

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Migrasi merupakan suatu proses yang mempengaruhi setiap individu dengan ciri-ciri ekonomi, pendidikan, sosial, dan demografi tertentu. Mobilitas penduduk yang terjadi karena migrasi spontan, biasanya didasari oleh alasan ekonomi. Migrasi internasional menjadi sarana penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Indonesia sebagai negara berkembang adalah salah satu Negara dengan tingkat migrasi internasional yang tinggi setiap tahun. Tercatat Indonesia memulai pengiriman pekerja migran secara resmi sejak tahun 1970. Program ini ditetapkan untuk mengurangi jumlah pengangguran pada saat itu.<sup>1</sup>

Terbatasnya lapangan pekerjaan di dalam negeri disusul dengan meningkatnya angkatan kerja serta meningkatnya permintaan tenaga kerja pada negara maju dan ketersediaan tenaga kerja di negara berkembang membuat arus migrasi tenaga kerja keluar negeri menjadi faktor yang meningkatkan kegiatan migrasi Internasional. Kementerian Luar Negeri Indonesia mencatat kurang lebih dari 3.091.284 warga Negara Indonesia saat ini berada di luar negeri, dimana 58,9 persen diantaranya bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Jumlah migran dapat diperkirakan dua sampai tiga kali lebih tinggi, karena sebagian besar warga negara Indonesia tidak melaporkan ke Dinas Imigrasi.<sup>2</sup> Beberapa negara termasuk Indonesia, tenaga kerja yang bermigrasi merupakan pilihan utama untuk bertahan hidup, terutama bagi masyarakat di daerah pedesaan. Migrasi keluar negeri dilakukan sebagai alternatif lain ketika perubahan cuaca mengganggu produksi pertanian atau terjadi krisis ekonomi. Keluarga di desa bisa

---

<sup>1</sup>Farbenblum, dkk. 2013. *Akses Buruh Migran terhadap Keadilan di Negara Asal: Studi Kasus Indonesia*. New York: Open Society Foundation, p. 35.

<sup>2</sup>Vadlun, Fadlia. 2010. *Migrasi Wanita Dan Ketahanan Ekonomi Keluarga*. Palu: Media Litbang Sulteng.

bertahan hidup dengan mengandalkan kiriman uang dari keluarga yang bekerja di luar negeri.

Salah satu negara yang menjadi tujuan negara pengiriman Tenaga Kerja Indonesia adalah Hong Kong. Berdasarkan data dari BNP2TKI tahun 2017, Hong Kong menjadi Negara pilihan ketiga sebagai tempat bekerja yakni dengan presentasi 2.869 jiwa. Hong Kong adalah tujuan pekerjaan utama bagi pekerja rumah tangga migran, yang secara lokal disebut sebagai "pembantu rumah tangga asing" (FDH). Pada April 2018, ada hampir 380.000 pekerja rumah tangga migran yang secara resmi dipekerjakan di Hong Kong, yang merupakan 9% dari total populasi pekerja Hong Kong.<sup>3</sup>Negara tujuan bekerja di Hongkong, menjadi pilihan para TKI/TKW di luar Asia Tenggara. Alasan memilih negara ini karena memiliki standar dan system dalam mengurus tenaga kerja asing yang berada di negaranya, ada perlindungan khusus tenaga kerja wanita. Negara ini menetapkan gaji pekerja asing baik sector formal terlebih informal lebih tinggi; ada jaminan keamanan melalui perlindungan kerja oleh negara

Pilihan negara tujuan juga turut diperhitungkan, bekerja di Hong Kong dibandingkan negara lain relatif lebih aman, upahnya juga lebih tinggi, serta adanya kebebasan yang luar biasa dalam berbagai hal. Selain itu, Hong Kong juga menjunjung tinggi hak azasi manusia serta ketegasan dalam penindakan hukum yang berdasarkan laporan langsung dari para korban. Jenis pekerjaan yang ditawarkan pun tidak membutuhkan keahlian khusus namun dengan gaji lumayan besar sekitar RP 8 juta per bulan, misalnya sebagai pembantu rumah tangga (ART), perawat anak, perawat jompo, dan tukang kebun. Hong Kong merupakan wilayah istimewa di Negara China yang banyak mewarisi budaya Eropa dimana setiap rumah membutuhkan Pembantu Rumah Tangga, sedangkan mayoritas masyarakat China jarang yang berminat bekerja disektor tersebut. Hal ini membuka peluang para TKW bekerja di sana. Tidak hanya itu, regulasi maupun kebijakan pemerintah Hong Kong juga mendukung perlindungan tenaga kerja

---

<sup>3</sup>FADWU, Federation of Asian Domestic Workers Union. 2018. *Assesing Hong Kong Employment Agencies Compliance with the Code of Practice*. Research Report.

asing yang ada di wilayahnya. Ditambah lagi dengan Indonesia mengadakan Atase Ketenagakerjaan (Atnaker) dimana kewenangan Negara dalam melindungi TKI makin maksimal.<sup>4</sup>

Negara tujuan TKI yang memiliki serikat kerja terlebih dahulu harus memiliki nota kesepahaman (MoU) mengenai hal kedua hal tersebut. Oleh sebab itu, tidak semua negara pengguna TKI Indonesia memiliki serikat kerja. Untuk di Asia Tenggara itu sendiri, hanya Filipina sebagai negara pengirim yang memiliki serikat kerja diseluruh negara mitra kerjasamanya atau negara pengguna tenaga kerjanya.<sup>5</sup> Selain Atase Ketenagakerjaan (Atnaker), ada juga beberapa organisasi serikat kerja yang bekerja dengan baik berada di Hong Kong yang dikenal dengan Komunitas Pekerja migran-Hong Kong (KOBUMI-HK), organisasi ATKI (Asosiasi Tenaga Kerja Indonesia), Organisasi yang berada di Hong Kong kurang lebih telah melakukan beberapa hal seperti: *pertama*, a) membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha; b) mewakili pekerja/ pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan; c) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/ pekerja; d) mewakili pekerjaan/ pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial; e) melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. *Kedua*, berkewajiban Serikat Pekerja/ Serikat Pekerja: a) melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya; b) memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.

