or outcome*), (b) *cost effectiveness* (efektivitas biaya), (c) ukuran luaran (*outputs measures*), (d) *efficiency* (efisiensi), (e) *level of service* (derajat pelayanan), dan (e) keuntungan yang diperoleh dari prestasi kerja suatu pelayanan (*work load or demand*). Rosen (1993) menegaskan pengukuran kualitas pelayanan dapat dibagi menjadi: (a) pengukuran kuantitas output, (b) pengukuran input, dan (c) pengukuran kualitas output (Soeprato, 2005:).

Prestasi kerja PRT, dengan demikian dapat diartikan sebagai tingkat kualitas dari pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari PRT dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai PRT. Dari pelbagai kriteria pelayanan bermutu/berkualitas, prestasi kerja PRT tidak hanya berkaitan dengan kualitas hasil kerjanya atau hasil dari pelaksanaan pekerjaannya saja.

Aspek prestasi kerja PRT yang sama pentingnya yaitu mutu/kualitas dari perilaku yang ditunjukkan PRT dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Perilaku dalam melaksanakan pekerjaan, pada dasarnya akan mencakup sikap, ucapan, ekspresi, penampilan fisik diri, orientasi kepentingan dan tindakan/perbuatan yang ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Prestasi kerja PRT dengan demikian dapat diartikan sebagai tingkat kualitas dari perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil dari melaksanakan pekerjaan itu sendiri.

2.3 Konsep kepuasan majikan

Sebagai bagian dari pekerjaan pelayanan sosial (*social service*), Valarie Zelthami (1980) dalam Soeprato (2005) menegaskan bahwa kualitas pelayanan pada hakekatnya dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para pengguna atas pelayanan yang sesungguhnya mereka terima dengan yang mereka inginkan. Apabila pelayanan yang diterima sesuai dengan yang diharapkan pengguna, maka pelayanan tersebut dikatakan memuaskan. Sehingga dalam setiap kegiatan pelayanan, akan terkandung 2 dimensi kualitas pelayanan, yaitu harapan pengguna dan kenyataan yang diberikan pemberi layanan. Dimensi kualitas pelayanan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Dimensi Kualitas Pelayanan

Kepuasan pengguna pelayanan atau kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), akan terwujud ketika terjadi kesesuaian antara harapan dengan kenyataan pelayanan. Terciptanya kepuasan pelanggan ini, selanjutnya dapat memberi berbagai manfaat. Baik untuk pihak pengguna pelayanan maupun pihak pemberi pelayanan itu sendiri. Antara, hubungan antara pengguna/pelanggan dan pemberi pelayanan akan menjadi harmonis. Keharmonisan ini kemudian akan menjadi dasar yang baik untuk terciptanya loyalitas, citra baik, reputasi makin baik di mata pengguna/pelanggan. Demikian juga, keharmonisan ini

akan menjadi sumber dan kekuatan utama untuk dapat memberikan keuntungan yang makin meningkat bagi pihak pemberi pelayanan (Tjiptono, 1995).

Kondisi yang sebaliknya akan terjadi, ketika kepuasan pelanggan tidak dapat dipenuhi akan menyebabkan terjadinya hubungan yang tidak harmonis antara pihak pelanggan dan pihak penyedia pelayanan. Adanya ketidakharmonisan ini selanjutnya akan menyebabkan timbulnya berbagai bentuk kerugian yang dialami oleh kedua belah pihak, baik bagi pihak pengguna maupun pemberi pelayanan sendiri. Berbagai bentuk kerugian yang terjadi, dapat mulai dari yang bersifat ekonomis maupun non-ekonomis. Kerugian ekonomi, terutama terjadi dalam bentuk pemborosan finansial dan penggunaan aneka sumberdaya ekonomi lain, baik bagi pihak pelanggan maupun pemberi pelayanan. Kerugian ekonomi dapat juga terjadi dalam bentuk putusannya hubungan pemberian jasa anatar pihak pengguna pelayanan dengan pihak pemberi pelayanan tersebut. Sedangkan kerugian non-ekonomi, dapat terjadi dalam berbagai bentuk mulai rasa kesal, kecewa, marah, sikap semena-mena dan bahkan juga dalam bentuk tindakan penghinaan serta kekerasan yang mengancam keselamatan fisik dan jiwa pihak pelanggan maupun pemberi pelayanan itu sendiri.

