REFLEKSI PENGALAMAN KERJA PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN INDONESIA DI HONG KONG: PERSPEKTIF GENDER DAN IMPLIKASINYA BAGI PENGABDIAN MASYARAKAT

Yasnita, Iwan Sugihartono, Fathir Fajar Sidiq, Nurul Rohmah
Universitas Negeri Jakarta
yasnita@unj.ac.id

Abstract

A community engagement activity held at the Consulate General of the Republic of Indonesia in Hong Kong on 12 July 2026 brought together 55 Indonesian migrant workers. This article revisits the activity from a gender perspective and identifies implications for future community engagement programmes. It employs a qualitative secondary analysis of programme documentation, descriptive information about seven female interviewees aged 29–40, and five anonymised participant statements previously published in an earlier report. The statements were interpreted through scholarship on the gendered division of labour, domestic and care work, agency, and critical citizenship education. Four preliminary themes emerged: adaptation was narrated mainly as the worker's responsibility; obedience could be understood as a possible survival strategy; participants voiced concerns about identity and dignity; and peer encounters created valued opportunities to exchange experiences. These observations do not establish measurable improvements in gender awareness or sustained collective solidarity. The article proposes follow-up activities centred on care responsibilities, safe dialogue, voluntary needs assessment, multi-stakeholder partnerships, and participant-centred evaluation.Its contribution is a gender-sensitive rereading of existing programme data.

Keywords: Indonesian migrant workers; gender reflection; domestic and care work; citizenship education; community engagement

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Konsulat Jenderal Republik Indonesia Hong Kong pada 12 Juli 2026 melibatkan 55 pekerja migran Indonesia. Artikel ini menelaah kembali kegiatan tersebut melalui perspektif gender dan merumuskan implikasinya bagi program pengabdian berikutnya. Analisis kualitatif sekunder dilakukan terhadap dokumentasi kegiatan, informasi deskriptif tujuh perempuan yang diwawancarai berusia 29–40 tahun, serta lima pernyataan anonim peserta yang telah dimuat dalam publikasi sebelumnya. Pernyataan tersebut ditafsirkan dengan kajian pembagian kerja gender, kerja domestik dan perawatan, agensi, serta pendidikan kewarganegaraan kritis. Hasil pembacaan menunjukkan empat tema awal: adaptasi lebih banyak diceritakan sebagai tanggung jawab pekerja; kepatuhan mungkin menjadi strategi bertahan; muncul kekhawatiran mengenai identitas dan martabat; serta pertemuan antarpeserta dihargai sebagai ruang pertukaran pengalaman. Temuan tersebut belum membuktikan peningkatan kesadaran gender atau solidaritas kolektif yang berkelanjutan. Artikel ini mengusulkan pemetaan tanggung jawab perawatan, dialog yang aman, pengumpulan data sukarela, kemitraan multipihak, dan evaluasi yang berpusat pada peserta.-Sumbangan artikel ini adalah pembacaan ulang yang peka gender atas data kegiatan yang sudah ada.

Kata kunci: pekerja migran Indonesia; refleksi gender; kerja domestik dan perawatan; pendidikan kewarganegaraan; pengabdian masyarakat

1. PENDAHULUAN

Pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan di Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Hong Kong pada 12 Juli 2026 diikuti 55 pekerja migran Indonesia (PMI). Kegiatan ini menggabungkan materi Pendidikan Kewarganegaraan, diskusi pengalaman, studi kasus, dan refleksi adaptasi budaya menggunakan pendekatan *Appreciative Inquiry*. Artikel ini menelaah kembali pengalaman yang disampaikan peserta untuk mengidentifikasi persoalan gender yang relevan bagi pengembangan program. Bahan analisis berupa dokumentasi kegiatan, informasi karakteristik tujuh perempuan yang diwawancarai (usia 29–

40 tahun; lima berstatus janda), serta lima pernyataan anonim yang telah dimuat dalam publikasi kegiatan sebelumnya.

Pembacaan tematik menghasilkan empat pokok bahasan: penyesuaian terhadap tuntutan kerja, makna kepatuhan, kekhawatiran terhadap identitas dan martabat, serta nilai pertemuan untuk bertukar pengalaman. Peserta mengapresiasi kesempatan belajar dan berharap pertemuan serupa diadakan kembali. Berbeda dari laporan sebelumnya yang menekankan adaptasi budaya 4M, artikel ini mengajukan pembacaan tentang relasi gender dan implikasinya bagi desain pengabdian. Tindak lanjut yang diusulkan mencakup pemetaan kebutuhan, dialog aman, pengumpulan data sukarela, kemitraan layanan, dan evaluasi bertahap yang berpusat pada pilihan peserta.

Pengalaman migrasi kerja tidak dapat dilepaskan dari struktur gender yang membentuk akses pekerjaan, pembagian tanggung jawab perawatan, dan posisi tawar pekerja. Hong Kong tercatat sebagai tujuan penempatan terbesar PMI pada Januari–September 2025, dengan 52.693 penempatan atau sekitar 27% dari 196.355 penempatan nasional (Databoks, 2025). Pada Januari–April 2025, jumlah penempatan PMI perempuan secara nasional juga lebih tinggi daripada laki-laki (57.447 berbanding 31.680; GoodStats, 2025). Angka ini memang tidak dipilah menurut negara tujuan, tetapi cukup menggambarkan bahwa arus migrasi kerja Indonesia didominasi perempuan. Penelitian Constable (2007) menunjukkan bahwa kerja domestik migran di Hong Kong banyak dijalankan perempuan dari Indonesia dan Filipina.