Setiap tahunnya, ratusan ribu Warga Negara Indonesia bermigrasi untuk bekerja menjadi pekerja migran. Mayoritas dari mereka adalah perempuan, yaitu diperkirakan sebanyak 72% dari jumlah total Pekerja Migran Indonesia. Fenomena tentang TKW

---

<sup>4</sup>Syaifud Adidharta. 2011. "Kebebasan Hong Kong Surganya Para TKI\_TKW Halaman All - Kompasiana." *Kompasiana.com*.

<sup>5</sup>Sitti Nurtina. 2018. "Analisis Kesepakatan Regulasi Perlindungan Pekerja Migran Tahun 2017 Di Asean." Universitas Muhammadiyah Yogyakarta..

memang selalu marakdiperbincangkan, salah satunya adalah terjadinya *feminisasi* tenaga kerja yaitu jumlah migran perempuan yang lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Dari seluruh pekerja migran perempuan tersebut, 92% diantaranya bekerja sebagai ART. Rata-rata dari pekerja perempuan berasal dari berbagai wilayah di Indonesia, terutama dari desa-desa. Indonesia salah satu negara pengirim pekerja migran, dengan jumlah pekerja migran khususnya perempuan cukup tinggi. Salah alasan utama meningkatnya presentase pekerja perempuan adalah tidak terlepas dari mode pembangunan patriarki yang merampas sumber-sumber kehidupan perempuan, hingga pada akhirnya semakin memperkuat feminisasi pemiskinan perempuan.<sup>6</sup>

Selama ini, konstruksi sosial dipahami menempatkan perempuan dalam domain rumah tangga dengan tugas atau kegiatan terkait dengan mengurus rumah tangga, suami dan anak. Sedangkan, laki-laki berada pada domain diluar kegiatan rumah tangga yaitu fokus pada ekonomi produktif dengan mencari nafkah untuk keluarga sesuai dengan perannya sebagai kepala rumah tangga. Sebab itu, keterlibatan perempuan dalam kegiatan-kegiatan ekonomi yang berpenghasilan, yang dalam konteks migrasi TKI perempuan sebagai pekerja migran luar negeri, menunjukkan bahwa domain kegiatan perempuan sudah meluas pada kegiatan-kegiatan ekonomi di luar rumah tangga.<sup>7</sup> Perempuan bekerja di luar negeri juga melibatkan pertimbangan negara mana yang akan menjadi tujuan. Pilihan terhadap Negara Hong Kong karena Negara ini cenderung aman dan ramah untuk perempuan dibandingkan Negara tujuan lain. Oleh karena itu, kondisi ini menjadilah yang penting untuk dipahami.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Solidaritas Perempuan. 2014. "Situasi Kekerasan Dan Pelanggaran Hak Buruh Migran Perempuan Dan Keluarganya Di Negara Asean.": 41. <http://www.solidaritasperempuan.org/sub/wp-content/uploads/2013/04/Situasi-Kekerasan-dan-Pelanggaran-Hak-Buruh-Migran-Perempuan-dan-Keluarganya.pdf>.

<sup>7</sup> Sitti Nurtina. "Female Labor Migration and Its Contribution to The Family Economy." *Jisiera* 4: 41–61.

<sup>8</sup> Kiranantika, Anggaunita. 2017. "Migrasi Internasional Pada Wanita Di Tulungagung : Sebuah Konstruksi Sosial." *Jurnal Sospol*, Vol. 3 No. 1 (Januari-Juni 2017), Hlm 26-41.

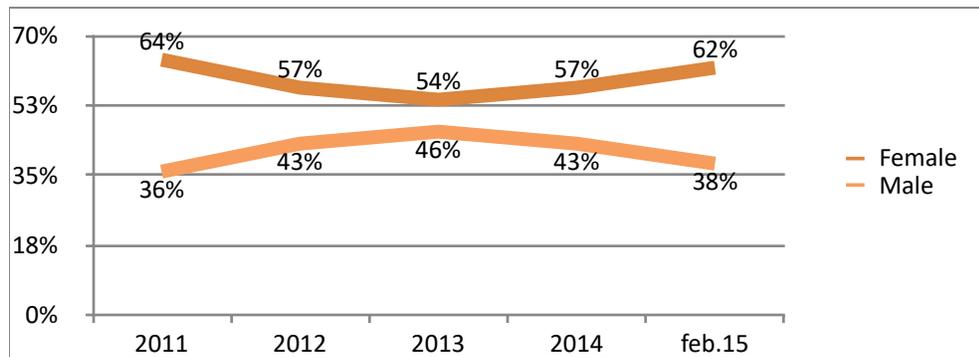
Keterlibatan perempuan dalam kegiatan ekonomi merupakan fenomena penting pada era globalisasi. Perempuan Indonesia perdesaan terutama kalangan menengah ke bawah hampir seluruhnya terlibat dalam kegiatan ekonomi. Mereka berupaya memperbaiki ekonomi keluarga hingga meninggalkan desa dan mencari. Sebagian besar perempuan yang memilih kerja diluar negeri berasal dari daerah-daerah termiskin di Indonesia. Pengangguran, kemiskinan, dan keterbatasan pendidikan formal merupakan factor penyebab semakin meningkatnya jumlah perempuan Indonesia yang berimigrasi, belum lagi dengan adanya peluang mendapatkan upah yang relatif tinggi dibandingkan di desa-desa mereka.<sup>9</sup>

Pekerja migran Indonesia adalah semakin feminisasi dan tidak terdokumentasi. Menurut IOM hampir 79% pekerja migran Indonesia adalah perempuan, sementara BNP2TKI menyebutkan lebih rendah, yaitu dengan perbandingan dari 56% untuk pekerja perempuan dan sisanya 44% sampai 46% adalah pekerja laki-laki. Perbedaan dari dua sumber tersebut adalah karena data dari BNP2TKI umumnya didasarkan pada catatan resmi, sementara pekerja Indonesia tidak berdokumen tidak tercatat dengan.<sup>10</sup> Namun terlepas dari perbedaan dua sumber data, tapi tetap bisa dilihat bahwa perempuan yang bekerja diluar negeri tetap lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Bisa dilihat dari data distribusi pekerja berdasarkan gender yang disajikan BNP2TKI dibawah ini.

---

<sup>9</sup>Sitti Nurtina. "Female Labor Migration and Its Contribution to The Family Economy." *Jisiera* 4: 41–61.

<sup>10</sup>Maksum, Ali, and Surwondo. 2017. "Suffer to Survive : The Indonesian Illegal Workers Experiences in Malaysia and Japan." Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. 8(1): 1–23.



