



Kepuasan majikan dan kerentanan Pembantu Rumah Tangga asing Indonesia: 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

Kerentanan migrant wanita Pembantu Rumah Tangga (PRT) di tempat kerja majikan, merupakan persoalan sosial yang kini makin ramai diperbincangkan, seiring meningkatnya migrasi kerja antarbangsa yang dilakukan kaum wanita. Khususnya kaum wanita berkemahiran rendah dari Negara-negara Berkembang, termasuk dari Indonesia ke Malaysia. Kajian ini dilakukan dengan tujuan utama untuk menguji secara empiric ada tidaknya hubungan yang signifikan antara puas hati majikan dengan kerentanan migrant wanita PRT di tempat kerja majikan. Kajian dijalankan dengan sampel sebanyak 150 responden majikan yang sedang memperkerjakan migrant wanita PRT asal Indonesia dan 150 migran wanita PRT asal Indonesia yang sedang bekerja di Malaysia. Responden diambil menggunakan teknik purposive sampling dan snowballing sampling. Sedangkan data yang diperlukan, diambil menggunakan teknik questionnaire, khususnya berupa open-ended questionnaire. Data hasil kajian dianalisis menggunakan teknik analisis distribusi frekuensi dan teknik analisis korelasi, baik berupa korelasi tunggal (bivariate), maupun korelasi parsial (partial). Hasil analisis data, baik bersumber pada responden PRT maupun Majikan, menunjukkan kadar puas hati majikan sama-sama termasuk kategori “sedang”. Berdasarkan data responden majikan, kadar kerentanan PRT termasuk kategori rendah, sedangkan berdasarkan data responden PRT kadar kerentanannya termasuk kategori “sedang”. Selanjutnya, hasil uji korelasi sama-sama menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara puas hati majikan dengan kerentanan PRT. Daripada hasil uji empiric tersebut, menunjukkan upaya mengurangi kerentanan PRT di tempat kerja majikan, tidak cukup sekedar dilakukan melalui peningkatan perlindungan hukum, politik, dan kebijakan perlindungan eksternal PRT lainnya. Hal penting lainnya adalah perlunya dilakukan upaya peningkatan kadar puas hati majikan itu sendiri.

Katakunci: analisis korelasi, kerentanan, majikan PRT migran, Pembantu RumahTangga (PRT), prestasi kerja, puas hati

Employer’s satisfaction and the vulnerability of Indonesian migrant domestic workers: Findings from the Klang Valley, Malaysia

Abstract

The vulnerability of female migrant domestic workers at the workplace has indeed become a global issue. This study intends to find out whether there was a significance correlation of employer’s satisfaction with the vulnerability of migrant domestic workers at the workplace. Based on the results of field interviews in Malaysia’s Klang Valley of a sample of 150 employer respondents who did employ Indonesian migrant domestic workers it was found that the degree of the employer satisfaction fell into an “intermediate” or “moderate” category while that of the domestic worker’s vulnerability in the “low” category. Based on the responses of another sample of 150 Indonesian female migrant domestic workers it was found that the

degree of the domestic workers' vulnerability fell into the "intermediate" category. The results of the subsequent statistical tests revealed that there was a negative and significant correlation between the employer satisfaction and the vulnerability of the female migrant domestic workers. The paper concludes with a set of measures ranging from protection by law to politics and policies to improve the workers' situation, and the imperative of enhancing the employer satisfaction too as this also weighs vitally on the reduction of the workers' vulnerability.

