

Editor
NURUL NADIA ABD AZIZ

PEMBANTU RUMAH ASING

Selami Permasalahan &
Cadangan Penyelesaian

ISBN: 978-983-3289-06-6

Cetakan Pertama 2019

© JAPENA Universiti Teknologi MARA Pahang

Hak Cipta Terpelihara. Tidak dibenarkan mengeluarkan mana-mana bahagian, artikel, ilustrasi dan isi kandungan buku ini dalam apa jua bentuk dan cara apa jua sama ada secara elektronik, fotokopi, mekanik, rakaman, atau cara lain sebelum mendapat kebenaran bertulis daripada:

ISBN: 978-983-3289-06-6 (eBook)

JAWATANKUASA PENERBITAN UNIVERSITI (JAPENA)

Bahagian Penyelidikan dan Jaringan Industri
Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang
26400 Bandar Tun Abdul Razak Jengka
Pahang Darul Makmur
MALAYSIA

Phone: +609-460 2390 Fax: +609-460 2392

eMail: japenapahang@gmail.com

Pembantu rumah asing: selami permasalahan dan cadangan penyelesaian
Nurul Nadia Abd Aziz (Editor)

JAPENA ONLINE

<https://www.japenapahang.learningdistance.org>

JAPENA Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang
Bahagian Penyelidikan dan Jaringan Industri
Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang
26400 Bandar Tun Abdul Razak Jengka
Pahang Darul Makmur
MALAYSIA

PEMBANTU RUMAH ASING: SELAMI PERMASALAHAN DAN CADANGAN PENYELESAIAN

Nurul Nadia Abd Aziz (Editor)

Cetakan Pertama 2019

JAPENA Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang
Bahagian Penyelidikan dan Jaringan Industri
Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang
26400 Bandar Tun Abdul Razak Jengka
Pahang Darul Makmur
MALAYSIA

SIDANG PENULIS

Azeman Abd Majid

Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang Kampus Jengka,
Pahang, Malaysia

Mawarti Ashik Samsudin

Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang Kampus Jengka,
Pahang, Malaysia

Mohamad Kamil Ariff Khalid

Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang Kampus Jengka,
Pahang, Malaysia

Mohd Rozaimy Ridzuan

Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang
Kampus Raub, Pahang, Malaysia

Noor Amira Syazwani Abd Rahman

Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang
Kampus Raub, Pahang, Malaysia

Normala Ismail

Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang Kampus Jengka,
Pahang, Malaysia

Normilia Abd Wahid

Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang Kampus Jengka,
Pahang, Malaysia

Nurul Nadia Abd Aziz

Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang Kampus Raub,
Pahang, Malaysia

Raveca Ridi

Unit Psikologi Kaunseling, Hospital Sibul, Sarawak, Malaysia.

Rosfarhani Daud

Unit Kerjaya & Kaunseling, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang Kampus Raub, Pahang,
Malaysia

Rozieana Binti A.Halid @ Khalid

Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang Kampus Raub,
Pahang, Malaysia

Zaidatul Nadiah Abu Yazid

Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang Kampus Raub,
Pahang, Malaysia

ISI KANDUNGAN

	Muka surat	
Sidang Editor	ii	
Sidang Penulis	iii	
Isi Kandungan	v	
Senarai Jadual	vii	
Senarai Gambarajah	viii	
Singkatan	ix	
Prakata	x	
Penghargaan	xi	
Bab 1	Persepsi Masyarakat terhadap Pengambilan Pembantu Rumah Asing	1
	<i>Normala Ismail & Mohamad Kamil Ariff Khalid</i>	
Bab 2	Perbandingan Pembantu Rumah Asing di Malaysia	11
	<i>Normilia Abd Wahid & Nurul Nadia Abd Aziz</i>	
Bab 3	Undang-Undang dan Isu-Isu Kontemporari Mengenai Pembantu Rumah Asing	18
	<i>Mohd Rozaimy Ridzuan & Noor Amira Syazwani Abd Rahman</i>	
Bab 4	Isu-Isu Pembantu Rumah Asing di Malaysia	23
	<i>Normilia Abd Wahid</i>	
Bab 5	Dasar Pengambilan Pembantu Rumah Asing Tanpa Ejen: Kebaikan Dan Kelemahan Dasar Baharu	30
	<i>Noor Amira Syazwani Abd Rahman & Mohd Rozaimy Ridzuan</i>	
Bab 6	Jenis-Jenis Hubungan di antara Majikan dan Pembantu Rumah Asing	37
	<i>Mawarti Ashik Samsudin, Nurul Nadia Abd Aziz & Azeman Abd Majid</i>	
Bab 7	Tinggal Bersama Pembantu Rumah Asing: Perkongsian Pengalaman Majikan	47
	<i>Mawarti Ashik Samsudin & Azeman Abd Majid</i>	

