

22775

246 01 1996

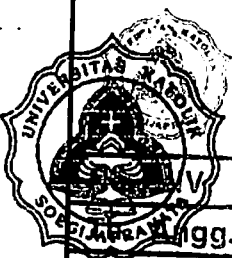
1986

LAPORAN HASIL PENELITIAN

STC

KOLEKSI B.N.B.

KAJIAN TERHADAP KEMUNGKINAN
PEMBENTUKAN PERATURAN BAGI
PEMBANTU RUMAH TANGGA (PRT)

	PENGESAHAN	
	268/PEN/ha/ci	
	PARAP.	TGL. 10-10-00

TIM PENELITI :

KETUA : RIKA SARASWATI, S.H.
ANGGOTA : DRA. SUPARMi



Penelitian ini dibiayai oleh
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat
Tahun Anggaran 1995/1996

PUSAT STUDI WANITA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
Semarang, Agustus 1996

LEMBAR PENGESAHAN


Penelitian tentang : Kajian Terhadap Kemungkinan Pembentukan
Peraturan Bagi Pembantu Rumah Tangga (PRT)

Yang diteliti oleh : Rika Saraswati, SH
Dra. Suparmi

telah dapat diselesaikan dengan melalui tahapan review.

Dra. B. Irmawati, MSIE

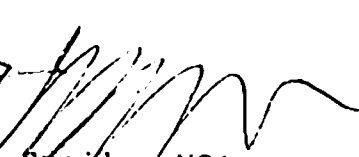
Reviewer I


Dra. Komala Inggarwati, MM

Reviewer II

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat
Universitas Katolik Soegijapranata




Ir. Rudiyanto Susilo, MSA

Kata Pengantar

Puji Tuhan kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karuniaNya kami dapat menyelesaikan penelitian ini. Terlepas dari kesempurnaan hasilnya, kami telah berusaha semampunya untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya di tengah-tengah kesibukan mengajar.

Penelitian dengan judul "Kajian terhadap kemungkinan pembentukan peraturan bagi PRT" kami lakukan karena keprihatinan kami mendengar banyaknya perbuatan-perbuatan yang tidak senonoh terhadap mereka yang dilakukan oleh majikannya. Sebagai sesama kaum hawa, kami tergerak untuk membantu melalui suatu penelitian. Dengan demikian kami dapat mengetahui bagaimana sebenarnya kondisi mereka selama di rumah majikannya. Dari kondisi tersebut apakah mungkin jika dibuat suatu peraturan yang dapat melindungi mereka selama bekerja dan pada akhirnya peraturan tersebut dapat menghapus kesan miring selama ini bahwa PRT hanya babu.

Rasa syukur dan terima kasih kami tujukan pula kepada :

1. Romo Dr. Ir. P. Wirjono Priyotamtama, SJ., selaku Rektor Unika Soegijapranata Semarang, atas ijin, dukungan dan dana yang telah diberikan untuk melakukan kegiatan ini.
2. Ketua dan Sekretaris Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Unika Soegijapranata yang ikut mendukung dan memberi kesempatan kepada kami sehingga terlaksananya

kegiatan penelitian ini.

3. Team mahasiswa yang bekerjasama dengan kami dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini.

Akhirnya, kami berharap semoga laporan ini dapat dimanfaatkan untuk kepentingan masyarakat luas. Sekian dan terima kasih.

Semarang, Agustus 1996

Tim peneliti

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vi
BAB I Pendahuluan.....	1
1. Latar Belakang	1
2. Permasalahan	3
3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
BAB II Tinjauan Pustaka	4
BAB III Metodologi Penelitian	13
1. Populasi dan Sampel Penelitian	13
2. Teknik Pengumpulan Data	14
3. Pelaksanaan Penelitian	14
4. Analisa Data	14
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	16
BAB V Penutup	54
I. Kesimpulan	54
II.Saran	56

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Umur PRT
Tabel 2	: Pendidikan PRT
Tabel 3	: Kota asal
Tabel 4	: Tanggungan Keluarga
Tabel 5	: Status Pernikahan
Tabel 6	: Jumlah Anak
Tabel 7	: Alasan memilih pekerjaan sebagai PRT
Tabel 8	: Pekerjaan yang dilakukan sebelum bekerja sebagai PRT
Tabel 9	: Lama bekerja sebagai PRT
Tabel 10	: Frekuensi pindah tempat kerja
Tabel 11	: Alasan pindah
Tabel 12	: Gaji bulanan
Tabel 13	: Kenaikan Gaji
Tabel 14	: Kebutuhan sehari-hari
Tabel 15	: Kamar Inap
Tabel 16	: Radio
Tabel 17	: Televisi
Tabel 18	: Transportasi
Tabel 19	: Jatah libur/istirahat
Tabel 20	: Penggunaan waktu luang
Tabel 21	: Keikutsertaan PRT dalam kursus
Tabel 22	: Tunjangan Hari Raya
Tabel 23	: Tunjangan Kesehatan
Tabel 24	: Bonus
tabel 25	: Tanggung jawab pekerjaan
Tabel 26	: Jam Kerja
Tabel 27	: Jumlah orang yang dilayani
Tabel 28	: Hubungan PRT dengan majikan
Tabel 29	: Penerimaan majikan
Tabel 30	: Perjanjian Kerja
Tabel 31	: Isi Perjanjian kerja yang tidak tertulis
Tabel 32	: Pandangan PRT tentang dirinya
Tabel 33	: Cita-cita PRT

pabrik atau pegawai kantor. Buruh pabrik dan pegawai kantor mengenal lembur, sedangkan PRT tidak. Jam kerja PRT dimulai dari pagi sebelum matahari terbit (sekitar jam 04.00) dan sampai malam (sekitar jam 21.00) dengan beraneka ragam jenis pekerjaan yang harus diselesaikan seperti : mencuci pakaian, membersihkan lantai, menyapu halaman, memasak, memandikan anak majikan, pergi kepasar, menjaga rumah dan sebagainya.

Bisa dihitung kerja PRT rata-rata menghabiskan 15 jam kerja sehari. Sedangkan upahnya diperkirakan berkisar antara Rp. 30.000 sampai dengan Rp. 60.000, berarti sehari diupah antara Rp.1000,00 sampai dengan Rp.2000,00. Sedangkan di dalam UU tentang Kerja (UU no.12 tahun 1948) jam kerja buruh dibatasi selama 7 jam sehari atau 40 jam seminggu. Sedangkan besarnya upah minimum buruh menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-02/MEN/1996 tanggal 8 Januari 1996 tentang Upan Minimum Regional Pada 25 (dua Puluh Lima) Wilayah di Indonesia, menentukan upah minimum regional bagi buruh di Jawa Tengah sebesar Rp.3400,00.

Kemudian dari usia PRT, banyak di antara mereka yang usianya masih sangat muda atau belum dewasa. UU no 12 tahun 1948 sendiri menentukan bahwa anak-anak tidak boleh melakukan pekerjaan dengan pertimbangan mereka masih mengalami pertumbuhan baik jasmani dan rohani. Pentingnya faktor kedewasaan seorang tenaga kerja supaya mereka mengetahui hak dan kewajibannya sebagai tenaga kerja.

Oleh karena itu, masalah PRT sebaiknya segera diatur dalam suatu ketentuan hukum, agar hak dan kewajiban PRT menjadi jelas. Dengan demikian status PRT pun menjadi jelas sebagai tenaga kerja

yang mempunyai jam kerja dan gaji standar, serta perlindungan atas keselamatan dirinya selama bekerja.

2. Permasalahan

Dengan melihat kondisi umum dari PRT seperti yang telah diuraikan di atas, dapat diangkat permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana sebenarnya kondisi PRT di Semarang ?
- b. Bagaimana kondisi tersebut dapat digunakan sebagai kajian dan pertimbangan untuk membentuk peraturan hukum tentang PRT.

3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana sebenarnya kondisi PRT-PRT di Kota madya Semarang, sehingga dari kondisi tersebut dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat peraturan tentang PRT.
2. Untuk memberi kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap kedudukan PRT, supaya profesi PRT dapat terangkat derajatnya sehingga PRT akan dihargai oleh masyarakat (majikan).
3. Untuk memberikan masukan data pada Pusat Studi Wanita (PSW) Unika Soegijapranata.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini ada beberapa hal yang menyangkut masalah tenaga kerja yang akan disorot, yaitu : pengertian tenaga kerja, hak dan kewajiban, serta perjanjian kerjanya yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

A. Tenaga Kerja

Pengertian Hukum ketenagakerjaan menurut Mr.M.G. Levenbach adalah : " Hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu".¹ Pendapat lain dikemukakan oleh Prof. Iman Soepomo, S.H. Hukum Perburuhan /Ketenagakerjaan adalah : " Himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah".²

Dari rumusan-rumusan tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur

1. Sendjuri H. Manulang, SH., *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1990, h. 1.

2. Iman Soepomo, SH., *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambang Lang, Jakarta, 1987, h. 3.

hubungan antara orang yang bekerja (tenaga kerja) dengan orang yang memperkerjakan. Menurut UU no. 14 tahun 1969 Pasal (1), Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³

Pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.⁴ Sedangkan dalam hukum perburuhan, buruh merupakan seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁵ Bekerja pada orang lain berarti melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pihak lain (majikan), baik majikan perorangan atau badan.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan dan tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Oleh karena itu tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Pengaturan hak dan kewajiban tenaga kerja terdapat di dalam UU no.14 tahun 1969 tentang UU Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Hak-hak tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

3) Ibid.

4) Sendjuri, Ibid.

5) Iman Soepomo, Ibid.

2. Tiap tenaga kerja berhak memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
3. Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja, agar potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketrampilan kerja sebagai bagian dari pembinaan bangsa.
4. Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
5. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.

B. Perjanjian kerja/hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. 6

Menurut Prof Iman Soepomo, SH, Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan

6. Gendhun H. Manulang, SH., op.cit, h.63.

menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁷

Hubungan kerja tersebut merupakan hubungan yang timbul dari perjanjian kerja. Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata, perjanjian kerja merupakan perjanjian di mana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah.