Keywords: correlation analysis, domestic worker's employers, migrant domestic workers, satisfaction, vulnerability, work performance

Latar belakang

Mackenzie dan Tabbutt (1974) dalam Ismail dan Mahbar (1996) menegaskan berbagai faktor yang telah memacu kaum wanita memberanikan diri memasuki pekerjaan selain daripada tugas tradisional (pekerjaan domestik) mereka. Termasuk melakukan migrasi kerja guna mengisi kebutuhan tenaga kerja sebagai pembantu rumah tangga (PRT), baik di dalam negeri maupun luar negeri. Dimulakan daripada faktor meningkatnya kemajuan dan perbaikan hidup, menguatnya hasrat mencapai taraf hidup lebih tinggi, hingga makin terbukanya peluang berpartisipasi dalam pembangunan,

Pada kes Indonesia, hal yang sama terjadi pada negara berkembang lainnya, pengiriman TKI ke luar negara didominasi oleh pekerja wanita. Pada tahun 2004 jumlah pekerja wanita yang dikirim ke luar negara, mencapai proporsi hingga 77,92%. Adapun jenis pekerjaan yang dimasuki pekerja migran wanita asal Indonesia, kebanyakan adalah menjadi pekerja rumah tangga (PRT). Kajian Rosernberg (2003) dalam ILO (2006), memaparkan bahawa antara 1.400.000 dan 2.100.000 migran wanita Indonesia yang bekerja di luar negara, adalah bekerja sebagai PRT. Negara yang menjadi tujuan utama mereka adalah Malaysia (40%) dan Arab Saudi (37%). *Human Rights Watch* (2005:4) juga melaporkan bahawa dari 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 pekerjaan bersifat "3-D" (*dirty, dangerous and difficult*). Kondisi pekerjaan ini, menyebabkan para migran wanita PRT menjadi sangat rentan terhadap berbagai bentuk diskriminasi, kekerasan 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 melarat) (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 diberikan pada migran. Majikan dapat mengesampingkan berbagai identitas PRT migran, dan memaksakan berbagai tugas yang pada pokoknya merendahkan, mereka pun akan merasa aneh untuk memberikannya kepada sesama warga negara (ILO, 2004:11).

Pelbagai jenis *kerentanan* migran wanita PRT di negara tujuan, pada azasnya mencakup: kondisi kerja yang eksploitatif; pembatasan kebebasan bergerak; diskriminasi pasar tenaga kerja terhadap wanita; kondisi kerja yang merbahaya dan kurang menghargai; keganasan berasas gender di tempat kerja; rasisme dan xenofobia berasas gender kepada buruh migran wanita; menghad kepada kemampuan buruh migran untuk bersama-sama dan menegakkan hak-hak mereka. Padahal pekerja migran wanita ini, umumnya adalah orang-orang yang ingin melepaskan diri dari kondisi kemiskinan yang menderanya. Mereka ikhlas meninggalkan orang yang mereka cintakan, demi memperoleh penghidupan di tempat/negara lain.

Faktor penyebab *kerentanan* migran wanita PRT di negara tujuan pun pelbagai-bagai. ILO (2004) mengenalpasti 6 faktor utama penyebab kerentanan iaitu: stereotaip dalam lapangan kerja; kurangnya perlindungan tenaga kerja dan sosial; polisi keimigrasian yang diskriminatif; tidak tahu hukum dan ketakutan pada penguasa/otoriti; hubungan kerja yang bergantung; persekitaran kerja yang berasingan; kurangnya organisasi dan utusan; serta xenofobia dan

stigmatisasi (ILO, 2004). Kerentanan migran wanita PRT, dengan demikian merupakan sebuah persoalan yang sangat kompleks, karena terkait banyak faktor dan aktor.

Berbeda dengan kajian yang telah dilakukan selama ini. Kajian ini lebih memfokuskan pada isu strategik yang belum banyak mendapatkan perhatian dari berbagai pihak. Menganalisis kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan yang ada di negara tujuan dengan kepuasan majikan. Isu ini sangat strategik dan penting, karena pertimbangan berikut. *Pertama*, realitas akan selalu adanya berbagai harapan dari pihak majikan kepada pihak PRT yang dipekerjakan. *Kedua*, selalu adanya peluang bagi terjadinya ketidaksesuaian (*missmatch*) antara pengetahuan dan kemahiran kerja yang dimiliki PRT selama di negara asal, dengan tuntutan pekerjaan yang sesungguhnya ada di tempat kerja majikan di negara tujuan. *Ketiga*, kepuasan majikan terhadap prestasi kerja PRT, pada akhirnya akan menjadi kunci paling menentukan atas perlakuan majikan terhadap PRT itu sendiri.

