

Pekerja Rumah Tangga Domestik dan Migran

Catatan Jurnal Perempuan

Pekerja Rumah Tangga Domestik dan Migran

Artikel

Perempuan dan Upaya Pemberdayaan Diri: Studi Kasus terhadap Enam Perempuan Pekerja Rumah Tangga Migran Indonesia

Safira Prabawidya Pusparani & Ani Widayani Soetjipto

Kondisi Kerja Layak bagi PRT di Mata Majikan: Hasil Studi di Makassar, Surabaya, dan Bandung

Ida Ruwaida

Menguji Pengabaian: Jurnalisme Advokasi dan Kampanye Legislasi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia

Mary Austin

Pekerja Rumah Tangga di antara Paradoks Politik Gender dan Politik Developmentalisme: Studi Kasus dari Indonesia Era Orde Baru

Diah Irawaty

Upaya Pekerja Rumah Tangga Mewujudkan Kerja Layak: Belajar, Berserikat dan Berjuang

Purnama Sari Pelupessy

Pengesahan Peraturan Daerah Pekerja Rumah Tangga di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Tantangannya

Sargini, Jumiyem, Muryanti

Kontribusi Tenaga Kerja Indonesia Perempuan (TKIP) pada Kesejahteraan Anak

Maria Ulfah Anshor

Diskriminasi, Kekerasan dan Pengabaian Hak: Status PRT di Tengah Ketiadaan Payung Hukum Perlindungan PRT

Anita Dhewy

Wawancara

Arum Ratnawati: "Kekerasan terhadap PRT Dikarenakan Tidak Diakuinya PRT sebagai Profesi"

Abby Gina

Kata Makna

Nur Iman Subono

Profil

Lita Anggraini: Bias Kelas Masih Menjadi Hambatan Besar dalam Advokasi RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Andi Misbahul Pratiwi

Resensi Buku

Usaha Pencarian Keadilan Untuk PRT dan PRTA di Indonesia

Naufaludin Ismail

Diterbitkan oleh:

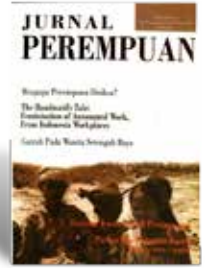
YAYASAN
YJP
JURNAL
PEREMPUAN

Yayasan Jurnal Perempuan
No. Akreditasi: 748/Akred/P2MI-LIPI/04/2016

Gerakan 1000 Sahabat Jurnal Perempuan

Pemerhati Jurnal Perempuan yang baik,

Jurnal Perempuan (JP) pertama kali terbit dengan nomor 01 Agustus/September 1996 dengan harga jual Rp 9.200,-. Jurnal Perempuan hadir di publik Indonesia dan terus-menerus memberikan yang terbaik dalam penyajian artikel-artikel dan penelitian yang menarik tentang permasalahan perempuan di Indonesia.



Tahun 1996, Jurnal Perempuan hanya beroleh kurang dari seratus eksemplar yang didistribusikan sebagian besar secara gratis untuk dunia akademisi di Jakarta. Kini, oplah Jurnal Perempuan berkisar 3000 eksemplar dan didistribusikan ke seluruh Indonesia ke berbagai kalangan mulai dari perguruan tinggi, asosiasi profesi, guru-guru sekolah, anggota DPR, pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat dan kalangan umum seperti karyawan dan ibu rumah tangga.

Kami selalu hadir memberikan pencerahan tentang nasib kaum perempuan dan kelompok minoritas lainnya melalui kajian gender dan feminisme. Selama perjalanan hingga tahun ini, kami menyadari betapa sangat berat yang dihadapi kaum perempuan dan betapa kami membutuhkan bantuan semua kalangan termasuk laki-laki untuk peduli pada perjuangan perempuan karena perjuangan ini.

Jurnal Perempuan menghimbau semua orang yang peduli pada Jurnal Perempuan untuk membantu kelangsungan penerbitan, penelitian dan advokasi Jurnal Perempuan. Tekad kami adalah untuk hadir seterusnya dalam menyajikan penelitian dan bacaan-bacaan yang bermanfaat untuk masyarakat Indonesia dan bahkan suatu saat dapat merambah pembaca internasional. Kami berharap anda mau membantu mewujudkan cita-cita kami.

Bila anda percaya pada investasi bacaan bermutu tentang kesetaraan dan keadilan dan peduli pada keberadaan Jurnal Perempuan, maka, kami memohon kepada publik untuk mendukung kami secara finansial, sebab pada akhirnya Jurnal Perempuan memang milik publik. Kami bertekad menggalang 1000 penyumbang Jurnal Perempuan atau 1000 Sahabat Jurnal Perempuan. Bergabunglah bersama kami menjadi penyumbang sesuai kemampuan anda:

- SJP Mahasiswa S1 : Rp 150.000,-/tahun
- SJP Silver : Rp 300.000,-/tahun
- SJP Gold : Rp 500.000,-/tahun
- SJP Platinum : Rp 1.000.000,-/tahun
- SJP Company : Rp 10.000.000,-/tahun

Formulir dapat diunduh di <http://www.jurnalperempuan.org/sahabat-jp.html>

Anda akan mendapatkan terbitan-terbitan Jurnal Perempuan secara teratur, menerima informasi-informasi kegiatan Jurnal Perempuan dan berita tentang perempuan serta kesempatan menghadiri setiap event Jurnal Perempuan.

Dana dapat ditransfer langsung ke bank berikut data pengirim, dengan informasi sebagai berikut:

**- Bank Mandiri Cabang Jatipadang atas nama Yayasan Jurnal Perempuan Indonesia
No. Rekening 127-00-2507969-8**

(Mohon bukti transfer diemail ke ima@jurnalperempuan.com)

Semua hasil penerimaan dana akan dicantumkan di website kami di: **www.jurnalperempuan.org**

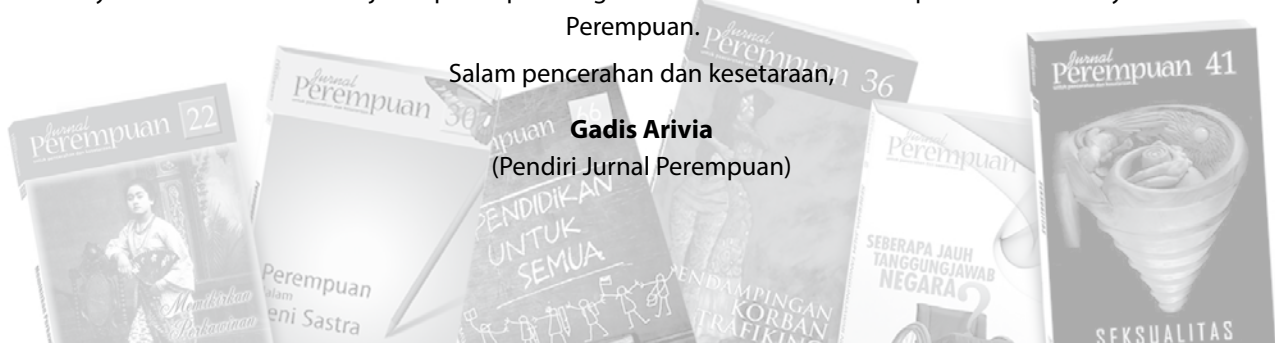
Informasi mengenai donasi dapat menghubungi Himah Sholihah (Hp 081807124295, email: ima@jurnalperempuan.com).

Sebagai rasa tanggung jawab kami kepada publik, sumbangan anda akan kami umumkan pada tanggal 1 setiap bulannya di website kami www.jurnalperempuan.org dan dicantumkan dalam Laporan Tahunan Yayasan Jurnal Perempuan.

Salam pencerahan dan kesetaraan,

Gadis Arivia

(Pendiri Jurnal Perempuan)



ISSN 1410-153X

PENDIRI

Dr. Gadis Arivia
Prof. Dr. Toeti Heraty Noerhadi-Roosseno
Ratna Syafrida Dhanny
Asikin Arif (Alm.)

DEWAN PEMBINA

Melli Darsa, S.H., LL.M.
Mari Elka Pangestu, Ph.D.
Svida Alisjahbana

PEMIMPIN REDAKSI

Anita Dhewy

DEWAN REDAKSI

Dr. Gadis Arivia (Filsafat Feminisme, FIB Universitas Indonesia)
Prof. Dr. Sulistyowati Irianto (Antropologi Hukum Feminisme, Universitas Indonesia)
Prof. Sylvia Tiwon (Antropologi Gender, University California at Berkeley)
Prof. Saskia Wieringa (Sejarah Perempuan & Queer, Universitaet van Amsterdam)
Dr. Nur Iman Subono (Politik & Gender, FISIPOL Universitas Indonesia)
Dr. Phil. Dewi Candraningrum (Sastra dan Perempuan, Universitas Muhammadiyah Surakarta)
Mariana Amiruddin, M.Hum (Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan)
Yacinta Kurniasih, M.A. (Sastra dan Perempuan, Faculty of Arts, Monash University)
Soe Tjen Marching, Ph.D (Sejarah dan Politik Perempuan, SOAS University of London)
Manneke Budiman, Ph.D. (Sastra dan Gender, FIB Universitas Indonesia)

MITRA BESTARI

Prof. Mayling Oey-Gardiner (Demografi & Gender, Universitas Indonesia)
David Hulse, PhD (Politik & Gender, Ford Foundation)
Dr. Pinky Saptandari (Politik & Gender, Universitas Airlangga)
Dr. Kristi Poerwandari (Psikologi & Gender, Universitas Indonesia)
Dr. Ida Ruwaida Noor (Sosiologi Gender, Universitas Indonesia)
Dr. Arianti Ina Restiani Hunga (Ekonomi & Gender, Universitas Kristen Satya Wacana)
Katharine McGregor, PhD. (Sejarah Perempuan, University of Melbourne)
Prof. Jeffrey Winters (Politik & Gender, Northwestern University)
Ro'fah, PhD. (Agama & Gender, UIN Sunan Kalijaga)
Tracy Wright Webster, PhD. (Gender & Cultural Studies University of Western Australia)
Dr. Phil. Ratna Noviani (Media & Gender, Universitas Gajah Mada)

Prof. Kim Eun Shil (Antropologi & Gender, Korean Ewha Womens University)
Prof. Merlyna Lim (Media, Teknologi & Gender, Carleton University)
Prof. Claudia Derichs (Politik & Gender, Universitaet Marburg)
Sari Andajani, PhD. (Antropologi Medis, Kesehatan Masyarakat & Gender, Auckland University of Technology)
Dr. Wening Udasmoro (Budaya, Bahasa & Gender, Universitas Gajah Mada)
Prof. Ayami Nakatani (Antropologi & Gender, Okayama University)
Antarini Pratiwi Arna (Hukum & Gender, Gender Justice Program Director-Oxfam in Indonesia)
Prof. Maria Lichtmann (Teologi Kristen dan Feminisme, Appalachian State University, USA)
Assoc. Prof. Muhamad Ali (Agama & Gender, University California, Riverside)
Assoc. Prof. Mun'im Sirry (Teologi Islam & Gender, University of Notre Dame)
Assoc. Prof. Paul Bijl (Sejarah, Budaya & Gender, Universiteit van Amsterdam)
Assoc. Prof. Patrick Ziegenhain (Politik & Gender, Goethe University Frankfurt)
Assoc. Prof. Alexander Horstmann (Studi Asia & Gender, University of Copenhagen)

REDAKSI PELAKSANA

Andi Misbahul Pratiwi

REDAKSI

Abby Gina Boangmanalu
Naufaludin Ismail

SEKRETARIAT DAN SAHABAT JURNAL PEREMPUAN

Himah Sholihah
Gery Andri Wibowo
Hasan Ramadhan

DESAIN & TATA LETAK

Irma Yunita

ALAMAT REDAKSI :

Jl. Karang Pola Dalam II No. 9A, Jati Padang
Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12540
Telp./Fax (021) 2270 1689
E-mail: yjp@jurnalperempuan.com
redaksi@jurnalperempuan.com

WEBSITE:

www.jurnalperempuan.org

Cetakan Pertama, Agustus 2017



FORDFOUNDATION

Daftar Isi

Catatan Jurnal Perempuan

Pekerja Rumah Tangga Domestik dan Migran / *Local and Migrant Domestic Workers* iii