Dari perumusan di dalam Pasal 1601 a KUH Perdata, terdapat 3 (tiga) unsur/faktor dalam perjanjian kerja, yaitu :

- a. Ada pekerjaan yang harus dilakukan.
- b. Ada perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha).
- c. Ada upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka hubungan kerja tidak muncul.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan/tidak tertulis. Biasanya untuk menjamin kepastian hukum perjanjian kerja dibuat secara tertulis. Jenis perjanjian kerja ada dua, meliputi perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja. Sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu jangka waktunya tidak disebutkan dan tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melaksanakan pekerjaan itu.

Mengingat perjanjian kerja bersumber dari KUH Perdata, maka

7. Imam Soepomo, *op.cit.*, h.52.

untuk sahnya perjanjian kerja tersebut harus memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang menentukan :

- a. Perlu adanya kesepakatan antara kedua pihak yang mengadakan perjanjian.
- b. Adanya kemampuan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian.
- c. Adanya suatu hal tertentu, maksudnya ada obyek yang diperjanjikan, seperti : jenis pekerjaan, jangka waktu kerja dan sebagainya.
- d. Adanya kausa/sebab yang halal, artinya isi dari perjanjian tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan.

C. Perjanjian Kerja di Rumah

Perjanjian kerja di rumah tidak diatur secara tegas di dalam KUH Perdata. Menurut MG.Rood, ahli hukum perburuhan Belanda, pengertian perjanjian kerja di rumah adalah sebagai berikut :

" Perjanjian di mana pihak yang satu, pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, yaitu orang yang memberi pekerjaan, si majikan, untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak".⁸

Perjanjian kerja di rumah ini sampai sekarang menimbulkan permasalahan mengenai perlindungan terhadap tenaga kerjanya.

8. Djumadi, Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja). Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal. 62.

Masalah tersebut mudah timbul karena jumlah atau berapa banyak pekerja yang bekerja di rumah, obyek yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja sulit untuk diketahui. Dengan tidak diketahuinya jumlah dan obyek perjanjian kerja di rumah maka jenis kerja, syarat-syarat kerja dan ketentuan upah sulit untuk diketahui. Kondisi demikian tentunya berakibat buruk khususnya untuk perlindungan keselamatan kerja, kesehatan dalam bekerja dan perlindungan upahnya.

Perlindungan atas tenaga kerja ini penting karena ruang lingkup pekerjaan bagi tenaga kerja yang bekerja di rumah semakin beragam, tidak hanya mengurus pekerjaan rumah tangga tetapi juga bertanggungjawab atas penggunaan barang-barang elektronika milik majikannya. Upaya perlindungan ini sebaiknya dilakukan melalui aturan yuridis. Mengingat bahwa semakin banyak tenaga kerja yang bekerja di sektor informal, pembentukan peraturan untuk mereka seharusnya segera dibuat.⁹

Meskipun belum ada peraturan khusus yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja yang bekerja di rumah, ada peraturan umum dalam pasal 1602 s ayat (1) KUH Perdata yang menentukan bahwa " Dalam hal upah buruh seluruhnya atau sebagian ditetapkan berupa pemondokan, makan atau keperluan hidup lainnya, majikan wajib, asal sesuai dengan syarat kesehatan dan kesusilaan, meme-

9. Ibid.

Hal senada dikemukakan juga oleh Djumadi bahwa : "adanya kondisi yang demikian, maka untuk upaya perlindungannya diperlu-kan landasan yuridis yang mengatur tentang itu. Namun ternyata sampai saat ini belum ada peraturan perundangundangan yang khusus mengatur tentang itu".

nuhinya menurut kebiasaan setempat".

D. Perlindungan Kerja

Dalam hal perlindungan kerja (khususnya bagi buruh), pemerintah telah menetapkan beberapa ketentuan yang meliputi :

1. peraturan perlindungan khusus untuk buruh perempuan yang melahirkan dan menstruasi.
2. Pembatasan jam dan lokasi kerja bagi buruh anak.
3. Pembatasan jam kerja pada tempat tertentu untuk semua buruh.
4. Pembatasan dan pengaturan pemutusan hubungan kerja.
5. Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Peraturan pokok yang melindungi pekerja perempuan dan anak adalah UU no.1 tahun 1950 yang memuat aturan antara lain :

1. Buruh perempuan tidak boleh bekerja malam hari (pasal 7).
2. Buruh perempuan harus mendapat cuti haid, melahirkan dan gugur kandungan dengan pembayaran upah penuh. Cuti haid diberikan selama 2 hari dalam sebulan, yaitu hari pertama dan kedua haid (pasal 13).
3. Buruh perempuan yang mempunyai bayi harus diberi kesempatan menyusui bayinya pada jam kerja dan upahnya tidak boleh dipotong.
4. Buruh perempuan dilarang bekerja di dalam tambang di bawah tanah dan di tempat yang berbahaya bagi kesehatan dan kesusilaan.
5. Anak yang berusia di bawah 14 tahun tidak diperbolehkan

bekerja. Apabila terpaksa, ia tidak boleh bekerja lebih dari 4 jam sehari.

Peraturan lain yang melindungi buruh perempuan adalah UU no8/1957 mengenai perlindungan upah. Dalam salah satu pasalnya menentukan penghapusan diskriminasi upah antara buruh perempuan dan buruh laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama.

Untuk pengaturan jam kerja, bagi seluruh buruh di Indonesia adalah 40 jam kerja dengan 6 hari jam kerja per minggu. Mengenai modifikasi kerja 5 hari perminggu dengan 40 jam kerja, harus mendapatkan izin dari kantor tenaga kerja setempat. Sedangkan untuk penambahan jam kerja maksimal yang diijinkan adalah sebanyak 54 jam per minggu, berarti 9 jam per hari, dengan tingkat upah pada jam lembur pertama 1,5 kali tingkat upah normal dan jam kedua 2 kali tingkat upah normal.¹⁰

Peraturan pembatasan jam kerja ini dibuat dengan tujuan supaya buruh bisa beristirahat dan dapat melakukan aktivitas sosial di luar kerja. Perusahaan tidak boleh memaksa buruh bekerja lembur baik secara ekonomis, fisik ataupun psikis.

D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dilakukan dengan semena-mena oleh pengusaha. Undang-undang no. 12 tahun 1964 mengatur dan membatasi PHK di perusahaan swasta. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka proses tersebut harus dikompromikan dengan seri-

¹⁰ Dedi Haryadi, dkk, Tinjauan Kebijakan Pengupahan Buruh di Indonesia, Penerbit Yayasan Akaliga, Bandung, 1994, hal. 53.

kat buruh bersangkutan kemudian diputuskan oleh P4D di propinsi. Jika yang di PHK lebih dari 10 orang maka harus diputuskan oleh P4P di Jakarta. P4D dan P4P adalah bentuk peradilan terselubung bagi perselisihan perburuhan. Kepanitiaan tersebut terdiri dari unsur pemerintah, pengusaha dan serikat buruh. Selama proses persidangan buruh yang di PHK belum selesai, pengusaha tetap harus membayar upah dan kemudian memberikan pesangon tergantung dari masa kerjanya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah wanita-wanita yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Semarang Selatan. Adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka tidak semua populasi dapat diteliti. Oleh karena itu diambil sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sampel penelitian.

Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan subyek penelitian atas dasar ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Hadi, 1983, Kerlingen, 1986). Ciri-ciri tersebut adalah :

- a. berjenis kelamin wanita
- b. bekerja sebagai pembantu rumah tangga
- c. bekerja di Semarang Selatan

Sampel dalam penelitian ini adalah wanita pembantu rumah tangga yang tinggal di daerah Semarang Selatan. Alasan dipilihnya Semarang Selatan sebagai sampel penelitian berdasarkan pertimbangan praktis karena mudah dijangkau oleh peneliti dan lokasinya dekat dengan Unika Soegijapranata.

Jumlah sampel dan penelitian ini adalah 100 orang yang bekerja

sebagai pembantu rumah tangga di Semarang Selatan yang dipilih secara acak sederhana.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara terstruktur terhadap wanita yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Data-data yang terkumpul berupa data kuantitatif, yaitu : tentang identitas, pengalaman kerja, tunjangan, tanggung jawab pekerjaan, banyaknya orang yang dilayani, penggunaan waktu luang, hubungan dengan majikan, perjanjian kerja dan pandangan PRT tentang dirinya maupun cita-citanya di masa yang akan datang.

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di daerah Semarang Selatan dari tanggal 24 Juni sampai 13 Juli 1996. Pengambilan data dilakukan oleh 5 orang mahasiswa yang sebelumnya sudah mendapatkan pengarahan tentang maksud, tujuan dan bagaimana cara pengambilan data penelitian.

Pengambilan data dilaksanakan dengan melakukan kunjungan dari rumah ke rumah dan selanjutnya diadakan wawancara terstruktur langsung dengan responden yang bersangkutan. Jumlah responden yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

Rumah yang dikunjungi oleh pengambil data sebagian besar mempunyai ciri fisik rumah yang hampir sama, yaitu kalangan menengah ke atas. Ada beberapa rumah yang dikunjungi mempunyai

mobil yang berderet, tetapi ada juga yang bentuk rumahnya sederhana (tidak begitu mewah dan menyolok).

4. Analisa Data

Data yang diperoleh dinalisa secara diskriptif dengan tujuan agar dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh tentang wanita-wanita yang bekerja sebagai PRT. Selanjutnya hasil penelitian yang diperoleh dibandingkan dengan teori-teori yang mendasari pengamatan maupun hasil-hasil penelitian lain guna memperoleh gambaran yang lebih jelas dan komprehensif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi PRT di Semarang

Hasil Penelitian yang dikumpulkan dari tanggal 24 Juni sampai dengan tanggal 13 Juli 1996 ini akan dijabarkan melalui pokok-pokok masalah seperti yang tercantum dalam kuesioner. Adapun hasilnya setelah 100 kuesioner disebar dan wawancara dilakukan kepada Pembantu Rumah Tangga (PRT) adalah sebagai berikut :

I. Identitas

Identitas dalam penelitian ini berkaitan erat dengan data pribadi dari PRT, meliputi : umur, pendidikan kota asal, tanggungan keluarga, status pernikahan dan jumlah anak bagi mereka yang menikah/janda.

a. Umur

Sebanyak 4 % dari PRT yang bekerja berumur di bawah 14 tahun. Sebanyak 37% berumur 15-20 tahun, sedangkan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 17%, kemudian usia 26-30 tahun sebanyak 14%, selanjutnya usia 30-35 tahun sebanyak 4% dan usia 36 ke atas sebanyak 24%.