Meningkatnya kadar puas hati majikan, akhirnya berpotensi untuk dapat mengurangi kadar kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan. Karena itu, upaya mengurangi kadar kerentanan PRT di tempat kerja majikan, tidak cukup hanya dilakukan melalui perlindungan eksternal terhadap PRT. Baik berupa perlindungan sosial, hukum, ekonomi, politik dan sebagainya.

Objektif Kajian ini dilakukan dengan tujuan utama yaitu untuk menguji secara empirik atas perspektif/asumsi teoritik bahwa persoalan kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan, tidak semata-mata disebabkan faktor eksternal PRT, seperti yang ditegaskan ILO (2004) yang mengenalpasti 6 faktor utama penyebab kerentanan. Faktor lain yang tidak dapat diabaikan dalam rangka mengurangi kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan, yaitu faktor internal puas hati majikan. Kajian ini hendak menguji secara empirik ada tidaknya hubungan/pengaruh yang signifikan antara puas hati majikan dan kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan di negara tujuan. Khususnya migran wanita PRT asal Indonesia yang ada di Lembah Kelang Selangor Malaysia.

Banyak faktor dan aktor yang menyebabkan kondisi pekerja migran wanita PRT menjadi sangat rentan menjadi korban diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang (ILO, 2004). Namun kajian yang menaruh perhatian dan pertimbangan terhadap faktor puas hati majikan dalam hubungannya dengan persoalan kerentanan migran wanita PRT, belum banyak dilakukan. Kecenderungan kajian seperti ini, telah menimbulkan stereotip baru, dimana pihak majikan seringkali dituduh menjadi aktor utama dari penyebab *kerentanan* pada migran wanita PRT di tempat kerja majikan.

Terciptanya puas hati pihak pengguna/majikan, akan memberikan berbagai manfaat. Diantaranya, terjadinya hubungan yang harmonis antara pengguna/pelanggan dan pemberi layanan (majikan dengan PRT). Adanya hubungan yang harmonis ini, merupakan dasar yang diperlukan bagi terciptanya loyalitas, citra baik, reputasi yang makin baik di mata pengguna, serta keuntungan yang makin meningkat bagi pihak pemberi layanan sendiri (Tjiptono, 1995). Sebaliknya, jika hubungan itu tidak harmonis, berbagai bentuk kerentanan akibat sikap, perilaku dan tindakan yang tidak saling diharapkan, dapat terjadi pada kedua belah pihak. *Kerentanan* dapat terjadi pada pihak migran wanita PRT, akibat pihak majikan merasa kurang puas atau kecewa terhadap prestasi kerja migran wanita PRT. Demikian juga, *kerentanan* dapat pula terjadi pada pihak majikan/keluarga majikan, jika migran wanita PRT yang dipekerjakannya kurang puas atas perlakuan dari pihak majikan/keluarga majikan.

Mendasarkan pada konsepsi di atas, masalah utama dalam kajian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: "*Benarkah ada hubungan/pengaruh yang negatif dan signifikan antara puas hati majikan dengan kerentanan migran wanita PRT selama di tempat kerja majikan yang ada di negara tujuan*"?

Guna menjawab permasalahan utama di atas, selanjutnya kajian ini memfokuskan diri pada upaya mencari jawab atas sejumlah pertanyaan spesifik sebagai berikut:

1. Bagaimana sesungguhnya kondisi puas hati majikan di Malaysia atas prestasi kerja pekerjamigran wanita PRT asal Indonesia?
2. Bagaimana sesungguhnya kondisi kerentanan pekerja wanita PRT asal Indonesia di tempat kerja majikan di Malaysia?