Artikel / Articles

- Perempuan dan Upaya Pemberdayaan Diri: Studi Kasus terhadap Enam Perempuan Pekerja Rumah Tangga Migran Indonesia / *Women and their Journey to Self-Empowerment: A Case Study of Six Indonesian Female Migrant Domestic Workers* 179-190
Safira Prabawidya Pusparani & Ani Widyani Soetjipto
- Kondisi Kerja Layak bagi PRT di Mata Majikan: Hasil Studi di Makassar, Surabaya, dan Bandung / *Decent Work Conditions for Domestic Workers in the Employer's Eyes: Study Results in Makassar, Surabaya, and Bandung* 191-200
Ida Ruwaida
- Menguji Pengabaian: Jurnalisme Advokasi dan Kampanye Legislasi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia / *Challenging Disregard: Advocacy Journalism and the Campaign for Domestic Worker Legislation in Indonesia* 201-213
Mary Austin
- Pekerja Rumah Tangga di antara Paradoks Politik Gender dan Politik Developmentalisme: Studi Kasus dari Indonesia Era Orde Baru / *Domestic Workers amongst Paradoxes of the Politics of Gender and the Politics of Developmentalism: A Case Study from Indonesia in New Order Era* 215-226
Diah Irawaty
- Upaya Pekerja Rumah Tangga Mewujudkan Kerja Layak: Belajar, Berserikat dan Berjuang / *Effort of Domestic Workers to Realize Decent Work: Learning, Organizing and Fighting* 227-237
Purnama Sari Pelupessy
- Pengesahan Peraturan Daerah Pekerja Rumah Tangga di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Tantangannya / *Legalization of Regional Regulation on Domestic Workers in Special Region of Yogyakarta and its Challenge* 239-247
Sargini, Jumiyem, Muryanti
- Kontribusi Tenaga Kerja Indonesia Perempuan (TKIP) pada Kesejahteraan Anak / *Contribution of Indonesian Women Migrant Workers (TKIP) to Child Welfare* 249-260
Maria Ulfah Anshor
- Diskriminasi, Kekerasan dan Pengabaian Hak: Status PRT di Tengah Ketiadaan Payung Hukum Perlindungan PRT / *Discrimination, Violence and Disregard of Right: Status of Domestic Workers in the Absence of Legal Protection for Domestic Workers* 261-271
Anita Dhewy

Wawancara / Interview

Arum Ratnawati: "Kekerasan terhadap PRT Dikarenakan Tidak Diakuinya PRT sebagai Profesi" / *Arum Ratnawati: "Violence against Domestic Workers Caused by the Non-recognition of Domestic Workers as a Profession"* 273-277
Abby Gina

Kata Makna / Words and Meanings

Nur Iman Subono 279-280

Profil / Profile

Lita Anggraini: Bias Kelas Masih Menjadi Hambatan Besar dalam Advokasi RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga / *Lita Anggraini: Class Bias Still a Major Barrier in Advocating the Bill on Protection of Domestic Workers* 281-287
Andi Misbahul Pratiwi

Resensi Buku / Book Review

Usaha Pencarian Keadilan Untuk PRT dan PRTA di Indonesia / *The Search for Justice for Domestic Workers and Child Domestic Workers in Indonesia*..... 289-294
Naufaludin Ismail

Pekerja Rumah Tangga Domestik dan Migran

Local and Migrant Domestic Workers

Pekerja rumah tangga (PRT) memiliki peran penting bukan hanya bagi keluarga, tetapi juga bagi kehidupan sosial masyarakat dan ekonomi negara. Sayangnya, peran PRT jarang diperhitungkan, meskipun sebenarnya, pekerjaan rumah tangga—termasuk pekerjaan merawat atau mengasuh—merupakan aktivitas yang kompleks dengan implikasi mendalam bagi kesejahteraan pribadi, sosial dan ekonomi. Hal ini mengingat keberadaan PRT yang melakukan pekerjaan rumah tangga, memungkinkan anggota rumah tangga melakukan aktivitas sosial dan ekonomi di luar rumah yang pada gilirannya memungkinkan sektor publik berjalan dengan baik. Selain jarang diperhitungkan, peran PRT sebagai pekerja juga kerap tak terlihat. Menurut Wong (2012) hal ini dikarenakan, pertama, rumah tangga secara konvensional dianggap sebagai keutamaan feminin, yang kemudian membatasi perempuan pada urusan rumah tangga dan tergantung pada laki-laki. Kedua, karena para ibu telah melakukan pekerjaan rumah tangga—tanpa dibayar, dengan asumsi bahwa hal itu dilakukan dengan sukarela—mereka tidak dikenali sebagai “pekerja sejati/sungguhan”, karena pekerjaan yang tidak dibayar tidak dipandang sebagai “pekerjaan”. Ketiga, pekerjaan ini sering dipandang secara alami sebagai pekerjaan perempuan. Karena pekerjaan ini dianggap dapat dikerjakan “secara alamiah”, sebagai lawan “dengan keterampilan/kemahiran” (yang membutuhkan pelatihan dan penghargaan), maka pekerjaan yang dilakukan perempuan tidak dihargai. Pandangan tradisional mengenai pekerjaan rumah tangga telah berkontribusi terhadap ketaktampakan pekerja rumah tangga, yang dilanggengkan oleh relasi di dalam keluarga, masyarakat dan aturan yang sistematis, yang mewujud dalam bentuk upah yang rendah dan kadang tak layak bagi pekerja rumah tangga.

Organisasi Buruh Internasional (ILO) menyebutkan satu dari setiap 25 pekerja perempuan di dunia adalah pekerja rumah tangga. Meskipun sejumlah besar pria bekerja di sektor ini—seringkali sebagai tukang kebun, sopir atau kepala pelayan—tetapi sektor ini merupakan sektor yang sangat feminin, 80 persen dari semua pekerja rumah tangga adalah perempuan. Di Indonesia berdasarkan hasil analisis data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2012 menunjukkan bahwa terdapat sekitar 2.555.000 PRT berusia 15 tahun ke atas yang bekerja di dalam negeri di Indonesia dan 1,7 juta

diantaranya bekerja di pulau Jawa (ILO 2013). Sementara itu dari sekitar 6,5 juta pekerja migran Indonesia, sekitar 80 persennya merupakan PRT migran (ILO 2012). Para pekerja rumah tangga di Indonesia pada umumnya adalah perempuan, berasal dari pedesaan dan berpendidikan rendah. Mayoritas PRT di Indonesia tidak memiliki kontrak kerja yang jelas, lisan ataupun tertulis dengan majikan mengenai pekerjaan yang menjadi kewajibannya, jam kerja, hari libur mingguan dan upah yang akan diterima. Disamping itu PRT juga jarang memiliki jaminan perlindungan sosial (Migrant CARE & Jala-PRT 2016).

Data Jala-PRT memperlihatkan hingga September 2016 terdapat 217 kasus kekerasan terhadap PRT. Lita Anggraini Koordinator Nasional Jala-PRT (2017, wawancara) menegaskan bahwa dalam perspektif zero violence, bahkan satu kasus yang terjadi sesungguhnya merupakan persoalan serius, maka urgensi atas pentingnya payung hukum yang memberikan perlindungan pada PRT seharusnya tidak didasarkan pada banyaknya kasus yang muncul atau dilaporkan. Namun dengan berpijak pada prinsip kesejahteraan, maka pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan. Sementara di sisi lain, Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang diajukan sejak tahun 2004 hingga kini belum juga berhasil diundangkan. Selain itu, pemerintah Indonesia juga belum meratifikasi Konvensi ILO No. 189 yang memandatkan pekerjaan yang layak bagi PRT. Mandat ini sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) khususnya tujuan ke delapan yakni mewujudkan situasi kerja layak bagi semua pekerja. Untuk itu kajian JP94 mengupas hasil studi terkait upaya PRT untuk memberdayakan diri, posisi pemberi kerja terhadap PRT, peran media dalam proses advokasi, posisi PRT dalam politik gender Orde Baru, upaya pengorganisasian PRT, proses pengesahan Perda PRT di Daerah Istimewa Yogyakarta, kontribusi PRT pada kesejahteraan anak dan situasi kerja PRT terkait kekerasan dan diskriminasi yang dialami. Sementara pengalaman terkait proses advokasi RUU Perlindungan PRT kami angkat lewat wawancara dengan Koordinator Nasional Jala PRT, Lita Anggraini dan Kepala Penasihat Teknis Proyek *Promote* ILO Arum Ratnawati. Dokumentasi ini diharapkan dapat mendorong lahirnya payung hukum perlindungan PRT.

(Anita Dhewy)

Jurnal Perempuan, Vol. 22 No. 3, Agustus 2017

Lembar Abstrak/Abstracts Sheet

Safira Prabawidya Pusparani & Ani Widyani Soetjipto
(Departemen Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Indonesia)

Perempuan dan Upaya Pemberdayaan Diri: Studi Kasus terhadap Enam Perempuan Pekerja Rumah Tangga Migran Indonesia

Women and their Journey to Self-Empowerment: A Case Study of Six Indonesian Female Migrant Domestic Workers

DDC: 305

Jurnal Perempuan, Vol. 22 No. 3, Agustus 2017, hal. 197-190, 19 daftar
pustaka

In Indonesia, female migrant domestic workers' representations tend to contain negative meanings. Although they are named as "heroes of development", but their position is nothing more than a commodity for the country. Such treatment makes female migrant domestic workers becomes vulnerable to violence and exploitation by employers, agents, and government staff. Nevertheless, there is an alternative narrative that is rarely highlighted in literature or media, namely the representation of female migrant domestic workers as powerful actors. This paper seeks to fill in that alternative narrative by highlighting the agencies did by these six female migrant domestic workers. The author believes that by using the standpoint feminism perspective to analyze the struggle of these six female migrant domestic workers in empowering themselves after the oppression, it can be seen that agency has been manifested by female migrant domestic workers during the migration process. This study reveals the efforts of female migrant domestic workers to manifest their empowerment through migration decisions in the middle of patriarchal structures, their ability to resist structures with activism, and become agents of development and change for their communities.

Keywords: migration, female migrant domestic workers, standpoint feminism, agency, empowerment

Di Indonesia, representasi perempuan PRT migran cenderung mengandung pemaknaan negatif. Meskipun mereka dijuluki sebagai pahlawan devisa, namun posisi mereka tidak lebih dari sebuah komoditas bagi negara. Perlakuan seperti ini membuat para perempuan PRT migran rentan terhadap berbagai kekerasan dan eksploitasi oleh majikan, agen penyalur, maupun staf pemerintah. Meski demikian, terdapat narasi alternatif yang jarang disorot dalam literatur maupun media, yaitu representasi perempuan PRT migran sebagai aktor yang berdaya. Tulisan ini berupaya untuk mengisi narasi alternatif tersebut dengan menyorot agensi yang dilakukan enam perempuan PRT migran. Penulis percaya bahwa dengan menggunakan perspektif *standpoint feminism* untuk menganalisis perjuangan enam perempuan pekerja rumah tangga migran ini dalam memberdayakan diri mereka sendiri setelah menghadapi penindasan, maka dapat dilihat bahwa agensi telah dimanifestasikan oleh perempuan PRT migran selama proses migrasi. Penelitian ini mengungkap upaya perempuan PRT migran memanifestasikan keberdayaan mereka melalui keputusan bermigrasi di tengah struktur patriarkis, kemampuan mereka melawan struktur dengan aktivisme, serta menjadi agen pembangunan dan perubahan bagi komunitasnya.

Kata kunci: migrasi, perempuan PRT Migran, *standpoint feminism*, agensi, keberdayaan

Ida Ruwaida (Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Indonesia)

Kondisi Kerja Layak bagi PRT di Mata Majikan: Hasil Studi di Makassar, Surabaya, dan Bandung

Decent Work Conditions for Domestic Workers in the Employer's Eyes: Study Results in Makassar, Surabaya, and Bandung

DDC: 305

Jurnal Perempuan, Vol. 22 No. 3, Agustus 2017, hal. 191-200, 2 gambar,
2 tabel, 6 daftar pustaka

This article is based on the study on knowledge, attitude, and practice regarding the rights and protections of domestic workers (PRTs) in three cities (Surabaya, Makassar, and Bandung). This paper tries to describe working conditions of PRT, not from the eyes or viewpoint of PRTs, but from their employers. The interesting findings is the tendency of double standards among employers when they faced the social aspects of their relations with PRTs will be transformed into economic ones by promoting the decent work conditions of PRTs. It means domestic workers should be recognized as worker, like others, and their rights will be fulfilled and protected. Assuming the protection of domestic workers is a manifestation of social development, in Indonesian context, the structural intervention through state policy will be conflicted with the social cultural as well as historical aspects of PRTs. Therefore, the study indicates that there is a need to develop social process as apart of cultural intervention for building an equal relationship between domestic workers and their employers.

Keywords: decent work, protection of domestic workers, social relations, economic relations, social development, structural intervention, cultural intervention.