Kepuasan pengguna/pelanggan, dengan demikian merupakan faktor sangat penting diperhatikan dalam mengkaji dan membangun hubungan positif dan berkelanjutan antara pihak pelanggan dan pemberi pelayanan. Termasuk dalam hubungan antara pihak majikan dan migran wanita PRT. Tingkat kepuasan majikan terhadap prestasi kerja migran wanita PRT yang diperkerjakannya, menjadi faktor sangat penting dipertimbangkan dalam mengkaji masalah hubungan majikan dan migran wanita PRT. Khususnya terhadap masalah kerentanan yang dapat dialami oleh pihak migran wanita PRT maupun pihak majikan akibat tindakan migran wanita PRT.

Meskipun kepuasan pelanggan sangat penting, dalam prakteknya tidak mudah diukur secara pasti. Masalah utama yang sering dihadapi adalah ukuran kualitas pelayanan atau kepuasan pelanggan tersebut yang menentukan bukan penyedia layanan (*provider*), tetapi lebih terletak pada tanggapan pelanggan. Sedangkan pelanggan sendiri kebanyakan tidak terbuka menyatakan dalam hal baik buruknya pelayanan. Apa yang terjadi dan terpantau oleh penyedia layanan, lebih banyak berupa keluhan-keluhan yang susah dicerna oleh penyedia layanan. Meskipun pengukuran kepuasan pengguna/pelanggan tidak mudah dilakukan, terdapat

beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan pelanggan yaitu: (1) membandingkan harapan pelanggan dengan kenyataan pelayanan, dan (2) mengukur prestasi kerja atau tingkat pelayanan yang diberikan kepada pihak pemberi pelayanan.

Dalam penelitian ini, tingkat kepuasan pelanggan khususnya tingkat kepuasan majikan, akan lebih banyak diukur melalui cara pertama, yaitu dengan membandingkan harapan majikan dengan kenyataan pelayanan yang diterima majikan. Sedangkan cara kedua, melalui pengukuran tingkat pelayanan dari pihak pemberi pelayanan, akan lebih digunakan untuk mengukur prestasi kerja PRT seperti telah dipaparkan pada bagian sebelumnya.

2.4 Konsep kemampuan bargaining/ negosiasi PRT

Kemampuan bargaining/negosiasi PRT ini pada dasarnya adalah berkaitan dengan kemampuan pihak PRT untuk menjalankan komunikasi yang efektif dengan pihak majikan dalam rangka mengatasi berbagai bentuk hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai PRT maupun mencegah kemungkinan terjadinya tindakan majikan yang menimbulkan kerentanan pada pihak PRT khususnya. Komunikasi yang efektif dalam rangka menyelesaikan hambatan/konflik tersebut akan memungkinkan untuk dikembangkan jika dilandasi adanya sikap percaya diri, saling menghargai dan semangat saling memberi dan menerima (*take and give*).

Negosiasi karenanya dapat diartikan sebagai proses saling memberi dan menerima (*take and give*) di antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik (Nawawi, 2007). Jandt dan Gillette (1995) serta Nawawi (2007) selanjutnya menegaskan bahwa penanganan konflik melalui negosiasi sebaiknya lebih mengutamakan metod *win-win solution*. Kecuali dalam tertentu dimana posisi tawar (*bargaining position*) sangat kuat dan adanya kepatutan memenangkan konflik, dapat ditempuh metod *win-lose solution*.

Selanjutnya, dalam rangka mendukung peningkatan sikap percaya diri, saling menghargai dan semangat saling memberi dan menerima di antara PRT-majikan, maka prestasi kerja PRT merupakan faktor yang sangat penting dan relevan untuk ditingkatkan. Melalui peningkatan prestasi kerja PRT, pihak PRT akan makin lebih percaya diri. Demikian pula, pihak majikan juga akan dapat memberi apresiasi yang lebih positif kepada PRT. Meningkatnya kepercayaan diri PRT dan

apresiasi positif pihak majikan, pada gilirannya akan dapat meningkatkan sikap saling menghargai dan semangat saling memberi dan menerima. Kedua sikap ini akhirnya akan menjadi faktor penting untuk mendukung berkembangnya komunikasi yang lebih lancar dan efektif antara PRT dengan majikan. Khususnya dalam rangka menyelesaikan setiap hambatan dan ketegangan dengan metod saling menguntungkan (*win-win solution*).