3. Bagaimana hubungan/pengaruh antara puas hati majikan dengan kerentanan pekerja wanita PRT asal Indonesia?.

Ketiga sub-pokok permasalahan inilah akan menjadi masalah utama dalam kajian ini.

Data, kaedah dan kawasan kajian

Kajian ini dilakukan dengan menggunakan metod kuantitatif. Metod kuantitatif dipilih dan dipergunakan kerana sesuai dengan masalah dan tujuan utama yang hendak dicapai dalam kajian ini, yakni untuk menguji secara empiric ada tidaknya hubungan/pengaruh antara puas hati majikan dan kerentanan migran wanita PRT di tempat kerja majikan.

Populasi dalam kajian ini mencakup 2 (dua) kelompok utama yaitu: (a) populasi majikan yang ada di wilayah Lembah Kelang Selangor Malaysia, sebagai pihak pengguna migran wanita PRT asal Indonesia, dan (b) populasi migran wanita PRT asal Indonesia yang berada di wilayah Lembah Kelang 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 iaitu 294.115 orang (KBRI 2007). Responden dari kelompok PRT ini, diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling dan snow-balling sampling. Teknik purposive sampling yaitu teknik pemilihan sampel yang dilakukan dengan mendasarkan pertimbangan spesifik berupa yaitu migran wanita PRT asal Indonesia yang tengah bekerja di rumah tangga yang ada di Lembah Kelang Selangor Malaysia dan sekitarnya. Berdasarkan referensi migran wanita PRT asal Indonesia yang telah dipilih menjadi responden ini kemudian dipilih migran wanita PRT asal Indonesia lain hingga memenuhi jumlah responden yang telah ditetapkan.

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 kajian 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 kajian ini diperoleh dengan menggunakan teknik questionnaire yang berupa angket tertutup (open-ended questionnaire). Questionnaire ini disebarkan kepada responden kajian yang terdiri atas 2 (dua) kelompok yakni: (1) kelompok responden dari populasi majikan pengguna migran wanita PRT asal Indonesia di Lembah Kelang Selangor Malaysia; dan (2) kelompok responden dari populasi migran wanita PRT asal Indonesia yang ada di Malaysia.

Data empirik yang telah diperoleh dari hasil kajian lapangan, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis statistik induktif. Alat analisis statistik deskriptif utama yang dipergunakan adalah berupa analisis distribusi frekuensi. Sedangkan alat analisis statistik induktif utama yang dipergunakan adalah berupa analisis uji-korelasi, baik korelasi tunggal, korelasi ganda maupun korelasi parasial. Guna memudahkan analisis statistik, analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer dengan memanfaatkan software SPSS.

Hasil kajian dan perbincangan

Kadar pemboleh ubah dalam kajian ini yaitu mencakup: kadar puas hati majikan, dan kadar kerentanan PRT. Analisis terhadap kadar dari setiap pemboleh ubah kajian ini. dilakukan dengan cara membagi antara total skor atas hasil isian/jawaban seluruh responden terhadap seluruh item indikator pemboleh ubah tersebut, dengan total skor maksimum atas seluruh item indikator pemboleh ubah tersebut. Selanjutnya, hasil pembagian ini dikalikan dengan 100%. Nilai prosentase inilah yang menunjukkan kadar setiap pemboleh ubah kajian tersebut.

Hasil analisis tentang kadar pemboleh ubah utama dalam kajian, selanjutnya dilakukan dengan menggunakan sumber data responden majikan maupun migran wanita PRT. Hasilnya secara rinci dapat disarikan pada jadual berikut.

