

Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan & Status Perkawinan dengan Partisipasi Perempuan Menjadi Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong di Kecamatan Sukun Kota Malang

Azizah Kholifatul Nisa^{1*}, Djoko Soelistijo¹, Singgih Susilo¹, Ifan Deffinika¹

¹Universitas Negeri Malang

*Email Korespondensi: azizahknisa@gmail.com

Abstrak

Menjadi pekerja migran merupakan salah satu cara bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja. Banyak orang Indonesia dapat memasuki dunia kerja dan mengejar gaji yang lebih tinggi dengan bekerja di luar negeri. Studi ini bertujuan untuk melihat hubungan antara partisipasi kerja perempuan untuk menjadi pekerja migran Indonesia di Hong Kong dengan usia, tingkat pendidikan dan status perkawinan. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Sukun dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan korelasional dan sampel penelitian berjumlah 88 responden. Peneliti mengumpulkan data penelitian melalui observasi, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Adapun pengolahan data dengan statistik deskriptif menggunakan uji korelasi Spearman. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan status perkawinan mempunyai korelasi yang kuat dan signifikan dengan partisipasi kerja perempuan. Sedangkan variabel usia mempunyai korelasi yang lemah serta tidak signifikan dengan partisipasi kerja perempuan. Adapun motif ekonomi menjadi motif utama dari responden untuk menjadi pekerja migran Indonesia di Hong Kong.

Kata Kunci: pekerja migran Indonesia, Hong Kong, usia, pendidikan, status perkawinan.

DOI: 10.47198/naker.v18i3.249

Dikirim: 29-10-2023

Dipublikasikan: 1-12-2023

1. Pendahuluan

Aktivitas penduduk yang sudah biasa dijalani sehari-hari dan seketika berubah karena faktor dari luar yang tidak terduga, maka hal ini akan memunculkan suatu masalah baru. Salah satunya yang terjadi dan memiliki dampak yang besar adalah ketika terjadi Pandemi COVID-19. Terjadi krisis ekonomi dan ketenagakerjaan di mana banyak pekerja yang dirumahkan. Hal ini berdampak terhadap angka pengangguran yang meningkat. Pertumbuhan ekonomi yang tidak mampu menciptakan lapangan kerja dengan laju yang lebih cepat daripada pertumbuhan angkatan kerja dan pencari kerja dengan keterampilan yang tidak sesuai dengan pasar kerja menyebabkan pengangguran (Lystiarini & Poerwono, 2011). Salah satu upaya pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran dalam negeri, bahkan sebelum pandemi ini terjadi adalah

dengan opsi untuk menurunkan tingkat pengangguran di dalam negeri, tenaga kerja Indonesia bisa dikirim ke luar negeri (Kusuma, York, & Wibowo, 2015).

Migrasi juga merupakan kesempatan bagi tenaga kerja Indonesia untuk berpartisipasi dalam perekonomian Indonesia. Perlu dicatat bahwa jumlah pekerja migran meningkat ketika jumlah pekerja saat ini meningkat. Perluasan migrasi tenaga kerja setidaknya dipengaruhi oleh tiga variabel besar. Yang pertama adalah dorongan yang dibawa oleh pergeseran populasi dan permintaan tenaga kerja di negara-negara industri. Kedua, tekanan krisis, konflik, dan masalah kependudukan menjadi penyebab utama. Ketiga, jaringan bangsa didasarkan pada faktor kekerabatan, budaya dan sejarah (Widyawati, 2018). Berdasarkan paparan di atas, jelaslah bahwa faktor utama yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yakni minimnya kesempatan kerja yang baik bagi mereka yang berpenghasilan tinggi di pasar tenaga kerja dalam negeri. Faktor penarik utama yaitu kesenjangan upah yang tinggi antara pekerjaan asing dengan domestik, yang tampaknya menjadi faktor ekonomi utama yang mendorong migrasi internasional.

Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat merupakan tiga provinsi yang paling banyak mengekspor PMI. Tercatat PMI Jatim sebanyak 14.329 orang atau 39,78 persen, PMI Jateng sebanyak 8.683 orang atau 24,11 persen, dan PMI Jatim sebanyak 6.281 orang atau 17,44 persen (BP2MI, 2021). Selama pandemi, tidak hanya tenaga kerja dalam negeri yang terdampak. Pekerja migran juga mengalami hal yang serupa, tercatat lebih dari 120.000 pekerja migran kembali ke Indonesia setelah kehilangan pekerjaan luar negeri (IOM, 2021). Kota Malang merupakan kota yang menduduki peringkat kedua sebagai kota di Provinsi Jawa Timur dengan jumlah penduduk terbanyak yaitu 847.182 jiwa atau dapat dikatakan kepadatan penduduk sebesar 7.697 jiwa per kilometer persegi. Jumlah penduduk perempuan sebanyak 425.842 jiwa dan 421.430 jiwa penduduk laki-laki (BPS, 2023). Sebagai kota kedua terbesar di wilayah Provinsi Jawa Timur, Kota Malang dijadikan sebagai tujuan para pencari kerja (Ningsih & Abdullah, 2021).