Artikel ini berbasis hasil studi di Kota Surabaya, Makassar, dan Bandung tentang pengetahuan, sikap serta praktik menyangkut hak dan perlindungan pekerja rumah tangga (PRT), baik dari kacamata PRT dan juga majikan. Kebaruan tulisan ini karena berfokus pada majikan baik PRT dewasa maupun anak. Aspek yang menarik adalah adanya kecenderungan standar ganda di kalangan majikan ketika dihadapkan pada situasi relasi kerja yang selama ini berkembang antara majikan dan PRT, dari yang lebih bersifat sosial menjadi relasi ekonomi (kerja) yang layak bagi PRT. Dalam arti, PRT bukan saja diakui hak-haknya sebagai pekerja, sebagaimana pekerja lainnya, tetapi juga terlindungi. Dengan mengasumsikan upaya perlindungan PRT adalah wujud pembangunan sosial, maka untuk konteks Indonesia, intervensi struktural melalui kebijakan negara dalam mengondisikan kerja layak bagi PRT akan alot dan berhadapan dengan aspek kultural. Temuan studi di ketiga kota menunjukkan bahwa diperlukan proses sosial yang panjang, terarah, dan terpadu, dalam membangun relasi yang setara dan berkeadilan antara PRT dan Majikan.

Kata kunci: kerja layak, perlindungan PRT, relasi sosial, relasi ekonomi, pembangunan sosial, intervensi struktural, intervensi kultural.

Mary Austin (Centre for Gender Studies, School of African and Oriental Studies, University of London, Inggris)

Menantang Pengabaian: Jurnalisme Advokasi dan Kampanye Legislasi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia

Challenging Disregard: Advocacy Journalism and the campaign for domestic worker legislation in Indonesia

DDC: 305

Jurnal Perempuan, Vol. 22 No. 3, Agustus 2017, hal. 201-213, 3 tabel, 37 daftar pustaka

This article examines a recent ILO funded project designed to engage more Indonesian journalists and media organizations in advocacy journalism on behalf of domestic worker legislation. Applying Ann Stoler's notion of 'disregard' in the context of post-Suharto democratization, I illustrate how established newsroom practices and patterns of reporting helped maintain distinctions between 'home' and overseas domestic workers which impeded progress towards comprehensive legislation. Indonesia's endorsement of the adoption of ILO Convention 189 in June 2011 opened up political opportunities, provided a framework for re-scripting media narratives and encouraged journalists to give more space to domestic workers' voices. At the same time, increased media coverage enabled those opposed to legislation to reiterate a gendered disregard for the social and economic value of domestic work.

Key words: advocacy journalism, domestic workers, Indonesia, disregard, victim narratives

Artikel ini mengkaji tentang program ILO terbaru yang dirancang untuk melibatkan para jurnalis dan organisasi-organisasi media Indonesia dalam jurnalisme advokasi perihal Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga. Dengan menerapkan gagasan Ann Stoler tentang "pengabaian" dalam konteks demokratisasi pasca Suharto, saya menggambarkan bagaimana praktik-praktik ruang media dan pola pemberitaan yang mapan membantu mempertahankan perbedaan antara pekerja rumah tangga "dalam negeri" dan pekerja rumah tangga "luar negeri" yang menghambat kemajuan undang-undang yang komprehensif. Dukungan Indonesia terhadap implementasi Konvensi ILO 189 pada bulan Juni 2011 membuka peluang politik, menyediakan kerangka kerja untuk menuliskan kembali narasi-narasi media dan mendorong para jurnalis untuk memberi lebih banyak ruang bagi suara pekerja rumah tangga. Pada saat yang bersamaan, liputan media yang meningkat memungkinkan mereka yang menentang undang-undang untuk mengulangi pengabaian berbasis gender terhadap nilai sosial dan ekonomi pekerjaan rumah tangga.

Kata kunci: jurnalisme advokasi, pekerja rumah tangga, Indonesia, pengabaian, narasi korban

Diah Irawaty (Departemen Antropologi, State University of New York [SUNY] Binghamton, New York, United States)

Pekerja Rumah Tangga di antara Paradoks Politik Gender dan Politik Developmentalisme: Studi Kasus dari Indonesia Era Orde Baru

Domestic Workers amongst Paradoxes of the Politics of Gender and the Politics of Developmentalism: A Case Study from Indonesia in New Order Era

DDC: 305

Jurnal Perempuan, Vol. 22 No. 3, Agustus 2017, hal. 215-226, 56 daftar pustaka

As a political control over women to enforce them to follow state's narrative of ideal women, the New Order regime produced and applied two contradictory forms of gender politics. On the one hand, Soeharto campaigned for state maternalism that promotes fulltime

women's role in domestic sphere. These women were claimed to be the pillar of the nation. On the other hand, the government endorsed the politics of developmentalism that carried out women in development and enforced women's participation in the national development agendas. Women were encouraged to leave their homes and abandon their families. How was this contradictory gender politics produced, reproduced and applied toward female domestic workers? What were social-political contexts behind the deployment of this political approach? What are the implications of this politics to the situations of women's domestic workers?

Keywords: Gender Politics, Developmentalism, International Division of Labor, Sexual/ Reproductive Division of Labor

Sebagai upaya politik menundukkan warga negara perempuan agar menuruti narasi negara tentang perempuan model (ideal women), pemerintahan Orde Baru di bawah Soeharto memproduksi dan menerapkan dua bentuk politik gender yang tampak kontradiktif dan paradoks. Di satu sisi, Soeharto mempropagandakan ideologi ibu tradisional (*state maternalism*) sebagai bentuk ideal menjadi ibu yang baik, yang berperan penuh (*full time*) dalam kerja-kerja domestik. Mereka diklaim sebagai tiang negara. Di sisi lain, pemerintah menerapkan politik developmentalisme atas dasar perspektif *women in development*, mengkapanyekan partisipasi perempuan dalam agenda pembangunan nasional. Perempuan didorong untuk keluar dari rumah, bahkan bersedia meninggalkan keluarga. Bagaimana kontradiksi dua pendekatan politik ini diterapkan pada pekerja rumah tangga? Konteks sosial-politik apa saja yang melatarbelakangi pendekatan kedua strategi politik tersebut? Apa implikasinya bagi pekerja rumah tangga perempuan?

Kata kunci: Politik Gender, Developmentalisme, Pembagian Kerja Internasional, Pembagian Kerja Seksual/Reproduksi

Purnama Sari Pelupesty (Mitra Imadei, Jakarta)

Upaya Pekerja Rumah Tangga Mewujudkan Kerja Layak: Belajar, Berserikat dan Berjuang

Effort of Domestic Workers to Realize Decent Work: Learning, Organizing and Fighting

DDC: 305

Jurnal Perempuan, Vol. 22 No. 3, Agustus 2017, hal. 227-237, 1 gambar, 3 tabel, 17 daftar pustaka

This paper discusses the situation of domestic workers (PRT) and the process of organizing domestic workers that has been doing by the author as a community organizer. The author, with a feminist framework, explores the history of the oppression of women attached to unpaid domestic work and the impact it has on domestic workers who are currently underpaid. This article also discusses the attitude of the state in viewing domestic workers as workers, as citizens and as women as well as the state's reluctance to ratify the ILO Convention No 189 or ratify the Domestic Workers Protection Bill. The author uses her experience and knowledge in the labor movement and is enriched with the distinctive characteristics of domestic workers. This study concludes that efforts to change the working situation experienced by domestic workers need to be done by organizing domestic workers to have the power to urge the state to realize decent work.

Key Words: Female domestic workers, domestic workers union, decent work, Domestic Workers Protection Bill

Tulisan ini membahas situasi pekerja rumah tangga (PRT) dan proses pengorganisasian PRT yang sedang dijalankan oleh penulis sebagai community organizer. Penulis, dengan kerangka feminisme, menggalakan sejarah penindasan terhadap perempuan yang dilekatkan dengan pekerjaan rumah tangga tanpa dibayar dan imbasnya terhadap pekerja rumah tangga yang dibayar dengan nilai rendah saat ini. Artikel ini juga membahas sikap negara dalam melihat PRT sebagai pekerja, sebagai warga negara dan sebagai perempuan juga keengganan

negara untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 189 atau mengesahkan Rancangan Undang-Undang Perlindungan PRT. Penulis menggunakan pengalaman dan pengetahuannya dalam gerakan buruh dan diperkaya dengan karakteristik yang khas dari pekerja rumah tangga. Kajian ini menyimpulkan upaya mengubah situasi kerja yang dialami PRT perlu dilakukan dengan mengorganisasi PRT agar memiliki kekuatan untuk mendesak negara mewujudkan kerja layak.

Kata Kunci: Perempuan PRT, serikat PRT, kerja layak, RUU PPRT

Sargini, Jumiyem, Muryanti (Serikat Pekerja Rumah Tangga [SPRT] Tunas Mulia, Yogyakarta, Indonesia)

Pengesahan Peraturan Daerah Pekerja Rumah Tangga di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Tantangannya

Legalization of Regional Regulation on Domestic Workers in Special Region of Yogyakarta and its Challenge

DDC: 305

Jurnal Perempuan, Vol. 22 No. 3, Agustus 2017, hal. 239-247, 5 gambar, 12 daftar pustaka

This paper examines the legislation process of Proposed Regional Regulation on Domestic Workers (Raperda PRT) in DIY. The regional regulation becomes important because domestic workers have a significant role for working family and for those who are busy with public life. This resulted in an increased demand for this profession every year. Unfortunately, the absence of governing regulation for this profession lead to the use of a very unclear and messy working relationship practice by the DW (PRT) and the customer (service user). The violation of employment relationship becomes regular occurrence, as well as the violence experienced by domestic workers, whether physical, psychological, economic, sexual or social. In Yogyakarta, the Domestic Workers Protection Network (JPPRT) of DIY has suggested that the various type of violence experienced by domestic workers can not be separated from the absence of regulation that governing the working relation of domestic workers and service user. Against this background JPPRT decided to pioneer and propose a draft for regional regulation for domestic workers in The Special Region of Yogyakarta (DIY).

Keywords: domestic workers protection, Proposed Regional Regulation on Domestic Workers, Domestic Workers Protection Network (JPPRT), political support

Tulisan ini mengkaji proses perjalanan legislasi Raperda PRT di DIY. Raperda PRT penting karena Pekerja Rumah Tangga (PRT) memiliki peran penting bagi keluarga yang bekerja atau beraktivitas di wilayah publik. Hal ini menyebabkan kebutuhan atas PRT terus meningkat setiap tahun. Sayangnya peningkatan jumlah PRT tersebut tidak dibarengi dengan adanya aturan tentang pekerjaan domestik yang semakin rumit pada konteks ini. Ketiadaan pengaturan hubungan kerja domestik ini menyebabkan pengguna jasa dan PRT menggunakan metode, adat dan cara sendiri dalam menjalankan hubungan kerja rumah tangga. Implikasinya pelanggaran hubungan kerja menjadi sangat relatif, begitu juga kekerasan yang dialami oleh PRT, baik kekerasan fisik, psikis, ekonomi, seksual maupun sosial juga bersifat relatif. Di Yogyakarta, Jaringan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (JPPRT) DIY memiliki pemikiran bahwa berbagai macam kekerasan yang menimpa PRT tersebut tidak bisa dipisahkan dari tiadanya peraturan yang mengatur hubungan kerja PRT dan pengguna jasa. Terkait hal tersebut, JPPRT mulai merintis dan mengajukan Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) bagi PRT di DIY.

Kata kunci: perlindungan PRT, Raperda PRT, JPPRT, dukungan politik

Maria Ulfah Anshor (Komisi Perlindungan Anak Indonesia [KPAI], Jakarta, Indonesia)

Kontribusi Tenaga Kerja Indonesia Perempuan (TKIP) pada Kesejahteraan Anak

Contribution of Indonesian Women Migrant Workers (TKIP) to Child Welfare

DDC: 305

Jurnal Perempuan, Vol. 22 No. 3, Agustus 2017, hal. 249-260, 5 gambar, 12 daftar pustaka

This article is part of dissertation research on childcare of Indonesian Women Migrant Workers (TKIP) in pesantren, using a qualitative approach and analysis unit in child and their environment. This study uses the ecological system theory of Bronfenbrenner and the concept of Global Care Chain with the perspective of child protection. The results showed that the children of TKIP who abandoned by their mothers abroad became losing care, disrupted their social welfare psychically and socially; there is interdependence between the child's of TKIP and his/her family with TKIP abroad; pesantren is an option for TKIP family because there is no professional childcare for the children of TKIP when their mother abandons her/him. Institutionally pesantren has potential to break the Global Care Chain injustice on the care of TKIP children with the support of religious values and traditions of pesantren. However, policy support is needed to ensure the care and social welfare of TKIP's children that based on community and which integrated comprehensively in blueprint of Indonesian migrant worker policy.