Jadual 1. Kadar pemboleh ubah kajian pemerksaan migran wanita PRT

Bil	Pemboleh ubah Utama Kajian	Total Skor Kajian	Total Skor Maksimum	Kadar Pemboleh ubah (%)
01	Puas hati Majikan	4.340	6.750	64.29
02	Kerentanan PRT	9.627	24.750	38.90

Berdasarkan data responden majikan, dapat diidentifikasi kadar puas hati majikan adalah sebesar 64,29% dari kriterium. Sedangkan kadar kerentanan PRT di tempat kerja majikan adalah sebesar 38,90% dari kriterium. Selanjutnya, hasil analisis tentang kadar pemboleh ubah kajian dengan sumber data responden migran wanita PRT, secara rinci dapat disarikan pada jadual berikut.

Jadual 2. Kadar pemboleh ubah kajian pemerksaan migran wanita PRT

Bil	Pemboleh ubah Utama Kajian	Total Skor Kajian	Total Skor Maksimum	Kadar Pemboleh ubah (%)
01	Puas hati Majikan	3.886	6.750	57.57
02	Kerentanan PRT	16.2.92	24.750	65.82

Berdasarkan data responden majikan, dapat diidentifikasi kadar puas hati majikan adalah sebesar 57,57% dari kriterium. Sedangkan kadar kerentanan PRT di tempat kerja majikan adalah sebesar 65,82% dari kriterium.

Guna memudahkan penilaian dan intepretasi atas besarnya nilai prosentase kadar pemboleh ubah utama kajian tersebut. selanjutnya ditetapkan kriterria interpretasi seperti terlihat pada jadual berikut.

Jadual 3. Klasifikasi nilai kadar pemboleh ubah kajian

Bil	Nilai Kadar Pemboleh ubah Utama Kajian (%)	Kategori	Penilaian Responden Terhadap Kadar Pemboleh ubah Utama Kajian	
			Puas hati Majikan	Kerentanan PRT
01	0.00 – 25.99	Sangat Rendah	-	-
02	26.00 – 50.99	Rendah	-	Sumber Data Majikan
03	51.00 -75.99	Sedang	Sumber Data PRT & Majikan	Sumber Data PRT
04	76.00 – 100.00	Tinggi	-	-

Dari ketiga jadual di atas. dapat dijelaskan bahawa baik dari sumber data PRT maupun majikan. kadar pemboleh ubah puas hati majikan, baik dari sumber data PRT maupun majikan adalah sama-sama termasuk dalam kategori "sedang". Dari angka relatifnya, juga tidak terjadi perbedaan yang besar. Dari sumber data PRT, kadar puas hati majikan sekitar 57.57% dan dari sumber data majikan. kadar puas hati majikan sekitar 64.29%. Sedangkan kadar pemboleh ubah

kerentanan PRT, ada perbezaan dari hasil penilaian PRT dan majikan. Dari sumber data PRT, kadar kerentanan PRT termasuk dalam kategori "sedang", dengan angka relatif kadar kerentanan PRT sekitar 65.82%. Sementara itu, dari sumber data majikan, kadar kerentanan PRT termasuk dalam kategori "sangat rendah", dengan angka relatif kadar kerentanan PRT sekitar 38.90%.

Analisis terhadap hubungan/pengaruh antar pemboleh ubah utama kajian, dilakukan dengan mencakup jenis korelasi tunggal (bivariate), dan korelasi partial. Sesuai dengan jenis skala data yang ada (jenis data interval), jenis korelasi tunggal (biivariate) yang dipergunakan adalah berupa teknik korelasi pearson product moment. Analisis dilakukan baik terhadap data yang bersumber pada responden migran wanita PRT maupun responden majikan.

Analisis korelasi tunggal (bivariate) yaitu analisis hubungan/pengaruh antara 1 pemboleh ubah independen (bebas/mempengaruhi) dengan 1 pemboleh ubah dependen (tergantung/dipengaruhi). Analisis ini dipergunakan dengan tujuan/fungsi utama yaitu untuk mengetahui:

- (a) besarnya nilai koefisien korelasi/hubungan/pengaruh (r),
- (b) sifat/arah hubungan/korelasi/pengaruh apakah positif atau negatif,
- (c) Kuat lemahnya hubungan/korelasi/pengaruh antar pemboleh ubah,
- (d) Besarnya nilai koefisien determinasi atau kadar besarnya pengaruh/hubungan (r kuadrat/square), dan
- (e) Signifikan tidaknya korelasi/hubungan/pengaruh antar pemboleh ubah.