Flowchart 1.1: The Distribution of Indonesian Migrant Workers Based on Gender

Source: (BNP2TKI, 2015)<sup>11</sup>

Dari grafik diatas bisa dilihat bahwa presentase keberadaan pekerja perempuan atau TKW di luar negeri lebih banyak dibandingkan laki-laki. Hal ini dikarenakan peluang kerja terbuka untuk perempuan lebih besar daripada laki-laki, terutama jenis pekerjaan disektor informal di rumah tangga seperti pembantu rumah tangga (*domestic workers*), pengasuh anak (*babysitter*). serta penjaga orang tua (*caregiver*).<sup>12</sup> Tersedianya kesempatan kerja untuk perempuan di luar negeri sangat dipengaruhi oleh pola pembangunan yang pesat dan transformasi struktural yang terjadi di negara-negara tujuan bekerja. Pertumbuhan ekonomi yang pesat dan meningkatnya kebutuhan hidup di negara-negara tersebut menjadi salah satu penyebab perempuan berpartisipasi dalam pasar kerja dan membangun karier di luar rumah. Hal ini menimbulkan kebutuhan akan pengganti peran mereka dalam urusan domestic.<sup>13</sup> Tidak hanya itu, perempuan di negara tujuan rata-rata meninggalkan jenis pekerjaan yang tidak terlalu membutuhkan keterampilan dan dengan tingkat upah yang rendah, sehingga membuka kesempatan untuk tenaga kerja migran. Dalam kasus migrasi TKI perempuan, upah yang rendah untuk ukuran negara tujuan masih lebih tinggi dibandingkan upah di daerah

<sup>11</sup>Ibid

<sup>12</sup> Raharto, Aswatini. 2017. "Pengambilan Keputusan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Perempuan Untuk Bekerja Di Luar Negeri : Kasus Kabupaten Cilacap ( Decision Making to Work Overseas Among Indonesian Women." 12(1): 39–54.

<sup>13</sup> Ibid

asal, sehingga menjadi faktor penarik yang penting dalam proses migrasi ini. Apalagi para pekerja perempuan rata-rata berasal dari desa maka tentu saja perbedaan upah akan sangat nampak .

Selama ini TKI ataupun TKW yang di beritakan baik media massa maupun online, laporan langsung dari pemerintah, maupun penelitian atau studi, lebih banyak membahas tentang permasalahan yang dialami oleh para pekerja. Belum ada studi yang fokus membahas keberhasilan atau kesuksesan para TKI dan TKW selama bekerja. Keberhasilan mereka dalam mengatualisasikan diri sebagai upaya dalam mewujudkan perubahan kearah yang lebih baik, karena keberadaaan mereka selama ini dipandang sebelah mata dianggap sebagai orang asing dalam suatu negara bukan sebagai actor dalam siklus ekonomi. Oleh karena itu, dengan keberhasilan mereka menjadi tenaga kerja di negara asing tentu akan membanggakan dirinya dan negara tempat mereka berasal. Salah satu contoh TKW yang berhasil di Hong Kong adalah Rina Sari, TKW asal Brebes ini berhasil meraih medali emas di ajang Taekwondo Competition Poomsae Master Hong Kong pada tahun 2017, dan masih banyak lagi cerita kesuksesan TKW yang lain.<sup>14</sup>

Dengan melihat potensi ini, para TKI maupun TKW diharapkan menjadi *agen of chance* atau agen perubahan sosial. Para TKW diharapkan mampu menjadi agen perubahan sosial untuk tenaga kerja Indonesia. Mereka tidak hanya mendapat uang, tetapi juga memiliki nilai tambah. Hal ini di setuju dengan pemerintah setempat yang mendukung para pekerja migran dan TKI yang mengorganisir diri dengan rapi. Inilah yang membedakan Hong Kong dengan negara – negara lain penerima TKI. Konjen RI berkewajiban secara maksimal kesempatan emas ini, kemudian Konjen RI atau swadaya TKI/TKW di Hong Kong mengadakan program untuk pengembangan diri lewat berbagai pelatihan, organisasi seni, budaya, agama, dan olahraga, pengelolaan gaji, serta pemberian edukasi mengenai hak dan kewajiban, serta cara melaporkan dan menghadapi

---

<sup>14</sup>TribunJogja.com. “Menyabet Emas Di Kejuaraan Taekwondo, TKI Asal Brebes Mengharumkan Nama Indonesia.” *tribunnews.com*.

masalah ketika mereka bekerja. Program ini bertujuan mempersiapkan masa depan TKI/TKW agar mampu mempersiapkan masa depan. Mereka dibekali ilmu pengetahuan agar ketika mereka kembali dapat memulai usaha untuk hidup mandiri dan tidak selamanya menjadi TKI.<sup>15</sup>

Melalui program yang di selenggarakan oleh KJRI di Hong Kong yang di mulai tahun 2007, perlahan-lahan para tenaga kerja mulai memahami dan menyadari apa yang menjadi hak dan kewajiban mereka selama bekerja di Hong Kong. Para pekerja Indonesia di Hong Kong khususnya perempuan para tenaga kerja mulai sadar untuk ikut berorganisasi, mulai aktif dalam mengikuti organisasi atau lembaga swadaya seperti International Migran Alliance (IMA), Komunitas Pekerja migran-Hong Kong (KOBUMI-HK), dan lain-lain. Kemudian, TKW mulai mengetahui hak-haknya sebagai pekerja, bagaimana mekanisme gaji, apa yang menjadi haknya pada saat bekerja, serta bagaimana melapor ketika terkena masalah. Berikutnya TKW sudah mulai memahami hak-hak dasar perempuan. Mereka mengetahui hak perempuan berbeda dengan laki-laki hal ini berkaitan dengan gender. Keadilan gender yaitu suatu pembagian kerja dilakukan untuk berbagi tanggung jawab perempuan dan laki-laki di mana pembagian tugas yang baik tidak mengabaikan hak, baik perempuan maupun laki-laki. Yang menjadi hak-hak dasar wanita sebagai pekerja adalah berhak cuti ketika haid, nifas, dan melahirkan, serta berhak melakukan tes kehamilan.