Konteks kebijakan turut membentuk pengalaman tersebut. Berdasarkan ketentuan Hong Kong, pekerja rumah tangga asing terikat pada pekerjaan domestik penuh waktu bagi pemberi kerja tertentu dan, menurut kontrak standar ID 407, pada ketentuan tinggal di kediaman pemberi kerja (Immigration Department, n.d.-a, n.d.-b). Situasi bekerja sekaligus tinggal di ruang privat keluarga lain berpotensi mempersempit batas antara kehidupan personal dan pekerjaan~~,~~ meski kadarnya berbeda pada setiap pekerja.

Analisis Situasi Mitra

Mitra dan khalayak sasaran kegiatan adalah PMI di Hong Kong, termasuk peserta yang terhubung dengan Persatuan Mahasiswa Universitas Terbuka Hong Kong (Perma UTHK). Kegiatan diselenggarakan di KJRI Hong Kong dan diikuti 55 PMI. Tujuh peserta perempuan yang bekerja sebagai asisten rumah tangga atau perawat lansia diwawancarai untuk evaluasi. Persoalan yang relevan bukan hanya adaptasi lintas budaya, melainkan juga kemungkinan ketimpangan relasi kerja dan beban perawatan yang secara sosial dilekatkan pada perempuan (Moser, 1993; Yasnita dkk., 2026)~~, k~~arena itu, pengalaman hidup peserta dijadikan bahan belajar utama.

Kegiatan ini telah dibahas oleh Yasnita dkk. (2026) dengan penekanan pada Pendidikan Kewarganegaraan, adaptasi budaya 4M, dan *Appreciative Inquiry*. Artikel sekarang menggunakan kegiatan dan kutipan yang sama, tetapi mengajukan pertanyaan yang berbeda: bagaimana peserta menceritakan tuntutan penyesuaian, kepatuhan, identitas, dan kesempatan bertukar pengalaman bila dibaca dari perspektif gender?Sumbangannya terletak pada tafsir dan rancangan pengabdian lanjutan.

Istilah kesadaran gender dalam artikel ini menunjuk pada arah refleksi yang dapat dikembangkan dalam kegiatan berikutnya, sedangkan solidaritas menunjuk pada peluang membangun dukungan antarpeserta. Kegiatan awal tidak dirancang untuk mengukur perubahan kedua hal tersebut.

Artikel ini bertujuan mendeskripsikan pelaksanaan pengabdian kepada PMI di Hong Kong, menelaah pengalaman yang dikemukakan peserta melalui perspektif gender, dan merumuskan tindak lanjut yang lebih sesuai dengan kebutuhan pekerja migran perempuan. Perbedaan dengan publikasi terdahulu terletak pada fokus analisis. Model adaptasi budaya 4M tetap menjadi konteks pelaksanaan, sedangkan pembahasan kini diarahkan pada pembagian tanggung jawab, relasi kerja, agensi, serta rancangan dialog yang peka gender.

2. TINJAUAN LITERATUR

Tinjauan ini membahas migrasi perempuan, pembagian kerja gender, perkawinan dan keluarga, relasi kerja di rumah orang lain, kewargaan, dan ruang belajar yang peka gender. Bagian ini ditutup dengan kerangka pembacaan yang dipakai pada pembahasan.

2.1 Migrasi Perempuan

Piper (2008) membahas feminisasi migrasi dan dimensi sosial pembangunan di Asia. Constable (2007) menunjukkan hubungan antara mobilitas kerja, hubungan kuasa, dan kehidupan pekerja domestik migran di Hong Kong. Lindquist (2010) menguraikan cara industri perekrutan dan akses migrasi di Indonesia dibentuk oleh gender. Ketiganya mengingatkan bahwa keputusan bermigrasi dan memilih pekerjaan tidak lahir dari kemauan pribadi semata, tetapi dibentuk oleh struktur yang bergender.

2.2 Pembagian Kerja Gender dan Siapa yang Merawat

Moser (1993) membedakan peran produktif, reproduktif, dan pengelolaan komunitas yang dapat bertumpuk pada perempuan. Ia juga membedakan kebutuhan gender praktis, dukungan agar kebutuhan sehari-hari terpenuhi—dan kebutuhan gender strategis, yakni perubahan hubungan kuasa dan ketimpangan struktural. Suryakusuma (2011), melalui konsep ibuisme negara, menunjukkan bagaimana peran domestik perempuan dilembagakan dalam konstruksi sosial-politik Indonesia. Kerangka ini membantu membedakan intervensi yang sekadar memperlancar adaptasi dari intervensi yang memperluas pilihan dan posisi tawar.