Kemudian untuk mengetahuinya kadar lemah/kuatnya hubungan/pengaruh antara pemboleh ubah puas hati majikan dengan kerentanan PRT, selanjutnya dapat dikonsultasikan pada pedoman interpretasi nilai korelasi seperti berikut.

Jadual 4. Pedoman interpretasi koefisien korelasi Pearson Product Moment

Interval Koefisien	Kadar Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (1992:145)

Melalui pemanfaatan alat bantu software SPSS, hasil uji analisis statistik korelasi bivariate pearson correlation atas data yang bersumber pada responden PRT maupun responden majikan, hasilnya dapat dijelaskan seperti berikut:

Hasil uji statistic korelasi tunggal baik uji two-tail maupun one-tail antara puas hati majikan dengan kerentanan PRT atas sumber data responden PRT dan responden majikan secara ringkas disarikan pada jadual berikut.

Jadual 5. Korelasi bivariate/tunggal puas hati majikan dengan kerentanan PRT

Korelasi antar varaiabel utama kajian	Koefisien korelasi (r) Uji Two-Tail		Koefisien korelasi (r) Uji One-Tail	
	Sumber Data PRT	Sumber Data Majikan	Sumber Data PRT	Sumber Data Majikan
Puas hati majikan dengan kerentanan PRT	-.632	-.636	-.632	-.636

Dari rekapitulasi hasil uji statistik, menunjukkan adanya sejumlah kecenderungan utama sebagai berikut:

1. Dari sumber data responden PRT diperoleh nilai koefisien korelasi/hubungan (r) antara puas hati majikan dengan kerentanan PRT yang besarnya yaitu sekitar -0.632 (-0.632);
2. Dari sumber data responden majikan diperoleh nilai koefisien korelasi/hubungan (r) antara puas hati majikan dengan kerentanan PRT yang besarnya yaitu sekitar -0.636 (-0.636);

3. Dari sumber data responden PRT maupun majikan besarnya nilai koefisien korelasi/hubungan (r) puas hati majikan dengan kerentanan PRT adalah relatif sama atau tidak jauh berbeda yaitu sekitar -0.63 (-0.63);
4. Dari sumber data responden PRT maupun majikan. sifat atau arah korelasi/hubungan (r) antara puas hati majikan dengan kerentanan PRT adalah sama-sama bersifat negatif.
5. Dari sumber data responden PRT maupun majikan, hasil uji korelasi/hubungan (r) puas hati majikan dengan kerentanan PRT adalah sama-sama signifikan.

Dari kecenderungan tersebut. dapat disimpulkan bahawa ada hubungan yang bersifat negatif dan signifikan antara puas hati majikan dengan kerentanan PRT. Hubungan bersifat negatif, artinya semakin tinggi kadar puas hati majikan maka semakin rendah kadar kerentanan PRT, atau sebaliknya semakin rendah kadar puas hati majikan maka semakin tinggi kadar kerentanan PRT. Hubungan tersebut signifikan, kerana nilai r hitung yang dihasilkan, semuanya lebih besar dari batas signifikansi nilai r statistik yang ditolehir (sig). Kerana hubungan ini signifikan, maka hasil kajian ini pada prinsipnya adalah dapat digeneralisasikan.