Keywords: Childcare migrant worker, child rights and child welfare

Artikel ini merupakan bagian dari penelitian disertasi mengenai pengasuhan anak Tenaga Kerja Indonesia Perempuan (TKIP) di pesantren, dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan unit analisis pada anak dan lingkungannya. Penelitian ini menggunakan teori sistem ekologi dari Bronfenbrenner dan konsep Global Care Chain dengan perspektif perlindungan anak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa anak TKIP yang ditinggal ibunya ke luar negeri menjadi kehilangan pengasuhan, terganggu kesejahteraan sosialnya secara psikis dan sosial; ada saling ketergantungan antara anak TKIP dan keluarganya dengan TKIP di luar negeri; pesantren menjadi pilihan bagi keluarga TKIP karena tidak tersedia pengasuhan anak yang profesional bagi anak TKIP ketika ditinggal ibunya ke luar negeri. Pesantren secara institusi berpotensi memutus ketidakadilan Global Care Chain atas pengasuhan anak TKIP dengan dukungan nilai-nilai agama dan tradisi pesantren. Akan tetapi dibutuhkan dukungan kebijakan yang menjamin pengasuhan dan kesejahteraan sosial bagi anak TKIP yang berbasis komunitas dan yang terintegrasi secara komprehensif dalam blue print kebijakan TKI.

Kata kunci: Pengasuhan anak TKIP, hak anak dan kesejahteraan anak

Anita Dhewy (Jurnal Perempuan, Jakarta, Indonesia)

Diskriminasi, Kekerasan dan Pengabaian Hak: Status PRT di Tengah Ketiadaan Payung Hukum Perlindungan PRT

Discrimination, Violence and Disregard of Right: Status of Domestic Workers in the Absence of Legal Protection for Domestic Workers

DDC: 305

Jurnal Perempuan, Vol. 22 No. 3, Agustus 2017, hal. 261-271, 15 daftar pustaka

This paper focuses on the experience of domestic workers who experience violence, discrimination and neglect of rights committed by employers as well as management of apartments where domestic workers work. From the data of six domestic workers with diverse backgrounds who were interviewed in depth, it can be revealed that

every domestic worker has experienced violence during work. There are forms of violence that can be easily recognized as violence, but there is also some discrimination and violence that are not viewed as violence or are considered fairness. This type of discrimination and violence is usually associated with inappropriate work situations. The vulnerability situation faced by domestic workers because of the scope of their work in this private domain is an implication of the absence of laws protecting domestic workers in carrying out their work. Therefore, the existence of law as an umbrella law of domestic workers protection as well as other workers becomes a fundamental requirement.

Keywords: violence, discrimination, abandonment of rights, bill on domestic worker protection

Tulisan ini berfokus pada pengalaman pekerja rumah tangga (PRT) yang mengalami tindak kekerasan, diskriminasi dan pengabaian hak yang dilakukan oleh pemberi kerja juga manajemen apartemen tempat

PRT bekerja. Dari data enam PRT dengan latar belakang yang beragam yang bekerja pada pemberi kerja warga negara Indonesia maupun warga negara asing yang diwawancara secara mendalam, dapat diungkap bahwa setiap PRT pernah mengalami kekerasan selama bekerja. Terdapat bentuk-bentuk kekerasan yang dapat dengan mudah dikenali sebagai kekerasan, namun terdapat juga sejumlah diskriminasi dan kekerasan yang tidak dipandang sebagai kekerasan atau dianggap sebagai kewajiban. Diskriminasi dan kekerasan jenis ini biasanya terkait dengan situasi kerja yang tidak layak. Situasi kerentanan yang dihadapi PRT karena lingkup pekerjaannya berada di ranah privat ini merupakan implikasi dari belum adanya undang-undang yang melindungi PRT dalam menjalankan pekerjaannya. Karena itu keberadaan undang-undang sebagai payung hukum perlindungan PRT seperti halnya pekerja lain menjadi kebutuhan mendasar.

Kata kunci: kekerasan, diskriminasi, pengabaian hak, RUU Perlindungan PRT

Kondisi Kerja Layak bagi PRT di Mata Majikan: Hasil Studi di Makassar, Surabaya, dan Bandung¹

Decent Work Conditions for Domestic Workers in the Employer's Eyes: Study Results in Makassar, Surabaya, and Bandung¹

Ida Ruwaida

Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia
Jl. Prof. Dr. Selo Soemardjan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Indonesia (FISIP UI),
Depok, Jawa Barat 16424, Indonesia

idar.noor@gmail.com

Kronologi Naskah: diterima 1 Juli 2017, direvisi 25 Juli 2017, diputuskan diterima 2 Agustus 2017

Abstract

This article is based on the study on knowledge, attitude, and practice regarding the rights and protections of domestic workers (PRTs) in three cities (Surabaya, Makassar, and Bandung). This paper tries to describe working conditions of PRT, not from the eyes or viewpoint of PRTs, but from their employers. The interesting findings is the tendency of double standards among employers when they faced the social aspects of their relations with PRTs will be transformed into economic ones by promoting the decent work conditions of PRTs. It means domestic workers should be recognized as worker, like others, and their rights will be fulfilled and protected. Assuming the protection of domestic workers is a manifestation of social development, in Indonesian context, the structural intervention through state policy will be conflicted with the social cultural as well as historical aspects of PRTs. Therefore, the study indicates that there is a need to develop social process as apart of cultural intervention for building an equal relationship between domestic workers and their employers.

Keywords: decent work, protection of domestic workers, social relations, economic relations, social development, structural intervention, cultural intervention.

Abstrak

Artikel ini berbasis hasil studi di Kota Surabaya, Makassar, dan Bandung tentang pengetahuan, sikap serta praktik menyangkut hak dan perlindungan pekerja rumah tangga (PRT), baik dari kacamata PRT dan juga majikan. Kebaruan tulisan ini karena berfokus pada majikan baik PRT dewasa maupun anak. Aspek yang menarik adalah adanya kecenderungan standar ganda di kalangan majikan ketika dihadapkan pada situasi relasi kerja yang selama ini berkembang antara majikan dan PRT, dari yang lebih bersifat sosial menjadi relasi ekonomi (kerja) yang layak bagi PRT. Dalam arti, PRT bukan saja diakui hak-haknya sebagai pekerja, sebagaimana pekerja lainnya, tetapi juga terlindungi. Dengan mengasumsikan upaya perlindungan PRT adalah wujud pembangunan sosial, maka untuk konteks Indonesia, intervensi struktural melalui kebijakan negara dalam mengondisikan kerja layak bagi PRT akan alot dan berhadapan dengan aspek kultural. Temuan studi di ketiga kota menunjukkan bahwa diperlukan proses sosial yang panjang, terarah, dan terpadu, dalam membangun relasi yang setara dan berkeadilan antara PRT dan Majikan.

Kata kunci: kerja layak, perlindungan PRT, relasi sosial, relasi ekonomi, pembangunan social, intervensi struktural, intervensi kultural.

Pendahuluan

Di Indonesia, Undang-Undang No. 13 tahun 2013 mengenai Ketenagakerjaan, tidak mengatur hak-hak pekerja rumah tangga (PRT), baik hak-hak dasar menyangkut kesejahteraan maupun perlindungannya. PRT memang tidak didefinisikan sebagai pekerja, meski nyatanya mereka bekerja, memberi jasa pada pihak majikan dan kemudian mendapat upah atas jasanya. Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2012 menunjukkan terdapat PRT berusia 15 tahun keatas yang bekerja di dalam negeri (BPS 2012). Diperkirakan ada sekitar 25% diantaranya tergolong usia anak (dibawah 18

tahun). Sementara yang bekerja ke luar negeri, tercatat 3,9 juta dan sebagian besar perempuan, yang 80% dari mereka diperkirakan bekerja sebagai PRT (ILO 2013). Organisasi Buruh International (ILO) memperkirakan jumlah PRT di Indonesia terus mengalami peningkatan, seiring dengan semakin membaiknya perekonomian dan tumbuhnya kelas menengah (Ichsan 2013).

Pemosisian PRT sebagai pekerja masih diperdebatkan sebagian kalangan. Ada yang berpendapat bahwa dalam konteks sosio-kultural masyarakat Indonesia, PRT adalah pembantu, yang relasinya dengan majikannya lebih bersifat sosial, yakni pengayoman dari si kuat dan si kaya

(majikan) kepada si lemah dan miskin, yakni PRT yang diposisikan sebagai pembantu. (Dwiyanti 2011). Prinsip pengayoman mengondisikan majikan cenderung tidak bersikap dan berperilaku seperti pemberi kerja terhadap pekerjanya, namun lebih bersifat sebagai keluarga. Implikasinya majikan cenderung mengabaikan hak-hak PRT sebagai pekerja, baik dalam pemberian gaji/upah, penetapan jam kerja, tunjangan, kondisi kerja, dan lain-lain. Bahkan, tidak sedikit kasus kekerasan dan eksploitasi terhadap PRT dewasa (selanjutnya PRTD), apalagi PRT anak (selanjutnya PRTA). Pada dasarnya kondisi tersebut berakar dari adanya ketimpangan relasi antara majikan dan pekerja, yang sumbernya persoalan atau tuntutan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Berpijak pada kondisi nyata tersebut di atas, pertanyaannya adalah apakah kecenderungan pengabaian hak-hak PRT, adanya ketimpangan relasi bahkan konflik di antara PRT dan majikan, pada dasarnya distimuli karena minimnya pengetahuan dan kesadaran kedua belah pihak? Ataukah, perlakuan kepada PRT yang selama ini berlangsung, dianggap sebagai kondisi yang lazim dan lumrah karena seolah perlakuan majikan sebagai orang tua pada anggota keluarga yang harus tunduk dan taat (relasi kekeluargaan) bukan semata ekonomi? Sementara faktanya, data Sakernas menunjukkan bahwa jam kerja PRT lebih dari 40 jam seminggu, jauh lebih banyak dibanding pekerja pada umumnya. Bahkan, 63% PRT bekerja tujuh hari dalam seminggu, tidak mengenal hari libur mingguan. Adapun rata-rata penghasilan PRT pun jauh dibawah rata-rata pekerja pada umumnya. Mayoritas PRT tidak mempunyai kontrak kerja yang jelas, baik lisan maupun tertulis (ILO 2013).

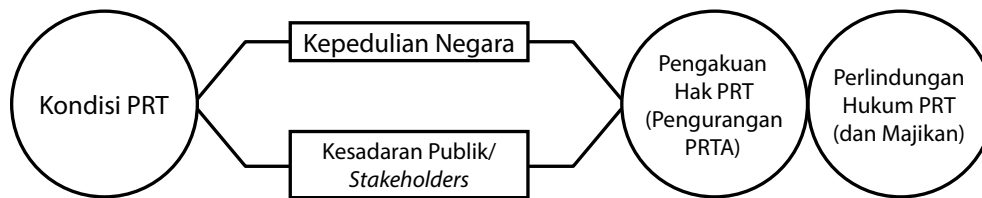
Kondisi kerja PRT yang tidak layak itulah, yang mendorong perlunya memperjuangkan pengakuan hak-hak PRT sebagai pekerja sehingga mereka bisa bekerja secara layak, cukup sejahtera, dan terlindungi. Persoalannya adalah bagaimana upaya membangun iklim yang kondusif sehingga terbangun kesadaran publik bahwa PRT adalah pekerja, dan ketika mempekerjakan mereka, majikan perlu memperlakukan mereka sebagaimana layaknya pekerja. Sementara di sisi lain, PRT juga perlu menyadari statusnya sebagai pekerja, sehingga perlu bersikap dan bertindak profesional layaknya pekerja. Dalam upaya menciptakan iklim kondusif tersebut, ada tuntutan pada negara untuk hadir melindungi PRT, dan mengakui PRT sebagai pekerja sebagaimana pekerja pada umumnya. Tuntutan tersebut mengundang reaksi yang beragam, termasuk yang berkepentingan langsung, yakni majikan. Bagaimanakah cara pandang majikan atas PRTnya serta hak-haknya?

Tulisan ini mengulas temuan studi di tiga kota yang disurvei pada 2015 lalu.

Perlindungan PRT, Pembangunan Sosial, dan Intervensi Negara

Dalam upaya merealisasikan kerja layak untuk PRT, ILO mengadopsi Konvensi No. 189 yang menetapkan hak-hak dan prinsip-prinsip dasar, serta mengharuskan negara anggota mengambil langkah untuk mewujudkan kerja layak bagi pekerja rumah tangga. Konvensi ILO No. 189 mendefinisikan pekerjaan rumah tangga sebagai pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga. Sedangkan yang dimaksud dengan pekerja rumah tangga adalah "Setiap orang yang terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja. Seseorang yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga hanya secara kadang-kadang atau sporadis dan bukan sebagai sarana untuk mencari nafkah bukan merupakan pekerja rumah tangga" (ILO 2011, h.5). Konvensi tersebut merumuskan berbagai standar menyangkut pekerja rumah tangga dan pekerjaannya. Berbagai standar tersebut dibuat guna memberikan perlindungan bagi pekerja rumah tangga, menciptakan ketentuan kerja yang adil, dan kondisi kerja yang layak bagi pekerja rumah tangga, antara lain: hak-hak dasar pekerja rumah tangga, informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja, jam kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, standar pekerja rumah tangga anak, standar pekerja yang tinggal dalam rumah, standar pekerja rumah tangga migran, agen perburuhan swasta, penyelesaian perselisihan.