Bab 8	Pembantu Rumah Asing dari Perspektif Majikan Lelaki: Satu Perkongsian Pengalaman <i>Azeman Abd Majid & Mawarti Ashik Samsudin</i>	56
Bab 9	Tips Memilih Pembantu Rumah Asing Yang Setia dan Komited: Satu Perkongsian Pengalaman <i>Rozieana A. Halid @ Khalid</i>	67
Bab 10	Kesan Pembantu Rumah Terhadap Anak-Anak <i>Nurul Nadia Abd Aziz</i>	74
Bab 11	Pengambilan Pembantu Rumah dan Kesan Pengabaian Tanggungjawab Ibu Bapa Terhadap Anak-Anak <i>Rosfarhani Daud & Raveca Ridi</i>	85
Bab 12	Peranan Pembantu Rumah sebagai Penjaga Warga Tua <i>Zaidatul Nadiyah Abu Yazid & Nurul Nadia Abd Aziz</i>	92

BAB 9

TIPS MEMILIH PEMBANTU RUMAH ASING YANG SETIA DAN KOMITED: SATU PERKONGSIAN PENGALAMAN

Rozieana A. Halid @ Khalid

Pendahuluan

Penggunaan perkhidmatan pembantu rumah dalam menguruskan hal berkaitan rumah tangga bukanlah sesuatu perkara yang baru. Tekanan ekonomi yang memerlukan suami dan isteri bekerja menyebabkan perkhidmatan pembantu rumah menjadi satu keperluan bagi sesetengah keluarga. Bagi keluarga yang suami dan isteri bekerja, bantuan bagi menjaga anak-anak, mengemas rumah dan memasak amat diperlukan bagi meringankan beban kerja rumah selepas pulang dari tempat kerja.

Sekitar tahun 70-an, kebanyakan pembantu rumah di Malaysia ialah rakyat tempatan. Pada masa itu, pembantu rumah keluarga kami terdiri dari kalangan saudara mara dan juga orang kampung yang ingin menambah pendapatan keluarga. Tetapi kini, mendapatkan perkhidmatan pembantu rumah tempatan adalah sesuatu yang amat sukar. Kebanyakan penduduk tempatan sekarang lebih suka bekerja di kilang-kilang, pasar raya dan pejabat. Keadaan ini menyebabkan permintaan terhadap perkhidmatan pembantu rumah warga asing di Malaysia meningkat. Fenomena pengambilan pembantu rumah asing ini bukan sahaja berlaku di Malaysia malah ianya juga berlaku di negara-negara lain yang pesat membangun seperti Singapura, Hong Kong, Taiwan dan Arab Saudi.

Berdasarkan kepada ketetapan oleh kerajaan Malaysia, pembantu rumah asing hanya boleh diambil dari tujuh negara sumber iaitu Indonesia, Thailand, Filipina, Sri Lanka, India, Vietnam dan Laos ("Immigration Department of Malaysia," n.d.). Sehingga 2018, terdapat lebih kurang 125,000 orang pembantu rumah asing (PRA) di Malaysia dan daripada jumlah ini majoritinya ialah PRA yang berasal dari Indonesia (MAMPU, 2018). Terdapat beberapa faktor penyebab PRA Indonesia ini lebih digemari oleh majikan-majikan di Malaysia dan antara faktor utama ialah faktor bahasa dan agama. Selain daripada itu, faktor gaji juga turut menjadi penyebab kebanyakan majikan Malaysia memilih mengambil pembantu rumah dari Indonesia. Ini kerana, gaji PRA Indonesia adalah lebih rendah jika dibandingkan dengan PRA dari negara-negara lain.