Lapangan kerja yang semakin sulit ditemukan, disertai dengan persaingan antar tenaga kerja yang semakin ketat, telah mengakibatkan peningkatan angka pengangguran. Pada tahun 2021, tingkat pengangguran di Kota Malang mencapai angka 9,65%, menjadikannya peringkat ketiga tertinggi di Provinsi Jawa Timur (BPS, 2021). Hal ini tentu saja bertentangan dengan usaha mencapai kehidupan keluarga yang sejahtera.

Jumlah penduduk kota Malang yang besar mengakibatkan banyaknya tenaga kerja khususnya buruh, karena proporsi perempuan dalam populasi lebih besar daripada laki-laki, partisipasi perempuan dalam kehidupan kerja juga harus diperhitungkan. Jika menilik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Malang berlandaskan data BPS Kota Malang, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja selama lima tahun ke belakang cukup mengalami fluktuasi. Berdasarkan data BPS, tiap tahunnya TPAK wanita selalu mengalami peningkatan, hanya saja di tahun 2019 angkanya turun 1,06% dari 53,85% di tahun 2018 menjadi 52,79% di tahun 2019. Hal yang cukup menarik juga terjadi di tahun 2019-2021 yang mana merupakan masa pandemi COVID-19, namun persentase TPAK wanita justru mengalami kenaikan.

Kesetaraan gender telah digariskan sebagai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) No. 5 di Indonesia oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/BAPPENAS. Hal ini menunjukkan keinginan untuk mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia pada tahun 2030 (Bappenas, 2021). Dengan demikian, pemerintah mungkin akan mengambil langkah-langkah lebih besar dalam menciptakan pemberdayaan perempuan, sehingga semakin banyak perempuan dapat bekerja. Pada tahun 2021, indeks pemberdayaan gender di Kota Malang mencapai 77,63%. Capaian ini cukup tinggi dan menunjukkan semakin setara pembangunan antara perempuan dengan laki-laki di Kota Malang.

Salah satu bentuk partisipasi perempuan dalam ketenagakerjaan adalah dengan menjadi pekerja migran. Bekerja ke luar negeri mampu memberikan kesempatan untuk warga Indonesia bagi merambah angkatan kerja aktif dan memperoleh gaji yang lebih tinggi. Ketimpangan pendapatan antara negara pengirim serta penerima tenaga kerja merupakan penyebab utama migrasi tenaga kerja. Dalam banyak kejadian, pengangguran dan tingkat kemiskinan di negara-negara pengirim meningkatkan dorongan masyarakat untuk mencari kesempatan/peluang yang lebih baik untuk meningkatkan taraf hidup mereka. Tingginya minat atau partisipasi para perempuan untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia juga dilatarbelakangi oleh berbagai faktor. Salah satu motivasi internal banyak perempuan yang akhirnya memilih bekerja di luar negeri adalah keadaan keluarga. Ketika perempuan bekerja sebagai pekerja migran untuk menghidupi keluarga mereka, mereka menemukan diri mereka dalam situasi yang menantang karena tugas mereka sebagai istri dan ibu bertentangan dengan tugas menjadi orang tua yang baik dan memenuhi kebutuhan emosional keluarga (Puspita, dkk., 2022). Para pekerja migran wanita ini memainkan peran penting dalam mendukung keuangan suami, anak dan orang tua, yang tujuannya tidak lain adalah meningkatkan status sosial ekonomi pekerja migran di rumah (Chan 2018).

Volume dan popularitas untuk menjadi pekerja migran di luar negeri setidaknya sebagian didorong oleh faktor dari negara pengirim dan negara penerima. Negara dengan pertumbuhan ekonomi dan industri baru di Asia Timur telah merekrut pekerja migran untuk memenuhi kebutuhan pekerja di negaranya (Lan, 2006). Tujuan migrasi utama para pekerja migran wanita ini antara lain beberapa tempat di Asia Timur dan Asia Tenggara yang sudah lebih maju, seperti Hongkong, Singapura, dan Taiwan (Cheng, 1996).

Berdasarkan data penempatan PMI per bulan Mei 2022 terdapat 11.023 penempatan tenaga kerja di luar negeri, dengan negara penempatan tertinggi adalah Hong Kong sebanyak 4.764 orang atau sekitar 43,2% (BP2MI, 2022). Negara penempatan terbanyak selanjutnya adalah Taiwan, Singapura, Korea Selatan, dan Italia. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 64% atau sebanyak 7.036 pekerja migran yang ditempatkan berjenis kelamin perempuan, sedangkan 36% atau sebanyak 3.987 adalah pekerja migran laki-laki. Sektor informal menjadi sektor utama penempatan tenaga kerja yaitu sebesar 50,2% atau sebanyak 5.539 pekerja migran. Sisanya sebanyak 49,8% atau sebanyak 5.484 pekerja migran bekerja di sektor formal. Lebih dari separuh pekerja migran di Hong Kong memiliki setidaknya pendidikan sekolah menengah

pertama. Sepertiga memperoleh kualifikasi sekolah menengah atas atau lebih tinggi, yang berarti bahwa pembantu rumah tangga asal Indonesia di Hong Kong umumnya berpendidikan lebih tinggi daripada rata-rata orang Indonesia yang bermigrasi di bawah program migrasi tenaga kerja pemerintah (BNP2TKI, 2017). Berdasarkan status pernikahan PMI sebanyak 43% atau 4.792 pekerja migran berstatus menikah, 39% atau 4.326 pekerja migran berstatus belum menikah, dan sisanya sebanyak 28% atau 1.904 pekerja migran berstatus cerai.