Mengacu pedoman interpretasi nilai korelasi dapat ditegaskan bahawa kadar hubungan/pengaruh antara puas hati majikan dengan kerentanan PRT, adalah sama-sama termasuk dalam kategori "kuat". Kategori ini berlaku baik dari hasil uji atas sumber data PRT maupun majikan. Hal ini berarti ada hubungan negatif yang kuat antara pemboleh ubah puas hati majikan dengan kerentanan PRT.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan, selanjutnya dapat diketahui nilai koefisien determinasinya (R square) dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang telah dihasilkan. atau dapat diketahui langsung dari hasil uji statistik regresi linier dengan melihat besarnya nilai R square. Dari nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.632 untuk sumber data responden PRT atau sebesar 0.636 untuk sumber data majikan maka dapat diketahui nilai koefisien determinasinya (R square) yaitu sebesar 0.3994 (39.94%) untuk sumber data PRT, atau sebesar 0.4044 (40.44%) untuk sumber data majikan.

Dari nilai R square tersebut dapat diinterpretasikan, untuk sumber data PRT yakni sekitar 39.94% kadar/varians kerentanan PRT adalah dipengaruhi oleh kadar/varians puas hati majikan. Atau dengan perkataan lain, kadar pengaruh puas hati majikan terhadap kerentanan PRT adalah sekitar 39.94% sedangkan 61.06% sisanya kerentanan PRT adalah dipengaruhi oleh faktor lain di luar puas hati majikan. Sedangkan untuk sumber data majikan yakni sekitar 40.44% kadar/varians kerentanan PRT adalah dipengaruhi oleh kadar/varians puas hati majikan. Atau dengan perkataan lain. kadar pengaruh puas hati majikan terhadap kerentanan PRT adalah sekitar 40.44% sedangkan 59.56% sisanya kerentanan PRT adalah dipengaruhi oleh faktor lain di luar puas hati majikan.

Kemudian dengan uji regresi linier dapat diketahui besarnya kadar perubahan pada kerentanan PRT atas setiap perubahan yang terjadi pada kadar kepuasan majikan. Hasil uji regresi linier atas data yang bersumber dari responden PRT dan majikan terlihat pada jadual berikut.

Jadual 6. Koefisen regresi puas hati majikan terhadap kerentanan PRT

Sumber Data	Pemboleh Ubah	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Responden PRT	(Constant)	284.362	10.216		27.836	.000
	PUAS HATI MAJIKAN	-3.750	.378	-.632	-9.927	.000
Responden Majikan	(Constant)	127.578	6.429		19.843	.000
	PUAS HATI MAJIKAN	-2.201	.220	-.636	-10.021	.000

Dependent pembolehubah: Kerentanan PRT

Hasil uji regresi nilai (b) adalah sebesar (-)3.750 untuk sumber data PRT dapat diinterpretasikan bahawa setiap kenaikan satu satuan kadar puas hati majikan, akan menurunkan kadar kerentanan PRT sekitar 3.750 satuan dari sebelumnya. Sedangkan untuk sumber data majikan, hasil regresi nilai (b) adalah sebesar (-) 2.201. Dari nilai ini setiap kenaikan satu satuan kadar puas hati majikan. akan mampu menurunkan kadar kerentanan PRT sekitar 2.201 satuan dari sebelumnya. Hasil kedua uji ini juga signifikan kerana nilai hitung berada di atas batas nilai toleransi t statistik (sig) pada taraf kesalasan 1% (0.01).

Hasil uji regresi nilai (b) dari sumber data majikan adalah lebih kecil dibanding nilai (b) dari sumber data PRT. Hal ini terjadi adalah lebih kerana adanya perbezaan relatif besar antara kadar kerentanan PRT dari sumber data majikan yakni sekitar 38.90%. dibanding kadar kerentanan PRT dari sumber data PRT yang mencapai angka sekitar 65.82%. Sementara itu, kadar puas hati majikan baik dari data PRT maupun majikan adalah tidak jauh berbeza yakni sekitar 57.57% untuk sumber data PRT dan sekitar 64.29% untuk sumber data majikan.