2.5 Konsep kerentanan pekerja rumah tangga

Berbagai studi yang telah dilakukan, mengungkapkan terjadinya *kerentanan* yang berlipat ganda dari para pekerja migran wanita yang bekerja sebagai PRT. Baik akibat dari statusnya sebagai wanita, sebagai orang asing, serta jenis pekerjaannya yang dikategorikan sebagai “3D” (ILO, 2004:2-3). UNIFEM (*United Nations Development Fund for Women*) pada tahun 2005 menjalankan penelitian yang mensarikan aneka bentuk diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang yang dialami migran wanita, termasuk PRT, ke dalam 7 (tujuh) isu utama yaitu: kondisi kerja yang eksploitatif; terbatasnya kebebasan bergerak; diskriminasi pasar tenaga kerja kepada wanita; kondisi kerja yang berbahaya dan merendahkan; penderaan berbasis gender di tempat kerja; rasisme dan xenofobia berbasis gender kepada buruh migran wanita; had kepada kemampuan buruh migran untuk berserikat dan menegakkan hak-hak mereka (UNIFEM, 2005:3-4).

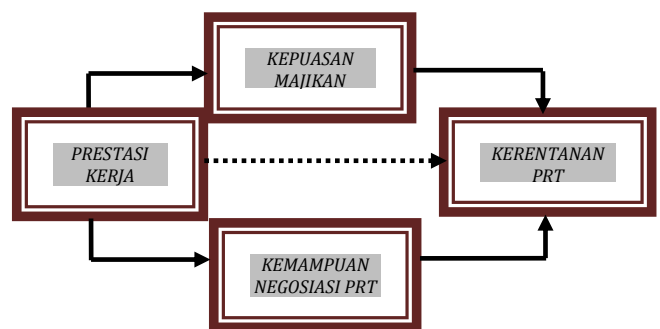
Selanjutnya ILO (2004) mengungkapkan 8 (delapan) alasan khusus atau faktor khusus yang menyebabkan terjadinya kerentanan berlipat ganda yang dialami oleh para pekerja migran wanita yang menjadi PRT, yaitu:

- Strereotip gender yang terus berlangsung dalam lapangan kerja;
- Kurangnya perlindungan tenaga kerja dan perlindungan sosial;
- Kebijakan-kebijakan keimigrasian yang diskriminatif;
- Buta hukum dan ketakutan pada penguasa/pihak berwenang;
- Hubungan kerja yang bergantung;
- Lingkungan kerja yang menyendiri dan terisolasi;
- Kurangnya organisasi dan perwakilan;
- Xenofobia dan stigmatisasi (ILO, 2004:10).

Dari keseluruhan paparan (deskripsi) di atas, secara eksplisit menunjukkan bahwa hingga kini masih terjadi adanya kasusenjangan (*gap*) yang besar antara realitas normatif dan realitas empirik yang berkaitan dengan masalah pekerja migran wanita, khususnya yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga (PRT) di negara tujuan.

2.6 Kerangka analisis penelitian

Masalah kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan, merupakan masalah yang sangat kompleks. Upaya mengurangi kerentanan migran wanita PRT, tidak cukup hanya dilakukan melalui pendekatan hukum, politik dan sosial budaya semata. Aspek yang tidak kalah pentingnya adalah pemberdayaan terhadap prestasi kerja migran wanita PRT itu sendiri. Hal ini mengingat prestasi kerja migran wanita PRT, akan berkaitan langsung dengan kepuasan majikan dan posisi tawar/kemampuan negosiasi PRT. Kepuasan majikan dan posisi tawar (*bargaining*) PRT ini akhirnya akan menjadi faktor kunci yang menentukan tingkat perlakuan majikan terhadap migran wanita PRT. Tingkat kerentanan yang terjadi pada migran wanita PRT, karenanya akan sangat dipengaruhi oleh tingkat prestasi kerja migran wanita PRT dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai PRT.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian Pemberdayaan Migran Wanita Asal Indonesia di Negara Tujuan