Pekerja rumah tangga migran tersebar di berbagai daerah di Hong Kong (ILO, 2009). Mereka tidak hanya bekerja sebagai *house cleaners* dan *cooks*, dalam banyak kasus mereka juga dipekerjakan menjadi *caregivers* untuk anak-anak dan orang tua. Kontribusi para pekerja migran wanita di Hong Kong tidak dapat dianggap sepele, merekalah yang melakukan "pekerjaan perempuan" tradisional yang tak jarang juga menerima stigma negatif dari masyarakat. Pengalaman bekerja para migran Indonesia di Hong Kong sebagian besar dipengaruhi oleh 'konteks penerimaan', yang digunakan untuk mengidentifikasi berbagai cara dan tingkat integrasi para migran ke dalam masyarakat di negara tujuan (Portes dan Böröcz, 1989). Dalam kasus khusus pekerja domestik Indonesia di Hong Kong, konteks ini mencakup hukum dan kebijakan yang menentukan status hukum, hak tinggal dan mobilitas sosial para migran (Sim, 2003). Hal ini dalam konteks kemampuan pekerja asing untuk menikmati hak-hak tenaga kerja dan pekerjaan yang dilindungi secara hukum.

Sampai dengan Desember 2022, data registrasi Pekerja Migran Indonesia yang terdaftar di Disnaker PMPTSP Kota Malang sebanyak 186 orang. Sebanyak 144 orang yang terdaftar berjenis kelamin perempuan dan 42 orang berjenis kelamin laki-laki. Negara yang paling banyak dituju adalah Hong Kong dengan 93 orang dan Taiwan dengan 57 orang. Selama ini Hong Kong terkenal menjadi destinasi utama para pekerja migran terutama wanita karena adanya jaminan keamanan dan perlindungan dari pemerintah setempat, standar upah yang lebih tinggi, tidak ada undang-undang yang melarang imigran berinteraksi dengan komunitasnya, berpartisipasi dalam acara lokal, termasuk kegiatan keagamaan bersama, atau mengungkapkan pendapat politik mereka. Warga Hong Kong juga bisa menerima keberadaan para pekerja migran tanpa ada diskriminasi.

Di Hong Kong, semua pekerja asing berhak atas perlindungan hak tenaga kerja yang sama dengan pekerja lain di bawah Peraturan Ketenagakerjaan. Undang-undang mengatur pembayaran upah, hari istirahat, berbagai bentuk cuti berbayar, perlindungan dari pemecatan karena alasan selain kesalahan serius dan syarat untuk mengakhiri hubungan kerja. Kontrak Kerja Standar juga wajib dimiliki bagi semua pekerja asing. Di Kota Malang sendiri dari 169 orang di tahun 2020-2022 yang memilih bekerja di Hong Kong, seluruhnya merupakan perempuan. Mereka berasal dari berbagai kecamatan di Kota Malang, dengan dominasi dari Kecamatan Sukun sebanyak 88 orang. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan dan Status Perkawinan dengan Partisipasi Perempuan Menjadi Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong di Kecamatan Sukun Kota Malang".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Tujuan dari penelitian korelasional adalah untuk memastikan apakah ada hubungan antar dua variabel atau lebih serta sifat dari hubungan tersebut (Safira & Irawati, 2020). Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Sukun, Kota Malang. Kecamatan Sukun mempunyai luas wilayah 20,97 Km² yang terbagi dalam 11 Kelurahan, yaitu Kelurahan Gadang, Kelurahan Ciptomulyo, Kelurahan Bandungrejosari, Kelurahan Kebonsari, Kelurahan Tanjungrejo, Kelurahan Sukun, Kelurahan Bandulan, Kelurahan Pisang Candi, Kelurahan Karang Besuki, Kelurahan Mulyorejo, dan Kelurahan Bakalan Krajan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pekerja Migran Indonesia (PMI) berjenis kelamin perempuan dari Kecamatan Sukun Kota Malang yang sedang bekerja di Hong Kong dengan jumlah 88 orang responden. Arikunto (2017) menyatakan bahwa jika subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Peneliti memilih sampel yang mewakili 100% dari total populasi Kecamatan Sukun atau sebanyak 88 responden, karena jumlah populasi penelitian tidak melebihi 100 responden.

Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Data primer meliputi wawancara terstruktur kepada Pekerja Migran Indonesia berjenis kelamin perempuan yang pada saat penelitian dilakukan sedang bekerja di Hong Kong serta berasal dari Kecamatan Sukun Kota Malang. Data sekunder meliputi data yang didapat dari dokumen-dokumen maupun arsip dari lembaga terkait seperti Badan Pusat Statistik Kota Malang, Disnaker PMPTSP Kota Malang, serta jurnal penelitian terdahulu.