Ketika kerja rumah tangga dan merawat lansia berpindah dari rumah sendiri ke rumah orang lain, Parreñas (2000, 2001) menggambarkan rantai tiga lapis: perempuan berkecukupan di negara tujuan, pekerja migran yang mengurus rumah tangga mereka, dan perempuan yang lebih miskin di negara asal yang tinggal untuk merawat keluarga si pekerja. Lewat wawancara, Parreñas memperlihatkan ketegangan yang dialami para pekerja, baik di rumah maupun di tempat kerja. England (2005) merangkum beberapa penjelasan mengapa kerja rumah tangga dan merawat lansia dibayar rendah: kerja ini dinilai rendah karena dikaitkan dengan perempuan, dan motif peduli para pekerjanya membuat pemberi kerja dapat membayar murah. England juga mencatat pandangan bahwa menjual sisi paling intim dari diri sendiri dapat melukai pekerja secara emosional.

Chant (2008) mengkritik kebijakan pengentasan kemiskinan yang justru memperbesar tanggung jawab perempuan atas kelangsungan keluarga. Bagi kegiatan pengabdian, kritik ini penting: melatih pekerja agar mampu menyesuaikan diri tidak boleh berujung pada membebankan seluruh penyesuaian kepada mereka. Pemberi kerja, agen, dan lembaga yang lebih berkuasa juga harus ikut menanggungnya.

2.3 Perkawinan, Keluarga, dan Migrasi Perempuan Indonesia

Migrasi memengaruhi dinamika keluarga secara berbeda menurut konteks sosial dan gender. Hugo (2002) mengulas dampaknya terhadap hubungan keluarga, pengasuhan, keputusan, dan sumber daya. Nisa (2013) memperlihatkan negosiasi identitas dan keputusan perkawinan pekerja migran perempuan Indonesia di Hong Kong. Kedua kajian ini mendorong kami menanyakan soal keluarga pada kegiatan berikutnya, tanpa mengandaikan bahwa status janda lima informan merupakan akibat migrasi.

2.4 Relasi Kerja yang Timpang di Rumah Orang Lain

Anderson (2000) menunjukkan bahwa nasib pekerja rumah tangga migran dibentuk oleh relasinya dengan pemberi kerja, dan relasi itu terjalin dengan aturan negara. Aturan Hong Kong menunjukkan hal ini. Pekerja harus tinggal di rumah pemberi kerja dan tidak boleh bekerja di tempat lain (Immigration Department, n.d.-a). Setelah kontrak selesai, atau paling lambat dua minggu sejak kontrak diputus, pekerja harus meninggalkan Hong Kong, dan selama masa itu tidak boleh bekerja dalam bentuk apa pun (Pemerintah HKSAR, 2025).

Constable (2007) menjadikan kedisiplinan dan kepenurutan sebagai tema tersendiri dalam kajiannya tentang pekerja rumah tangga di Hong Kong. Dengan aturan tersebut, kepatuhan dapat dibaca sebagai cara bertahan, bukan hanya sifat pribadi: pekerja yang kehilangan pekerjaan juga kehilangan hak tinggal dalam waktu singkat.

2.5 Kewargaan dan Pendidikan Kewarganegaraan yang Peka Gender

Kegiatan yang dilaporkan di sini berakar pada Pendidikan Kewarganegaraan, sehingga gagasan tentang kewargaan perlu ikut dibaca dengan lensa gender. Lister (2003) mengajukan kritik feminis terhadap gagasan kewargaan yang buta gender: warga yang dianggap universal, katanya, dalam praktik dibayangkan sebagai laki-laki. Ia juga menekankan bahwa pemisahan ruang publik dan privat menjadi pusat cara kewargaan dibangun. Bagi PMI perempuan, pemisahan itu nyata. Tempat kerja mereka adalah ruang privat keluarga lain, sehingga praktik kewargaan yang lazim dibayangkan, seperti berkumpul, bersuara, dan menuntut hak, harus dijalankan dari ruang yang bukan milik mereka. Karena itu, Pendidikan Kewarganegaraan bagi PMI perlu memperhatikan kewargaan siapa yang diajarkan dan di ruang apa kewargaan itu dapat dipraktikkan.

2.6 Pemberdayaan Perempuan dan Ruang Belajar yang Peka Gender

Kabeer (1999) mengukur pemberdayaan dari tiga hal: akses terhadap sumber daya sebagai prasyarat, kemampuan menentukan pilihan (agensi) sebagai proses, dan capaian yang dirasakan bermakna oleh perempuan itu sendiri sebagai hasil. Dengan ukuran ini, keberhasilan program tidak cukup dinilai dari materi yang tersampaikan. Freire (1970) memberi dasar pedagogisnya. Ia menolak pendidikan yang memperlakukan peserta sebagai wadah yang diisi dan mengusulkan pendidikan yang bertolak dari pengalaman peserta dan berlangsung sebagai dialog. Cornwall (2003) menambahkan peringatan bahwa "partisipasi" tidak otomatis memberi suara kepada perempuan; pertanyaannya selalu suara siapa dan pilihan siapa yang didengar.

Di Hong Kong sendiri, Law (2002) menunjukkan bahwa pertemuan hari Minggu pekerja rumah tangga Filipina di kawasan Central membentuk kehadiran kolektif di ruang publik kota, bahkan menjadi tempat berlangsungnya aksi politik. Pertemuan antarpekerja

perempuan, dengan demikian, dapat menjadi ruang yang bermakna dan perlu dirancang dengan sengaja.