TABEL 1
UMUR

Kelompok Umur	frek. (%)
14 tahun ke bawah	04 (04%)
15-20 tahun	37 (37%)
21-25 tahun	17 (17%)
26-30 tahun	14 (14%)
31-35 tahun	04 (04%)
36 ke atas	24 (24%)
Total	100 (100%)

Dari 100 responden, ternyata 37% berada di usia remaja yaitu antara 15-20 tahun dan 4% berusia di bawah 14 tahun. Jika ditinjau dari UU tenaga Kerja, memperkerjakan anak-anak di bawah usia 17 tahun tidak diperbolehkan, karena dengan pekerjaan yang banyak dapat mempengaruhi dan menghambat perkembangan jasmani dan rohaninya. Selain itu, juga dikuatirkan kemudahan mereka akan dimanfaatkan oleh majikan karena mudah diatur dan ditekan sehingga tenaga mereka diperas.

Usia demikian merupakan usia yang rawan karena mudah dipengaruhi oleh teman dan lingkungannya. Hal ini ada kaitannya dengan latar belakang mereka mencari pekerjaan (lihat tabel 7) yang ternyata banyak dipengaruhi oleh teman.

Rendahnya umur juga berpengaruh pada kedewasaan berpikir sehingga untuk hal-hal yang penting dan membutuhkan pemikiran yang lebih jauh mereka kurang menghiraukan atau tidak dapat berbuat apa-apa. Seperti dalam membicarakan perjanjian kerja dengan majikan, banyak dari responden yang hanya diberitahu tugas-tugasnya saja, sementara gajinya tidak dibicarakan (lihat tabel 31).

b. Pendidikan

PRT yang tidak sekolah sebanyak 8%, tidak tamat SD (sekolah Dasar) sebanyak 10%, lulus SD sebanyak 65% dan mereka yang tidak lulus SMTP (Sekolah Menengah Tingkat Pertama) sebanyak 5%, serta mereka yang lulus SMP sebanyak 12%.

TABEL 2
PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Frek. (%)
Tidak sekolah	08 (08%)
Tidak tamat SD	10 (10%)
Tamat SD	65 (65%)
Tidak tamat SMP	05 (05%)
Tamat SMP	12 (12%)
Total	100 (100%)

Dari tabel nampak bahwa sebagian besar pendidikan responden hanya lulusan SD (sekolah dasar) yaitu 65%. Pendidikan rendah akan mempengaruhi kepandaian, ketrampilan dan wawasan mereka. Wawasan terbatas menyebabkan mereka menerima kondisi apa adanya dan tidak banyak menuntut karena mereka merasa tidak memiliki keahlian lain (lihat tabel 32). Kondisi ini juga yang menimbulkan perasaan enggan dan malas untuk menambah ilmu/pengetahuan tambahan melalui kursus-kursus (lihat tabel 21). Meskipun pendidikan mereka rendah, ternyata dengan bekerja mereka merasa puas dan bangga dengan profesinya sebagai PRT (lihat tabel 32).

c. Kota asal

PRT yang berasal dari kota Semarang berjumlah 16%, sebanyak

83% berasal dari kota-kota di Jawa Tengah (Purwodadi, Kendal, Wonosobo, Temanggung, dll) dan 1% berasal dari DIY

TABEL 3
KOTA ASAL

Kota asal	Frek. (%)
Semarang	16 (16%)
Jawa Tengah (selain Semarang)	83 (83%)
DIY	01 (01%)
Total	100 (100%)

Banyak wanita-wanita yang berasal dari luar kota Semarang yang ternyata bekerja sebagai pembantu rumah tangga di kota Semarang. Kondisi ini menunjukkan bahwa urbanisasi dari desa ke kota memang banyak terjadi dan tujuan mereka ke kota karena mencari pekerjaan. Hal ini terbukti dari hasil penelitian seperti yang terlihat pada tabel 7.

d. Tanggungan keluarga

PRT yang tidak memiliki tanggungan keluarga sebanyak 13%, sedangkan mereka yang memiliki tanggungan keluarga sebanyak 1-3 orang sejumlah 36%, jumlah tanggungan keluarga 4-6 orang sebanyak 38% dan tanggungan keluarga di atas 7 orang sebanyak 13%

TABEL 4
TANGGUNGAN KELUARGA

Jumlah tanggungan	Frek. (%)
Tidak ada	13 (13%)
1-3 orang	36 (36%)
4-6 orang	38 (38%)
7 orang ke atas	13 (13%)
Total	100 (100%)

Sebagian besar PRT ternyata mempunyai tanggungan keluarga yang cukup besar, yaitu antara 1-3 orang dan 4-6 orang. Besarnya jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor yang mendorong mereka bekerja sebagai PRT.

c. Status pernikahan

PRT yang berstatus belum menikah sejumlah 60%, berstatus janda 7% dan yang sudah menikah 33%

TABEL 5
STATUS PERNIKAHAN

Status pernikahan	Frek. (%)
Belum menikah	60 (60%)
Janda	07 (07%)
Menikah	33 (33%)
Total	100 (100%)

Sebagian besar responden ternyata berstatus belum menikah akan tetapi mereka tidak dapat terlepas dari kewajiban untuk menanggung keluarga (seperti ayah, ibu, adik, kakak, adik). Hal ini tentunya dipengaruhi kultur masyarakat Jawa yang bersifat kekeluargaan. Berbeda dengan mereka yang berstatus menikah atau

janda, keluarga yang menjadi tanggungan mereka biasa anak.

f. Jumlah anak yang dimiliki PRT yang sudah menikah/janda

PRT yang sudah menikah/janda yang tidak memiliki anak sejumlah 20,00%, memiliki 1-2 anak sebanyak 52,50%, 3-4 anak sebanyak 20,00% dan 5 ke atas sebanyak 05,00%. Sedangkan yang tidak mengisi jawaban sama sekali ada 05,00% (2 orang).

TABEL 6
JUMLAH ANAK

Jumlah	Frekuensi	Persentase
Tidak punya	08	20,00%
1-2 anak	21	52,50%
3-4 anak	08	20,00%
5 anak ke atas	02	05,00%
Tidak mengisi	02	05,00%
Total	40	100,00%

Untuk point ini berkaitan erat dengan point jumlah tanggungan keluarga yang besar yang mendorong mereka untuk bekerja. Dari kondisi tersebut nampak bahwa alasan responden bekerja masih didominasi faktor ekonomi dan belum mencerminkan suatu aktualisasi diri.

II. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja PRT meliputi : alasan memilih kerja sebagai PRT, pekerjaan yang pernah dilakukan sebelum bekerja sebagai PRT,

lama bekerja sebagai PRT, berapa kali pindah selama jadi PRT dan alasan pindah.

a. Alasan memilih kerja sebagai PRT

Dari 100 responden, sebanyak 34% menyatakan bahwa mereka memilih kerja sebagai PRT karena diajak teman, 39% karena alasan mencari pekerjaan, sedangkan sebanyak 16% karena tidak memiliki keahlian lain, kemudian 4% menyatakan karena kerjanya lebih ringan dan santai dan 7% lain-lain

TABEL 7
Alasan memilih pekerjaan sebagai PRT

Alasan	Frek. (%)
Diajak teman	34 (34%)
mencari pekerjaan	39 (39%)
tidak memiliki keahlian lain	16 (16%)
kerja lebih ringan dan santai	04 (04%)
lain-lain	07 (07%)
Total	100 (100%)

Dari tabel nampak bahwa sebagian besar responden bekerja karena diajak teman dan mencari pekerjaan. Alasan diajak teman menunjukkan bagaimana wawasan dan pergaulan responden. Mengingat pendidikan yang rendah, maka informasi kerja pun hanya diperoleh terbatas dari teman-temannya. Selair itu faktor usia yang relatif masih muda menyebabkan mereka mudah dipengaruhi teman dan lingkungannya (kondisi ini sudah dibicarakan dalam tabel 1).

Alasan kedua yang menonjol adalah mencari pekerjaan. Jika dilihat dari jumlah tanggungan keluarga yang besar nampak bahwa

faktor ekonomi yang mendorong mereka untuk bekerja dan karena keahliannya terbatas (dipengaruhi tingkat pendidikan rendah) maka menjadi PRT adalah pilihannya.

b. Pekerjaan yang pernah dilakukan sebelum jadi PRT

Dari 100 responden sebanyak 17% pernah menjadi buruh, PRT yang bekerja sebagai petani/bertani sebanyak 17% dan yang pernah berwiraswasta sebanyak 6%, kemudian 41% hanya berdiam di rumah saja dan 19% lain-lain.

TABEL 8
Pekerjaan yang dilakukan Sebelum
bekerja sebagai PRT

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Buruh	17	17%
Petani	17	17%
Wiraswasta	06	6%
Berdiam di rumah	41	41%
Lain-lain	19	19%
total	100	100%

Sebagian besar responden sebelum bekerja sebagai PRT ternyata hanya tinggal di rumah saja. Tinggal di rumah berarti tidak ada kegiatan yang produktif yang menghasilkan uang dan menjadi tanggungan keluarga, sehingga sewaktu ada orang atau teman yang mengajak untuk bekerja di kota, hal tersebut merupakan suatu kesempatan yang baik. Dalam hal ini ada korelasi yang kuat antara alasan bekerja dengan jumlah tanggungan keluarga seperti terlihat dalam tabel 4 dan 8.

Pengaruh tingkat pendidikan rendah dan usia yang masih muda,

serta hanya berdiam di rumah menjadikan PRT sebagai pilihan kerja karena pekerjaan-pekerjaan rumah tangga merupakan pekerjaan yang tidak memerlukan kepandaian dan pendidikan yang tinggi, selain itu pekerjaan rumah tangga sangat akrab dengan kehidupan mereka sehingga jika mereka bekerja di tempat lain sudah tidak sanggup lagi. Jadi di sini ada keterkaitan erat antara usia, tingkat pendidikan dan latar belakang kehidupan responden sebelum menjadi PRT, seperti terlihat dalam tabel 1,2 dan 8.

c. Lama bekerja sebagai PRT

PRT yang memiliki masa kerja antara 1-4 bulan sebanyak 28%, masa kerja 5-8 bulan sejumlah 9%, masa kerja 9-11 bulan 15 % dan masa kerja di atas 1 tahun sebanyak 40%.