Wanita pada perkembangannya ingin mengaktualisasikan dirinya dalam pembangunan, dengan menjalankan peran transisinya sebagai tenaga kerja yang ikut aktif dalam menambah pendapatan dengan mencari nafkah. Pengetahuan dan kesadaran akan hak dan kewajiban sebagai pekerja serta keaktifan TKW dalam berorganisasi merupakan bentuk aktualisasi pengembangan diri menjadi *agen of chance* atau agen perubahan sosial. Berdasarkan fakta-fakta yang telah disebutkan sebelumnya, oleh

---

<sup>15</sup>Konjen RI Hong Kong. 2007. "Kami Ingin Jadi Agen Perubahan." *detikNews.com*.

karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana proses tenaga kerja wanita menjadi agen perubahan sosial dan apakah faktor-faktornya.

## B. RUMUSAN MASALAH

Merujuk pada permasalahan yang dikemukakan dalam latar belakang, maka rumusan masalah utama yang diajukan dalam penelitian tesis ini yaitu:

*“Bagaimana proses TKW menjadi agen perubahan sosial social di HongKong?”*

## C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam Tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses tahapan TKW menjadi agen perubahan sosial sosial.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang membuat TKW Hong Kong sukses.

## D. KONTRIBUSI PENELITIAN

Penelitian tesis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Secara akademik, riset ini dapat menunjukkan secara ilmiah bagaimana proses tahapan Wanita dari ibu rumah tangga biasa hingga menjadi Tenaga Kerja Wanita di luar negeri, serta faktor penentu keberhasilan TKW menjadi *social agent of chance*.
2. Secara praktis, sebagai bahan rujukan kepada *stakeholder* untuk mengambil kebijakan yang efektif dalam perlindungan Tenaga Kerja Wanita yang berdampak pada kesuksesan mereka dalam bekerja serta sebagai agen perubahan sosial.

Memberikan pemahaman kepada masyarakat terkait faktor-faktor yang membuat TKW sukses.

## E. STUDI PUSTAKA

Sebagai dasar untuk menjawab permasalahan yang dianalisis di dalam penelitian ini, penulis mencoba mencantumkan beberapa literatur terkait sebagai pembandingan guna menjawab permasalahan yang ada. Untuk membuktikan bahwa tulisan ini berbeda dengan hasil penelitian yang sudah ada.

Studi kritis yang dilakukan oleh Tuty Irawaty dan Ekawati Sri Wahyuni yang membahas mengenai Migrasi Internasional Perempuan Desa Dan Pemanfaatan Remitan Di Desa Pusakajaya, Kecamatan Pusakajaya, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. Migrasi internasional terjadi karena pertumbuhan penduduk yang tidak diimbangi dengan pertumbuhan kesempatan kerja. Bagi perempuan desa yang tidak memiliki banyak keterampilan, migrasi internasional adalah kesempatan emas untuk meningkatkan ekonomi keluarga mereka.



Gambar 1.1: Peta Desa Pusakajaya Subang

Faktor penyebab perempuan Desa Pusakajaya melakukan migrasi internasional tenaga kerja yang dilihat dari faktor pendorong dari daerah asal Desa Pusakajaya dan faktor penarik dari daerah tujuan dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan pekerjaan di daerah tujuan dengan upah yang tinggi dan semakin sempitnya lahan pertanian di daerah

asal serta ketidaktersediaan lapangan pekerjaan di daerah asal menjadi faktor penyebab utama bagi perempuan Desa Pusakajaya untuk bekerja ke luar negeri. Pemanfaatan remitan di Desa Pusakajaya dialokasikan dalam pemenuhan kebutuhan konsumsi, investasi pendidikan, investasi ekonomi, dan produksi, sedangkan untuk alokasi pemanfaatan remitan dalam bentuk investasi sosial (sumbangan untuk pembangunan desa) tidak ditemukan. Pemanfaatan remitan oleh keluarga migran di Desa Pusakajaya terfokus pada pemenuhan kebutuhan konsumsi dan investasi pendidikan.<sup>16</sup>

Studi kritis lain di lakukan oleh Anggaunita Kiranantika dengan judul Migrasi Internasional Pada Wanita di Tulungagung: Sebuah Konstruksi Sosial. Penelitian ini membahas Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, baik kategori legal maupun yang ilegal lebih banyak dari tenaga kerja wanita salah satunya berasal dari Kabupaten Tulungagung, Provinsi Jawa Timur. Di Negara Hongkong jumlah TKI asal Propinsi Jawa Timur paling banyak, yaitu mencapai sekitar 170.000 orang.



Gambar 1.2: Peta Kabupaten Tulung Agung

<sup>16</sup> Wahyuni, Tuty Irawaty dan Ekawati Sri. 2011. “Migrasi Internasional Perempuan Desa Dan Pemanfaatan Remitan Di Desa Pusakajaya, Kecamatan Pusakajaya, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat.” *Sodality: Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi, dan Ekologi Manusia* 05(03): 297–310.

Penelitian dilakukan untuk melakukan pencarian pada wanita di Kabupaten Tulungagung pada saat menjadi pekerja migran di Hongkong. Diamati setidaknya 20 informan dan melakukan wawancara mendalam, penelitian diidentifikasi melalui beberapa faktor yang mempengaruhi wanita yang ingin bekerja di Hong Kong berdasarkan konstruksi sosial, jaringan migran yang sukses di Hongkong telah memihak pada hak istimewa dan kehidupan yang nyaman, adanya bentuk-bentuk hubungan dengan menawarkan berbagai fasilitas, kemudahan dan kenyamanan yang dikenal dengan *social prestige* pada mereka yang bekerja sebagai pekerja migran dan kebutuhan dalam jangka panjang. Selain itu, standar gaji pekerja migran di Hong Kong sejak per 1 Oktober 2013 yaitu 4.010 Hong Kong Dollar (HKD) atau setara dengan Rp 6 juta/bulannya, dan berdasarkan undang-undang ketenakerjaan setempat mereka pun harus mendapatkan hak libur satu hari dalam seminggu.<sup>17</sup>