2.7 Kerangka Pembacaan

Kerangka analisis terdiri atas tiga pertanyaan pemandu: (1) siapa yang dalam tuturan peserta ditampilkan sebagai pihak yang perlu menyesuaikan diri, dan apakah tanggung jawab bersama disebutkan (Moser, 1993; Chant, 2008); (2) bagaimana kepatuhan, identitas, dan martabat diartikulasikan dalam konteks relasi kerja (Anderson, 2000; Constable, 2007); serta (3) bagaimana peserta memaknai perjumpaan dan kemungkinan ruang belajar yang memberikan suara serta pilihan (Freire, 1970; Cornwall, 2003; Kabeer, 1999). Kerangka ini bersifat interpretatif, bukan instrumen pengukuran perubahan sikap.

3. METODE PELAKSANAAN

3.1 Khalayak Sasaran dan Mitra Kegiatan

Kegiatan ini dilaksanakan dalam skema Pengabdian kepada Masyarakat Kolaboratif Internasional ALPTKNI dengan sasaran PMI di Hong Kong. Kegiatan melibatkan 55 PMI, termasuk peserta yang terhubung dengan Perma UTHK, dan berlangsung di KJRI Hong Kong. Peserta wawancara seluruhnya perempuan (lihat 3.4).

3.2 Waktu, Tempat, dan Tahapan Persiapan

Kegiatan utama berlangsung pada 12 Juli 2026 di KJRI Hong Kong. Persiapan dimulai pada Februari 2026 melalui penyusunan proposal, koordinasi tim dan mitra, pengembangan materi, penyesuaian pendekatan dengan karakteristik PMI, serta penyiapan teknis. Rincian setiap sesi mengikuti laporan pelaksanaan terdahulu (Yasnita dkk., 2026).

Pelaksanaan diarahkan agar pengalaman kerja peserta menjadi bahan pembelajaran bersama. Materi disampaikan sebagai pemantik, kemudian peserta diberi kesempatan membahas kasus, menyampaikan pengalaman, dan merefleksikan langkah penyesuaian.

3.3 Metode Kegiatan

Metode pengabdian menggabungkan pemaparan materi Pendidikan Kewarganegaraan, diskusi partisipatif, studi kasus, dan refleksi pengalaman lintas budaya. Rangkaian pembelajaran mengacu pada *Appreciative Inquiry* melalui tahap Discover, Dream, Design, dan Destiny, sebagaimana dijelaskan dalam laporan kegiatan terdahulu (Yasnita dkk., 2026). Berbeda dari evaluasi awal yang memusatkan perhatian pada adaptasi budaya 4M, artikel ini menelaah dimensi gender yang dapat ditarik dari respons peserta. Karena tidak ada modul gender khusus pada kegiatan awal, usulan penguatan gender dalam artikel merupakan implikasi untuk program berikutnya.

3.4 Metode Evaluasi dan Analisis Data

Evaluasi kegiatan menggunakan wawancara dan respons reflektif setelah pelaksanaan. Dari 55 peserta kegiatan, tujuh perempuan berusia 29–40 tahun yang bekerja sebagai asisten rumah tangga atau perawat lansia diwawancarai secara purposif. Laporan kegiatan menyebut tingkat pendidikan rata-rata SMA serta lima orang berstatus janda. Karakteristik ketujuh informan ini tidak mewakili seluruh peserta secara statistik.

Artikel ini menggunakan analisis kualitatif sekunder. Sumber yang dapat diperiksa kembali berupa lima kutipan anonim dari publikasi Yasnita dkk. (2026), disertai gambaran tujuh informan wawancara. Penulis menandai ungkapan mengenai adaptasi, kepatuhan, jati diri, dan perjumpaan, lalu menghubungkannya dengan kerangka gender dan pendidikan kewarganegaraan dalam Bagian 2. Hasil pengelompokan berupa empat tema interpretatif

Kutipan yang digunakan berasal dari publikasi sebelumnya dan ditampilkan tanpa nama peserta. Penggunaan kutipan mengikuti persetujuan peserta dan ketentuan etik penyelenggara; identitas pribadi tidak dicantumkan. [Catatan tim penulis: cocokkan kalimat ini dengan dokumen persetujuan peserta.]

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pada 12 Juli 2026 di KJRI Hong Kong melibatkan 55 PMI. Bentuk aktivitas yang terdokumentasi meliputi penyampaian materi Pendidikan Kewarganegaraan dan adaptasi budaya 4M, diskusi, studi kasus, pertukaran pengalaman, serta refleksi dengan pendekatan Appreciative Inquiry (Yasnita dkk., 2026). Dua respons peserta secara khusus menunjukkan manfaat langsung yang mereka rasakan: memperoleh pengetahuan mengenai 4M dan kesempatan bertukar pengalaman dengan sesama PMI. Salah seorang peserta bahkan meminta agar kegiatan serupa lebih sering diselenggarakan. Respons ini menandakan bahwa format belajar bersama diterima peserta, meski belum dapat menjadi ukuran perubahan perilaku atau kondisi kerja.

Tabel 1 merangkum lima pernyataan peserta, tafsir gendernya, dan tindak lanjut yang diusulkan.