TABEL 9
Lama Bekerja Sebagai PRT

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-4 bulan	28	28%
5-8 bulan	09	9%
9-11 bulan	15	15%
1 tahun	08	8%
1 tahun ke atas	40	40%
Total	100	100 %

Lama bekerja PRT di bawah satu tahun dengan yang di atas satu tahun ternyata berimbang. Lama atau tidaknya PRT bekerja pada majikannya dipengaruhi beberapa alasan yang dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini.

d. Berapa kali pindah selama jadi PRT

Dari 100 responden sebanyak 53% menyatakan bahwa mereka tidak pernah pindah, pindah sebanyak 1-2 kali sejumlah 26%, pindah 3-4 kali sebanyak 15%, pindah 5-6 kali sebanyak 1% dan lain-lain sebanyak 5%.

TABEL 10
Frekuensi pindah tempat kerja

frekuensi kepindahan	Frek. (%)
tidak pernah pindah	53 (53%)
1-2 kali pindah	26 (26%)
3-4 kali pindah	15 (15%)
5-6 kali pindah	01 (01%)
lain-lain	05 (05%)
Total	100 (100%)

Jumlah persentase antara responden yang sering pindah dan jarang pindah (1 tahun ke atas) ternyata berimbang. Mobilitas responden yang sering pindah ternyata cukup tinggi antara 1-2 kali dan 3-4 kali (lihat tabel 10.) Alasan-alasan perpindahan responden dapat dilihat dari tabel 11 di bawah ini.

e. Alasan pindah

Alasan pindah ini berkaitan dengan pertanyaan di atas. Dari 47 % responden yang pernah pindah, sebanyak 25,49% pindah karena faktor majikan. Sebanyak 17,65% disebabkan gaji kurang, dan 13,73% karena ada pekerjaan yang lebih menarik. Sisanya sebesar 17,65% mengatakan beban pekerjaan terlalu berat. Lebih rinci bisa dilihat dari tabel 11.

Tabel 11
Alasan pindah

alasan pindah	Frek. (%)
majikan	13 (25,49%)
gaji kurang	09 (17,65%)
ada pekerjaan lebih menarik	13 (25,49%)
beban pekerjaan berat	07 (13,73%)
lain-lain	09 (17,65%)
Total	51 (100 %)

Korelasi antara kepindahan PRT dengan alasan pindah dipengaruhi beberapa hal. Dua alasan menonjol yang dinyatakan oleh responden bila mereka pindah adalah faktor majikan dan ada pekerjaan yang lebih menarik. Ternyata bagi PRT, gaji tidak menjadi masalah selama suasana tempat bekerja menyenangkan bagi mereka, terutama perlakuan dan penerimaan majikan. Hal ini terbukti berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat melalui tabel 28 dan 29.

III. Fasilitas di Tempat Kerja

Fasilitas di tempat kerja ini meliputi : gaji bulanan yang diterima, kenaikan gaji, kebutuhan sehari-hari, kamar inap, radio, televisi, transportasi, jam kerja, jatah libur, kursus.

a. Gaji bulanan yang diterima

Dari 100 responden sebanyak 3% dengan perincian : PRT yang pocokan 2 % dan yang menginap 1% hanya menerima gaji bulanan sebesar Rp.10.000,00-Rp.25.000,00, sementara itu gaji sebesar

Rp.30.000,00-Rp.45.000,00 diperoleh sejumlah 26% PRT dengan perincian : pocokan 5 % dan yang menginap 21%. Kemudian gaji sebesar Rp. 50.000,00-Rp.65.000,00 didapatkan oleh PRT sebanyak 53%, dengan perincian : pocokan 8 % dan yang menginap 45% dan 18% PRT memperoleh gaji sebesar 70.000,00 ke atas, dengan perincian : pocokan sebanyak 2% dan yang menginap 16%.

Tabel 12
Gaji bulanan

Besarnya gaji	Pocokan	inap
	Frek. (%)	Frek. (%)
Rp.10.000,00 - Rp. 25.000,00	02 (02%)	01 (01%)
Rp.30.000,00 - Rp. 45.000,00	05 (05%)	21 (21%)
Rp.50.000,00 - Rp. 65.000,00	08 (08%)	45 (45%)
Rp.70.000,00 ke atas	02 (02%)	16 (16%)
Total	17 (17%)	83 (83%)

Dengan melihat tabel di atas nampak bahwa sebagian besar PRT baik yang pocokan maupun yang menginap memperoleh gaji sebanyak Rp.50.000,00-Rp.65.000,00, berarti mereka hanya mendapatkan upah harian antara Rp.1650,00-Rp.2165,00. Jika dibandingkan dengan upah buruh memang jauh, karena buruh di Jawa Tengah memperoleh upah minimum regional (UMR) sebesar Rp.3400,00 berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja no.Kep-02/MEN/1996 tanggal 8 Januari 1996 tentang Upah Minimum Regional pada 25 Wilayah di Indonesia, sehingga untuk satu bulannya seorang buruh bisa mendapatkan gaji sekitar Rp.102.000,00 per bulan.

Untuk gaji PRT yang pocokan dibandingkan dengan PRT yang menginap, kiranya gaji sebanyak Rp.50.000,00-Rp.65.000,00 lebih

menguntungkan karena jam kerja dan tanggung jawab pekerjaannya juga lebih sedikit atau lebih ringan (lihat tabel 25 dan 26 hasil penelitian ini).

b. Kenaikan Gaji

Responden sebanyak 51 % pernah mengalami kenaikan gaji, sedangkan 49% belum atau tidak pernah mengalami kenaikan gaji. Dari 51 PRT yang pernah mengalami kenaikan gaji, sebanyak 21% mengalami satu kali kenaikan, sebanyak 8% mengalami 2 kali kenaikan, sebanyak 10 % mengalami 3 kali kenaikan dan di atas 3 kali kenaikan sebanyak 9% , sedangkan sebanyak 3% menyatakan lupa.

Tabel 13
Kenaikan Gaji

frekuensi kenaikan gaji	Frek. (%)
tidak pernah naik	49 (49%)
1 kali kenaikan	21 (21%)
2 kali kenaikan	08 (08%)
3 kali kenaikan	10 (10%)
lebih dari 3 kali	09 (09%)
lupa naik berapa kali	03 (03%)
Total	100(100%)

Ternyata dari 100 responden yang tidak pernah mengalami kenaikan gaji dan beberapa kali mengalami kenaikan gaji hampir seimbang. Dari penelitian ini terungkap juga bahwa kenaikan hanya berkisar antara Rp.2500,00-Rp.5000,00.

c. Kebutuhan sehari-hari yang diberikan majikan.

Berkaitan dengan kebutuhan sehari-hari, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 14 di bawah ini. Kebutuhan yang berkaitan dengan makanan, pada sampel yang menginap semuanya mengatakan mendapatkan fasilitas makan sehari-hari. Sedangkan untuk yang part timer (pocokan) tidak semuanya mendapatkan fasilitas makan, terutama yang bekerja pada pagi hari.

Tabel 14
Kebutuhan sehari-hari

Jenis kebutuhan	Frek. (%)
sabun mandi dan sabun cuci	62 (29,24%)
shampo	55 (25,94%)
pasta gigi dan sikat gigi	56 (26,42%)
lain-lain	39 (18,39%)
Total	212 (100%)

d. Kamar inap.

Responden sebanyak 83% mendapatkan kamar inap, sedangkan 17%nya tidak memiliki kamar inap (status pocokan). Dari 83% PRT yang mendapatkan kamar, sebanyak 73% memperoleh fasilitas tempat tidur dan kasur, 4% hanya mendapatkan tempat tidur saja, 1% hanya mendapat tikar dan 5% lain-lain (mendapat tambahan fasilitas almari, kaca rias, meja atau kursi).

Tabel 15
Kamar Inap

Fasilitas Kamar	Frek. (%)
tempat tidur dan kasur	73 (73%)
tempat tidur saja	04 (04%)
tikar	01 (01%)
lain-lain	05 (05%)
tidak ada kamar (pocokan)	17 (17%)
Total	100 (100%)

e. Radio

Dua puluh empat persen dari responden memiliki radio yang dibelinya sendiri, 28% dipinjami majikan, 18% dibelikan majikan dan 30% lainnya tidak punya atau dibelikan orang lain.

Tabel 16
Radio

Kepemilikan radio	Frek. (%)
beli sendiri	24 (24%)
dipinjami majikan	28 (28%)
dibelikan majikan	18 (18%)
lain-lain	30 (30%)
Total	100 (100%)

f. Televisi

Berdasarkan pernyataan responden, sebanyak 88% PRT menyatakan ikut majikan jika nonton televisi dan hanya 9% yang memiliki televisi sendiri. sedangkan 2%nya disediakan oleh majikan untuk pembantu dan sisanya sebesar 1% tidak punya televisi.

Tabel 17
Televisi

Kepemilikan televisi	Frek. (%)
nonton TV majikan	88 (88%)
nonton TV sendiri di rumah	09 (09%)
disediakan majikan untuk PRT	02 (02%)
tidak punya televisi	01 (01%)
Total	100 (100%)

g. Transportasi

Sebanyak 35% PRT menyatakan bahwa mereka lebih sering jalan kaki dalam bekerja (jika berangkat kerja atau jika disuruh majikan keluar rumah), sebanyak 7% menggunakan sepeda, 4% diantar motor dan 8% diantar mobil, sedangkan sisanya sebanyak 41% menggunakan angkutan umum.