Upaya mewujudkan kondisi kerja layak (*decent work*) bagi PRT, untuk konteks Indonesia khususnya, secara sosiologis akan menyentuh berbagai aspek kehidupan di masyarakat, baik secara sosial, budaya, ekonomi, serta politik. Upaya perlindungan PRT melalui kebijakan publik (undang-undang atau peraturan) merupakan upaya intervensi negara, yang secara sosiologis merupakan bentuk intervensi struktural, yakni negara menetapkan dasar hukum sekaligus panduan/rujukan bagi warga negara untuk bersikap dan berperilaku, bahkan mengembangkan relasi sosialnya. Artinya, dalam konteks PRT, bukan hanya kesadaran publik yang perlu ditumbuhkan, namun juga kebijakan negara guna menciptakan iklim yang kondusif bagi terwujudnya kerja yang layak bagi PRT dan penghapusan PRTA. Upaya ini merupakan wujud pembangunan sosial yang nyata. Pada tataran mikro dan meso, kebijakan tersebut akan menjadi rujukan bagi majikan dalam memosisikan PRTnya, demikian pula bagi PRT dalam menyikapi pekerjaannya serta pemberi kerja (majikan).

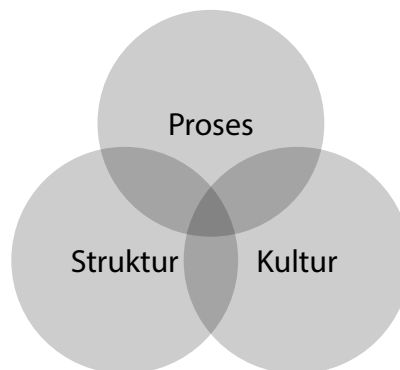


Gambar 1. Alur pikir

Adanya kebijakan (intervensi struktural) tersebut, tentu secara langsung maupun tidak langsung juga akan memengaruhi pola relasi majikan – PRT, yang selama ini lebih menonjolkan sisi sosialnya dibanding relasi ekonomi (kerja). Sebagaimana diketahui, di sebagian besar wilayah, secara sosio-kultural, atas nama kebiasaan dan tradisi kultural, pola relasi sosial antara majikan – pembantu ini berkembang dan dipertahankan dari satu generasi ke generasi, dari satu wilayah ke wilayah lain. Adanya intervensi struktural akan mengondisikan relasi yang lebih bersifat “kerja/ekonomi” dengan memosisikan PRT/PRTA sebagai pekerja dan majikan sebagai pemberi kerja. Kondisi ini akan berimplikasi pada adanya perubahan kultural (kebiasaan dan tradisi) di masyarakat, yakni pergeseran pemaknaan sosial (termasuk pemaknaan majikan) terhadap PRT/PRTA yang bukan sebagai pembantu (asisten atau *helper*) tetapi sebagai pekerja, yang selayaknya diperlakukan sebagai pekerja, bukan sebagai keluarga.

Upaya mengubah persepsi atau cara pandang tentang PRT/PRTA, dan perlakuan yang layak pada PRT,

pada dasarnya merupakan perubahan aspek kultural. Pengetahuan dan sikap yang terbangun di masyarakat tentang PRT/PRTA tidak bisa dilepaskan dari aspek kultural (nilai, norma, perilaku, tradisi, dll). Dengan demikian intervensi struktural diharapkan mampu sekaligus mengintervensi kultur secara prosesual (proses sosial). Merujuk pada konsepsi Paulus Wirutomo (2013), dapat dikatakan upaya melindungi PRT/PRTA merupakan bentuk pembangunan sosial. Hal ini mengingat esensi pembangunan sosial adalah perbaikan manusia dalam dimensi “sosial”nya dalam arti, kebijakan negara (intervensi struktural) yang mendorong terciptanya kondisi kerja yang layak bagi PRT, termasuk upaya perlingkungannya, merupakan bagian dari pembangunan kualitas manusia Indonesia. Lebih dari itu, intervensi kebijakan tersebut sekaligus merupakan pemenuhan hak-hak manusia yang paling dasar, khususnya hak ekonomi. Dengan demikian diharapkan secara kultural akan terjadi pola perubahan persepsi/cara pandang tentang PRT berikut perubahan perlakuan dan pola relasi majikan dan PRT.



Gambar 2. Model Analisis Pembangunan Sosial

Sumber: Wirutomo 2013

Menurut Wirutomo (2013), struktur merupakan tatanan ataupun kondisi yang bisa memaksa (*coercive*), memerintah (*imperative*), menghambat atau memberi kendala (*constraining*) pada tindakan manusia (*actor*). Kekuatan “struktur sosial” bisa terlembaga (*institutionalized*) secara legal-formal (seperti undang-undang, kebijakan pemerintah, dsb), ataupun tidak. Kultur atau kebudayaan adalah segala sistem nilai,

norma, kepercayaan dan semua kebiasaan serta adat istiadat yang telah mendarah daging (*internalized*) pada individu atau masyarakat sehingga memiliki “kekuatan” membentuk pola perilaku dan sikap anggota masyarakat (dari dalam). Kebudayaan yang telah tertanam di suatu masyarakat tidak selalu merupakan cara hidup terbaik bagi kesejahteraan dan martabat manusia maupun masyarakat. Sedangkan proses sosial adalah segala

dinamika interaksi sehari-hari antar anggota masyarakat yang bersifat dinamis dan kreatif, yakni individu maupun kelompok dapat mengekspresikan aspirasi secara relatif “bebas”, serta melakukan negosiasi antar anggota masyarakat untuk memengaruhi struktur dan/atau kultur.

Melalui survei, setidaknya akan tercermin terutama dimensi kultural (nilai, definisi sosial, keyakinan, tradisi/adat) tentang PRT, pekerjaannya, serta majikan. Sementara proses sosial akan tercermin dari perlakuan majikan pada PRT. Sebab itu, aspek kultural lebih banyak disentuh oleh berbagai kelompok strategis, khususnya dalam melakukan intervensi kultural melalui proses sosial (perilaku sosial dan relasi sehari-hari).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (survei) yang didukung dengan data kualitatif. Survei dilakukan di tiga Kota (Surabaya, Makassar dan Bandung). Lokasi penelitian mencakup tiga kota yang dipilih secara *purposive*, Surabaya dan Makassar merupakan arena area programatik Promote (program ILO), sedangkan Bandung lebih sebagai wilayah pembanding (kontrol). Adapun dua kecamatan dipilih karena memenuhi karakteristik perumahan (tempat tinggal), bukan area perkantoran, bisnis dan industri. Adapun kelurahan terpilih adalah wilayah perumahan penduduk yang bersifat heterogen secara sosial ekonomi (kelas atas, kelas tengah dan kelas bawah). Di setiap kelurahan dipilih dua RW secara random, dengan kriteria RW: (1) memiliki wilayah perumahan penduduk yang bersifat heterogen, karena terwakilinya berbagai kelas sosial; (2) wilayah perumahan penduduk dengan fasilitas jalan utama (dapat dilalui oleh dua mobil), jalan kecil (dapat dilalui satu mobil), dan gang (hanya dapat dilalui motor). Berikut ini adalah lokasi penelitian di tiga kota:

Tabel 1. Lokasi Survei di tiga kota

No	Kota	Kecamatan terpilih	Kelurahan Terpilih
1	Bandung	Kecamatan Panyileukan	Kelurahan Cipadung Kidul, Kelurahan Mekar Mulya
		Kecamatan Buah Batu	Kelurahan Cijaurah, Kelurahan Margasari

2	Surabaya	Kecamatan Wiyung	Kelurahan Wiyung Kelurahan Babatan
		Kecamatan Tambaksari	Kelurahan Tambaksari Kelurahan Ploso
		Kecamatan Gubeng ²	Kelurahan Airlangga Kelurahan Mojo
3	Makassar	Kecamatan Manggala	Kelurahan Bangkala Kelurahan Antang
		Kecamatan Tamalanrea	Kelurahan Tamalanrea Kelurahan Tamalanrea Jaya

Survei dilakukan dengan wawancara berstruktur dengan alat bantu kuesioner, yang menysasar pada empat kelompok sumber data, yakni: (1) PRT dewasa baik yang “tinggal” (tinggal di rumah majikan) dan “tidak tinggal” (tidak tinggal di rumah majikan); (2) majikan PRT dewasa; (3) PRT anak dan keluarga PRT anak, dan (4) majikan PRT anak. Tulisan ini lebih berfokus pada majikan, yang dipilih berdasar kriteria sebagai pengelola utama rumah tangga yang telah minimal satu tahun mempekerjakan PRT, baik yang tinggal maupun tidak tinggal bersama majikan. Paparan data lebih menfokuskan pada PRTD, selain merefleksikan bahwa pekerja tidak berusia anak. Keberadaan PRTA bukan untuk dipenuhi haknya sebagai pekerja, namun lebih untuk tujuan dihapuskan karena melanggar ketentuan pekerja anak.

Pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan terpilih (secara *purposive*) berdasarkan kedalaman ketika memberi informasi, khususnya menyangkut kondisi kerja PRT. Data kualitatif ini untuk mendukung data kuantitatif tentang pengetahuan, sikap dan perilaku terhadap PRT/PRTA. Adapun informan di tiap wilayah penelitian terdiri atas: PRT dewasa, PRT anak, majikan PRT dewasa, majikan PRT anak, dan orang tua/pihak keluarga PRT anak.

Karakteristik PRTD/PRTA

Responden PRTD tinggal dalam (*live in*) di ketiga kota, sebagian besar berusia muda yakni antara 18-25 tahun; PRTD tinggal luar (*live out*) berusia lebih tua yakni antara 36-45 tahun. Berdasar status perkawinan, mayoritas PRTD tinggal dalam di Bandung adalah kawin (51,4%), sementara di Makassar justru belum kawin (66,7%).

Adapun di Surabaya, menikah maupun belum menikah sama besar (35,5%). Sedangkan PRTD tinggal luar, di ketiga kota menunjukkan kecenderungan sama, yakni mayoritas menikah.

Tabel2. Jumlah Responden berdasar Jenis Kelamin dan Kota Tinggal

	Live in		Live out	
	Perempuan	Laki	Perempuan	Laki
Surabaya	98,7%	2,3%	95,9%	4,1%
Makassar	93,3%	6,7%	100%	0%
Bandung	63,5%	36,5%	89,5%	10,5%

Sumber: Data lapangan

Jika membandingkan antara PRTD tinggal dalam dan tinggal luar, secara umum tingkat pendidikan PRTD tinggal dalam (SMP/SD) lebih tinggi daripada tinggal luar (SD). Mayoritas responden PRTA di ketiga kota penelitian adalah perempuan, namun demikian yang menarik di Bandung ada 33,3% PRTA laki-laki, juga di Makassar 20%, dan Surabaya hanya 6,7%. Usia 17 tahun merupakan usia mayoritas PRTA. Sebagian besar PRTA berpendidikan rendah (SMP/SD), bahkan ada sebagian kecil responden (PRTA) yang sudah menikah (dini).

Studi juga mengidentifikasi latar belakang sukubangsa PRTA, temuan menunjukkan bahwa di setiap wilayah studi, yang dominan adalah suku setempat. Sedangkan berdasar usia, di ketiga kota, pengalaman PRTA pertama kali bekerja sebagai PRT cukup beragam. Di Surabaya dan Bandung, rata-rata di usia 16 tahun, sedangkan di Makassar, cenderung lebih muda yaitu pada usia 14 tahun (30%). Meski bekerja sejak usia anak, namun hampir seluruh responden PRTA di tiga kota bukan satu-satunya penyumbang ekonomi keluarga. Berkenaan dengan pilihan tempat tinggal PRTD/PRTA, status perkawinan menjadi dasar pengambilan keputusan, yakni bagi responden yang menikah akan cenderung memilih calon yang tinggal di luar rumah majikan, sementara yang berusia lebih muda cenderung tinggal di dalam rumah majikan. Pilihan tinggal luar tampaknya menjadi bagian dari strategi PRTD dalam membagi waktu, khususnya di kalangan PRTD perempuan. Selain itu, status tinggal luar juga bisa dikaitkan dengan kontribusi responden dalam ekonomi keluarga yakni masuknya perempuan ke pasar kerja (sebagai PRTD) akan diposisikan sebagai pencari nafkah tambahan.