Tabel 1. Ringkasan pembacaan lima pernyataan peserta

Kutipan peserta (dipersingkat)	Tema interpretatif	Interpretasi gender (tentatif)	Usulan tindak lanjut
“adaptasi kami yang paling berat adalah tentang bahasa dan budaya kerja … kini saya lebih cepat bekerjanya”	Penyesuaian dipikul pekerja	Tuturan menampilkan adaptasi pekerja; respons pihak lain tidak diketahui.	Libatkan pemberi kerja dan agen penyalur sebagai bagian dari tanggung jawab bersama.
“kita lebih nurut dan pemalu, berbeda dengan pekerja migran lain yang lebih berani”	Kepatuhan sebagai strategi bertahan	Persepsi peserta mengenai kepatuhan; strategi bertahan masih hipotesis.	Bekali peserta dengan pengetahuan tentang hak dan cara menegosiasikan batas.
“ada juga beberapa PMI yang seolah kehilangan jatidiri … agar kami diingatkan kembali”	Kecemasan akan harga diri	Kekhawatiran tentang identitas; hubungan dengan kepatuhan belum terbukti.	Sediakan ruang refleksi berkala yang terlindungi.

Kutipan peserta (dipersingkat)	Tema interpretatif	Interpretasi gender (tentatif)	Usulan tindak lanjut
"bertukar cerita, pengalaman" dan "Sering-sering membuat acara seperti ini ya, Bu, kami pasti datang"	Perjumpaan antarperempuan	Apresiasi atas pertukaran pengalaman; belum membuktikan aksi kolektif.	Jadikan diskusi antarpeserta inti kegiatan dan jadwalkan pertemuan berkala.

4.1 Profil Informan

Tujuh informan yang diwawancarai adalah perempuan berusia 29–40 tahun yang bekerja sebagai asisten rumah tangga atau perawat lansia; pendidikan mereka dilaporkan rata-rata setingkat SMA. Lima informan berstatus janda. Data tidak menjelaskan kapan status perkawinan berubah, apakah perubahan itu berkaitan dengan migrasi, atau siapa yang menanggung kebutuhan keluarganya.

Bahan utama pembacaan gender adalah lima pernyataan yang telah diterbitkan dalam Yasnita dkk. (2026). Meski terbatas, kutipan ini membuka sejumlah persoalan yang layak ditelusuri. Empat tema yang disusun dari kutipan dirangkum dalam Tabel 1.

4.2 Beban Keluarga di Pundak Perempuan

Status janda pada lima informan menimbulkan pertanyaan tentang bentuk dukungan keluarga dan pembagian tanggung jawab perawatan, tetapi tidak dengan sendirinya menunjukkan bahwa mereka menjadi pencari nafkah tunggal. Untuk memahami pengalaman tersebut, diperlukan informasi tentang susunan keluarga, pekerjaan sebelum migrasi, tanggungan, dan cara keputusan migrasi diambil. Literatur gender membantu merumuskan pertanyaan itu, sementara jawabannya tetap harus datang dari informan.

Lapis pertama adalah norma: merawat rumah tangga dan orang di dalamnya dianggap tugas perempuan, lalu ditumpuk di atas peran mencari nafkah (Moser, 1993; Suryakusuma, 2011). Lapis kedua adalah pasar kerja: pekerjaan semacam itu dinilai rendah karena dikaitkan dengan perempuan (England, 2005), sementara jalur migrasi perempuan relatif mudah dibuka (Lindquist, 2010). Lapis ketiga adalah tidak adanya tanggung jawab bersama: ketika kemiskinan "terfeminisasi", perempuanlah yang diminta menjaga rumah tangga bertahan, padahal laki-laki, pemberi kerja, dan lembaga publik semestinya ikut memikul bebannya (Chant, 2008).

Ketiga lapis ini membantu menjelaskan pola umum, bukan riwayat masing-masing peserta. Hugo (2002) mengingatkan bahwa migrasi mengubah kepemimpinan rumah tangga, perkawinan, dan pengasuhan, dengan manfaat dan kerugian sekaligus. Nisa (2013) menunjukkan bahwa PMI perempuan di Hong Kong menegosiasikan keputusan perkawinan dan perceraiannya di tengah tekanan ekonomi dan sosial, sehingga mereka bukan sekadar korban keadaan. Bagi pengabdian, artinya jelas: setiap peserta datang membawa beban keluarga, dan beratnya tidak sama. Tiga pertanyaan layak diajukan secara hati-hati dan dengan persetujuan peserta pada kegiatan lanjutan: kapan status perkawinan berubah, siapa yang merawat tanggungan di Indonesia, dan ke mana penghasilan mengalir.

4.3 Bekerja di Rumah Orang Lain

Tujuh peserta wawancara bekerja di sektor rumah tangga atau perawatan lansia pada keluarga pemberi kerja. Ketentuan kerja dan tempat tinggal di Hong Kong memberi konteks struktural penting (Immigration Department, n.d.-a, n.d.-b). Namun, data kutipan yang tersedia belum mendokumentasikan jam kerja aktual, bentuk perawatan yang dilakukan, ataupun pengalaman spesifik atas pelanggaran hak. Karena itu, pembahasan relasi kuasa di sini membaca konteks, tidak menunjuk pemberi kerja tertentu.