Tabel 18
Transportasi

Alat transport yang digunakan	Frek. (%)
jalan kaki	35 (35%)
sepeda	07 (07%)
mobil (diantar majikan)	08 (08%)
sepeda motor	04 (04%)
angkutan umum	41 (41%)
Total	100 (100%)

h. Jatah libur/istirahat

Dari 100 responden sebanyak 80% menyatakan ada jatah libur/istirahat, sedangkan sisanya sebanyak 20% menyatakan tidak ada. Dari 80% yang menyatakan ada libur/istirahat, sebanyak

11,25% libur/istirahat pada hari Minggu, sebanyak 2,5% libur/istirahat pada hari Sabtu dan Minggu, sebanyak 42,5% libur/istirahat pada saat hari raya (Lebaran atau Natal) dan sebanyak 43,75% libur/istirahat setelah selesai pekerjaan.

Lamanya hari libur/istirahat adalah sebagai berikut : 1-2 hari sebanyak 22,5%, 3-4 hari sebanyak 10%, 4 hari ke atas sebanyak 30% dan sebanyak 37,5% menyatakan hari libur/istirahat mereka tidak tentu.

Tabel 19
Jatah libur/istirahat

jatah libur/istirahat	Frek. (%)
Tidak ada	20 (20 %)
1-2 hari	18 (18 %)
3-4 hari	8 (08 %)
4 hari ke atas	24 (24%)
tidak tentu	30 (30,%)
Total	100 (100%)

Hampir setengah dari responden menyatakan bahwa mereka mempunyai waktu untuk istirahat atau libur. Untuk PRT yang menetap di rumah majikan, waktu istirahatnya ternyata tidak tentu karena mereka biasanya istirahat setelah pekerjaannya selesai. Selain istirahat pada hari-hari kerja, mereka juga mendapatkan libur pada hari raya minimal 4 hari. Bagi PRT pocokan, mereka punya hari libur pada hari Sabtu dan Minggu di luar hari raya. Jadi dari kondisi ini nampak bahwa PRT lebih leluasa dibandingkan buruh dalam hal waktu istirahat dan libur.

VII. Penggunaan waktu luang

Point ini digunakan untuk mengetahui kegiatan apa saja yang dilakukan PRT selama mereka istirahat atau selama ada waktu luang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 20
Penggunaan waktu luang

jenis kegiatan	Frek.	Persentase
nonton televisi	80	35,87%
ngobrol dgn PRT lain	38	17,04%
tiduran	50	22,42%
membaca	38	17,04%
lain-lain	16	07,18%
Tidak ada waktu	01	0,5%
Total	223	100,00%

Dengan melihat tabel di atas, nampak bahwa jenis kegiatan yang bersifat hiburan yang lebih disukai, seperti nonton TV dan ngobrol atau tiduran. Acara TV yang paling digemari PRT adalah telenovela dan film India, acara-acara yang bersifat informasi seperti dunia dalam berita atau sekilas info kurang diminati oleh mereka. Hanya sedikit dari PRT yang memanfaatkan waktu luangnya dengan kegiatan yang berguna, seperti membaca koran atau majalah. Bacaan yang digemari PRT adalah femina, NOVA dan lain-lain bacaan wanita. Rendahnya kemauan untuk menggunakan waktu luang dengan kegiatan yang berguna ternyata berkaitan erat dengan kemauan untuk mengikuti kursus/sekolah seperti yang terdapat di dalam tabel 21 di bawah ini.

j. Kursus/Sekolah.

Dari seluruh responden, hanya 8% yang mengikuti kursus (3 % atas biaya majikan dan 5% atas biaya sendiri), sedangkan sisanya sebanyak 92% tidak mengikuti kursus. Kursus yang mereka ikuti adalah menjahit (biaya sendiri) dan mengaji (dibiayai majikan).

Tabel 21
Keikutsertaan PRT dalam kursus

keikutsertaan	Frek. (%)
kursus atas biaya majikan	03 (03%)
kursus atas biaya sendiri	05 (05%)
tidak mengikuti kursus	92 (92%)
Total	100 (100%)

Keikutsertaan PRT untuk menambah ilmu/pengetahuan ternyata sangat rendah. Hal ini disebabkan karena PRT sudah merasa puas dengan kondisinya (terbukti dengan pandangan PRT terhadap dirinya di dalam tabel 32). Perasaan puas erat kaitannya dengan latar belakang usia muda dan tingkat pendidikan rendah. Selain itu, dari pihak majikan (sebagian besar) ternyata tidak berinisiatif menyekolahkan atau mengkursuskan pembantunya.

IV. Tunjangan

Tunjangan yang ditanyakan kepada responden meliputi : tunjangan hari raya, kesehatan dan bonus.

a. Tunjangan hari raya

Dari 100 responder., sebanyak 4% memperoleh tunjangan hari

raya sebesar $\frac{1}{4}$ gaji, sebanyak 2% mendapat tunjangan $\frac{1}{3}$ gaji dan 18% mendapat tunjangan $\frac{1}{2}$ gaji, kemudian sebanyak 44% mendapat tunjangan sebesar 1 bulan gaji, sebanyak 25% lain-lain, sebanyak 6% tidak mengetahui berapa besar tunjangan yang akan mereka dapatkan, sebanyak 1% mendapatkan tunjangan sebesar 2 kali gaji.

Tabel 22
Tunjangan Hari Raya

besarnya tunjangan	Frek. (%)
seperempat dari gaji	04 (04%)
sepertiga dari gaji	02 (02%)
setengah dari gaji	18 (18%)
satu bulan gaji	44 (44%)
dua bulan dari gaji	01 (01%)
lain-lain	25 (25%)
tidak/belum tahu besarnya	06 (06%)
Total	100 (100%)

b. Tunjangan Kesehatan

Jika PRT sakit, maka sebanyak 27% PRT yang membiayai sendiri dan 7%nya dibiayai oleh PRT bersama-sama dengan majikan, dan sisanya 66% seluruh biaya ditanggung oleh majikan.

Tabel 23
Tunjangan kesehatan

pembiayaan	Frek. (%)
biaya sendiri	27 (27%)
atas biaya bersama majikan	07 (07%)
biaya ditanggung majikan	66 (66%)
Total	100 (100%)

c. Bonus

Bonus dalam hal ini merupakan bonus yang diberikan oleh majikan kepada PRT di luar tunjangan hari raya. Dari keseluruhan responden sebanyak 25,96% menyatakan mendapatkan bonus berupa pakaian, 25% mendapatkan bonus berupa uang, 7,69% bonus yang diperoleh berupa bahan makanan, yang menyatakan ada tetapi tidak jelas bentuknya (responden tidak menyebutkan jenis bonus yang diperolehnya) sebesar 7,69% dan 33,65% sisanya menyatakan tidak mendapatkan bonus sama sekali.

Tabel 24
Bonus

jenis bonus	Frek. (%)
pakaian	27 (25,96%)
uang	26 (25,00%)
bahan makanan/barang	08 (07,69%)
ada tapi tidak jelas jenisnya	08 (07,69%)
tidak ada bonus	35 (33,65%)
Total	104 (100%)

V. Tanggungjawab Pekerjaan

Tanggung jawab pekerjaan ini terdiri dari bermacam-macam pilihan, sehingga setiap responden bisa memberikan jawaban lebih dari satu. Pilihan jawaban yang diutarakan oleh responden penelitian (dibedakan antara yang pocokan dengan yang menginap) akan lebih jelas apabila dilihat dari tabel 25 di bawah ini.

Tabel 25
Tanggung Jawab Pekerjaan

tanggung jawab	Inap (%)	Pocokan (%)	total(%)
memasak	19,62%	2,20%	21,84%
mencuci dan setrika baju	20,57%	5,06%	25,63%
bersih-bersih rumah	23,42%	4,43%	27,85%
momong anak	11,71%	0,63%	12,34%
merawat orang sakit/orang tua	0,95%	0,32%	01,27%
tukang kebun	7,91%	-	07,91%
semuanya	0,95%	0,32%	01,27%
lain-lain	1,89%	-	01,89%

Sebagian besar PRT baik yang pocokan maupun yang menginap ternyata mempunyai tanggung jawab yang besar, terutama mencuci-setrika baju dan bersih-bersih rumah, serta memasak. Hanya sebagian kecil saja yang mengerjakan semua pekerjaan.

h. Jam kerja

Untuk jam kerja PRT juga akan dibedakan yang pocokan dengan yang menginap, agar nampak berapa jam kerja mereka masing-masing. Supaya lebih jelas dapat melihat tabel di bawah ini.

TABEL 26
JAM KERJA

Waktu	inap	Pocokan	T O T A L
Pagi	41,58%	7,43 %	49,01 %
Siang	33,66%	5,94 %	39,60 %
Malam	11,88%	0 %	11,88 %

Ternyata sebagian besar PRT yang menetap bersama majikan bekerja sejak pagi sampai siang hari (rata-rata antara jam 05.00-

13.00 WIB), dilanjutkan di siang hari sampai sore (sekitar jam 14.00-18.00 WIB) dan dilanjutkan pada malam hari (jam 19.00-21.00 WIB). Jadi PRT tersebut bekerja selama kurang lebih 15 jam. Untuk PRT yang pocokan (tidak tinggal bersama majikan) mereka bekerja hanya pada pagi hari atau siang hari, sehingga total jam kerja mereka lebih sedikit daripada PRT yang menetap bersama majikannya.

Jika dikaji melalui UU Kerja (UU no 2 tahun 1948) yang menetapkan bahwa tenaga kerja tidak boleh bekerja lebih dari 7 jam sehari atau 40 jam seminggu, maka kondisi tersebut jelas bertentangan.

VI. Banyaknya orang yang dilayani

Sebanyak 21% responden melayani 1-3 orang, sebanyak 59% melayani 4-6 orang, sebanyak 16% melayani 7-9 orang dan sisanya 4% melayani di atas 10 orang.

Tabel 27
Jumlah orang yang dilayani

Jumlah yang dilayani	Frek. (%)
1 sampai 3 orang	21 (21%)
4 sampai 6 orang	59 (59%)
7 sampai 9 orang	16 (16%)
10 orang ke atas	04 (04%)
Total	100 (100%)

Ternyata sebagian besar PRT di dalam satu rumah melayani sekitar 4-6 orang. Jumlah tersebut termasuk besar dan tiap orang

adalah majikan bagi PRT yang harus dilayani keinginan dan perintahnya.