Kriteria Pembantu Rumah Yang Setia

Mengenal pasti kriteria ideal seorang pekerja sememangnya sukar. Sebagai majikan, pastinya kita berkehendakkan pekerja yang mempunyai ciri-ciri yang diidamkan. Sudah semestinya apabila memilih pekerja, kita memerlukan pekerja yang rajin, jujur, ikhlas dan setia kepada majikan. Kajian empirikal yang dijalankan oleh Aziz, Ismail dan Samad (2014) merumuskan bahawa majikan menggemari pembantu rumah yang amanah, mempunyai kemahiran, taat kepada majikan, setia, rajin dan patuh pada suruhan agama. Manakala kajian Aziz (2018) menunjukkan ciri-ciri pembantu rumah

yang digemari oleh anak-anak majikan adalah patuh kepada suruhan agama, rajin, mesra, bertanggungjawab, bersopan santun, boleh dipercayai dan taat kepada majikan.

Setia kepada majikan merupakan salah satu ciri penting yang perlu ada pada diri pekerja. Ini kerana, pekerja yang setia akan bekerja pada tempoh yang lama dengan majikan yang sama. Dengan ini kadar pusing ganti pekerja serta kos pengambilan dan latihan pekerja yang perlu ditanggung oleh majikan akan dapat dikurangkan (Siti Fardaniah, 2009). Bagi sesetengah majikan mempunyai pekerja yang setia, mampu untuk meningkatkan kualiti perkhidmatan dan prestasi organisasi yang diketuainya (Yee, Yeung, & Edwin Cheng, 2010).

Seperti majikan yang lain, ketika mula-mula ingin mengambil PRA, saya sangat menginginkan pekerja yang setia dan komited pada majikan. Saya mula mendapatkan khidmat PRA pada tahun 2004, selepas melahirkan anak yang pertama. Sepanjang 16 tahun menggunakan khidmat PRA, saya telah mempunyai seramai lima orang pembantu rumah silih berganti. Kesemua mereka ini adalah dari Indonesia dan pemilihan mereka dibuat kerana faktor persamaan bahasa dan agama. Daripada lima orang pembantu rumah tersebut, tiga orang daripadanya ialah PRA berstatus kontrak manakala dua orang lagi hanyalah berstatus PRA sementara.

Pembantu rumah pertama saya berstatus sementara kerana ketika itu saya amat terdesak untuk mendapatkan khidmat pembantu rumah untuk menjaga anak sulong saya sebelum PRA berstatus kontrak yang saya inginkan tiba di Malaysia. PRA yang pertama ini berasal dari Indonesia. PRA sementara itu hanya sempat bekerja dengan saya selama sebulan. Khidmat pembantu rumah yang pertama tamat apabila pembantu rumah kedua saya yang berstatus kontrak telah tiba di Malaysia. PRA kedua saya berasal dari Aceh dan berketurunan Jawa. Ketika mula mengambalnya bekerja, umurnya baru 38 tahun. Dia sudah berkahwin dan mempunyai dua orang anak. Saya menggunakan khidmatnya selama hampir 4 tahun.