Rumusan dan kesimpulan

Daripada keseluruhan analisis atas hasil kajian yang telah diuraikan, akhirnya dapat diambil sejumlah kesimpulan utama yakni sebagai berikut:

1. Kadar puas hati majikan, baik dari sumber data PRT maupun majikan, adalah adalah relatif sama atau tidak berbeza, yakni sama-sama termasuk dalam kategori "rendah". Dari sumber data PRT, kadar puas hati majikan hanya sekitar 57.57% dari kriterium yang ada., sedangkan dari sumber data majikan sebesar 64.29% dari kriterium;
2. Kadar kerentanan PRT, dari sumber data PRT dan majikan, adalah sedikit berbeza. Dari sumber data PRT, kadar kerentanan PRT termasuk kategori "sedang" yakni mencapai sekitar 65.82% dari kriterium. Sedangkan dari sumber data majikan, kadar kerentanan PRT termasuk kategori "rendah" yakni mencapai sekitar 38.90% dari kriterium;
3. Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara puas hati majikan dengan kerentanan PRT dan antara kemampuan bargaining/negosiasi PRT dengan kerentanan PRT di tempat kerja majikan;
4. Meskipun ada variasi besarnya nilai hubungan/pengaruh antar pemboleh ubah kajian berdasarkan sumber data responden majikan dan responden migran wanita PRT, namun hasilnya sama-sama menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan;
5. Adanya fakta empirik hubungan antar pemboleh ubah kajian di atas, maka upaya pengurangan kerentanan migran PRT di tempat kerja majikan di negara tujuan ke depan, sangat penting dan strategis untuk dilakukan dengan meningkatkan upaya pemerkasaan prestasi kerjanya dalam rangka meningkatkan puas hati majikan. Sebaliknya, upaya pengurangan kerentanan migran wanita PRT, tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan perlindungan eksternal PRT, baik yang berupa hukum, politik dan kebijakan perlindungan eksternal lainnya.

Rujukan

- Abimanyu et al (1995) *Pembangunan ekonomi dan pemerkasaan rakyat*. PAU-SE dan BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Amriah Buang (2007) *Memahami masalah gender*. Bahan Kuliah. Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia.
- Creswell JW, Vicky LPC (2007) *Designing and conducting mixed methods research*. Sage Publications, London.
- Friedmann J (1992) *Empowerment: The politics of alternatif development*. Blackwell, Chambrige.
- Ismail Noor, Elisa Noor (2004) *Empowerment: The role of the citizens*. Fukuda Printing & Office Supplies, Kuala Lumpur.

- Kantor Perburuahan Antarabangsa (2004) *Mencegah diskriminasi, eksploitasi, perlakuan sewenang-wenang terhadap pekerja migran wanita (bekerja dan tinggal di luar negeri)*. Jakarta Press, Jakarta.
- Kantor Perburuahan Antarabangsa (2006) *Tinjauan permasalahan terkait pekerja rumah tangga di Asia Tenggara*. Jakarta Press, Jakarta.
- Kantor Perburuahan Antarabangsa (2006) *Pekerja rumah tangga di Asia Tenggara: Prioritas pekerjaan yang layak*. Jakarta Press, Jakarta.
- Lely IM (2001) *Pemeriksaan Masyarakat Pengrajin Kompor Minyak - Study tentang Pemeriksaan pengrajin kompor minyak di Desa Merjosari, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang (Thesis Master)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Lely IM (2007) *Revolusi administrasi publik: Aneka pendekatan dan teori dasar*. Bayumedia Publising, Malang.
- Rahmah Ismail, Zaini Mahbar (1996) *Wanita dan pekerjaan*. UniversitiKebangsaan Malaysia, Bangi.
- Ratna S, Briggitte H (1997) *Wanita kerja dan perubahan sosial*. Kalyanamitra, Jakarta.
- UNIFEM (2003) *Human rights protections applicable to women migrant workers*. UNIFEM, New York.
- UNIFEM (2003) *Women migrant human rights through CEDAW*. UNIFEM, New York.
- UNIFEM (2006) *Perlindungan hak azasi manusia untuk buruh migran wanita*. UNIFEM, Jakarta.