VIII. Hubungan dengan majikan

Hubungan dengan majikan ini meliputi dua aspek utama, yaitu bagaimana komunikasi antara PRT dengan majikannya dan bagaimana penerimaan majikan terhadap PRT. Hasil yang lebih rinci bisa dilihat pada tabel 28 dan tabel 29.

Tabel 28
Hubungan PRT dengan majikan

Komunikasi	frek. (%)
baik	77 (77%)
sedang/biasa saja	13 (13%)
jelek	06 (05%)
tidak ada pendapat	04 (04%)
Total	100 (100%)

Tabel 29
Penerimaan Majikan

Penerimaan	Frek. (%)
dianggap anggota keluarga	81 (81%)
hanya dianggap sebagai pekerja	13 (13%)
tidak ada pendapat	06 (06%)
Total	100 (100%)

Hubungan sehari-hari yang terjadi antara majikan dengan PRT sudah cukup terjalin dengan baik, karena hampir sebagian besar PRT (77%) menyatakan dapat berkomunikasi dengan baik dan diterima

atau dianggap sebagai anggota keluarga sendiri (81%).

IX. Perjanjian Kerja

Dalam pertanyaan tentang perjanjian kerja, dibedakan perjanjian kerja yang tertulis dan tidak tertulis. Dari seluruh responden menyatakan bahwa perjanjian kerja hanya dibicarakan secara lisan saja dan yang dibicarakan sebagian besar menekankan pada kewajiban-kewajiban/tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh PRT daripada hak-hak si PRT. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang tertuang dalam tabel 30 dan 31.

Tabel 30
Perjanjian Kerja

perjanjian kerja	Frek. (%)
tidak tertulis	100 (100%)
Tertulis	0 (0 %)
Total	100 (100%)

Tabel 31
Isi Perjanjian Kerja yang tidak tertulis

hak		Kewajiban	
jenis	persen	jenis	persen
gaji	72,94%	tugas	82,35%
cuti	1,18%	aturan	5,88%
tunjangan	2,35%	tidak tahu	7,84%
fasilitas	2,35%	tidak ada	4,71%
tidak berpendapat	11,76%	pendapat	
tidak tahu	9,41%		

Mengingat tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis

karena semua pembicaraan dilakukan secara lisan (100%), maka kedudukan PRT sangat lemah jika sewaktu-waktu majikan memutus hubungan kerja di antara mereka. Meskipun di sisi lain, sering juga terjadi PRT sendiri yang memutus hubungan kerja secara diam-diam dan sepihak, misalnya pamit menengok keluarga di desa dan sesudah itu tidak pernah kembali. Bagi PRT sendiri selama majikannya menyenangkan segala sesuatunya tidak menjadi masalah, kecuali kalau ia ingin perbaikan nasib, seperti yang mereka nyatakan dan terlihat dalam tabel 11,28 dan 29.

X. Pandangan PRT

Bagian ini terdiri dari dua hal, yaitu pandangan PRT tentang dirinya sebagai pembantu dan cita-citanya di masa depan.

Tabel 32
Pandangan PRT tentang dirinya

pandangan tentang dirinya	Frek. (%)
merasa malu	11 (11%)
merasa bangga	14 (14%)
puas	26 (26%)
biasa saja	49 (49%)
Total	100 (100%)

Tabel 33
Cita-cita PRT

cita-cita	Frek. (%)
menjadi petani	13 (13%)
pegawai	04 (04%)
wiraswasta	25 (25%)
buruh	06 (06%)
lain-lain	47 (47%)
tidak berpendapat	05 (05%)
Total	100 (100%)

Sebagian besar PRT (49%) dapat menerima kondisi sebagai PRT dengan baik sehingga tidak ada keinginan dalam dirinya untuk berganti profesi. Meskipun demikian, nampak juga bahwa mereka tidak selamanya ingin menjadi PRT, hal ini terlihat dari keinginan mereka di masa yang akan datang (25%) untuk berwiraswasta kalau tabungan uangnya sudah cukup.

B. Kajian dan Pertimbangan Untuk Membentuk Peraturan Hukum PRT

Dalam mengkaji kondisi PRT untuk menentukan apakah mungkin dibuat peraturan bagi PRT, akan ditentukan beberapa point hasil penelitian yang berkaitan dan saling mendukung satu sama lain sebagai bahan pertimbangannya. Point-point tersebut adalah sebagai berikut : tenaga kerja, perjanjian kerja dan upah.

a. Tenaga Kerja

Untuk mempermudah kajian atas PRT dalam penelitian ini, terlebih dahulu diuraikan beberapa pengertian yang diatur dalam UU no 12 tahun 1948 tentang Kerja, khususnya yang berkaitan erat

7

dengan tenaga kerja, seperti : pengertian tenaga kerja dan pekerjaan, usia kerja, waktu kerja dan pembatasan pekerjaan.

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 UU no.14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja adalah : tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kemudian didalam penjelasan pasalnya diuraikan bahwa ciri khas dari hubungan kerja tersebut ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Dalam pasal 1 butir a UU no 12 tahun 1948 tentang Kerja dinyatakan bahwa yang dinamakan pekerjaan adalah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

Dengan melihat pengertian tenaga kerja dari Pasal 1 UU Tenaga Kerja, maka PRT dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja karena PRT bekerja menghasilkan barang dan jasa berdasarkan perintah majikan untuk kepentingan majikan dengan memperoleh upah. Perintah yang harus dikerjakan bervariasi tergantung dari perjanjian kerja yang diadakan di antara mereka sebelum memulai hubungan kerja.

b. Usia Kerja

Pasal 1 butir b, c dan d UU Kerja menetapkan bahwa yang dinamakan orang dewasa adalah : orang laki-laki maupun perempuan yang berumur di atas 18 tahun. Sedangkan orang muda yaitu orang laki-laki maupun perempuan yang berumur di atas 14 tahun dan di

bawah 18 tahun. Selanjutnya pengertian anak-anak adalah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur di bawah 14 tahun.

Selanjutnya Pasal 2 UU Kerja menentukan bahwa anak-anak tidak boleh melakukan pekerjaan. Kemudian Pasal 4 menyatakan bahwa orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari.

Dari Pasal 4 UU Kerja dapat diketahui bahwa kondisi PRT ternyata tidak sesuai dengan ketentuan UU tersebut. Jika melihat pada tabel 1 tentang umur, maka nampak bahwa 41% PRT berusia 20 tahun ke bawah, bahkan 4 % dari jumlah tersebut baru berumur 14 tahun ke bawah. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi PRT yang diteliti ternyata bertentangan dengan UU Kerja karena PRT yang diteliti dan bekerja pada malam hari tergolong orang muda dan anak-anak.

Memperkerjakan orang muda dan anak-anak akan mengurangi dan menghambat peluang mereka untuk menambah pengetahuan mereka, baik melalui kursus maupun sekolah, terlebih lagi dengan adanya program wajib belajar pemerintah yang mewajibkan anak-anak belajar selama 9 tahun.

c. Waktu kerja dan Pembatasan Pekerjaan

Menurut ketentuan UU Kerja di dalam Pasal 1 butir f, ditentukan bahwa jam kerja siang hari dimulai sejak jam 06.00 sampai dengan jam 18.00, sedangkan jam malam dimulai dari jam 18.00 sampai dengan 06.00.

Mengenai waktu kerja, Pasal 10 ayat (1) UU Kerja menentukan bahwa buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Jika pekerjaan dijalankan pada malam hari atau berbahaya bagi kesehatan atau keselamatan buruh, waktu kerja tidak boleh lebih dari 6 jam sehari dan 35 jam seminggu.

Pasal 10 ayat (2) dan (3) menentukan bahwa setelah bekerja selama 4 jam berturut-turut buruh harus beristirahat selama setengah jam dan setiap minggu harus diadakan sedikit-sedikitnya satu hari istirahat. Pasal 12 ayat (1) menyebutkan dalam hal-hal tertentu ada pekerjaan yang bertimbun-timbun yang harus diselesaikan, waktu kerja dapat melebihi ketentuan dalam pasal 10 tetapi tidak boleh lebih dari 54 jam seminggu.

Dalam kenyataannya, PRT bekerja melebihi ketentuan yang ditetapkan oleh UU Kerja karena sebagian besar dari mereka bekerja hampir sehari penuh baik di pagi hari, siang maupun malam hari (kurang lebih 15 jam sehari) dengan waktu istirahat yang tidak tentu tergantung selesai atau tidaknya pekerjaan. Kondisi demikian agak jarang ditemui pada PRT yang bekerja secara pocokan atau part time. Pada PRT yang bekerja secara pocokan, jam kerjanya lebih sedikit karena mereka hanya bekerja di pagi hari sampai siang hari (07.00-14.00) atau siang sampai sore hari saja (14.00-

19.00), sehingga rata-rata waktu kerja hanya 5-7 jam sehari. Dengan demikian waktu istirahat mereka (PRT pocokan) pun lebih banyak jika dibandingkan dengan PRT yang menginap.

2. Pembatasan Pekerjaan

Menurut Peraturan Pembatasan pekerjaan anak dan pekerjaan wanita pada malam hari berdasarkan S (Statblaad).1925-647, S1933-511, S.1947-208 dan S.1949-8 ditentukan bahwa anak-anak di bawah umur empat belas tahun tidak boleh melakukan pekerjaan antara jam delapan malam dan jam lima pagi di perusahaan atau untuk kepentingan perusahaan. Dari hasil penelitian ternyata masih ada PRT yang berumur di bawah 14 tahun yang bekerja dari pagi sampai malam hari.

Selanjutnya menurut Pasal 2 ayat (1) peraturan pembatasan pekerjaan tersebut, seorang anak di bawah umur empat belas tahun tidak boleh melakukan pekerjaan :

- a. di pabrik, yaitu ruangan tertutup atau ruangan yang dianggap sebagai tertutup di mana oleh suatu perusahaan digunakan suatu alat atau lebih untuk kekuatan/tenaga mesin;
- b. di tempat kerja (bengkel), yaitu suatu ruangan tertutup yang biasanya oleh perusahaan digunakan untuk melakukan pekerjaan tangan secara bersama oleh sepuluh orang atau lebih;
- c. pada pembuatan, pemeliharaan, perbaikan atau pembongkaran bangunan, galian tanah, bangunan air, gedung dan jalan;

- d. pada perusahaan kereta api dan trem;
- e. pemuatan/pembongkaran barang di pelabuhan.