Sesuai kerangka konseptual analisis di atas, maka penelitian yang memfokuskan pada masalah prestasi kerja migran wanita PRT asal Indonesia di tempat kerja majikan di negara tujuan dan kepuasan majikan, adalah sangat penting dan strategis dilakukan dalam rangka menurunkan tingkat kerentanan migran wanita.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dipilih dan dipergunakan karena sesuai dengan masalah dan tujuan

utama yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yakni untuk menguji secara empiric, khususnya dalam artikel ini adalah menguji ada tidaknya hubungan/pengaruh yang positif dan signifikan antara prestasi kerja migran wanita PRT dengan kepuasan majikan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup 2 (dua) kelompok utama yaitu: (a) populasi majikan yang ada di wilayah Lembah Klang Selangor Malaysia, sebagai pihak pengguna migran wanita PRT asal Indonesia, dan (b) populasi migran wanita PRT asal Indonesia yang berada di wilayah Lembah Klang Selangor Malaysia dan sekitarnya. Responden dari kelompok migran wanita PRT asal Indonesia, adalah sebanyak 150 orang. Jumlah responden sebanyak ini ditetapkan berdasarkan bilangan sampel 0.05% (Kerlinger 1972) daripada jumlah PRT Indonesia di Selangor Malaysia dan sekitarnya yaitu 294.115 orang (KBRI 2007). Responden dari kelompok PRT ini, diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling dan snow-balling sampling.

Responden dari kelompok majikan adalah juga sebanyak 150 orang. Responden dari kelompok majikan ini juga dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snow-balling sampling*. Teknik ini dilaksanakan dengan pertama memilih sejumlah rumah tangga di wilayah penelitian yang tengah memperkerjakan migran wanita PRT asal Indonesia. Berdasarkan referensi majikan ini kemudian responden majikan berikutnya dipilih hingga mencapai jumlah sampel yang ditetapkan.

Data utama yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik soal selidik yang berupa angket tertutup (*open-ended questionnaire*). Data empirik yang telah diperoleh dari hasil penelitian lapangan, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis statistik induktif. Alat analisis statistik deskriptif utama yang digunakan adalah berupa analisis distribusi frekuensi. Sedangkan alat analisis statistik induktif utama yang digunakan adalah berupa analisis uji-korelasi. Guna memudahkan analisis statistik, analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer dengan memanfaatkan software SPSS.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

4.1.1. Tingkat variabel penelitian

Analisis terhadap tingkat dari setiap variabel penelitian ini dilakukan dengan cara memberi antara total skor atas hasil isian/jawaban seluruh responden

terhadap seluruh item indikator variabel tersebut, dengan total skor maksimum atas seluruh item indikator variabel tersebut. Selanjutnya, hasil pembagian ini dikalikan dengan 100%. Nilai prosentase inilah yang menunjukkan tingkat setiap variabel penelitian tersebut.

Tabel 1 Tingkat Variabel Penelitian Pemberdayaan Migran Wanita PRT

No	Variabel Utama Penelitian	Total Skor Penelitian	Total Skor Maksimum	Tingkat Variabel (%)
1	Prestasi Kerja PRT	35.713	51.750	70
2	Kepuasan Majikan	4.340	6.750	64
3	Bargaining/Negosiasi PRT	3.639	8.250	44
4	Kerentanan PRT	9.627	24.750	39

Sumber: Data Responden Majikan, 2009

Berdasarkan data responden majikan, dapat diidentifikasi tingkat prestasi kerja migran wanita PRT asal Indonesia adalah sebesar 69,90% dari kriteria. Tingkat kepuasan majikan adalah sebesar 64,29% dari kriteria. Tingkat kemampuan bargaining/negosiasi PRT adalah sebesar 40,11% dari kriteria. Sedangkan tingkat kerentanan PRT di tempat kerja majikan adalah sebesar 38,90% dari kriteria.