Karakteristik Majikan PRTD

Dilihat dari usia, persentase terbanyak responden majikan PRTD adalah pada kelompok usia 46-55 tahun,

kecuali pada majikan PRTD tinggal dalam di Bandung di mana persentase terbanyak (sebesar 28%) ada pada kelompok usia 36-45 tahun. Mayoritas majikan PRTD berstatus kawin (Bandung: 89,3% tinggal dalam dan 77,3% tinggal luar; Makassar: 85,3% tinggal dalam dan 64,9% tinggal luar; Surabaya: 85,3% tinggal dalam dan 89,3% tinggal luar). Kebutuhan kehadiran PRT tampaknya lebih dirasakan oleh majikan yang menikah. Sedangkan majikan PRTA sebagian besar adalah perempuan (Surabaya 66,7% PRTA, Makassar 80% dan Bandung 70%). Persentase terbesar usia majikan PRTA yang diwawancarai berusia 36-45 tahun (33,3% di Surabaya, 41,4% di Makassar, dan 36,7% di Bandung). Bahkan ada 33,3% majikan PRTA yang berusia muda yakni 26-35 tahun.

Berdasar latar belakang pendidikan majikan PRTD maupun PRTA, tergolong tinggi (SLTA/ sederajat), bahkan sarjana (S1). Adapun pekerjaan majikan PRTD, yang menonjol di tiga wilayah studi adalah wirausaha. Menariknya majikan PRT tinggal luar umumnya berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), sedangkan PRT tinggal dalam cenderung bekerja pada majikan yang sudah pensiunan. Berdasarkan penghasilan majikan per bulan berada pada rentang Rp 3 juta hingga hampir Rp 5 juta. Sementara itu, penghasilan majikan di Bandung lebih besar, yaitu diatas Rp 5 juta.

Persepsi Majikan tentang Kebijakan/Peraturan mengenai PRT

Pada survei di ketiga kota, sebagian besar majikan PRT melihat bahwa seseorang disebut pekerja jika melakukan kegiatan bekerja yang jelas dan mendapatkan upah/gaji dari hasil kerjanya. Di mata mereka, PRT juga bekerja, sehingga perlu ada peraturan tentang PRT (Surabaya 58,7%; Bandung 70%; Makassar 83,6%). Alasan yang paling banyak dikemukakan adalah karena PRT digaji tetap, serta jelas beban dan waktu kerjanya. Adanya peraturan akan menjadi dasar dari perjanjian tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak. PRT adalah pekerja, lebih banyak disampaikan oleh majikan PRTD tinggal dalam daripada tinggal luar. Anggapan bahwa PRT adalah pekerja ditegaskan oleh seorang majikan PRTD di Makassar, "Sinta jauh-jauh dari kampung bekerja mencari uang, menggunakan tenaganya, waktunya semata-mata untuk keluarganya" (HSN 2015, wawancara, 21 Mei).

Majikan yang mendefinisikan PRT sebagai pekerja berpendapat bahwa PRT harus dilindungi oleh peraturan PRT. Aturan ini penting untuk mendapatkan kejelasan mengenai hak dan kewajiban majikan dan PRT, serta ada kejelasan kerja PRT. Majikan yang memiliki sikap demikian

menganggap bahwa terdapat hubungan kontraktual antara PRT dan majikan. Kejelasan hak dan kewajiban sangat diperlukan agar kepentingan kedua belah pihak dapat terpenuhi. Relasi pertukaran berjalan dalam hubungan keseharian mereka. Sejauh kedua belah pihak bisa saling menguntungkan, maka relasi majikan-PRT dapat berjalan. Namun, jika tidak lagi menguntungkan, maka relasi ini dapat diputuskan, baik oleh pihak majikan ataupun PRT.

Namun sebaliknya, masih cukup banyak majikan PRTD, khususnya di Bandung, yang bersikap memandang PRT berbeda dengan pekerja pada umumnya. Alasan yang paling banyak dikemukakan adalah PRT bukanlah tergolong pekerjaan formal, dan juga alasan PRT sudah dianggap keluarga. Kedua alasan ini pula yang paling banyak diungkapkan oleh majikan PRT di Surabaya dan Makassar. Hanya saja untuk majikan PRT di Makassar, lebih beralasan PRT sudah dianggap sebagai keluarga, seperti juga yang diungkapkan salah satu informan berikut ini yang berprofesi sebagai dosen di suatu universitas di Makassar,

PRT merupakan pekerjaan di sektor informal (pembantu). Kemudian kalau pekerjaan disektor informal tidak cocok kalau dikatakan pekerja yang penuh dengan aturan dan kewajiban yang harus dipenuhi. Karena PRT hubungannya sangat emosional, bayangkan 24 jam bersama kami di rumah, dan itu akan membentuk pola tersendiri terhadap hubungan kami dan keluarga kami. Karena kalau PRT yang saya miliki sekarang konsep seperti keluarga, jadi apa yang dilakukan terhadap keluarga begitu juga saya terapkan sama Mila dan biasanya semakin lama akan semakin cocok dengan majikannya. Ungkap Informan sambil tersenyum. (Bpk. Hr 2017, wawancara 19 Mei)

Artinya PRT sudah dianggap sebagai keluarga majikan dan PRT bukan pekerja formal. Dengan demikian, tidak perlu ada aturan yang mengikat majikan dalam mempekerjakan PRT. Pada beberapa kasus, majikan beralasan bahwa dirinya justru membantu orang yang butuh pekerjaan atau mencari penghasilan. Pada dasarnya, struktur hubungan kekeluargaan antara majikan dan PRT bisa menghasilkan hubungan patron-klien, yang memang masih menjadi budaya sebagian masyarakat Indonesia. Ketika majikan dianggap patron, maka PRT menempatkan majikan sebagai penguasa sekaligus panutan. Pola relasi ini berpotensi menghasilkan relasi dominasi dan ketergantungan PRT terhadap majikan.

Pada kalangan majikan yang berpendapat PRT adalah pekerja, maka terkait keberadaan kontrak kerja, sebagian besar majikan memandang perlu (Makassar 88,8%;

Surabaya 72,7%; Bandung 68,7%). Namun, kontrak atau perjanjian kerja yang mereka setuju adalah yang tidak "tertulis" (legal-formal). Sebagian besar setuju dengan bentuk kontrak lisan, yakni cukup diskusi atau negosiasi langsung dengan PRT sebagaimana yang selama ini berjalan. Artinya, perjanjian antara PRT dan majikan lebih baik dibicarakan langsung, dan didasarkan atas kekeluargaan saja. Alasan responden adalah: PRT dianggap seperti keluarga (28,9%), sudah saling percaya (19,1%), dan terlalu rumit jika ada aturan (17%), atau kesepakatan lisan saja (19,5%). Hal ini mengingatkan bahwa PRT adalah pekerjaan yang ringan, dan urusan PRT itu tergantung majikan, seperti diungkapkan seorang informan dari Makassar: "Alhamdulillah kami di sini tidak begitu... tidak perlu kontrak. Di sini tidak ada pembicaraan awal untuk mempertegas hak-hak dasar PRT karena Mila saya anggap seperti keluarga sendiri" (Bpk. Hr, 2015, wawancara 19 Mei).

Salah satu komponen yang disepakati antara majikan dan PRT adalah jam kerja, cuti, dan libur. Secara umum di semua wilayah penelitian ternyata lebih besar persentase majikan yang mengatakan bahwa PRT tidak memiliki hak yang sama dengan pekerja lainnya dalam hal jam kerja sehari berdasarkan hukum di Indonesia (Bandung 68%; Surabaya 84%; Makassar 64%). Data survei di semua wilayah penelitian menunjukkan sebagian besar majikan PRTD tidak melakukan pembatasan jam kerja bagi PRTnya, khususnya pada majikan PRTD tinggal dalam. Alasan majikan adalah waktu kerja PRT fleksibel, sehingga PRT tidak harus memiliki standar kerja yang sama dengan pekerja lainnya, atau tidak perlu aturan jam kerja per hari berdasarkan hukum di Indonesia. Umumnya mereka mengakui bahwa standar jam kerja PRT sudah sesuai ketentuan undang-undang yakni antara 8-12 jam sehari. Ketidaksetujuan majikan atas pembatasan jam kerja, didasari alasan bahwa tanggung jawab PRT berbeda dengan pekerja lainnya. Pada dasarnya pekerjaan PRT adalah pekerjaan yang santai/ringan. Jika sudah selesai dengan pekerjaannya, PRT bisa pulang atau istirahat. Berikut ungkapan salah seorang informan di Tamalanrea-Makassar,

Di rumah saya, kami sekeluarga pada hari kerja, kami pergi pagi-pagi dan biasanya pulang sore, sedangkan Mila hanya menjaga cucu saya, ketika cucu saya tidur maka dia akan istirahat pula. Jadi, istirahat seorang PRT dan pekerja yang lainnya, jangan disamakan mengingat beban dan tingkat kesulitan berbeda satu pekerjaan dengan PRT (Bpk. Hr 2015, wawancara 19 Mei)

Dengan nada yang sama ibu SM dan M dari Surabaya mengemukakan:

Iku loh kalo dibatas-batasin itu kaya apa. Kalo dibatasin nanti kerjaannya tidak selesai. Nanti malah numpuk pakaianya yang harus digosok. Anaknya itu tidak bisa lihat waktu. Kerjanya lama kadang saya sampai heran, saya sudah tua tapi saya kalo kerja cepet loh mba. Ini mba nya kalo setrika itu misalnya saya sampai heran kok lama banget ngapain dia. Kalo saya marahin nanti dia minta pulang. Saya diamkan saja wis...nanti sudah siang dia belum ini belum. (Ny. SM 2015, Wawancara 30 April)

Aku iki jengkel mbak, nang komputer wae, pekerjaan liyane nggak beres, tapi yok opo maneh, sing penting aku onok koncone". (Saya ini jengkel mbak, ke komputer terus, pekerjaan tidak selesai, tetapi bagaimana lagi, yang penting saya ada temannya). (Ny. M 2015, Wawancara 2 Mei)

Dari aspek pengetahuan terhadap standar istirahat mingguan bagi pekerja umumnya berdasarkan undang-undang di Indonesia, yang mengatakan bahwa standar istirahat mingguan pekerja umumnya adalah satu hari seminggu (6 hari kerja) persentasenya lebih tinggi pada majikan PRTD di Bandung, dibandingkan majikan PRTD di Surabaya (73%) dan Makassar (46,7%). Majikan PRTD yang mengatakan bahwa standar istirahat mingguan pekerja adalah satu hari seminggu di Bandung dan Makassar lebih besar persentasenya pada majikan PRTD tinggal dalam. Sedangkan majikan PRTD di Surabaya lebih besar persentasenya pada majikan PRTD tinggal luar untuk mengatakan hal yang sama. Majikan PRTD yang mengatakan bahwa standar istirahat mingguan pekerja umumnya adalah dua hari seminggu (5 hari kerja) justru persentasenya lebih tinggi di Makassar (53,3%) dibandingkan majikan PRTD di Bandung (22,3%) dan Surabaya (27%). Majikan PRTD di Bandung dan Makassar memiliki pola pengetahuan yang sama tentang standar istirahat mingguan pekerja umumnya ini.

Sementara itu pada kalangan yang setuju adanya aturan jam kerja, lebih beralasan diantaranya sebagai berikut seperti diungkapkan informan di Gubeng-Surabaya yang berusia 41 tahun dengan latar pendidikan S1:

Mungkin perlu yah, soalnya sekarang PRT saya itu banyak mainnya. Dikit-dikit mainan HP, kalo tidak disuruh yah diam di kamar. Saya kan malas pangil terus mba. Kesel [baca: lelah] saya lihatnya, malas saya *ngomel* mulu jadi kadang saya rapikan sendiri. Dia kan harusnya tahu kerjaannya kalo ada yang berantakan dirapikan, ini kalo tidak disuruh rapikan yah dianya masuk ke kamar, tiduran mainan HP. Kalau ada aturan jam kerjanya kan jadi dia bisa saya kenakan sanksi toh mba, karena istirahat di jam kerja". (Ny. SM 2015, wawancara 30 April)

Selain jam kerja, di berbagai lembaga juga disediakan cuti tahunan. Sikap majikan atas hak PRT tentang cuti tahunan, ternyata persentase majikan PRT di Bandung yang bersikap positif terhadap adanya hak PRT dalam standar cuti tahunan yang harus sama dengan pekerja umumnya lebih tinggi (53,3%) dibandingkan majikan PRTD di Surabaya (47,3%) dan Makassar (35,8%). Secara umum di 3 wilayah penelitian, majikan PRTD tinggal dalam lebih cenderung memanfaatkan lama cuti tahunan pekerja umumnya berdasarkan undang-undang di Indonesia adalah lebih dari 12 hari. Persentase ini lebih besar dibandingkan persentase majikan PRTD tinggal luar di semua wilayah penelitian. Sedangkan yang mengatakan bahwa lama cuti tahunan pekerja umumnya berdasarkan undang-undang di Indonesia adalah lebih dari 8-12 hari persentasenya lebih tinggi pada majikan PRTD tinggal luar dibandingkan majikan PRTD tinggal dalam.