Dalam gambaran Parreñas (2000), pekerja seperti peserta kegiatan ini berada di lapis tengah rantai kerja rumah tangga dan merawat lansia: di atas mereka ada perempuan berkecukupan yang dilayani, di bawahnya ada perempuan lain yang merawat keluarga si pekerja di negara asal. Siapa yang merawat keluarga tiap peserta di kampung halaman belum tercatat dalam data kegiatan ini; pertanyaan itu perlu diajukan langsung pada kegiatan lanjutan.

4.4 Adaptasi sebagai Beban Pekerja

Seorang peserta menuturkan:

> *"Di awal-awal bekerja di sini, adaptasi kami yang paling berat adalah tentang bahasa dan budaya kerja, orang Hongkong lebih disiplin dan cepat, sementara kita lebih santai, nah kini saya lebih cepat bekerjanya."*

Dalam kerangka adaptasi budaya 4M, pernyataan ini menggambarkan kemampuan pekerja menyesuaikan kecepatan dan cara kerja (Yasnita dkk., 2026). Dari perspektif gender, perhatian dapat diarahkan pada pihak yang diceritakan melakukan penyesuaian: peserta menyebut perubahan pada dirinya, tetapi tidak menjelaskan apakah pemberi kerja juga beradaptasi. ~~Kutipan ini belum cukup untuk memastikan pola hubungan kedua pihak.~~

Kemampuan menyesuaikan diri dapat menjadi sumber kebanggaan pekerja. Meski demikian, pembelajaran adaptasi akan lebih seimbang apabila juga membahas komunikasi dua arah, kesepakatan tugas, dan peran pemberi kerja maupun agen penyalur. Usulan tersebut sejalan dengan gagasan tanggung jawab bersama (Chant, 2008), tetapi pelaksanaannya masih membutuhkan kemitraan lanjutan.

4.5 ~~Pola Kedua:~~ Kepatuhan sebagai Cara Bertahan

Peserta lain menyampaikan:

> *"Menurut saya, mengapa orang Hongkong lebih suka dengan PMI, salah satunya adalah karena kita lebih nurut dan pemalu, berbeda dengan pekerja migran lain yang lebih berani."*

Peserta menghubungkan kesan "nurut dan pemalu" dengan penerimaan pekerja Indonesia oleh pemberi kerja. Ini adalah persepsi satu peserta, bukan perbandingan yang teruji. Dalam konteks ketergantungan hubungan kerja dan persyaratan izin tinggal, kepatuhan dapat diajukan sebagai kemungkinan strategi bertahan (Constable, 2007; Immigration Department, n.d.-a; Pemerintah HKSAR, 2025). Dugaan ini masih perlu dikonfirmasi melalui wawancara yang lebih mendalam.

Penyebutan "nurut dan pemalu" juga dapat dibaca secara kritis karena berisiko menormalkan stereotip tentang pekerja perempuan. Pendekatan pendidikan kewarganegaraan perlu menegaskan bahwa kemampuan beradaptasi tidak identik dengan kewajiban menerima

perlakuan tidak adil. Kritik ini berangkat dari kajian tentang konstruksi peran perempuan Indonesia (Suryakusuma, 2011).

4.6 ~~Pola Ketiga:~~ Menjaga Martabat

Seorang peserta menyampaikan:

> *"Kami akui, bahwa ada juga beberapa PMI yang seolah kehilangan jatidiri sebagai orang Indonesia, makanya pelatihan ini sangat diperlukan, agar kami diingatkan kembali."*

Dalam laporan awal, pernyataan ini digunakan untuk menjelaskan unsur "Menjaga Martabat" dalam kerangka 4M. Di sini, ungkapan peserta tentang "kehilangan jati diri sebagai orang Indonesia" dibaca sebagai kekhawatiran terkait identitas dan kebutuhan penguatan diri. Peserta tidak mengaitkannya secara langsung dengan kepatuhan atau pengalaman kerja tertentu. Kalimat "agar kami diingatkan kembali" memberi dasar yang lebih kuat untuk mengusulkan ruang refleksi identitas dan hak secara berkala.

Dalam kerangka Kabeer (1999), kebutuhan akan ruang refleksi adalah pintu masuk untuk membicarakan agensi, meski belum menjadi bukti bahwa agensi itu sendiri meningkat.

4.7 ~~Pola Keempat:~~ Perjumpaan Antarperempuan sebagai Ruang Belajar

Dua pernyataan peserta menunjuk ke arah yang sama:

> *"Saya sangat senang dengan acara ini, selain dapat bersilaturrahmi dengan teman-teman sesama PMI, kita juga dapat bertukar cerita, pengalaman. Apalagi narasumber memberikan kita pengetahuan baru tentang konsep 4M dalam proses adaptasi budaya."*
>
> *"Sering-sering membuat acara seperti ini ya, Bu, kami pasti datang."*

Kutipan pertama menunjukkan penghargaan peserta terhadap tambahan pengetahuan sekaligus kesempatan bersilaturahmi dan bertukar pengalaman. Kutipan kedua menyampaikan harapan agar kegiatan serupa diadakan kembali. Keduanya menguatkan alasan untuk melanjutkan pembelajaran partisipatif secara berkala.