Hasil analisis tentang tingkat variabel penelitian dengan sumber data responden migran wanita PRT, secara rinci dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2 Tingkat Variabel Penelitian Pemberdayaan Migran Wanita PRT

No	Variabel Utama Penelitian	Total Skor Penelitian	Total Skor Maksimum	Tingkat Variabel (%)
1	Prestasi Kerja PRT	36.500	52.750	71
2	Kepuasan Majikan	3.886	6.750	58
3	Bargaining/Negosiasi PRT	3.521	8.250	42
4	Kerentanan PRT	16.292	24.750	66

Sumber : Data Responden Migran Wanita PRT, 2009

Berdasarkan data responden majikan, dapat diidentifikasi tingkat prestasi kerja migran wanita PRT asal Indonesia adalah sebesar 70,53% dari kriteria. Tingkat kepuasan majikan adalah sebesar 57,57% dari kriteria. Tingkat kemampuan bargaining/negosiasi PRT adalah sebesar 42,47% dari kriteria. Sedangkan tingkat kerentanan PRT di tempat kerja majikan adalah sebesar 65,82% dari kriteria.

Jika dibandingkan antar kedua sumber data, ada kecenderungan tingkat variabel penyelidikan, terutama terkait prestasi kerja PRT, kepuasan majikan dan kemampuan negosiasi PRT, adalah relatif sama atau

tidak ada perbedaan yang relatif besar. Perbedaan yang cukup mencolok hanya terjadi dalam kaitannya dengan tingkat kerentanan migran wanita PRT saja.

4.1.2. Analisis Hubungan/Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Hasil uji statistik korelasi tunggal baik uji two-tail maupun one-tail antara prestasi kerja PRT dengan kepuasan majikan atas sumber data responden PRT dan responden majikan, secara ringkas dapat disarikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Korelasi Bivariate/ Tunggal Antar Variabel Penelitian

Korelasi	Koef.	
	PRT	Majikan
Prestasi Kerja PRT dengan Kepuasan Majikan	.523	.732
Prestasi Kerja PRT dengan Kemampuan Bargaining/ Negosiasi PRT	.128	.464
Kepuasan Majikan dengan Kerentanan PRT	-.632	-.636
Kemampuan Bargaining/ Negosiasi PRT dengan Kerentanan PRT	-.323	-.279

Sumber : Data PRT dan Majikan, 2009

4.2. Pembahasan

4.2.1. Hubungan prestasi kerja PRT dengan kepuasan majikan

Dari hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi kerja PRT dengan kepuasan majikan. Hubungan bersifat positif, artinya semakin tinggi tingkat prestasi kerja PT, maka semakin tinggi tingkat kepuasan majikan, atau sebaliknya semakin rendah tingkat prestasi kerja PRT maka semakin rendah tingkat kepuasan majikan. Hubungan ini signifikan, karena nilai r hitung yang dihasilkan, semuanya lebih besar dari batas signifikansi nilai r statistik yang ditolelir (sig).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan, selanjutnya dapat diketahui nilai koefisien determinasinya (R^2) yang menunjukkan tingkat relatif pengaruh antar kedua variabel. Untuk sumber data PRT, yaitu tingkat pengaruh prestasi kerja PRT terhadap kepuasan majikan adalah sekitar 27.35% sedangkan sisanya kepuasan majikan adalah dipengaruhi oleh faktor lain di luar prestasi kerja PRT. Untuk sumber data majikan, yaitu tingkat pengaruh prestasi kerja PRT terhadap kepuasan majikan adalah sekitar 53.58% sedangkan sisanya kepuasan majikan

dipengaruhi faktor lain di luar prestasi kerja PRT.

4.2.2. Hubungan prestasi kerja dengan kemampuan bargaining/negosiasi PRT

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi kerja PT dengan kemampuan bargaining/negosiasi PRT. Semakin tinggi tingkat prestasi kerja PT maka semakin tinggi tingkat kemampuan bargaining/negosiasi PRT. Atau sebaliknya, semakin rendah tingkat prestasi kerja PRT maka semakin rendah tingkat kemampuan bargaining/negosiasi PRT. Karena signifikan, hasil penelitian ini pada prinsipnya adalah dapat digeneralisasikan.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan, selanjutnya dapat diketahui nilai koefisien determinasinya (R^2) yang menunjukkan tingkat relatif besarnya pengaruh antar kedua variabel tersebut. Untuk sumber data PRT, yakni tingkat pengaruh prestasi kerja PRT terhadap kepuasan majikan adalah sekitar 27.35% sedangkan 72.65% sisanya kemampuan bargaining/negosiasi PRT adalah dipengaruhi oleh faktor lain di luar prestasi kerja PRT. Untuk sumber data majikan, tingkat pengaruh prestasi kerja PRT terhadap kemampuan bargaining/negosiasi PRT adalah sekitar 53.58% sedangkan 46.42% sisanya kemampuan bargaining/negosiasi PRT dipengaruhi oleh faktor lain di luar prestasi kerja PRT.