Data dikerjakan dengan menggunakan analisis deskriptif dan statistik deskriptif setelah dikumpulkan. Statistik deskriptif sendiri digunakan untuk menggambarkan dan merangkum informasi dasar dari satu set data. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang karakteristik data.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Deskripsi Data Usia, Tingkat Pendidikan, Status Perkawinan, dan Partisipasi Kerja Wanita PMI Hong Kong

Variabel	Indikator	Frekuensi	Persentase
Usia (X _i)	20-24 Tahun	6	7%
	25-29 Tahun	10	11%
	30-34 Tahun	15	17%
	35-39 Tahun	17	19%
	40-44 Tahun	29	33%
	≥45 Tahun	11	13%

		Total	88	100%
Tingkat Pendidikan (X ₂)	SD/Sederajat		22	25%
	SMP/Sederajat		32	36%
	SMA/Sederajat		34	39%
		Total	88	100%
Status Perkawinan (X ₃)	Belum Kawin		15	17%
	Kawin		53	60%
	Cerai Hidup		17	19%
	Cerai Mati		3	3%
		Total	88	100%
Partisipasi Kerja Wanita (Y)	Kerja		40	45%
	Tidak Kerja		48	55%
		Total	88	100%

Sumber: Data Peneliti, 2023

Tabel 1 menunjukkan semua responden adalah penduduk yang masuk ke dalam angkatan kerja. Mayoritas perempuan yang menjadi pekerja migran di Hong Kong berusia 40-44 tahun dengan persentase 33%. Semakin bertambah usia seseorang umumnya akan muncul dorongan untuk bisa memenuhi kebutuhannya sendiri. Persyaratan minimal usia 18 tahun bagi Calon Pekerja Migran Indonesia pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dengan hak dasar pemerolehan pekerjaan, telah membuka opsi bagi angkatan kerja untuk bisa bekerja ke luar negeri. Meskipun demikian, dalam penelitian ini responden termuda berusia 22 tahun. Usia menjadi pembahasan dalam migrasi internasional karena berkaitan dengan produktivitas dan penawaran kerja seseorang. Hal ini juga yang diungkapkan dalam teori Ravenstein (1885) yang menyatakan bahwa penduduk usia muda cenderung lebih banyak melakukan migrasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hanya 7% penduduk usia muda yang bermigrasi menjadi PMI di Hong Kong, sehingga menolak teori dari Ravenstein. Menjadi pekerja migran juga datang dengan tanggung jawab yang besar, salah satu variabel yang dapat mempengaruhi akuntabilitas seseorang dalam hal penyediaan tenaga kerja adalah usia. Mereka yang akan merekrut pekerja migran akan mempertimbangkan pekerja dari segi pengalaman dan kemampuan yang dimiliki. Sehingga bisa disimpulkan selama seseorang masih dalam masa kerja puncaknya atau usia produktif, penawaran tenaga kerja juga akan bertambah seiring bertambahnya usia.

Variabel pendidikan menunjukkan bahwa seluruh responden menempuh jenjang pendidikan formal. Salah satu investasi yang dibutuhkan tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja adalah pendidikan formal. Hasil penelitian ini menunjukkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh responden yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA)/Sederajat dengan persentase 39%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan rendah-menengah, yang menyebabkan penawaran kerja untuk mereka berasal dari sektor domestik. Berdasarkan tuntutan pada mekanisme pemberangkatan lain yang mensyaratkan

minimal pendidikan SMA/Sederajat atau lulusan perguruan tinggi, hal ini tidak berlaku bagi calon pekerja migran Hong Kong. Hal ini disebabkan oleh fokus penilaian terhadap kompetensi dan skill yang menjadi kriteria utama dalam penawaran pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hoang et al (2012) yang menyatakan bahwa tidak ada persyaratan pendidikan khusus untuk bekerja di industri rumah tangga atau domestik yang mana dikerjakan oleh perempuan. Oleh karena itu, terdapat pekerja yang hanya lulusan SD/Sederajat tetap bisa mendaftarkan diri dan memperoleh kerja di Hong Kong.

Status perkawinan menjadi salah satu alasan seseorang melakukan migrasi. Faktor ekonomi keluarga menjadi pendorong responden untuk bermigrasi. Hal ini juga berkaitan dengan beban tanggungan yang dimiliki. Tabel 1 menunjukkan sebanyak 53 orang atau 60% menyandang status kawin/nikah. Sementara itu, 40% sisanya merupakan perempuan dengan status belum kawin, cerai hidup, dan cerai mati. Temuan yang sama didukung oleh penelitian Sukamdi dan Mujahid (2015), yang menunjukkan bahwa migran yang menikah lebih banyak daripada mereka yang memiliki status perkawinan lainnya (belum menikah, cerai hidup, cerai mati). Hal ini mendukung penelitian Raharto (2017) yang menyatakan bahwa selain karena tuntutan mereka sendiri, keputusan perempuan untuk bekerja di luar negeri banyak dipengaruhi oleh kebutuhan finansial keluarganya. Kebutuhan keluarga, semacam membiayai sekolah anak dan adik serta membenahi rumah orang tua atau rumah sendiri (bila telah menikah) menjadi pertimbangan yang krusial.