Adapun majikan yang ketat atas hak cuti cenderung menyatakan PRT biasanya cuti sesuai dengan kebutuhannya, karena PRT memiliki kebebasan untuk meminta izin cuti (waktu dan lamanya). Fleksibilitas waktu dan beban kerja PRT lebih fleksibel, karena tergantung majikan masing-masing, dan karena biasanya PRT cuti berdasarkan kesepakatan dengan majikan. Pada majikan PRT di Makassar, alasan yang paling banyak dikemukakan adalah jika terlalu lama cuti maka majikan akan repot untuk melakukan pekerjaan rumah setiap harinya atau PRT selalu dibutuhkan, sebaiknya disepakati antara majikan dan PRT saja, dan karena jenis pekerjaan PRT berbeda dengan pekerja umumnya sehingga waktu cutinya juga berbeda.

Jam kerja tentunya dikaitkan dengan upah. Temuan lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar majikan PRTD di semua wilayah penelitian mengaku tahu tentang adanya peraturan pemerintah mengenai upah minimum bagi pekerja di Indonesia. Tetapi dari semua wilayah, majikan PRTD di Makassar memiliki persentase terkecil (74%). Berikut komentar informan di Surabaya:

Lah wong kerjanya kan cuma 2 jam mba, gimana mau pakai upah minimum. Kadang juga tidak masuk kalau dia lagi ada urusan katanya. Kadang kan juga ada PRT yang kerjanya hanya cuci setrika tok. Itu bagaimana coba? Kerjanya di banyak rumah, tidak di rumah saya saja. (Ny. SM 2015, wawancara 30 April)

Berkenaan dengan kebijakan besaran upah minimum bagi pekerja umumnya (UMR/UMP/UMK), apakah juga diberlakukan bagi PRT? Bagi majikan PRTD yang tahu bahwa ada peraturan pemerintah mengenai upah

minimum bagi pekerja di Indonesia ternyata cukup kecil persentasenya yang mengatakan bahwa peraturan pemerintah itu juga berlaku bagi PRT. Bahkan di Surabaya persentase majikan PRTD yang mengatakan bahwa peraturan pemerintah mengenai upah minimum itu tidak berlaku bagi PRT cukup besar (92,2%), yang mana persentasenya lebih tinggi dibanding majikan PRTD di Bandung dan Makassar. Meski demikian, menurut sebagian majikan tetap perlu ada standar upah untuk PRT. Upah yang dianggap standar antara 1-2 juta rupiah per bulan. Sebagian besar majikan sudah merasa menggaji sesuai dengan kebutuhan PRT dan dianggap cukup, meski besaran gaji cenderung tidak melalui negosiasi dengan PRT. Namun prinsipnya, sebagian majikan menyatakan akan menyesuaikan gaji, jika PRT mengajukan negosiasi.

Selain upah, para pekerja pada umumnya mempunyai hak mendapatkan jaminan sosial, bagaimana dengan PRT? Temuan lapangan memperlihatkan bahwa sebagian besar majikan menyatakan bukan kewajibannya memberikan perlindungan/jaminan sosial pada PRT. Majikan PRTD yang memiliki sikap bahwa PRT juga memiliki hak yang sama untuk mendapatkan jaminan sosial berdasarkan hukum di Indonesia, persentasenya lebih tinggi pada majikan PRTD di Makassar (47,4%) dibandingkan majikan PRTD di Bandung (38,5%) dan Surabaya (32,7%). Di kalangan majikan PRTD yang menilai pekerja pada umumnya memiliki hak mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan undang-undang di Indonesia lebih banyak dikemukakan oleh majikan PRTD di Makassar (80,9%) dibandingkan majikan PRTD di Surabaya (80%) dan Bandung (75,3%).

Salah satu wujud perlindungan sosial adalah dipenuhinya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Majikan di Surabaya memiliki persentase yang lebih tinggi (80%) dibandingkan persentase majikan di Bandung (70%) dan Makassar (63,8%) dalam mempromosikan kesehatan dan keselamatan para pekerja. Aspek kesehatan dan keselamatan kerja juga cenderung diabaikan oleh majikan. Pada dasarnya, terlepas seseorang menjadi PRT, diakui memiliki hak yang sama untuk mendapat perlindungan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja sesuai hukum di Indonesia (Makassar 53,9%; Bandung 41,3%; Surabaya 40,70%). Namun ternyata sebagian besar majikan PRTD di tiga wilayah penelitian ini menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh PRT tidak menyebabkan PRT mengalami masalah kesehatan. Majikan PRTD yang menganggap pekerjaan PRT tidak memiliki risiko terhadap keselamatan PRT, persentasenya lebih tinggi di Bandung dibandingkan di Surabaya dan Makassar. Alasan yang paling banyak

dikemukakan adalah karena pekerjaan rumah tangga bukanlah pekerjaan yang berbahaya/berisiko, pekerjaan rumah bukan pekerjaan yang berat, apalagi rumah adalah tempat yang aman. Sedangkan pekerjaan yang dilakukan PRT dapat menyebabkan PRT mengalami masalah kesehatan lebih banyak dikemukakan oleh majikan PRTD di Makassar (41,1%) dibandingkan majikan PRTD di Bandung (20,7%) dan Surabaya (14%). Adapun masalah kesehatan yang dialami PRT: demam (33,3%), kelelahan (76,3%), gangguan pernafasan (6,7%) dan pusing (14,3%). Berikut pendapat informan My dari Surabaya dan YI dari Bandung.

Perlindungan apa ya yang harus diberikan, kan di sini tidak ada pekerjaan yang berbahaya dan berat kan mbak, pembantu di semua tempat itu paling-paling pekerjaannya seperti itu hanya cuci, setrika, *nyiram*, *ngepel* sudah nggak ada lagi ... perlindungan kesehatan itu apa ya mbak, lha kalau sakit ya saya bawa ke dokter di sebelah rumah, kan tahu kalau ke dokter kan mahal Rp 100.000. Eh pernah sakit lagi, saya beri uang Rp 100.000, ternyata tidak ke dokter, tahu-tahu *casing* hp-nya baru, bajunya baru, apa yang mau dilindungi. (Ny. My 2015, wawancara 24 April)

Kesehatan dan keselamatan kerja pembantu dijamin semua oleh saya, artinya begini pembantu saya tidak pernah disuruh kerja kalau memang sedang sakit, malah kalau dia memang sakit saya pasti suruh dia pulang untuk berobat dan istirahat. Keselamatan kerja juga saya jamin artinya selama ini pembantu saya tidak pernah mengalami kecelakaan ketika bekerja di rumah saya. Artinya keselamatan kerja pembantu saya itu ada karena memang saya tidak pernah meyeruh melakukan pekerjaan yang berat-berat, ya pembantu saya mengerjakan pekerjaan yang umum-umum saja seputar urusan ruh. (Bpk. YI 2015, wawancara 26 Juli)

Jadi, bagi sebagian majikan, perlindungan kesehatan dianggap tidak perlu karena biasanya PRT mengalami penyakit ringan dan perlindungan kesehatan bisa dibelikan obat oleh majikannya. Untuk majikan PRTD yang memberikan jaminan sosial lebih berupa biaya kesehatan secara langsung pada saat PRT sakit, majikan di Surabaya dan Bandung memiliki pola yang sama, yaitu lebih tinggi persentasenya dilakukan oleh majikan PRTD tinggal luar dibandingkan majikan PRT tinggal dalam.

Bentuk perlindungan lain yang dibutuhkan PRT adalah terkait isu kekerasan. Secara umum di tiga wilayah penelitian ini, sebagian besar majikan PRT mengetahui bahwa pekerja di Indonesia dilindungi oleh undang-undang dari tindak kekerasan maupun pelecehan seksual, namun saat isu itu ditujukan pada PRT, persentase yang mengatakan bahwa undang-undang di Indonesia melindungi PRT dari tindak kekerasan dan

pelecehan seksual di tempat kerja justru lebih kecil. Ini memperlihatkan masih kurangnya pengetahuan dan sikap peduli majikan PRT terhadap usaha-usaha perlindungan bagi PRT, khususnya yang berkaitan dengan isu kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja. Adapun cara atas perlindungan yang mereka ungkapkan adalah diperlukannya peraturan yang jelas tentang tindak kekerasan terhadap PRT, adanya hukuman yang jelas terhadap pelaku tindak kekerasan, pengawasan dari pihak berwenang, pendataan PRT ke pemerintah, dan perlakuan yang manusiawi terhadap PRT. Seorang informan dari Surabaya berpendapat sebagai berikut, "Undang-undang itu perlu bu, pembantu terhindar dari kekerasan majikan ... Perlu UU Perlindungan PRT, supaya tidak ada tindakan semena-mena dari majikan". (FBR 2015, wawancara 5 Mei).

Menyangkut hak pekerja yang selayaknya juga dipenuhi adalah keikutsertaan sebagai anggota serikat pekerja. Temuan survei menunjukkan mayoritas majikan PRTD mengetahui bahwa pekerja (pada umumnya) diperbolehkan menjadi anggota serikat pekerja. Namun, mereka tidak tahu aturan ini pada PRT. Bagi majikan, PRT tidak harus menjadi anggota serikat pekerja. Meski demikian, ada juga yang memperbolehkan pekerja rumah tangganya menjadi anggota serikat pekerja. Hal ini disampaikan oleh informan dari Makassar berikut, "Kalau masuk organisasi ada manfaatnya, misalnya saja organisasi pembantu rumah tangga, bisa saja mereka tahu apa hak-haknya dan apa kewajibannya, begitu juga mereka yang mempekerjakan PRT tidak memperlakukan semau-maunya," (HSN 2015, wawancara 21 Mei).

Terkait upaya perlindungan pada pekerja, isu tentang serikat pekerja menjadi penting ditanyakan. Persepsi majikan tentang keikutsertaan dalam organisasi PRT, lebih banyak majikan PRTD di Bandung (36%) dan Makassar (42,%) yang memiliki sikap positif dibandingkan majikan PRTD di Surabaya (26%). Alasannya karena sudah menjadi hak PRT, dan agar PRT memiliki sarana untuk menyampaikan aspirasi dan bersosialisasi. Sedangkan alasan majikan yang menolak (Surabaya 37,3%; Bandung 16%; Makassar 12,5%), antara lain: PRT tidak punya waktu, sudah lelah, PRT fokus bekerja saja, khawatir PRT akan demo/menuntut, PRT hanya melakukan pekerjaan domestik, serikat pekerja hanya untuk pekerja. Seorang informan di Wiyung-Surabaya yang berusia 36 tahun dan berpendidikan S2 menyatakan sebagai berikut, "Saya bu nggak setuju pembantu ikut perkumpulan, paling-paling menjelekkan majikan, daripada itu mending jaga rumah, kerja yang bener ... yang penting kerja, karena tujuan menjadi PRT adalah bekerja," (Ny. F 2015,

wawancara 3 Mei).

Dalam hal ini tampak bahwa majikan tidak menganggap penting pemenuhan hak dasar PRT sebagai warga negara, yaitu salah satunya hak untuk berserikat. Hal ini dapat dipertahankan oleh majikan karena adanya relasi superordinat dan subordinat antara majikan dan PRTD. PRTD tidak mengetahui adanya hak tersebut, dan majikan menggunakan kekuasaannya untuk tidak memberikan hak tersebut kepada PRTD. Jangankan majikan memberi izin mengikuti serikat pekerja, bahkan sebagian mereka menahan dokumen pekerja rumah tangganya, seperti KTP dan identitas lainnya. Majikan PRTD yang memiliki perilaku menyimpan KTP PRT beralasan agar PRT tidak dapat pergi jauh-jauh, dan karena majikan perlu bukti KTP asli PRT. Meski demikian, survei menunjukkan bahwa sebagian besar majikan PRTD di tiga wilayah penelitian ini tidak memiliki perilaku menyimpan dokumen pribadi PRTDnya. Hanya sedikit saja majikan PRTD yang menyimpan KTP PRTD mereka. Persentase paling tinggi pada majikan PRTD di Bandung (6,7%) dibandingkan Surabaya (4,7%) dan Makassar (2%). Secara umum, alasan yang dikemukakan karena menyimpan dokumen pribadi adalah hak warga negara. Selain itu juga KTP adalah bukti identitas kependudukan yang bisa saja dibutuhkan sewaktu-waktu oleh PRT.