PRA ketiga saya berumur 21 tahun, berasal dari Jawa Barat, berketurunan Sunda, sudah berkahwin dan mempunyai seorang anak kecil. Pembantu rumah ketiga saya berstatus kontrak dan dia hanya bekerja dengan saya selama 1 tahun 8 bulan. Dia adalah satu-satunya PRA saya yang lari dari bekerja sebelum kontrak 2 tahunnya tamat. Pembantu rumah saya yang keempat pula berstatus sementara. Saya terpaksa mengambil dia bekerja bagi menggantikan pembantu rumah yang ketiga kerana pada ketika itu saya sedang mengandungkan anak ketiga manakala anak kedua saya baru berusia 10 bulan. Saya menggunakan khidmatnya selama 3 bulan sahaja walaupun pada ketika itu dia memujuk saya untuk mengambalnya bekerja secara kontrak selama 2 tahun. Saya terpaksa menolak tawarannya kerana pembantu rumah kelima sudah tiba di Malaysia untuk bekerja. Pembantu rumah kelima saya pula berasal dari Jawa Tengah, berketurunan Jawa dan berumur 36 tahun ketika saya mengambalnya bekerja. Dia berstatus janda dan mempunyai 2 orang anak. Pembantu rumah ini sudah bekerja dengan saya dari tahun 2009 sehinggalah ke hari ini.

Ketika mula-mula ingin mengambil PRA, saya berhadapan dengan kesukaran mengenal pasti kriteria yang boleh diguna pakai untuk memilih PRA yang setia dan komited pada pekerjaan. Pada

ketika itu, rakan-rakan dan saudara mara telah mencadangkan pelbagai ciri-ciri PRA yang perlu dipertimbangkan dalam membuat pemilihan. Ada yang mencadangkan saya untuk memilih PRA yang pertengahan umur, sudah berkahwin dan mempunyai paras rupa yang sederhana. Ada juga yang mencadangkan saya untuk mengambil PRA yang muda, pernah bersekolah dan tidak pernah bekerja di negara asing.

Sekiranya ini adalah pengalaman pertama bakal majikan untuk mencari pembantu rumah, mereka juga akan berhadapan dengan kesukaran yang sama. Pengalaman selama 16 tahun menggunakan khidmat PRA sebenarnya banyak membantu saya mengenal pasti ciri-ciri pembantu rumah yang setia dan komited. Berdasarkan kepada pengalaman yang ada, saya ingin kongsi tentang beberapa faktor demografi yang harus dipertimbangkan oleh bakal-bakal majikan semasa memilih PRA. Sub-topik berikut akan menerangkan tentang ciri-ciri keperibadian yang mungkin boleh dijadikan sebagai garis panduan kepada bakal-bakal majikan dalam mencari PRA yang setia dan komited.

Usia

Faktor usia memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi kesetiaan dan komitmen seseorang pekerja. Menurut Ismail dan Abiddin (2012), beberapa kajian telah membuktikan bahawa umur mempunyai perkaitan dengan keinginan yang kuat untuk setia dengan majikan. Kajian oleh Zia (2014) mendapati bahawa individu yang berumur 36 hingga 46 tahun mempunyai kesetiaan dan komitmen yang tinggi kepada majikan manakala individu yang umurnya 35 tahun ke bawah mempunyai tahap kesetiaan yang rendah. Berdasarkan dapatan kajian-kajian lepas ini, dan pengalaman saya sendiri yang pernah mempunyai PRA yang berumur 36 dan 38 tahun, PRA di kalangan pertengahan umur ini terbukti mempunyai kesetiaan yang tinggi.

Sebagai contoh, pembantu rumah berkontrak saya yang pertama berumur 38 tahun. Dia seorang yang setia dan telah bekerja dengan saya selama 4 tahun. Sekiranya suami pembantu rumah saya itu tidak curang kepadanya, berkemungkinan beliau boleh bertahan untuk bekerja lebih lama lagi. Manakala pembantu rumah saya sekarang pula bekerja dengan saya ketika umurnya 36 tahun dan sehingga kini beliau telah bekerja dengan saya selama 10 tahun. Berbeza dengan PRA berstatus kontrak kedua saya yang diambil bekerja ketika berumur 21 tahun, dia telah lari dari tugas dan gagal menghabiskan kontrak kerjanya selama 2 tahun. Pengalaman saya ini menyokong dakwaan Zia (2014). Oleh itu, sekiranya bakal-bakal majikan ingin mengambil PRA yang boleh bekerja dalam tempoh masa yang lama, mereka perlulah memilih PRA yang berumur di antara 36 hingga 46 tahun kerana PRA pada peringkat umur ini adalah lebih matang berbanding PRA yang muda.