4.2.3. Hubungan kepuasan majikan dengan kerentanan PRT

Ada hubungan yang bersifat negatif dan signifikan antara kepuasan majikan dengan kerentanan PRT. Hubungan bersifat negatif, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan majikan maka semakin rendah tingkat kerentanan PRT, atau sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan majikan maka semakin tinggi tingkat kerentanan PRT. Hubungan tersebut signifikan, karena nilai r hitung yang dihasilkan, semuanya lebih besar dari batas signifikansi nilai r statistik yang ditolelir (sig). Karena hubungan ini signifikan, maka hasil penelitian ini pada prinsipnya adalah dapat digeneralisasikan.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan, selanjutnya dapat diketahui nilai koefisien determinasinya (R^2) dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang telah dihasilkan. Untuk sumber data PRT, yakni tingkat pengaruh kepuasan majikan terhadap kerentanan PRT adalah sekitar 39.94% sedangkan 61.06% sisanya kerentanan PRT adalah dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepuasan majikan. Sedangkan untuk sumber data majikan, yakni tingkat pengaruh kepuasan majikan

terhadap kerentanan PRT adalah sekitar 40.44% sedangkan 59.56% sisanya kerentanan PRT adalah dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepuasan majikan.

4.2.4. Hubungan kemampuan bargaining/negosiasi PRT dengan kerentanan PRT

Ada hubungan yang bersifat negatif dan signifikan antara kemampuan bargaining/negosiasi PRT dengan kerentanan PRT. Hubungan ini bersifat negatif, artinya semakin tinggi tingkat kemampuan bargaining/negosiasi PRT, maka semakin rendah tingkat kerentanan PRT. Atau sebaliknya, semakin rendah tingkat kemampuan bargaining/negosiasi PRT maka semakin tinggi tingkat kerentanan PRT. Karena signifikan, maka hasil penelitian ini pada prinsipnya adalah dapat digeneralisasikan.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan, selanjutnya dapat diketahui nilai koefisien determinasinya (R^2). Untuk sumber data, yakni tingkat pengaruh kemampuan bargaining/negosiasi PRT terhadap kerentanan PRT adalah sekitar 10.43% sedangkan 89.57% sisanya kerentanan PRT adalah dipengaruhi oleh faktor lain di luar kemampuan bargaining/negosiasi PRT. Untuk data bersumber majikan, tingkat pengaruh kemampuan bargaining/negosiasi PRT terhadap kerentanan PRT adalah sekitar 7.78% sedangkan 92.22% sisanya kerentanan PRT adalah dipengaruhi oleh faktor lain di luar kemampuan bargaining/negosiasi PRT.

5. Kesimpulan

Dari keseluruhan analisis atas hasil penelitian yang telah dipaparkan, akhirnya dapat diambil kesimpulan utama sebagai berikut:

- Tingkat prestasi kerja PRT, baik dari sumber data PRT maupun majikan, adalah relatif sama atau tidak berbeda. Dari sumber data PRT, tingkat prestasi kerja PRT sekitar 70.53% dari kriteria yang ada, sedangkan dari sumber data majikan sebesar 69.90% dari kriteria;
- Tingkat kepuasan majikan, baik dari sumber data PRT maupun majikan, adalah relatif sama atau tidak berbeda. Dari sumber data PRT, tingkat kepuasan majikan hanya sekitar 57.57% dari kriteria yang ada, sedangkan dari sumber data majikan sebesar 64.29% dari kriteria;
- Tingkat kemampuan bargaining/negosiasi PRT, baik dari sumber data PRT maupun majikan, adalah relatif sama atau tidak berbeda. Dari sumber data PRT, tingkat kemampuan bargaining/negosiasi

PRT hanya sekitar 42.47% dari kriteria yang ada, sedangkan dari sumber data majikan sebesar 44.11% dari kriteria;

- Tingkat kerentanan PRT, dari sumber data PRT dan majikan, adalah sedikit berbeda. Dari sumber data PRT, tingkat kerentanan PRT mencapai sekitar 65.82% dari kriteria. Sedangkan dari sumber data majikan, tingkat kerentanan PRT mencapai sekitar 38.90% dari kriteria.
- Ada hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi kerja PRT dengan kepuasan majikan dan antara prestasi kerja PRT dengan kemampuan bargaining/negosiasi PRT;
- Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan majikan dengan kerentanan PRT dan antara kemampuan bargaining/negosiasi PRT dengan kerentanan PRT di tempat kerja majikan.