Law (2002) menunjukkan bahwa pertemuan hari Minggu pekerja rumah tangga Filipina di Central menjadi kehadiran kolektif di ruang publik Hong Kong. Dalam skala kecil, kegiatan di KJRI memberi ruang serupa bagi PMI untuk saling bertemu. Menurut Lister (2003), pertemuan seperti ini dapat dibaca sebagai praktik kewargaan di ruang bersama, bukan di ruang privat tempat mereka bekerja. Freire (1970) menjelaskan mengapa ini penting secara pedagogis: pengetahuan yang membebaskan tumbuh dari dialog dan pengalaman peserta, bukan dari pemindahan isi dari narasumber ke pendengar. Cornwall (2003) mengingatkan agar kita selalu bertanya, di ruang yang kita buka, suara siapa yang terdengar. Seluruh informan adalah perempuan; apakah hal itu membuat mereka lebih terbuka masih perlu ditelusuri.

Perjumpaan ini baru merupakan benih dukungan sosial; solidaritas yang lebih kokoh, seperti saling bantu atau tindakan bersama, masih perlu dirawat dan dibuktikan.

4.8 Implikasi bagi Kegiatan Pengabdian Lanjutan

Dari pembacaan di atas, kami mengusulkan lima langkah untuk pengabdian berikutnya.

Pertama, pemetaan beban kerja dan perawatan melalui diskusi kasus tentang batas kerja, kebutuhan istirahat, dan tanggung jawab keluarga di negara asal, tanpa mengandaikan bahwa semua peserta memiliki tanggungan yang sama.

Kedua, ruang dialog yang aman berupa kelompok kecil dengan fasilitator yang sensitif gender, kesepakatan kerahasiaan, hak untuk tidak menjawab, dan jalur rujukan kepada layanan yang berwenang bila peserta mengungkap persoalan serius.

Ketiga, pengumpulan data yang sukarela dan proporsional. Informasi status perkawinan, tanggungan, riwayat migrasi, dan pengalaman kerja hanya dikumpulkan apabila relevan, dengan persetujuan sadar, tanpa identitas pada publikasi, dan dengan penyimpanan yang aman.

Keempat, kemitraan multipihak. KJRI, organisasi PMI, Perma UTHK, dan pihak relevan lainnya dapat diajak menyusun kanal informasi hak, konsultasi, dan dukungan, sesuai kewenangan masing-masing; keterlibatan agen atau pemberi kerja harus mempertimbangkan keamanan serta kerahasiaan peserta.

Kelima, evaluasi bertahap melalui asesmen awal–akhir tentang pemahaman hak dan pilihan layanan, refleksi peserta tentang rasa aman bersuara, serta tindak lanjut sukarela untuk menilai akses sumber daya, agensi, dan capaian bermakna (Kabeer, 1999). Indikator keluaran kegiatan perlu dibedakan dari perubahan jangka menengah.

Berdasarkan pembedaan Moser (1993), program awal terutama menyediakan dukungan praktis berupa informasi dan kesempatan berbagi. Intervensi berikutnya baru dapat disebut menyasar kebutuhan strategis jika memberi ruang untuk pilihan yang lebih bebas, posisi tawar, dan tanggung jawab yang lebih adil.

Untuk menilai kelayakan rancangan ini, tim dapat menggunakan tiga kelompok indikator: keluaran (jumlah peserta dan partisipasi dalam diskusi), hasil belajar langsung (pemahaman hak kerja, batas tugas, dan layanan dukungan), serta tindak lanjut sukarela (pemanfaatan informasi atau jejaring dukungan). Instrumen singkat sebelum dan setelah kegiatan dapat membantu membaca perubahan pengetahuan; wawancara susulan diperlukan jika program ingin menilai pengalaman penerapan dalam kehidupan kerja.

4.9 Keterbatasan

Penafsiran ini bertumpu pada lima kutipan anonim yang pernah diterbitkan serta informasi ringkas mengenai tujuh informan dari kegiatan dengan 55 peserta. Ketiadaan transkrip lengkap, pengukuran sebelum sesudah, dan tindak lanjut jangka panjang membatasi kedalaman penjelasan serta penilaian dampak. Karena itu, pembahasan ini lebih tepat dibaca sebagai peta persoalan bagi program berikutnya.

5. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian di KJRI Hong Kong mempertemukan 55 PMI dalam pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan dan adaptasi budaya berbasis pengalaman. Dari respons yang terdokumentasi, peserta menghargai tambahan pengetahuan, kesempatan bertukar cerita, dan kemungkinan pertemuan lanjutan. Pembacaan gender atas lima kutipan

yang pernah diterbitkan menyoroti empat persoalan: tuntutan adaptasi kerja, makna kepatuhan, kegelisahan terkait identitas, dan pentingnya ruang perjumpaan. Hasil tersebut memperluas arah pembelajaran dari adaptasi individual menuju pembahasan hak, relasi kerja, dan dukungan antarpeserta. Lima langkah yang ditawarkan artikel ini menunggu pembuktian di lapangan: dilaksanakan, dievaluasi, lalu diperbaiki.