Status perkahwinan

Sekiranya perlu memilih status perkahwinan PRA sama ada bujang, berkahwin atau janda, manakah pilihan anda? Berdasarkan pengalaman yang saya miliki, pemilihan PRA yang berstatus janda adalah yang terbaik. Ini kerana PRA yang bujang masih lagi berada di bawah tanggungjawab ibu bapa mereka. Ibu bapa yang mempunyai anak gadis selalunya akan lebih memberi keutamaan kepada jodoh anak mereka berbanding kerjaya anak gadis mereka. Oleh itu, amat sukar untuk mendapatkan PRA bujang yang setia dan sanggup bekerja dengan seorang majikan bertahun-tahun lamanya sekiranya mereka ini menerima tekanan daripada ibu bapa untuk pulang ke negara asal bagi mendirikan rumah tangga.

Bagi yang sudah berkahwin pula, mereka mempunyai kekangan untuk bekerja dengan seseorang majikan dalam tempoh masa yang lama kerana mereka mendapat tekanan dari suami mereka di negara asal. Inilah yang berlaku kepada PRA kontrak saya kedua yang mana suaminya melarang dia untuk pulang semula bekerja setelah diberi cuti pulang ke kampung. Akibatnya beliau gagal untuk menamatkan kontrak bekerja dengan saya yang sepatutnya dua tahun. Di samping itu, PRA kontrak saya yang pertama terpaksa berhenti bekerja dengan saya lebih awal dari tempoh yang dijanjikan iaitu selama 5 tahun disebabkan suaminya di Indonesia ingin mengahwini wanita lain di kampung.

Berbanding dengan pembantu rumah saya sekarang yang berstatus janda, beliau setia bekerja dengan saya selama 10 tahun dan sehingga kini beliau tidak pernah menyatakan hasratnya untuk berhenti kerja dan pulang ke tanah air. Saya pernah bertanya kepadanya, apakah faktor yang membolehkan dia bertahan bekerja dengan saya begitu lama. Jawapan dia amat ringkas, "*Tak perlu fikir tentang suami. Cuma perlu fikir nak cari duit untuk anak-anak*". Dalam erti kata lain, PRA berstatus janda tidak mempunyai komitmen terhadap pasangan dan perkara paling penting bagi mereka adalah mencari wang bagi menyara ibu bapa dan anak-anak di kampung. Keadaan ini memudahkan dan mempengaruhi mereka untuk setia dan komited dengan kerja yang dilakukan.

Kemahiran

Kemahiran di dalam pekerjaan itu sendiri merupakan salah satu daripada faktor yang mempengaruhi kesetiaan dan komitmen pekerja. Ini adalah kerana kemahiran yang dimiliki oleh PRA boleh menyuntik semangatnya untuk lebih komited dan setia dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan (Ismail & Abiddin, 2012). Oleh itu dalam memilih pembantu rumah, pastikan kita memilih PRA yang mempunyai kemahiran bersesuaian dengan tugas yang perlu mereka lakukan di rumah. Sekiranya tujuan utama kita mengambil pembantu rumah adalah untuk menjaga anak-anak, pastikan PRA tersebut tahu menjaga kanak-kanak atau sekurang-kurangnya dia mempunyai anak. Jika PRA diambil bagi mengemas rumah dan memasak, pastikan mereka mahir melakukan tugas tersebut. Maklumat tentang tahap kemahiran PRA boleh diperolehi dari ejen yang membekalkan PRA.

Tujuan utama saya mengambil pembantu rumah adalah untuk menjaga anak-anak saya. Akan tetapi, sekiranya pembantu rumah yang diambil pandai memasak dan mengemas rumah, ia merupakan

satu tambah nilai buat saya. Oleh kerana keutamaan mengambil PRA adalah untuk menjaga anak-anak, setiap kali perlu memilih pembantu rumah, saya akan memastikan PRA tersebut mempunyai anak dan maklumat peribadi mereka menyatakan tahap minat yang tinggi terhadap penjagaan kanak-kanak. Hasilnya, saya bukan sahaja mendapat pembantu rumah yang setia, malah begitu disenangi dan disayangi oleh anak-anak saya.