Bagi majikan yang mendapatkan PRT melalui jasa perantara, maka kelengkapan dokumen menjadi persyaratan di awal. Berdasarkan temuan hasil survei, ternyata majikan PRTD di Surabaya (57%) yang memiliki persentase tertinggi dalam memakai jasa perantara untuk mendapatkan PRT. Sementara majikan PRTD di Bandung justru yang paling besar persentasenya (75,8%) untuk tidak menggunakan perantara dalam mendapatkan PRT yang sekarang bekerja dibandingkan majikan PRTD di Surabaya (43%) dan Makassar (49,3%). Di Surabaya dan Makassar, penggunaan perantara untuk mendapatkan PRT lebih tinggi pada majikan PRTD tinggal dalam daripada majikan PRTD tinggal luar. Sementara majikan PRTD tinggal dalam justru lebih banyak yang tidak menggunakan jasa seorang perantara untuk mendapatkan PRT.

Saya sih mengambil pembantu sudah dua kali mbak. Waktu tahun 2010. Pertama kali, seminggu minta keluar, diganti lagi oleh pembantu yang lain, eh setelah diganti seminggu keluar lagi, akhirnya males mbak ambil pembantu. Eeeh butuh lagi cari lagi, dua bulan kerasan, eh nggak tahunya minta keluar. Yo wis aku males cari pembantu nang agen. ... Perlakuan agen penyalur, membuat majikan malas untuk mencari PRT, meskipun aturan dari agen sangat jelas. Akan tetapi aturan tersebut hanyalah sebuah alat saja,

aturan itu dipermainkan oleh agen penyalur supaya mendapatkan keuntungan secara ekonomi. (Ny. M 2015, wawancara 3 Mei)

Paparan Informan M mengindikasikan pandangan terhadap PRT dan agen jasa penyalur PRT. Pada kasus M pun terlihat betapa posisi tawar majikan lemah dalam berelasi dengan *stakeholders*, khususnya jasa penyalur PRT. Ketika kebutuhan akan PRT semakin tinggi, di sisi lain kemajuan ekonomi dan berkembangnya teknologi digital membuat semakin tidak mudah mencari PRT, apalagi yang terampil dan loyal pada majikan.

Penutup

Studi lapangan di ketiga kota dapat mencerminkan kondisi di wilayah lain di Indonesia, yang memperlihatkan kecenderungan majikan untuk bersikap inkonsisten dalam menyikapi kebijakan perlindungan pada PRT. Di satu sisi mengakui bahwa PRT adalah pekerja, namun memaknai PRT berbeda dengan pekerja lainnya. Hal ini terutama terkait dengan aspek: cakupan pekerjaan atau beban kerja yang dianggap mudah dan tidak berat, kualifikasi pekerja yang menuntut tidak ada prasyarat khusus, tempat atau lingkungan kerja di ranah domestik, jam kerja fleksibel, pekerjaan tidak berisiko dan dianggap aman. Berpijak pada anggapan itulah adanya kontrak kerja secara tertulis dipertanyakan majikan, meski kontrak kerja diakui penting. Temuan studi ini jelas menunjukkan terdapat sikap standar ganda, bahwa PRT adalah pekerja, namun relasinya dengan majikan masih lebih dimaknai relasi sosial, meski juga diakui sebagai relasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya melakukan intervensi struktural melalui kebijakan perlindungan PRT tentunya perlu ditopang pada upaya intervensi kultural. Cara pandang terhadap PRT mengindikasikan kuatnya kultur di masyarakat dalam menyikapi dan memperlakukan PRT bukan sebagai pekerja, tetapi lebih sebagai pembantu, atau bahkan budak. Perlu proses sosial yang intens dan sistematis dalam upaya mengubah cara pandang masyarakat bahwa PRT bukan pembantu tetapi pekerja. Karena itu, dalam upaya membangun harkat PRT sebagai subjek, maka upaya gerakan sosial yang telah berjalan

selama ini perlu merancang aksi kultural dan proses sosial. Harapannya situasi kondisi kerja PRT menjadi layak, aman, dan terlindungi, serta berkeadilan.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik (BPS) 2012, *Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas)*, BPS, Jakarta.
- Dwianti, R 2011, "Model Manajemen Konflik Untuk Mengatasi Masalah Dalam Relasi Majikan Wanita dengan Pembantu Rumah Tangga Wanita di Kecamatan Purwokerto Utara", *Jurnal Psycho Idea*, tahun 9, no.1, hh. 63-77.
- Ichsan, AS 2013, "Jumlah Pembantu Rumah Tangga di Indonesia Semakin Banyak", *republia.co.id*, 8 September, diakses 29 Juli 2017, <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/09/08/msrm9u-jumlah-pembantu-rumah-tangga-di-indonesia-semakin-banyak>
- ILO 2013, *Promosi Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga: Pekerja Rumah Tangga di Indonesia Sebuah Fakta*, diakses 26 Juli 2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_349661.pdf
- ILO 2011, *K-189 Konvensi Tentang Pekerjaan yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga*, ILO, Jakarta, Jakarta.
- Wirutomo, P 2013, Mencari Makna Pembangunan Sosial: Studi Kasus Sektor Informal di Solo, *Masyarakat Jurnal Sosiologi*, vol. 18 no. 1, hh. 101-120.
- ## Catatan Akhir
- 1 Artikel ini dikembangkan dari Laporan Survei "Pengetahuan, Sikap dan Perilaku PRT-PRTA dan Majikan menyangkut Hak-Hak Kerja", kerjasama LabSosio (Pusat Kajian Sosiologi) FISIP UI dan ILO Jakarta. Survei tersebut digunakan sebagai data baseline program PROMOTE ILO. Tim peneliti terdiri dari Dr. Indera I Pattinasaray, Hertati Suandi MSi, Sukma W, MSi, dan Dr. Ida Ruwaida sebagai reviewer sekaligus analis.
 - 2 Kecamatan Gubeng ditarik sebagai lokasi penelitian menjelang batas akhir waktu pengumpulan data di lapangan. Ini dikarenakan tingginya kesulitan peneliti lapangan dalam proses pengumpulan data di lapangan, terutama jauhnya lokasi penelitian dari basecamp tim peneliti lapangan, dan pertimbangan keamanan dan keselamatan tim peneliti di lapangan karena isu kejahatan (begal) terutama di Kecamatan Wiyung, serta tingginya penolakan warga untuk diwawancara berkaitan dengan isu pekerja rumah tangga (terutama di Kecamatan Tambaksari).

Ucapan Terima Kasih pada Mitra Bestari

1. Prof. Mayling Oey-Gardiner (Universitas Indonesia)
2. Dr. Kristi Poerwandari (Universitas Indonesia)
3. Dr. Ida Ruwaida Noor (Universitas Indonesia)
4. Dr. Arianti Ina Restiani Hunga (Universitas Kristen Satya Wacana)
5. Tracy Wright ebster, PhD (University of Western Australia)
6. Dr. Phill. Ratna Noviani (Universitas Gadjah Mada)
7. Antarini Pratiwi Arna (Oxfam in Indonesia)
8. Dr. Wening Udasmoro (Universitas Gadjah Mada)

ETIKA & PEDOMAN PUBLIKASI BERKALA ILMIAH JURNAL PEREMPUAN

<http://www.jurnalperempuan.org/jurnal-perempuan.html>

Jurnal Perempuan (JP) merupakan jurnal publikasi ilmiah yang terbit setiap tiga bulan dengan menggunakan sistem peer review (mitra bestari) untuk seleksi artikel utama, kemudian disebut sebagai Topik Empu. Jurnal Perempuan mengurai persoalan perempuan dengan telaah teoritis hasil penelitian dengan analisis mendalam dan menghasilkan pengetahuan baru. Perspektif JP mengutamakan analisis gender dan metodologi feminis dengan irisan kajian lain seperti filsafat, ilmu budaya, seni, sastra, bahasa, psikologi, antropologi, politik dan ekonomi. Isu-isu marjinal seperti perdagangan manusia, LGBT, kekerasan seksual, pernikahan dini, kerusakan ekologi, dan lain-lain merupakan ciri khas keberpihakan JP. Anda dapat berpartisipasi menulis di JP dengan pedoman penulisan sebagai berikut:

1. Artikel merupakan hasil kajian dan riset yang orisinal, otentik, asli dan bukan merupakan plagiasi atas karya orang atau institusi lain. Karya belum pernah diterbitkan sebelumnya.
2. Artikel merupakan hasil penelitian, kajian, gagasan konseptual, aplikasi teori, ide tentang perempuan, LGBT, dan gender sebagai subjek kajian.
3. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia, sejumlah 10-15 halaman (5000-7000 kata), diketik dengan tipe huruf *Calibri* ukuran 12, *Justify*, spasi 1, pada kertas ukuran kwarto dan atau layar *Word Document* dan dikumpulkan melalui alamat email pada (redaksi@jurnalperempuan.com).
4. Sistematika penulisan artikel disusun dengan urutan sebagai berikut: **Judul** komprehensif dan jelas dengan mengandung kata-kata kunci. Judul dan sub bagian dicetak tebal dan tidak boleh lebih dari 15 kata. **Nama** ditulis tanpa gelar, institusi, dan alamat email dicantumkan di bawah judul. **Abstrak** ditulis dalam dua bahasa: Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia secara berurutan dan tidak boleh lebih dari 100-150 kata, disertai 3-5 kata kunci. **Pendahuluan** bersifat uraian tanpa sub bab yang memuat: latar belakang, rumusan masalah, landasan konseptual, dan metode penelitian. Metode Penelitian berisi cara pengumpulan data, metode analisis data, serta waktu dan tempat jika diperlukan. **Pembahasan** disajikan dalam sub bab-sub bab dengan penjudulan sesuai dalam kajian teori feminisme dan atau kajian gender seperti menjadi ciri utama JP. **Penutup** bersifat reflektif atas permasalahan yang dijadikan fokus penelitian/kajian/ temuan dan mengandung nilai perubahan. **Daftar Pustaka** yang diacu harus tertera di akhir artikel.
5. Catatan-catatan berupa referensi ditulis secara lengkap sebagai catatan tubuh (*body note*), sedangkan keterangan yang dirasa penting dan informatif yang tidak dapat disederhanakan ditulis sebagai **Catatan Akhir** (*endnote*).
6. Penulisan Daftar Pustaka adalah secara alfabetis dan mengacu pada sistem Harvard Style, misalnya (Arivia 2003) untuk satu pengarang, (Arivia & Candraningrum 2003) untuk dua pengarang, dan (Arivia et al. 2003) untuk empat atau lebih pengarang. Contoh:
Arivia, G 2003, *Filsafat Berperspektif Feminis*, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.
Amnesty International (AI) 2010, *Left Without a Choice: Barriers to Reproductive Health in Indonesia*, diakses pada 5 Maret 2016, jam 21.10 WIB,
http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/ngos/AmnestyInternational_for_PSWG_en_Indonesia.pdf
Candraningrum, D (ed.) 2014, *Body Memories: Goddesses of Nusantara, Rings of Fire and Narrative of Myth*, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.
Dhewy, A 2014, "Faces of Female Parliament Candidates in 2014 General Election", *Indonesian Feminist Journal*, vol. 2 no. 2, h. 130-147.
"Sukinah Melawan Dunia" 2014, KOMPAS, 18 Desember, diakses 20 Desember 2014, <http://nasional.kompas.com/read/2014/12/18/14020061/Sukinah.Melawan.Dunia>
7. Kepastian pemuatan diberitahukan oleh Pemimpin Redaksi dan atau Sekretaris Redaksi kepada penulis. Artikel yang tidak dimuat akan dibalas via email dan tidak akan dikembalikan. Penulis yang dimuat kemudian akan mendapatkan dua eksemplar JP cetak.
8. Penulis wajib melakukan revisi artikel sesuai anjuran dan review dari Dewan Redaksi dan Mitra Bestari.

Hak Cipta (*Copyright*): seluruh materi baik narasi visual dan verbal (tertulis) yang diterbitkan JP merupakan milik JP. Pandangan dalam artikel merupakan perspektif masing-masing penulis. Apabila anda hendak menggunakan materi dalam JP, hubungi redaksi@jurnalperempuan.com untuk mendapatkan petunjuk.

YAYASAN
YJP
JURNAL
PEREMPUAN

Jl. Karang Pola Dalam II No. 9A
Jati Padang, Pasar Minggu,
Jakarta Selatan 12540
INDONESIA
Phone/Fax: +62 21 22701689



FORDFOUNDATION