Berbagai hasil uji empirik di atas menunjukkan bahwa masalah kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan, tidak dapat dilepaskan dari masalah kepuasan majikan terhadap prestasi kerja PRT. Karena itu, upaya penurunan kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan di masa depan, sudah selangkahnya didukung upaya berkelanjutan untuk melakukan pemberdayaan prestasi kerja migran wanita PRT selama bekerja di tempat kerja majikan, atau selama berada di negara tujuan. Tidak lagi terbatas pada saat mereka masih berada di negara asal atau sebelum diberangkatkan menjadi migran wanita PRT di luar negeri.

Upaya pemberdayaan migran wanita PRT selama berada di tempat kerja majikan ini, hendaknya dilakukan melalui pengembangan pola sinergi antara wakil pemerintah negara asal PRT di negara tujuan tersebut, dengan melibatkan stakeholders terutama institusi/lembaga pemerintah penerima migran wanita PRT, pihak agen tenaga kerja yang ada di negara tujuan PRT tersebut, serta pihak majikan sebagai pengguna jasa migran wanita PRT. Melalui pola sinergi ini, diharapkan hasilnya akan lebih optimal baik dalam rangka menurunkan derajat kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan, maupun dalam rangka meningkatkan kepuasan dan keberlanjutan kerja pihak migran wanita PRT itu sendiri di masa depan.

Daftar Pustaka

- Anwar. (2007). *Manajemen pemberdayaan wanita*. Bandung: Alfabeta.

- Ambar, TS. (2004). *Kemitraan dan model-model pemberdayaan*. Jakarta : Grava Media.
- Buang, A, (2007), *Memahami masalah gender*. Bahan kuliah. Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Cook, S. & Steve, M. (1997). *Pemberdayaan yang tepat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Creswell, JW. & Vicky, P. (2007). *Designing ad conducting mixed methods research*. London : Sage Publications.
- Sutoro, E. (2004). *Reformasi politik dan pemberdayaan masyarakat*. Yogyakarta : APMD Press.
- Friedmann, J. (1992). *Empowerment : the politics of alternatif development*. Chambrige: Bllakwell..
- Noor, Il & Noor, E, (2004). *Empowerment: the role of the citizens*. Kuala Lumpur : Fukuda Printing & Office Supplies. SDN. Benhard.
- Kantor Perburuhan Antarabangsa. (2004). *Mencegah diskriminasi, eksploitasi, perlakuan sewenang-wenang terhadap pekerja migran wanita*. Jakarta : Press.
- Kantor Perburuhan Antarabangsa. (2006). *Tinjauan permasalahan terkait pekerja rumah tangga di Asia Tenggara*. Jakarta : Press.
- Kantor Perburuhan Antarabangsa. (2006) *Pekerja rumah tangga di Asia Tenggara: prioritas pekerjaan yang layak*. Jakarta : Press.
- Kathy, D, Evans, M, and Lorber, J. (2006). *Gender and woman studies*. London : Sage Publications.
- Korten, DC. & Sjahrir, (1988). *Pembangunan berdimensi kerakyatan*. Jakarta : Yayasan Indonesia.
- Mindarti, L.I, (2001). *Pemberdayaan masyarakat pengrajin kompor minyak (study tentang pemberdayaan pengrajin kompor minyak di Desa Merjosari, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang)*. Thesis Master. Universitas Brawijaya Malang.
- Effendi, M, (2005). *Perkembangan dimensi hak azasi manusia*. Jakarta : Gahlia Indonesia.
- Milles, B., & Huberman, M. (1992). *Analisa data kualitatif*. Jakarta : UI Press.
- Mosley, H. & O'really, J. (2002), *Labour markets, gender and institutional change*. USA: Nortamphthon.
- Rahmah, L. dan Zaini, M. (1996). *Wanita dan pekerjaan*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ratna, S dan Brigitte, H. (1997). *Wanita kerja dan perubahan sosial*. Jakarta : Kalyanamitra.