Selain menggunakan tabulasi tunggal, peneliti juga menggunakan tabulasi silang guna mengetahui karakteristik responden serta hubungan antara variabel penelitian.

Tabel 2. Hubungan Variabel Usia dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan

Usia	Pekerjaan Sebelumnya		Total
	Tidak Kerja	Kerja	
20-24 Tahun	3	3	6
25-29 Tahun	3	7	10
30-34 Tahun	8	7	15
35-39 Tahun	10	7	17
40-44 Tahun	15	14	29
≥45 Tahun	6	5	11
Total	45	43	88

Sumber: Data Peneliti, 2023

Tabel 2 mayoritas perempuan pada rentang usia 40-44 sebelum akhirnya menjadi Pekerja Migran Indonesia tidak bekerja. Mereka sebelumnya merupakan ibu rumah tangga yang tidak berpenghasilan dan hanya memiliki satu sumber pendapatan yaitu dari kepala keluarga/suami. Namun, pada rentang usia 40-44 juga banyak perempuan yang sebelumnya telah bekerja sebagai pekerja migran selama bertahun-tahun dan menetapkan untuk kembali bekerja ke luar negeri. Salah satu dasar mereka kembali menjadi pekerja migran adalah karena usianya yang masih produktif. Mayoritas dari mereka sudah bekerja menjadi PMI di Hong Kong sebelumnya,

ada pula yang bekerja di negara lain sebelumnya seperti Singapura dan Taiwan namun tertarik untuk pindah negara karena faktor pemberian upah di Hong Kong yang lebih besar.

Tabel 3. Hubungan Variabel Tingkat Pendidikan dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan

Tingkat Pendidikan	Pekerjaan Sebelumnya		
	Tidak Kerja	Kerja	Total
SD/Sederajat	12	10	22
SMP/Sederajat	19	13	32
SMA/Sederajat	17	17	34
Total	48	40	88

Sumber: Data Peneliti, 2023

Hasil tabulasi silang di atas menampilkan bahwa sebagian besar perempuan dengan tingkat pendidikan akhir Sekolah Menengah Pertama (SMP)/Sederajat tidak memiliki pekerjaan sebelum menjadi pekerja migran Indonesia di Hong Kong. Sedangkan perempuan dengan tingkat pendidikan akhir Sekolah Menengah Atas (SMA)/Sederajat sudah memiliki pekerjaan/bekerja sebelum akhirnya menjadi pekerja migran Indonesia di Hong Kong.

Tabel 4. Hubungan Variabel Status Perkawinan dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan

Status Perkawinan	Pekerjaan Sebelumnya		
	Tidak Kerja	Kerja	Total
Belum Kawin	4	11	15
Kawin	48	5	53
Cerai Hidup	2	15	17
Cerai Mati	0	3	3
Total	54	34	88

Sumber: Data Peneliti, 2023

Hasil tabulasi silang memperlihatkan bahwa sebagian besar perempuan dengan status kawin sebelum akhirnya menjadi Pekerja Migran Indonesia tidak bekerja atau hanya mengurus rumah tangga. Responden dengan status kawin ini sebelumnya tidak memiliki pendapatan atau pekerjaan sampingan dan hanya memiliki satu sumber pendapatan yang berasal dari kepala rumah keluarganya. Sedangkan perempuan dengan status cerai hidup telah memiliki pekerjaan/bekerja sebelum akhirnya menjadi Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong. Kondisi demikian disebabkan perubahan status mereka dalam keluarga yang membuat responden memperoleh peran baru sebagai seorang kepala keluarga dan mengharuskan responden menanggung kebutuhan anggota keluarga yang lain.

3.2. Uji Korelasi Spearman

Tabel 5. Analisis Korelasi

No.	Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>
1.	Usia	0,471	0,090**
2.	Tingkat Pendidikan	0,841	0,025**
3.	Status Perkawinan	0,748	0,017**

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Keterangan: ** = signifikan pada alpha 5%

Hasil perhitungan statistik korelasi rank Spearman dapat diketahui bahwa untuk variabel usia dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,471. Artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel usia dengan partisipasi kerja perempuan adalah sebesar 0,471 atau lemah. Berdasarkan hasil di atas, tampak jelas bahwa tidak ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel usia dengan partisipasi kerja perempuan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) dari $0,090 > 0,05$. Selain itu, dapat dipahami bahwa terdapat koefisien korelasi sebesar 0,841 untuk variabel tingkat pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat (0,841) antara tingkat pendidikan dengan partisipasi kerja perempuan. Berdasarkan hasil di atas, terlihat jelas bahwa terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel tingkat pendidikan dengan partisipasi kerja perempuan, dimana nilai signifikansinya atau Sig. (2-tailed) $0,025 < 0,05$. Terakhir, diketahui bahwa untuk variabel status perkawinan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,748. Artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel status perkawinan dengan partisipasi kerja perempuan adalah sebesar 0,748 atau kuat. Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel status perkawinan dengan partisipasi kerja perempuan, dengan nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar $0,017 < 0,05$.