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Federation of Asian Domestic Workers Union (FADWU) yang berjudul *Assesing Hong Kong Employment Agencies Compliance with the Code of Practice*. Penelitian ini membahas mengenai penilaian kepatuhan agensi tenaga kerja Hong Kong dengan kode praktik. Selama lima tahun terakhir, sejumlah laporan penelitian substantif telah mendokumentasikan bahwa banyak agen ketenagakerjaan Hong Kong, bersama dengan agen rekrutmen rekanan mereka di negara asal, telah terlibat dalam praktik eksploitatif dan ilegal dalam perekrutan dan penempatan pekerja migran. Oleh karena itu, Departemen Tenaga Kerja HKSAR baru-baru ini mengambil tindakan untuk mencoba dan mengatasi masalah-masalah yang diidentifikasi dalam *Between a Rock and a Hard Place* dan laporan lainnya. Pada bulan April 2016, ia menerbitkan draft Kode Praktik untuk Agen Tenaga Kerja (CoP) dan melakukan konsultasi pada teks yang diusulkan dengan para pemangku kepentingan selama tiga bulan berikutnya. Pada Januari 2017, Departemen Tenaga Kerja memperkenalkan Kode Praktek baru. CoP menggarisbawahi persyaratan perundang-

---

<sup>17</sup> Kiranantika, Anggaunita. 2017. "Migrasi Internasional Pada Wanita Di Tulungagung : Sebuah Konstruksi Sosial." *Jurnal Sospol*, Vol. 3 No. 1 (Januari-Juni 2017), Hlm 26-41.

undangan yang ada, yang harus dipatuhi oleh agen ketenagakerjaan di Hong Kong (misalnya berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, Peraturan Agen Ketenagakerjaan, Ordonansi Imigrasi dan Data Pribadi (Privasi) Ordonansi), tetapi juga menetapkan standar minimum yang ditetapkan oleh agen tenaga kerja.<sup>18</sup>

**Tabel 1.1: Literature Review**

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Substansi Penelitian
1	Tuty Irawaty dan Ekawati Sri Wahyuni (IPB, 2011)	Migrasi Internasional Perempuan Desa Dan Pemanfaatan Remitan Di Desa Pusakajaya, Kecamatan Pusakajaya, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Faktor penyebab perempuan Desa Pusakajaya melakukan migrasi internasional.</li> <li>b. Faktor penarik (daerah tujuan) perempuan melakukan migrasi internasional.</li> <li>c. Pemanfaatan remitan di Desa Pusakajaya dialokasikan untuk memenuhi kebutuhan.</li> </ul>
2	Anggunita Kiranantika (UNM, 2017)	Migrasi Internasional Pada Wanita di Tulungagung: Sebuah Konstruksi Sosial	Faktor yang mempengaruhi wanita di Kabupaten Tulungagung yang ingin bekerja sebagai pekerja migran di Hong Kong berdasarkan konstruksi sosial.
3	Federation of Asian Domestic Workers Union (FADWU). (Research Report, 2018)	Assesing Hong Kong Employment Agencies Compliance with the Code of Practice.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menilai kepatuhan agensi tenaga kerja Hong Kong dengan kode praktik.</li> <li>b. Kebijakan pendisiplinan agensi-agensis tenaga kerja.</li> <li>c. Regulasi regulasi mengenai perlindungan tenaga kerja migran.</li> </ul>

*Literature review* diatas menunjukkan bahwa penelitian mengenai perlindungan TKI sudah banyak dilakukan, namun dari sekian banyak penelitian, sebagian besar

<sup>18</sup>(FADWU), Federation of Asian Domestic Workers Union. 2018. *Assesing Hong Kong Employment Agencies Compliance with the Code of Practice*.

hanya membahas tentang permasalahan TKI dari segala aspek yang terjadi selama bekerja diluar negeri. Hanya ada beberapa penelitian yang membahas keberhasilan perlindungan yang di capai dengan adanya beberapa cara untuk menghindari pengiriman TKI ilegal sehingga dapat meminimalisir adanya pelanggaran terhadap hak-hak TKI/TKW di luar negeri. Dari sekian banyak penelitian belum ada yang berfokus pada keberhasilan atau kesuksesan yang di raih TKI/TKW selama mereka bekerja. Oleh karena itu, peneliti telah mengembangkan pemikiran dengan meneliti proses tahapan TKI khususnya TKW sehingga menjadi agen perubahan sosial, serta tahap-tahap yang harus dilalui TKW untuk *menjadi agen of chance*.

## F. KERANGKA TEORITIK

Untuk menganalisa permasalahan mengapa Tenaga Kerja Wanita di Hong Kong berhasil menjadi agen perubahan sosial, maka penulis akan menggunakan teori dari para ahli yang sesuai dengan pembahasan yang diangkat.

### 1. Teori Migrasi Internasional

Migrasi internasional adalah suatu bentuk mobilitas penduduk yang melampaui batas-batas wilayah negara dan budaya.<sup>19</sup>Migrasi merupakan perubahan tempat tinggal secara permanen atau semi permanen dan tidak ada batasan jarak bagi perubahan tempat tinggal tersebut. Dalam pengertian yang demikian tersebut tidak ada pembatasan baik pada jarak perpindahan maupun sifatnya, serta tidak dibedakan antar migrasi dalam negeri dengan migrasi luar negeri.<sup>20</sup>Dengan kata lain, migrasi internasional sebagai

---

<sup>19</sup>Zlotnik, H, "Empirical Identification of International Migration System" dalam M. M. Ktitz et al. (ed), *International Migrations Systems: Global Approach*, 1992, Oxford, Clarendon Press

<sup>20</sup>Lee, E S, "A Theory of Migration" dalam Robin Cohen, *Theories of Migration*, 1996, Cheltenham, Elgar

suatu aktivitas perpindahan penduduk yang mencakup aspek perubahan tempat tinggal, tujuan migrasi, serta keinginan-keinginan untuk menetap ataupun tidak di daerah tujuan.

Migrasi internasional merupakan bagian integral dari globalisasi yang ditandai dengan semakin melebarnya, mendalamnya dan semakin cepatnya keterkaitan antara seluruh aspek kehidupan social kontemporer dunia. Proses migrasi internal dan internasional terjadi sebagai akibat dari berbagai perbedaan antara daerah asal dan daerah tujuan. Perbedaan ini disebabkan oleh faktor ekonomi, sosial dan lingkungan yang selalu mengalami perubahan. Beberapa studi migrasi menyimpulkan bahwa migrasi terjadi disebabkan oleh alasan ekonomi, yaitu untuk memperoleh pekerjaan dan pendapatan yang lebih tinggi sehingga akan meningkatkan kualitas hidup.