Pengalaman bekerja

Berdasarkan kepada Meyer dan Alien (1991), komitmen dan kesetiaan pekerja boleh dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang mereka miliki. Apabila pekerja mempunyai pengalaman kerja, mereka akan lebih yakin dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan kesannya meningkatkan komitmen dan kesetiaan mereka pada kerja yang dilakukan. Di dalam memilih PRA yang setia dan komited, bakal majikan disarankan untuk memilih PRA yang pernah mempunyai pengalaman bekerja sebagai pembantu rumah di luar dari negara asalnya. Ini kerana pengalaman yang ditimba ketika bekerja di perantauan membantu untuk membina keyakinan, dan kekuatan semangat pekerja itu sendiri. Keyakinan, dan kekuatan semangat yang ada boleh membantu PRA untuk bertahan dengan segala dugaan dan cabaran yang mereka hadapi semasa bekerja terutama dengan majikan yang cerewet.

Berdasarkan pengalaman saya yang pernah mempunyai dua orang PRA yang berpengalaman bekerja di Malaysia sebelum ini, saya tidak menghadapi sebarang masalah dengan kedua-dua PRA ini. Seorang daripada mereka bekerja dengan saya hampir 4 tahun manakala seorang lagi masih kekal bekerja dengan saya selama 10 tahun. Kedua-dua mereka berjaya menamatkan kontrak kerja dengan saya selama dua tahun dan disambung kontrak mereka ke tahun berikutnya berbanding dengan PRA saya lain yang tidak mempunyai pengalaman bekerja di luar negara. Beliau gagal menamatkan kontrak kerjanya selama dua tahun kerana enggan pulang ke Malaysia setelah dibenarkan bercuti pulang ke kampung halaman.

Kaum/Suku

Sekiranya bakal majikan bercadang untuk mengambil PRA dari Indonesia, faktor kaum/suku PRA tersebut perlu dipertimbangkan. Ini kerana Indonesia adalah sebuah negara yang mempunyai kepelbagaian suku dan antara suku terbesarnya ialah Jawa, Sunda dan Minangkabau (Widyanti, Susanti, Satalaksana, & Muslim, 2015). Setiap suku yang ada ini mempunyai ciri-ciri perwatakan yang berbeza. Suku Jawa yang majoritinya berada di Jawa Tengah, Jawa Timur, Yogyakarta, dan Jabodetabek terkenal dengan perwatakan mereka yang suka menolong sesama masyarakat, ikhlas melakukan sesuatu perkara, adil, bersifat baik dan suka berterima kasih (Wijayanti & Nurwianti, 2010). Suku Sunda yang kebanyakan berada di Jawa Barat dan Banten secara umumnya mempunyai karakter yang ramah, kuat pegangan agamanya, saling mengasihi, saling memperbaiki diri serta saling melindungi (Fitriyani, Suryadi, & Syam, 2015). Manakala suku Minangkabau pula memiliki personaliti yang bermotivasi

tinggi dalam kehidupan, gemar bersaing untuk berjaya, pintar, berani dan bersikap terbuka (Suciati & Agung, 2018).

Dari tiga suku terbesar di Indonesia, saya lebih menggemari suku Jawa sebagai PRA. Personaliti mereka yang suka menolong, ikhlas dan bersifat baik membuatkan mereka begitu setia dan komited dalam menjalankan amanah yang diberikan. Ini dapatlah dibuktikan dengan dua orang PRA saya dari suku Jawa yang mampu bertahan bekerja dengan saya selama empat hingga sepuluh tahun. Mereka berdua sangat berbeza dengan PRA saya yang dari suku Sunda yang gagal menamatkan tempoh dua tahun kontrak kerjanya. Walaupun saya tidak pernah mempunyai PRA dari suku Minangkabau, saya mempunyai kakak yang pernah mengambil PRA Minangkabau. PRA kakak saya itu hanya bekerja selama tiga bulan dan kemudian dia telah melarikan diri dari rumah majikan. Oleh itu, sekiranya bakal majikan mempunyai pilihan untuk memilih suku PRA, suku Jawa adalah pilihan yang terbaik.