3.3. Hubungan Usia dengan Partisipasi Perempuan untuk menjadi PMI di Hong Kong

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, koefisien korelasi yang terhitung adalah 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang lemah atau sebesar 0,471 antara usia dengan partisipasi kerja perempuan. Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sejumlah $0,090 > 0,05$. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel usia dengan partisipasi kerja perempuan.

Sebanyak 29 responden atau 33% perempuan usia 40-44 tahun sebelum menjadi PMI (Pekerja Migran Indonesia) di Hong Kong mereka tidak memiliki pekerjaan. Sebagian dari responden ini merupakan PMI yang dipulangkan atau CPMI yang tertunda keberangkatannya sebagai akibat dari COVID-19. Mulai tahun 2021, pemerintah Hong Kong mulai membuka kembali akses masuk bagi pekerja migran, responden yang tertunda keberangkatannya memilih untuk tetap melanjutkan pilihan untuk bermigrasi. Mereka kembali bekerja ke luar negeri karena alasan ekonomi, yaitu keterpurukan finansial selama kurang lebih 2 tahun, serta pertimbangan usia yang masih produktif atau kemampuan untuk bekerja ke luar negeri.

Temuan penelitian ini kontras dengan penelitian yang dilakukan oleh Liao & Gan (2020) yang menyatakan bahwa Pekerja Migran Indonesia yang lebih muda lebih mungkin untuk melakukan migrasi ke Hong Kong daripada tinggal di negara asalnya sebelum usia 40 tahun. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam peningkatan usia satu tahun akan mengurangi kemungkinan terlibat dalam migrasi sekitar 16% ($\exp(-0,177)=0,837$). Perbedaan ini bisa terjadi karena adanya perbedaan kebaruan data serta perubahan dalam populasi Pekerja Migran Indonesia atau perubahan dalam faktor-faktor sosial-ekonomi yang memengaruhi keputusan migrasi. Hasil penelitian ini juga menolak teori migrasi yang dikemukakan oleh E.G. Ravenstein (1885) yang menyatakan bahwa penduduk usia muda cenderung lebih banyak melakukan migrasi. Sebaliknya, dalam penelitian ini mereka yang telah berusia 40-44 tahun yang paling banyak melakukan migrasi internasional. Hasil penelitian ini faktor individual seperti usia tidak signifikan dalam memengaruhi keputusan migrasi seseorang.

3.4. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Partisipasi Perempuan untuk menjadi PMI di Hong Kong

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, koefisien korelasi yang didapatkan yaitu 0,841. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat atau substansial (0,841) antara tingkat pendidikan dengan partisipasi kerja perempuan. Arah hubungan yang terjadi yaitu positif, dimana jika variabel tingkat pendidikan mengalami kenaikan maka variabel partisipasi kerja juga akan mengalami kenaikan. Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sejumlah 0,025 < 0,05. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel tingkat pendidikan dengan partisipasi kerja perempuan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan partisipasi kerja perempuan.

Pendidikan merupakan wujud investasi untuk ke depannya bisa memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang tinggi. Sebagian besar responden yang bekerja di Hong Kong ditempatkan menjadi *house maid* atau pembantu rumah tangga. Jabatan ini tidak memerlukan kualifikasi pendidikan tinggi, karena tidak terdapat spesifikasi batasan tingkat pendidikan di sektor ini. Selain itu persyaratan yang dibutuhkan dalam pendaftaran CPMI (Calon Pekerja Migran Indonesia) hanyalah ijazah terakhir yang dimiliki, di mana pendidikan formal tertinggi responden dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Atas (SMA)/Sederajat. Walaupun dengan latar belakang pendidikan yang tidak tinggi (perguruan tinggi), responden harus melakukan pelatihan kerja yang meliputi kemampuan berbahasa, praktik memasak, melipat dan menyetrica baju, serta kemampuan *housekeeping* secara menyeluruh. Kemampuan/*skill* seperti inilah yang nantinya akan dinilai untuk mendapatkan sertifikat kompetensi.

Hasil penelitian ini menguatkan temuan Atmani, dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa kecenderungan penduduk berusia 15 tahun ke atas yang berpendidikan tinggi (SMA/ke atas) untuk melakukan migrasi lebih banyak 1,35 kali dibandingkan dengan penduduk yang berpendidikan rendah (SMP ke bawah). Penelitian ini juga mendukung teori faktor pendorong dan penarik migrasi yang dikemukakan oleh Everett S. Lee pada tahun 1966, yang menyatakan

bahwa variabel individu signifikan mempengaruhi migrasi karena individu lah yang memutuskan untuk bermigrasi. Karakteristik individu dalam hal ini tingkat pendidikan memiliki peran besar dalam temuan penelitian ini tentang bagaimana keputusan migrasi dipengaruhi.