Saran dan Rencana Tindak Lanjut

Tindak lanjut yang diusulkan meliputi: (1) modul dialog mengenai kerja domestik, perawatan, batas kerja, dan hak pekerja; (2) kelompok refleksi berkala dengan protokol keamanan dan kerahasiaan; (3) pengumpulan data kebutuhan secara sukarela dan minimal; (4) pemetaan mekanisme rujukan dan kemitraan bersama KJRI, Perma UTHK, serta organisasi PMI; dan (5) evaluasi berjenjang atas pengetahuan, agensi, jejaring dukungan, dan capaian yang dinilai bermakna oleh peserta. Implementasi, mitra pelaksana, jadwal, serta hasil evaluasi perlu dilaporkan pada publikasi pengabdian berikutnya.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis menyampaikan terima kasih kepada Asosiasi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Negeri Indonesia (ALPTKNI), Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Hong Kong, Persatuan Mahasiswa Universitas Terbuka Hong Kong (Perma UTHK), serta seluruh peserta PMI yang telah berpartisipasi dalam kegiatan dan bersedia berbagi pengalaman dalam wawancara mendalam.

7. DAFTAR PUSTAKA

Anderson, B. (2000). *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. Zed Books.

Chant, S. (2008). The ‘feminisation of poverty’ and the ‘feminisation’ of anti-poverty programmes: Room for revision? *Journal of Development Studies, 44*(2), 165–197. https://doi.org/10.1080/00220380701789810

Constable, N. (2007). *Maid to order in Hong Kong: Stories of migrant workers* (2nd ed.). Cornell University Press.

Cornwall, A. (2003). Whose voices? Whose choices? Reflections on gender and participatory development. *World Development, 31*(8), 1325–1342.

Databoks. (2025, 23 Oktober). *Top 10 destination countries for Indonesian migrant workers until September 2025* [Data BP2MI]. Katadata. https://databoks.katadata.co.id/en/employment/statistics/68f9929863b39/top-10-destination-countries-for-indonesian-migrant-workers-until-september-2025

England, P. (2005). Emerging theories of care work. *Annual Review of Sociology, 31*, 381–399. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122317

Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed* (M. B. Ramos, Trans.). Herder and Herder.

GoodStats. (2025, 24 Mei). *Hong Kong jadi favorit pekerja migran Indonesia 2025* [Data BP2MI]. https://goodstats.id/article/hong-kong-jadi-favorit-pekerja-migran-indonesia-2025-LdY90

Hugo, G. (2002). Effects of international migration on the family in Indonesia. *Asian and Pacific Migration Journal, 11*(1), 13–46. https://doi.org/10.1177/011719680201100102

Immigration Department. (n.d.-a). *Foreign domestic helpers*. Government of the Hong Kong Special Administrative Region. Diakses 26 Oktober 2026, dari https://www.immd.gov.hk/eng/faq/foreign-domestic-helpers.html

Immigration Department. (n.d.-b). *Standard employment contract and terms of employment for helpers* (ID 407). Government of the Hong Kong Special Administrative Region. Diakses 26 Oktober 2026, dari https://www.immd.gov.hk/eng/forms/forms/fdhcontractterms.html

Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change, 30*(3), 435–464. https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125

Law, L. (2002). Defying disappearance: Cosmopolitan public spaces in Hong Kong. *Urban Studies, 39*(9), 1625–1645. https://doi.org/10.1080/00420980220151691

Lindquist, J. (2010). Labour recruitment, circuits of capital and gendered mobility: Reconceptualizing the Indonesian migration industry. *Pacific Affairs, 83*(1), 115–132. https://doi.org/10.5509/2010831115

Lister, R. (2003). *Citizenship: Feminist perspectives* (2nd ed.). Palgrave Macmillan.

Moser, C. O. N. (1993). *Gender planning and development: Theory, practice and training*. Routledge.

Nisa, E. (2013). Sink or swim in marriage relationships: Indonesian female migrant workers in Hong Kong. Dalam K. Ishii (Ed.), *Dynamics of marriage migration in Asia* (Vol. 1, hlm. 35–61). Tokyo University of Foreign Studies.

Parreñas, R. S. (2000). Migrant Filipina domestic workers and the international division of reproductive labor. *Gender & Society, 14*(4), 560–580. https://doi.org/10.1177/089124300014004005

Parreñas, R. S. (2001). *Servants of globalization: Women, migration, and domestic work*. Stanford University Press.

Pemerintah HKSAR. (2025, 26 Maret). *LCQ15: Illegal stay and employment of foreign domestic helpers in Hong Kong* [Siaran pers]. https://www.info.gov.hk/gia/general/202503/26/P2025032600202.htm

Piper, N. (2008). Feminisation of migration and the social dimensions of development: The Asian case. *Third World Quarterly, 29*(7), 1287–1303. https://doi.org/10.1080/01436590802386427

Suryakusuma, J. (2011). *State ibuism: The social construction of womanhood in New Order Indonesia*. Komunitas Bambu.

Yasnita, Rakhmawati, S., Sugihartono, I., Setiadi, S., & Rohmah, N. (2026). Penguatan kepribadian sosial adaptif pekerja migran Indonesia melalui Pendidikan Kewarganegaraan dan *Appreciative Inquiry*. *Sarwahita: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 23*(2), 238–259. https://doi.org/10.21009/sarwahita.232.09