Migrasi tenaga kerja merupakan bagian dari proses migrasi internasional ini. Terjadinya migrasi tenaga kerja internasional antara lain dikarenakan ketidaksamaan tingkat upah yang terjadi secara global, hubungan ekonomi dengan negara penerima, termasuk juga masalah perpindahan modal, peran yang dimainkan oleh perusahaan multinasional, serta perubahan struktural dalam pasar kerja yang berkaitan dengan perubahan dalam pembagian kerja di tingkat internasional (*international division of labour*). Perpindahan penduduk dari negara pengirim (*sending country*) ke negara penerima tenaga kerja migran (*receiving country*) akan membuat Negara pengirim mendapat keuntungan berupa *remittance*, sedangkan Negara penerima akan mendapat keuntungan berupa pasokan tenaga kerja murah.

Migrasi internasional dengan alasan ekonomi sering dianggap sebagai *brain drain*, yaitu suatu eksodus tenaga kerja terampil dari negara berkembang ke negara maju dengan alasan untuk mencari penghidupan yang lebih baik. Namun, di Asia migrasi semacam ini banyak dilakukan oleh tenaga kerja tidak terampil (*unskilled workers*) dan setengah terampil (*semi-skilled workers*) dengan maksud untuk memperbaiki taraf hidup mereka. Meningkatnya permintaan tenaga kerja dan ketersediaan tenaga kerja menjadi faktor yang meningkatkan kegiatan migrasi

Internasional. Pelaku migrasi internasional adalah sebagian besar pekerja migran atau TKI baik laki-laki maupun perempuan. Perempuan atau laki-laki yang bermigrasi dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja dan mengirimkan penghasilannya ke negara asalnya. Perempuan memainkan peranan penting dalam migrasi internasional, terutama migrasi tenaga kerja yang sekarang sudah mencapai 70 persen dari jumlah keseluruhan tenaga kerja migran dari Indonesia.<sup>21</sup>

## **2. Konsep Perubahan Sosial**

Perubahan sosial merupakan fenomena kehidupan yang dialami oleh setiap masyarakat di manapun dan kapan pun. Setiap masyarakat manusia selama hidupnya pasti mengalami perubahan-perubahan dalam berbagai aspek kehidupannya, yang terjadi di tengah-tengah pergaulan (interaksi) antara sesama individu warga masyarakat, demikian pula antara masyarakat dengan lingkungan hidupnya. Kondisi kehidupan sosial yang demikian ini berkembang lebih lanjut, dan mengalami perubahan-perubahan yang didorong oleh faktor-faktor dari dalam maupun dari luar.<sup>22</sup> Perubahan sosial adalah perubahan yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian di antara unsur-unsur sosial yang berbeda di dalam kehidupan masyarakat, sehingga menghasilkan pola kehidupan yang baru (berbeda dengan pola kehidupan sebelumnya). Perubahan sosial mencakup perubahan dalam nilai-nilai sosial, norma-norma sosial, susunan lembaga kemasyarakatan, pelapisan sosial, kelompok sosial, interaksi sosial, pola-pola perilaku, kekuasaan dan wewenang, serta berbagai segi kehidupan masyarakat lainnya.

Manusia memiliki peran sangat penting terhadap terjadinya perubahan. Perubahan itu terjadi sesuai dengan hakikat dan sifat dasar manusia yang selalu ingin melakukan perubahan, karena manusia memiliki sifat selalu tidak puas terhadap apa yang telah dicapainya, ingin mencari sesuatu yang baru

---

<sup>21</sup>Elisabeth Dewi. 2013. Migrasi Internasional dan Politik Luar Negeri Indonesia. Jurusan Hubungan Internasional, Universitas Katolik Parahyangan

<sup>22</sup>Tahir Kasnawi & Sulaiman Asang. 2014. *Konsep dan Pendekatan Perubahan Sosial*. IPEM4439/MODUL 1

untuk mengubah keadaan agar menjadi lebih baik sesuai dengan kebutuhannya. Perubahan sosial merupakan perubahan-perubahan yang terjadi dalam struktur dan fungsi masyarakat. Misalnya, timbulnya pengorganisasian buruh dalam masyarakat kapitalis telah menyebabkan perubahan dalam hubungan-hubungan antara buruh dengan majikan, dan seterusnya menyebabkan perubahan-perubahan dalam organisasi ekonomi dan politik.<sup>23</sup>

Tenaga Kerja Wanita untuk menjadi agen perubahan sosial mengalami proses perubahan sosial. Pada awalnya kehidupan TKW hanya beraktifitas dan berkegiatan seputar pekerjaannya saja. Sehingga, ketika terjadi masalah atau eksploitasi terhadap dirinya, dia tidak mengetahui langkah apa yang sebaiknya dilakukan. Lalu seiring berkembangnya pergaulan dengan TKW maupun aktivis eks TKW, mengubah pola pikir seorang migran perempuan. Seperti halnya TKW yang menjadi responden dalam penelitian ini mereka mengalami pergolakan social. Dari semula tidak tau apa-apa mengenai banyak hal terkait hak dan kewajibannya sebagai pekerja. Sehingga, ketika mendapat pengetahuan yang diperoleh misalnya di organisasi, menjadikan mereka individu yang lebih mawas diri. Mereka sudah mengetahui apa yang harus dilakukan ketika memiliki masalah. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh menjadikan mereka memiliki pilihan untuk menjadi seorang yang berdaya guna baik untuk menjadi seorang aktivis pembela TKW lain maupun tampil sebagai *entertainer*, yang bisa dijadikan contoh atau panutan oleh tenaga kerja yang lain.

### 3. **Konsep *Agent of Change***

Perubahan bersifat dinamis yaitu suatu fenomena yang pasti terjadi dan akan terus terjadi. Perubahan merupakan pembawaan alamiah yang timbul dalam proses perjalanan kehidupan manusia dan peradaban manusia. Yang namanya perubahan ataupun perkembangan tidak dapat dihindari. Didalam era globalisasi yang mendunia

---

<sup>23</sup> Nur Djazifah ER. 2012. *Proses Perubahan Sosial Di Masyarakat*. Modul Pembelajaran Sosiologi. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Negeri Yogyakarta.

saat ini, perubahan terus bergerak cepat baik itu dalam produk baru, pasar baru, cara berfikir dan kompetensi baru, serta teknologi yang semakin canggih. Perubahan tersebutlah dapat menjadi peluang atau mungkin bisa menjadi sebuah tantangan dalam menghadapi persaingan-persaingan yang ketat.