Ditambahkan oleh ketentuan dalam Pasal 2 ayat (5) bahwa apabila seorang anak berumur lebih dari delapan tahun tetapi kurang dari empat belas tahun kedapatan melakukan pekerjaan di dalam ruang tertutup atau dianggap sebagai demikian, maka anak itu dianggap melakukan pekerjaan yang terlarang, kecuali jika ternyata hal itu adalah yang sebaliknya.

Adapun ketentuan di dalam Pasal 3 Peraturan Pembatasan Pekerjaan, menyatakan bahwa seorang wanita antara pukul sepuluh malam dan jam lima pagi waktu setempat, tidak boleh melakukan pekerjaan seperti yang dimaksudkan pada ayat (1) dari pasal 2 tersebut.

Dari ketentuan tentang pembatasan pekerjaan tersebut, kriteria tempat kerja bagi PRT kurang jelas sehingga pembatasan pekerjaan juga tidak ada. Pada waktu menjalankan pekerjaannya PRT bisa bekerja di dalam ruang tertutup (di dalam rumah) maupun di ruang terbuka (di halaman rumah). Tetapi PRT bisa juga masuk dalam pasal 2 ayat(1) butir a yaitu di pabrik (yang dianggap ruang tertutup) karena PRT sekarang juga dituntut untuk mampu mengoperasikan segala alat-alat elektrik yang dimiliki majikannya. Alat-alat elektrik untuk keperluan rumah tangga, seperti rice cooker, mesin cuci, setrika, dan lain sebagainya.

2. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja antara majikan dengan PRT ternyata semuanya dilakukan secara lisan (lihat tabel 31). Isi perjanjian kerja tersebut sebagian besar menekankan pembicaraan mengenai hal-hal apa saja yang harus dikerjakan si PRT, baik tugas/pekerjaan maupun aturan-aturan dalam rumah yang harus ditaati dan upah yang diterima (lihat tabel 31 yang menunjukkan perimbangan pembicaraan antara tugas dan gaji).

Tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh PRT secara umum biasanya sudah dibicarakan pada saat pertama kali masuk, akan tetapi biasanya tugas/pekerjaan tambahan lain yang tidak dibicarakan akan melekat juga. Misalnya : diberi tugas pokok mencuci, menyetrika dan memasak, tetapi PRT bisa juga disuruh mengantar anak, membayar arisan dan lain sebagainya. Selain itu, berapa jam kerja PRT juga jarang disebutkan termasuk fasilitas apa yang akan mereka peroleh selama bekerja.

Adapun perjanjian kerja secara lisan ini ada kelebihan dan kelemahannya. Kelebihan bagi majikan karena lebih mudah untuk mengadakan perubahan-perubahan dari perjanjian terdahulu. Bahkan untuk mengingkari janji kepada PRT sangat mudah, karena kemungkinan PRT untuk menuntut majikan juga sangat kecil (sampai saat ini jarang sekali terdengar PRT menuntut majikannya). Mengapa PRT jarang yang menuntut majikannya ? Hal ini karena dipengaruhi banyak faktor dari PRT sendiri, seperti : usia muda, latar belakang pendidikan rendah, tidak memiliki keahlian sehingga ketergan-

tungannya kepada majikan juga tinggi.

Bagi PRT, perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan kurang menjamin kepastian hukum karena hal-hal yang telah diperjanjikan sebelumnya kemungkinan untuk berubah besar sekali. Perubahan-perubahan yang terjadi biasanya akan timbul dari pihak majikan karena majikan mempunyai kekuasaan dan kedudukan yang secara ekonomis lebih kuat daripada PRT.

Faktor yang melatarbelakangi perjanjian kerja hanya dilakukan secara lisan karena sebagian besar masyarakat menganggap bahwa perjanjian kerja tidak diperlukan karena sistem hubungan majikan dengan PRT adalah kekeluargaan, sehingga segala sesuatu dapat dikompromikan. Sistem kekeluargaan ini menimbulkan suatu perilaku bahwa PRT adalah milik majikan, sehingga majikan boleh bebas berkehendak terhadap PRT. Anggapan ini tidak bisa disalahkan karena sangat dipengaruhi budaya Jawa yang feodalistik (dalam penelitian ini, kebetulan sebagian besar dari majikan responden adalah keluarga Jawa) yang menekankan pada hubungan raja-kawula dan ndoro-batur.

Jika dalam hasil penelitian ini khususnya tabel 28 dan 29 menunjukkan bahwa hubungan antara majikan dengan PRT baik dan dianggap sebagai keluarga sendiri, hal ini tidak berarti hubungan kerja yang terjadi lalu bisa di manajemen secara kekeluargaan. Misalnya : karena sudah dianggap keluarga sendiri lalu tidak digaji, tenaganya benar-benar dimanfaatkan sehingga cenderung diperas dan bisa diperintah sekehendak hati majikan.

Kelemahan dari perjanjian lisan yang paling penting adalah

jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh majikan. Perjanjian kerja antara majikan dan PRT biasanya tidak menyebutkan jangka waktu tertentu dan hubungan kerja diantara mereka tetap berlangsung selama ada kecocokan satu sama lain. Apabila majikan merasa tidak cocok atau kurang puas dengan PRTnya maka ia dengan mudah mengeluarkan PRT tersebut. Pemutusan hubungan kerja sepihak oleh majikan terhadap PRT tidak ada ketentuannya, sehingga si majikan dengan sekehendak hatinya dapat memutus hubungan kerja dengan PRTnya. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan sewaktu-waktu oleh majikan tanpa memberikan pesangon.

Jam kerja PRT (kecuali yang pocokan) dengan beban tugas yang beragam memiliki jam kerja kurang lebih 15 jam sehari (lihat tabel 26). Jika ditinjau berdasarkan UU no.12 tahun 1948 tentang Kerja yang mengatur pembatasan jam kerja hanya 40 jam kerja dengan 6 hari kerja per minggu (berarti sehari bekerja selama lebih kurang 7 jam) maka jam kerja PRT tersebut jelas bertentangan karena melampaui pembatasan jam kerja yang telah ditentukan oleh UU Kerja.

Di sisi lain PRT tidak bisa menuntut majikan untuk tetap memperkerjakannya karena sejak semula PRT tidak memiliki posisi tawar-menawar yang baik. Kondisi tersebut terjadi karena memang tidak ada peraturan yang jelas yang melindungi mereka, juga karena PRT tidak memiliki pegangan yang bisa dijadikan bukti (misalnya : surat perjanjian kerja).

Meskipun demikian memang tidak menutup kemungkinan juga bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh PRT secara sepihak.

Jika PRT yang memutus hubungan kerja secara sepihak maka majikan juga akan dirugikan, tetapi kerugian yang ditanggung tidaklah seberat PRT karena sebagai pihak yang mempunyai kedudukan secara ekonomis lebih kuat daripada PRT, majikan mempunyai kemampuan untuk mencari dan memilih PRT baru.

Oleh karena itu, sebaiknya perjanjian kerja antara majikan dengan PRT dilakukan secara tertulis supaya hak dan kewajiban PRT sebagai tenaga kerja PRT akan terjamin sehingga bisa terlindungi. Jika ada perjanjian kerja secara tertulis maka pihak majikan tidak akan semena-mena terhadap PRT, sebaliknya PRT juga akan mempertimbangkan semua perbuatan yang akan dilakukan.

C. Upah

Pengertian upah menurut PP no. 8 tahun 1981 adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Dengan melihat fasilitas dan tunjangan yang diberikan majikan kepada PRT, nampaknya PRT telah mendapatkan semua hak-haknya secara wajar meskipun ada hal-hal yang tidak tercakup atau nilai pemberiannya kecil. Masalah cuti (seperti cuti haid, melahirkan atau sakit) tidak pernah atau jarang dibicarakan

majikan, tetapi toleransi majikan cukup besar dalam hal ini khususnya dalam membantu pembiayaannya seperti yang terlihat dalam tabel 23 di atas.

Jika dibandingkan dengan gaji yang diterima buruh (yang menerima upah Rp.3400,00 per hari), gaji dan fasilitas-fasilitas yang diterima PRT hampir sama. Di sini akan dicoba dihitung secara kasar penerimaan PRT sebulan dengan menguangkan fasilitas-fasilitas yang diterima oleh PRT sehingga diperoleh gambaran kasar berapa sebenarnya pengeluaran PRT.

Kamar inap diperhitungkan Rp.20.000,00 perbulan, makan diperhitungkan sehari Rp.2000,00 berarti sebulan sekitar Rp. 60.000,00, kebutuhan sehari-hari (sabun mandi, pasta gigi, sikat gigi, dll) kira-kira Rp. 10.000,00 sebulan. Kebutuhan lain-lain (hiburan, pakaian, kosmetik) Rp.25.000,00. Total pengeluaran Rp. 115.000,00. Jika PRT digaji rata-rata sebesar Rp.50.000,00 maka gaji tersebut tidak cukup memenuhi kebutuhannya. Begitu juga dengan buruh, jika dihitung secara kasar dari UMRnya selama sebulan akan diperoleh Rp.102.000,00, meskipun kekurangannya lebih sedikit daripada PRT ternyata kenaikan UMR dari Rp.3000,00 menjadi Rp.3400,00 masih belum memenuhi kebutuhan hidup si buruh.

Apabila PRT menginap di tempat majikan, makan ikut majikan, kebutuhan sehari-hari dibelikan majikan, makan ikut majikan dan kebutuhan lain seperti hiburan (nonton TV, membaca) maka gaji Rp.50.000,00 diterimanya secara bersih. Berarti PRT diuntungkan dengan kondisi tersebut, tetapi ternyata tidak semua PRT mendapatkan fasilitas dan gaji yang sama untuk jam kerja dan tanggung

jawab pekerjaan yang sama. Hal ini terbukti dari hasil penelitian seperti yang terekam dalam tabel 12, 25 dan 26.