3.5. Hubungan Status Perkawinan dengan Partisipasi Perempuan untuk menjadi PMI di Hong Kong

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,748. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat atau substansial (0,748) antara status perkawinan dengan partisipasi kerja perempuan. Arah hubungan yang terjadi yaitu positif, maka apabila seseorang berada pada status kawin mengalami kenaikan maka variabel partisipasi kerja juga akan mengalami kenaikan. Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sejumlah $0,017 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel status perkawinan dengan partisipasi kerja perempuan. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa didapati hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel status perkawinan dengan partisipasi kerja perempuan.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari E.G Ravenstein (1885), yang salah satunya adalah motif ekonomi merupakan motif terbesar untuk bermigrasi. Mayoritas responden sebelumnya tidak memiliki pekerjaan atau hanya berstatus sebagai ibu rumah tangga. Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Aeni (2019) yang menyatakan bahwa mereka yang sebelumnya bekerja sebagai ibu rumah tangga cenderung memilih negara Hong Kong. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Syarifulloh (2016) yang menyatakan bahwa mereka yang memiliki status menikah memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk bermigrasi ke luar negeri dibanding mereka yang belum menikah.

Status perkawinan menjadi salah satu faktor penentu keputusan seseorang untuk melakukan migrasi. Karena kebutuhan sehari-hari yang meningkat dan rasa tanggung jawab untuk keuangan keluarga, orang yang menikah lebih cenderung tertarik untuk bermigrasi ke luar negeri. Responden yang sebelumnya hanya menjadi ibu rumah tangga tanpa pekerjaan dan penghasilan sendiri, di awal masa pernikahan hanya fokus untuk mengurus suami dan anak. Namun, dalam pernikahan ini tak jarang muncul beberapa keinginan/cita-cita antara lain seperti memiliki rumah sendiri, menyekolahkan anak sampai jenjang perguruan tinggi, serta alasan lain seperti melunasi hutang. Melihat pendapatan kepala keluarga yang dirasa kecil dan tidak mencukupi, akhirnya responden sebagai seorang istri memutuskan untuk bekerja keluar negeri. Keputusan ini tentunya merupakan hasil perundingan bersama dengan pasangannya. Responden dengan status bercerai memilih bekerja ke Hong Kong karena perubahan peran mereka dalam keluarga yang pada akhirnya membuat mereka menjadi kepala keluarga dan bertanggung jawab penuh kepada tanggungan mereka (baik anak maupun orang tua).

Responden dengan status cerai hidup/mati sebelumnya sudah pernah bekerja di luar negeri, walaupun Hong Kong bukan menjadi negara pertama mereka bekerja. Sedangkan bagi

responden yang belum menikah, bekerja ke Hong Kong dianggap mampu memberikan manfaat yang besar seperti gaji yang lebih tinggi dibanding negara lain seperti Taiwan atau Singapura, pengalaman bekerja keluar negeri serta kebebasan yang terjamin di sana. Faktor penarik responden memilih Hong Kong sebagai negara tujuan kerja antara lain gaji yang ditawarkan cukup besar yakni berkisar antara HKD 4600-4700 atau Rp 8.000.000-9.000.000, walaupun awalnya menerima potongan dari agen yang memberangkatkan mereka namun jika sudah diterima oleh keluarga di Indonesia nominalnya sudah cukup besar untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa usia memiliki hubungan yang lemah dan tidak signifikan dengan partisipasi kerja perempuan, tingkat pendidikan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan partisipasi kerja perempuan, status perkawinan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan partisipasi kerja perempuan, serta motif ekonomi menjadi pendorong tenaga kerja perempuan untuk bermigrasi ke Hong Kong. Lapangan kerja di Hong Kong yang menawarkan gaji lebih tinggi menjadi pertimbangan utama responden untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga dan/atau keluarga serta dengan harapan mereka bisa menuai kesuksesan di sana.

Saran yang dapat diberikan adalah bagi yang berminat bekerja ke Hong Kong untuk dapat meningkatkan kompetensi/skill serta bagi penelitian selanjutnya untuk bisa melakukan penelitian lebih mendalam dengan memasukkan variabel keterampilan dalam penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, pemerintah sebagai pemegang kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah harus benar-benar peduli dengan penyediaan lapangan kerja dalam negeri, pelatihan kerja, dan perlindungan kerja bagi tenaga kerja dan Pekerja Migran Indonesia khususnya perempuan. Selain itu pemerintah juga harus meningkatkan kualitas pendidikan terutama bagi perempuan, agar mereka bisa mendapat penawaran kerja yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Achsin, M. Z., & Rosalinda, H. (2021). *Teori-Teori Migrasi Internasional*. Universitas Brawijaya Press.
- Aeni, N. (2019). Pengambilan keputusan menjadi pekerja migran Indonesia perempuan. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK*, 15(2), 107-120.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 53.
- Atmani, B., Pitoyo, A. J., & Rofi, A. (2021). Faktor Individual dan Kontekstual pada Migrasi Risen di Indonesia: Analisis Data Survei Penduduk antar Sensus 2015. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 15(2), 183-196.
- Ayuningtyas, A., & Islami, F. S. (2022). Analisis Perkembangan Penduduk Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan*

Keuangan, 2(6), 167-188.

- Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). (2017). Data Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia: Tahun 2016. Pusat Penelitian dan Pengembangan Informasi.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Dengan Analisis dengan NVIVO. *SPSS dan AMOS*.
- Cheng, S. J. A. (1996). Migrant women domestic workers in Hong Kong, Singapore and Taiwan: A comparative analysis. *Asian and Pacific migration journal*, 5(1), 139-152.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012). Worker Mobility: Migration, Immigration, and Turnover (Chapter 10). *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. 11 th Edition (hal. 323-356). Newyork: Pearson Education.
- Feriyanto, N. (2014). *Ekonomi sumber daya manusia dalam perspektif Indonesia*. UPP STIM YKPN.
- Hamakonda, Towa P; Tairas, J.N.B. (Jan Ngion Benyamin), 1929-2004. (2006). *Pengantar Klasifikasi Persepuluhan Dewey / oleh Towa P. Hamakonda dan J.N.B. Taiars*. Jakarta :: Gunung Mulia,.
- Hidayat, H. (2017). Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan dan Malaysia dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Jurnal HAM*, 8(2), 105-115.
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keadilan*, 3(1), 74-85.
- International Organization for Migration (IOM). (2021). Indonesian returning migrant workers to play a significant role in the development of villages. Medcom. <https://indonesia.iom.int/news/indonesian-returning-migrant-workers-play-significant-roledevelopment-villages>.
- Kementerian PPN/Bappenas. (2021). *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan*. Dikutip 2022, dari <http://sdgs.bappenas.go.id/tujuan-5/>.
- Kusuma, A. J., York, M. R., & Wibowo, R. H. (2015). Violence against Indonesian Migrant Workers-A Causal Analysis. *Jurnal Hubungan Internasional*, 4(1), 47-57.
- Lan, P. C. (2006). *Global Cinderellas: Migrant domestics and newly rich employers in Taiwan*. Duke University Press.
- Lee, E. S. (1996). A Theory of Migration, 1966. *Population Association Of America*, 47-57.
- Listyarini, N., & Poerwono, D. (2011). *Faktor-Faktor Individual Yang Mempengaruhi Minat Migrasi Tenaga Kerja Wanita Kabupaten Pati Jawa Tengah Ke Malaysia (Studi Kasus: Kecamatan Sukolilo Kecamatan Gabus dan Kecamatan Tayu)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Mantra, I. B. (2000). Indonesian labour mobility to Malaysia (a case study: east Flores, west Lombok and the island of Bawean). *Labour Migration in Indonesia: policies and practice, Population Studies Center Gadjah Mada University, Yogyakarta*, 143-84.
- Mantra, I.B. (2004). *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and development review*, 431-466.
- Moanisa, M., & Erina, L. (2017). Analisis Alasan Migrasi Masuk di Kota Muaradua Kabupaten

- Oku Selatan Setelah Pemekaran Wilayah. *Demography Journal of Sriwijaya (DeJoS)*, 1(1), 37-50.
- Moleong, L.J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya.
- Portes, A., & Böröcz, J. (1989). Contemporary immigration: Theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation. *International migration review*, 23(3), 606-630.
- Prastiwi, L. F. (2016). Analisis Pekerja Migran dan Nonmigran Perkotaan Pada Sektor Formal dan Sektor Informal di Indonesia. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Indonesia*.
- Raharto, A. (2017). Pengambilan keputusan tenaga kerja Indonesia (TKI) perempuan untuk bekerja di luar negeri: Kasus Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 12(1), 39-54.
- Rukmana, T. A. (2019). *Analisis Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (Tpak) Di Beberapa Provinsi Indonesia Tahun 2008-2017* (Bachelor's thesis, Fakultas ekonomi dan bisnis uin jakarta).
- Sari, D. A. I., Sunarko, B. S., & Molasy, H. D. (2021). KARAKTERISTIK GENDER KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI ASEAN INDONESIA. *Journal of Feminism and Gender Studies*, 1(1), 30-46.
- Sim, A. (2003). Organising Discontent: NGOs for Southeast Asian Migrant Workers in Hong Kong. *Asian Journal of Social Science*, 31(3), 478-510.
- Simanjuntak, Payaman J., 1939-. (1998). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia / Payaman J. Simanjuntak*. Jakarta :: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia,.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode penelitian pendidikan. Pendekatan kuantitatif*.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*.
- Sukamdi dan Mujahid, G. (2015). *Internal Migration in Indonesia, UNFPA Indonesia Monograph Series no. 3*. Jakarta: UNFPA Indonesia.
- Syarifulloh, F. (2015). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Wanita Indonesia untuk Bekerja ke Luar Negeri (Studi Kasus Kabupaten Banyuwangi)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Tobing, H., Nugroho, H., Ahmad, I. F., & Muhyiddin, M. (2022). Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Rangka Antisipasi Krisis Global Pasca Pandemi COVID-19. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 201-209. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.182>
- Todaro, M. P. (1992). Pengembangan ekonomi di dunia 3. *Kajian migrasi internal di negara sedang berkembang. Pusat penelitian kependudukan, UGM, Yogyakarta*.
- Widyawati, A. (2018). Legal Protection Model for Indonesian Migrant Workers. *Journal of Indonesian Legal Studies*, 3(2), 291.
- Wulandari, P., Malihah, E., & Aryanti, T. (2022). Menjadi Perempuan Pekerja Migran. *SOSIETAS*, 12(1), 1153-1168.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).