Usaha yang dilakukan dalam pembangunan suatu masyarakat ditandai dengan adanya sejumlah orang yang menggerakkan dan menyebarluaskan proses perubahan tersebut. Mereka inilah dinamakan sebagai agen perubahan. Seorang agen perubahan sosial harus mampu menanamkan karakteristik dalam dirinya agar menjadi panutan atau teladan bagi sekelompok orang yang menjadi target perubahannya. Agen perubahan sosial selalu menanamkan pada dirinya sikap optimis demi terciptanya sebuah perubahan yang diharapkannya. Para individu atau kelompok yang diberi tanggung jawab untuk mengubah perilaku atau untuk melakukan perubahan dinamakan agen perubahan sosial. Para ahli ilmu jiwa dan para konsultan, sering diminta bantuan mereka pada organisasi-organisasi sebagai agen-agen perubahan sosial guna menghadapi bahkan mengikuti perubahan.<sup>24</sup>

Berikut dibawah ini merupakan fungsi-fungsi dari agen perubahan atau Agent of Change adalah sebagai berikut:

- 1) Resources Linker (Sumber-sumber), sebagai penghubung dengan sumber-sumber yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang terjadi.
- 2) Process Helper (Memberikan pertolongan), sebagai tokoh yang membantu dalam proses perubahan.
- 3) Solution Giver (Memberikan solusi), memberikan solusi dalam suatu pemecahan masalah yang terjadi.

---

<sup>24</sup> Winardi, Prof J. 2005. "( Management of Change )." In *Cetakan Ke-1*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 184.

- 4) Catalyst (Penghubung), menggerakkan suatu masyarakat untuk melakukan perubahan.

Kunci keberhasilan Agen perubahan sosial melakukan perubahan sikap dan perilaku Komunitas Sosial target perubahan bergantung pada seberapa jauh upaya *Agen perubahan sosial* melakukan pendekatan pada komunitas target perubahan. Ada beberapa faktor penentu keberhasilan agen perubahan sosial:<sup>25</sup>

- 1) Ethos Kerja Agen perubahan sosial (*Change Agent Effort*)

Agen perubahan sosial akan berhasil melakukan perubahan sikap / perilaku komunitas sosial target perubahan sejalan dengan seberapa sering mereka berhubungan dengan kelompok social target perubahan, semakin tinggi frekuensi hubungan Agen perubahan sosial dengan Komunitas Sosial target perubahan akan semakin tinggi keberhasilan Agen perubahan sosial. Sehubungan dengan itu maka keberhasilan Agen perubahan sosial diukur berdasarkan seberapa besar kelompok masyarakat mengadopsi perubahan akibat lahirnya Inovasi / Kebijakan Publik.

- 2) Orientasi Komunitas Sosial Target Perubahan (*Client Orientation*)

Posisi *Agen perubahan sosial* berada di tengah, yaitu antara *Innovator / Regulator* dengan *Komunitas Sosial* target perubahan, sehingga *Agen perubahan sosial* sering dalam posisi yang berlawanan, disatu sisi *Innovator / Regulator* menghendaki sikap perilaku tertentu, disisi lain *Komunitas Sosial* target perubahan mengharapkan perilaku yang berbeda. Agen perubahan sosial akan lebih berhasil apabila lebih berorientasi pada *Komunitas Sosial* target perubahan daripada memenuhi harapan *Innovator / Regulator*.

- 3) Kompatibilitas Inovasi Dengan Kebutuhan Komunitas Sosial Target Inovasi / Kebijakan Publik (*Compatibility with Client's Needs*)

---

<sup>25</sup>Juwita, Rahma, Nelfa Roza, and Ikhsan Mulkhairi. 2019. "Artikel Konsep Dan Peranan Agen Perubahan." : 1-3.

Agen perubahan sosial sering dihadapkan dengan kesulitan mengidentifikasi kebutuhan Komunitas Sosial target perubahan. Setiap perubahan yang mengabaikan begitu saja kebutuhan Komunitas Sosial target perubahan akan mengalami kegagalan. Sebaliknya apabila Agen Perubahan memperhatikan apa yang sesungguhnya kebutuhan Komunitas Sosial target perubahan dan sebisanya terdapat kompatibilitas (*compatibility*) antara perubahan yang diharapkan Innovator / Regulator dengan kebutuhan Komunitas target perubahan. Semakin tinggi kompatibilitas antara perubahan yang diharapkan dengan kebutuhan Komunitas target perubahan akan semakin berhasil.

#### 4) Rasa Empathy (*Change Agent Empathy*)

Rasa empathy adalah kemampuan seseorang untuk menempatkan diri dalam posisi orang lain dan merasakan suka dukanya dalam posisi itu. Dengan demikian apabila Agen perubahan sosial tidak mampu ber empathy pada orang lain khususnya Komunitas Sosial target perubahan, maka dapat dipastikan Komunitas target cenderung menolak berubah. Rasa empathy Agen perubahan sosial terhadap masalah yang dihadapi / dirasakan oleh Komunitas target perubahan akan lebih berhasil daripada mereka yang tidak ber empathy.

Kisah nyata para TKW yang memiliki prestasi di beberapa bidang diharapkan menjadi contoh oleh pekerja migrant lain. TKW yang sukses sepenuhnya berhasil atas campur tangan pemerintah Indonesia dan Hong Kong yang membuat regulasi yang cukup mendukung migran. Pemerintah Hong Kong yang mendukung para pekerja migran untuk mengorganisir diri dengan rapi dan memberikan ruang pekerja migrant untuk mengaktualisasikan diri. Kondisi TKW yang seperti ini pemerintah Indonesia mengajak pekerja untuk menjadi *agen of chance* atau agen perubahan sosial. Para TKW diharapkan mampu menjadi agen perubahan sosial untuk tenaga kerja Indonesia. Mereka tidak hanya mendapat uang, tetapi juga memiliki nilai tambah.