BAB V

PENUTUP

I. Kesimpulan

Kesimpulan ini untuk menjawab permasalahan yang terdiri dari dua hal, yaitu : bagaimana sebenarnya kondisi PRT di Semarang dan bagaimana kondisi tersebut dapat digunakan sebagai kajian dan pertimbangan untuk membentuk peraturan hukum tentang PRT.

Menjawab permasalahan yang pertama nampak bahwa kondisi PRT di Semarang Selatan ternyata tidak sama satu sama lainnya, karena dipengaruhi kondisi ekonomi majikan dan perlakuan majikan terhadap PRT. Meskipun demikian, ada hal-hal yang menyolok yang bisa dikemukakan, yaitu :

- a. mengenai perjanjian kerjanya. Seluruh responden yang berjumlah 100 orang menyatakan bahwa perjanjian kerja hanya dilakukan secara lisan saja (100%, lihat tabel 28) dan pembicaraan cenderung menekankan pada kewajiban/tugas-tugas atau aturan-aturan yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh PRT (88,23%, lihat tabel 29). Sedangkan majikan yang membicarakan gaji, cuti, tunjangan dan fasilitas hanya sebanyak 78,82% (lihat tabel 28).
- b. Kebanyakan PRT adalah wanita urban dari luar kota Semarang, dengan latar belakang usia masih muda, tingkat pendidikan rendah dan mempunyai tanggungan keluarga yang cukup

besar. Kondisi PRT ini rentan terhadap pengaruh lingkungan yang buruk, gangguan-gangguan di tempat kerja, tekanan-tekanan dari majikan yang secara ekonomis memiliki kedudukan lebih kuat. Kondisi ini tentunya memberi peluang kepada majikan untuk bertindak semena-mena terhadap PRT, misalnya dalam memberikan gaji, fasilitas, bonus dan tanggung jawab pekerjaan.

Untuk permasalahan kedua, dari kondisi PRT yang terungkap melalui penelitian ini kiranya dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk membentuk peraturan hukum tentang PRT. Pertimbangannya karena masalah tenaga kerja (baca PRT, pen) secara umum telah diatur dengan ketentuan-ketentuan yang telah dibuat sedemikian rupa untuk melindungi tenaga kerja, akan tetapi dalam kenyataannya ternyata jauh sekali dari yang ditentukan, seperti masalah usia kerja dan waktu kerja.

Selain itu, kondisi PRT yang berbeda dengan buruh memerlukan penanganan tersendiri melalui peraturan khusus karena PRT tidak sama dengan buruh. Peraturan tersebut bisa berupa peraturan daerah dengan berdasarkan pertimbangan karena kondisi ekonomi dari setiap wilayah yang satu dengan yang lain berbeda. Hal-hal yang sekiranya diatur adalah mengenai perjanjian kerja yang berisikan tentang masa kerja, standar gaji dan jam kerja supaya majikan tidak semena-mena dan PRT sendiri juga tidak seenaknya sendiri keluar dan pergi.

II. Saran

Dari kondisi PRT yang diteliti, ada beberapa saran yang peneliti kemukakan, diantaranya ialah :

Mengingat masih ada PRT di bawah umur (anak-anak) yang bekerja dan dipekerjakan oleh majikan, sementara ada ketentuan UU Kerja yang melarang memperkerjakan anak-anak, maka sebaiknya majikan jangan menerima anak-anak sebagai PRT. Memperkerjakan anak-anak sebagai PRT, berarti menyita masa kecil mereka dan mereka tidak bisa menyelesaikan wajib belajar (wajib) sembilan tahun yang tentunya berguna untuk mereka. Jika majikan menerima PRT yang masih anak-anak, sebaiknya majikan dengan sukarela bersedia menyekolahkan mereka setidaknya-tidaknya sampai SMP.

Untuk mengawasi keberadaan PRT, khususnya dalam upaya melindungi PRT dari tindakan sewenang-wenang majikannya, sebaiknya ada badan khusus yang menangani keluhan-keluhan dan masalah-masalah yang dihadapi PRT dalam kaitan hubungan kerja dengan majikannya.

Perjanjian kerja secara tertulis sebaiknya perlu diperkenalkan. Perjanjian kerja tersebut dapat dituangkan dalam bentuk sederhana, misalnya perjanjian kerja antara PRT dengan majikan yang dibuat dihadapan ketua RT atau pengurus kampung/wilayah setempat, sehingga jika salah satu pihak ingkar janji maka bisa dituntut. Untuk memulai hal ini memang diperlukan persiapan mental baik dari majikan maupun PRT, karena ikatan diantara mereka yang terjadi tidak lagi didasarkan pada kepercayaan saja, tetapi lebih dari itu yaitu ada unsur hukum.

Penelitian ini baru menggambarkan sebagian kecil kondisi PRT wanita yang ada di Semarang (khususnya Semarang Selatan), sehingga untuk mendapatkan gambaran yang lebih detail mengenai PRT di kota Semarang perlu ada penelitian lebih lanjut di lokasi-lokasi tertentu seperti Jagalan yang merupakan daerah pecinan yang tentunya majikannya memiliki karakter berbeda dengan orang Jawa (majikan dalam penelitian ini 98% adalah orang Jawa). Selain itu, kiranya pihak majikan juga perlu diikutsertakan untuk mendapatkan informasi seimbang, dengan demikian akan lebih lengkap dan mudah sebagai bahan kajian untuk menentukan bagaimana sebaiknya bentuk peraturan tentang PRT.

DAFTAR PUSTAKA

- Dedi Haryadi, dkk, Tinjauan Kebijakan Pengupahan Buruh di Indonesia, Bandung : Penerbit Yayasan Akatiga, cetakan pertama, 1994.
- Djumadi, Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja), Jakarta : Penerbit PT. raja Grafindo Persada, 1993.
- Hadi, S, Metode Penelitian, Yogyakarta : Gadjah Mada Press, 1983.
- Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta : Penerbit Djambatan, Cetakan ketujuh, 1978.
- Kerlinger, F, Asas-asas Penelitian Behavioral, Bandung : Penerbit PT. Eresco, 1986.
- Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakeriaan Indonesia, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta, 1990.
- Subekti, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Jakarta : Penerbit Pradnya Paramita, 1986.
- Kompas, 10-11-1993
- Tempo, 20-11-1993

KUESIONER

I. Identitas

Nama :
Umur/tgl lahir :
Pendidikan :
Alamat asal :
Alamat sekarang :
Jumlah tanggungan keluarga :
Status perkawinan :
Jumlah anak :
Status dalam keluarga : anak ke ...

II. Pengalaman Kerja

1. Alasan memilih kerja sebagai PRT
 - a. diajak teman
 - b. mencari pekerjaan
 - c. tidak punya keahlian lain
 - d. kerjanya lebih ringan dan santai
 - e. lain-lain
2. Pekerjaan yang pernah dilakukan sebelum bekerja sebagai PRT
 - a. buruh
 - b. petani
 - c. wiraswasta
 - d. di rumah saja
 - e. lain-lain
3. Lama bekerja sebagai PRT
 - a. 1-4 bulan
 - b. 5-8 bulan
 - c. 9-12 bulan
 - d. 1 tahun
 - e. di atas 1 tahun

4. Berapa kali pindah sebelum menjadi PRT (kalau belum pernah langsung ke III)
 - a. tidak pernah
 - b. 1-2 kali
 - c. 3-4 kali
 - d. 5-6 kali
 - e. lain-lain.....
5. Alasan pindah
 - a. majikan (.....)
 - b. gaji kurang
 - c. ada pekerjaan yang lebih menarik
 - d. beban pekerjaan : berat, ringan

III. Fasilitas di tempat kerja

1. Gaji bulanan yang diterima
 - a. Rp. 10.000,00 - Rp. 25.000,00
 - b. Rp. 30.000,00 - Rp. 45.000,00
 - c. Rp. 50.000,00 - Rp. 65.000,00
 - d. lain-lain
2. Kenaikan gaji : pernah/tidak
 Jika pernah : kali
 Rincian kenaikan gaji :
 1.
 2.
 3.
 4.
3. Kebutuhan sehari-hari yang diberikan majikan :
 - a. sabun mandi, sabun cuci
 - b. shampo
 - c. pasta gigi dan sikat gigi
 - d. lain-lain :
4. Kamar/inap : ada/tidak
 Fasilitas :
 - a. tempat tidur dan kasur

- b. tempat tidur saja
- c. kasur saja
- d. tikar saja
- e. lain-lain :

5. Radio

- a. beli sendiri
- b. dipinjami majikan
- c. dibeliakan majikan
- d. lain-lain

6. Televisi

- a. ikut majikan
- b. sendiri

7. Transportasi (coret yang tidak perlu) : sepeda, motor, mobil, angkutan

8. Jam kerja

- a. Pagi (jam sampai jam.....)
- b. Siang (jam sampai jam)
- c. Malam (jamsampai jam)

9. Jatah libur/istirahat : ada/tidak

Jika ada, kapan :.....
 berapa lama :

10. Kursus/Sekolah : Ya/tidak

Jika ya, pembiayaan dari :

- a. majikan
- b. sendiri
- c. 1/2 (majikan dan biaya sendiri)
- d. bapak/ibu/saudara (coret yang tidak perlu)
- e. lain-lain :

IV. Tunjangan

1. Hari raya :

- a. 1/4 gaji
- b. 1/3 gaji

- c. 1/2 gaji
- d. 1 bulan gaji
- e. lain-lain

2. Kesehatan :

- a. biaya sendiri
- b. 1/2 (biaya sendiri dan majikan)
- c. 100 % majikan

3. Bonus (.....)

V. Tanggung jawab pekerjaan (bisa lebih dari satu)

- 1. masak
- 2. cuci
- 3. bersih-bersih
- 4. momong anak
- 5. merawat orang sakit/tua
- 6. tukang kebun
- 7. semuanya
- 8.

VI. Banyaknya orang yang dilayani dalam rumah :orang

VII. Penggunaan waktu luang

- 1. Nonton TV (jenis tontonan)
- 2. Ngobrol dengan sesama pembantu
- 3. tiduran
- 4. membaca (jenis bacaan)
- 5. lain-lain :

VIII. Hubungan dengan majikan

- 1. komunikasi
- 2. penerimaan

IX. Perjanjian kerja

- 1. tertulis/tidak