Kesimpulan

Memilih PRA untuk diambil bekerja bukanlah perkara yang mudah. Kurangnya pengalaman di dalam memilih mereka boleh menyebabkan kita tersalah pilih. Apabila tersalah pilih, kita bukan sahaja perlu berhadapan dengan risiko kos yang tinggi malahan risiko keselamatan anak-anak atau ibu bapa yang perlu dijaga. Sebagai majikan, selain dari meneliti ciri-ciri PRA yang bakal diambil bekerja, kita juga perlu memberi layanan yang baik kepada PRA. Layanan yang baik oleh majikan juga dapat memupuk perasaan setia dan komited di kalangan PRA dalam melaksanakan tugas mereka. Jangan sesekali melayan mereka seperti hamba kerana mereka ialah pekerja yang mempunyai kelemahan tersendiri. Sekiranya mereka ada melakukan kesalahan, tegurlah dengan berhemah dan tidak perlu menengking atau mendera mereka. Majikan perlu mempunyai hubungan yang baik dengan PRA. Perhubungan yang baik antara majikan dan PRA dapat menimbulkan keseronakan bagi pembantu rumah bekerja dalam tempoh kontrak yang panjang. Sekiranya PRA yang dipilih memiliki semua kriteria keperibadian yang setia serta komited tetapi majikan tidak mempunyai sifat perikemanusiaan, sudah pasti PRA yang setia ini akan lari juga dari majikannya.

Rujukan

- Aziz, N.N.A. (2018). Perception of Employers' Children towards Domestic Helpers. *International Journal of Academic Research in Business and Sosial Sciences*, 8(5), 728–740.
- Aziz, N. N. A., Ismail, I. R., & Samad, S. (2014). Developing Scale of Maid for Assessing Malaysian Employers Perception towards Quality of Maid. In *Proceedings of the International Conference on Human Resource Management and Organization Effectiveness In Asia Pacific*. 199–208.
- Fitriyani, A., Suryadi, K., & Syam, S. (2015). Peran Keluarga dalam Mengembangkan Nilai Budaya Sunda (Studi Deskriptif terhadap Keluarga Sunda di Komplek Perum Riung Bandung). *SOSIETAS; Jurnal Pendidikan Sosiologi*.

- Immigration Department of Malaysia. (n.d.). diakses pada May 1, 2019, Diakses dari <https://www.imi.gov.my/index>.
- Ismail, N., & Abiddin, N. (2012). Tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 6, 1–16. Diakses dari <http://www.kopertis6.or.id>
- MAMPU. (2018). Statistik Pekerja Asing Aktif Mengikut Tahun Bagi Sektor Pembantu Rumah Hingga Februari 2018. Diakses dari <http://www.data.gov.my/>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Siti Fardaniah, A. A. (2009). Hubungan Kualiti Kehidupan Bekerja dengan Kecenderungan Pusing Ganti Pekerja : Kajian ke Atas Operator Pengeluaran di Kilang Celestica , Johor Bahru. *Akademika*, 76, 105–119.
- Suciati, R., & Agung, I. M. (2018). Perbedaan Ekspresi Emosi pada orang Batak, Jawa, Melayu dan Minangkabau. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 99.
- Widyanti, A., Susanti, L., Satalaksana, I. Z., & Muslim, K. (2015). Ethnic differences in Indonesian anthropometry data: Evidence from three different largest ethnics. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 47, 72–78.
- Wijayanti, H., & Nurwianti, F. (2010). Kekuatan Karakter dan Kebahagiaan Pada Suku Jawa. *Jurnal Psikologi*, 3(2), 114.
- Yee, R. W. Y., Yeung, A. C. L., & Edwin Cheng, T. C. (2010). An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry. *International Journal of Production Economics*, 124(1), 109–120.
- Zia, Y. A. (2014). Organizational Commitment of Private University Faculty : Does age matter ?, 21(2), 81–89.