Di Hong Kong pemberitaan TKW yang mengalami masalah seiring dengan pemberitaan TKW yang berprestasi atau aktif dalam mengaktualisasikan diri. Pemberitaan mengenai keberhasilan mereka dalam mengaktualisasikan diri sebagai upaya dalam mewujudkan perubahan kearah yang lebih baik sudah beberapa kali disiarkan baik dalam televisi dan media online mupun cetak. Contoh keberhasilan menunjukkan bakat, berupa mendapat prestasi dengan meraih medali emas Taekwondo Competition Poomsae. Tidak hanya itu, keberhasilan aktualisasi diri bentuk lain adalah TKW untuk ikut berorganisasi pada salah satu asosiasi pekerja migrant di Hong Kong, serta mereka yang mulai mempunyai kesadaran gender dengan memahami hak-hak sebagai pekerja perempuan. Hal-hal positif ini diperoleh atas dukungan pemerintah Indonesia dan pemerintah Hong Kong. Berangkat dari fakta-fakta keberhasilan aktualisasi diri dan potensi mereka pemerintah Indonesia mengarahkan dan mendukung sepenuhnya TKW untuk menjadi *agent of change* agar menjadi contoh untuk tenaga kerja yang lain. Untuk mencapai apa yang diharapkan, pemerintah Indonesia memfasilitasi dan memwadahi para TKW untuk menunjukkan potensi diri. Oleh karena itu, dengan keberhasilan mereka menjadi tenaga kerja di negara asing tentu akan membanggakan dirinya dan negara tempat mereka berasal.

## G. HIPOTESA

Hipotesa yang dapat dikemukakan pada tesis ini adalah: proses tenaga kerja wanita menjadi agen perubahan sosial sosial dan faktor yang mempengaruhi ada tiga, yaitu:

1. Tenaga Kerja Wanita menjadi tulang punggung keluarga.
2. Tenaga Kerja Wanita menginisiasi untuk berorganisasi.
3. Tenaga Kerja Wanita mempunyai kesadaran gender .

## H. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.<sup>26</sup>

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kualitatif, dengan menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis, serta dengan cara mengamati tingkah laku objek yang diteliti.

### H.1 Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam tesis ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Tenaga Kerja Wanita di Hong Kong. Sedangkan, subjek penelitian merupakan individu atau kelompok yang dijadikan unit atau satuan (kasus) yang akan diteliti. Subjek pada tesis ini adalah individu atau kelompok yang bersinggungan langsung dengan objek penelitian. Subjek dalam tesis ini adalah yaitu NGO Infest dan EksTenaga Kerja Wanita.

#### a. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yakni sumber data primer dan sekunder.

##### 1. Data Primer

Data primer diperoleh dari sumber data pertama atau tangan pertama di lapangan atau yang langsung dari sumbernya. Dalam hal ini diperoleh melalui wawancara yang dilakukan dengan NGO Infest dan Eks Tenaga Kerja Wanita sebagai praktisi yang memiliki wawasan langsung terkait dengan faktor penentu TKW menjadi agen perubahan sosial. Dengan kata lain, data primer diperoleh dari perspektif praktisi.

##### 2. Data Sekunder

---

<sup>26</sup> Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. ed. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.

Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan secara langsung dari sumbernya yaitu literatur yang menunjang tesis. Penelitian ini menggunakan data sekunder, dengan melalui buku, dokumen, jurnal, artikel, surat kabar dan dokumen lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

#### b. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode wawancara dan penelitian kepustakaan (Library Research).

Instrumen Pengumpulan Data. Instrumen dalam penelitian ini adalah pertanyaan tertulis yang disiapkan oleh peneliti untuk dijawab narasumber yang digunakan pada saat wawancara dan tape recorder maupun Handphone untuk merekam pembicaraan dengan narasumber.

#### c. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode pendekatan kualitatif dengan teknik analisis interaktif Miles dan Huberman (2013). Model ini terdiri dari 4 komponen analisis yaitu/; pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis ini mampu menunjang penelitian kualitatif yang dilakukan oleh peneliti.<sup>27</sup>

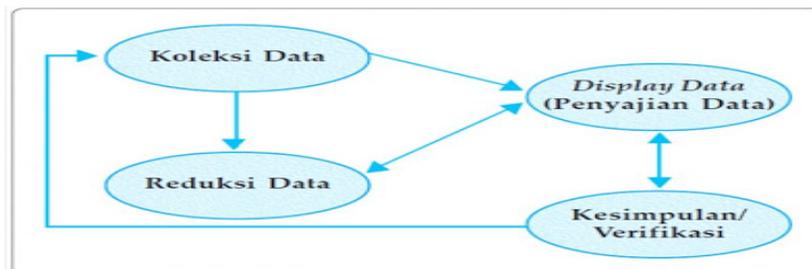
- 1) Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya.
- 2) Reduksi data, yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi, data kasar yang ada dilapangan langsung, dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian. Jadi, analisis menggunakan reduksi data yang bertujuan untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, meringkas serta membuang data yang

---

<sup>27</sup> Miles, Matthew B, A Michael Huberman, and Johnny Saldaña. 2013. *Qualitative Data Analysis*. Edition 3. ed. Los Angels: SAGE Publications, Inc.

tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga pada akhirnya peneliti dapat menarik kesimpulan akhir.

- 3) Penyajian data, yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau tabel. Oleh karena itu, penyajian data dilakukan dengan menyusun berbagai informasi ataupun data yang telah diperoleh sehingga memudahkan peneliti menuju penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan.
- 4) Penarikan kesimpulan, yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung dilapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat. Dengan kata lain, penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.



Bagan 5.3 Analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman.  
Sumber: Prof. Dr. Sugiyono, 2005

## I. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pembahasan, penulis membagi tulisan ini menjadi 5 (lima) bab:

### **BAB I:** PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, studi pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II:** TENAGA KERJA WANITA INDONESIA DI HONG KONG

Bab ini menjelaskan tentang menjadi TKW dan keputusan TKW bekerja di Hong Kong.

**BAB III:** FAKTOR PENDUKUNG TKW MENJADI AGEN PERUBAHAN SOSIAL

Bab ini menjelaskan tentang factor-faktor pendukung yang mendorong TKW menjadi agen perubahan sosial.

**BAB IV:** PROSES TENAGA KERJA WANITA MENJADI AGEN PERUBAHAN SOSIAL

Bab ini membahas jawaban dari rumusan masalah penelitian tentang Tenaga Kerja Wanita di Hong Kong sebagai agen perubahan sosial.

**BAB V:** KESIMPULAN

Pada bab terakhir ini yang berisi kesimpulan dan saran sebagai sumbangsi terhadap pemikiran berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan permasalahan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.