



Penguatan Quality of Work Life untuk Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong Berbasis Komunitas dan Psikoedukasi

Saiful Anwar^{1*}, Sri Utaminingsih², Rin Indayani², Batseva cheng Cristina³

^{1,2}Prodi Manajemen Pendidikan S2 Universitas Pamulang

³Indonesia International School Hongkong

dosen00902@unpam.ac.id

ABSTRACT

*This Community Service is an implementation of research entitled *The Influence of Quality of Work Life and Organizational Culture on Professional Commitment*. Indonesian Migrant Workers are one of the backbones of the national economy and Hong Kong is one of the main destinations for migrant workers from Indonesia. The migrant worker community and civil society organizations in Hong Kong play a crucial role in assisting Indonesian migrant workers. In this context, the role of the community, non-governmental organizations, and the state is crucial in efforts to improve the quality of life and work of Indonesian migrant workers. The Indonesian migrant community in Hong Kong has demonstrated high solidarity through educational, spiritual, and advocacy activities. Through a structured and participatory online workshop approach, it is hoped that the quality of life and work of Indonesian migrant workers in Hong Kong can be significantly improved. Not only does this program provide knowledge and skills, it also serves as an empowerment space that builds solidarity, self-confidence, and personal resilience in facing the challenges of life abroad*

Keywords: Quality Of Work Life; Indonesian Migrant Workers; Community; Psychoeducation

ABSTRAK

Pengabdian kepada Masyarakat ini merupakan implementasi dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Profesi. Faktor-faktor seperti keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri, dorongan ekonomi keluarga, serta harapan akan penghasilan yang lebih baik menjadi pendorong utama migrasi tenaga kerja ke wilayah ini. Komunitas pekerja migran dan organisasi masyarakat sipil di Hong Kong memegang peran penting dalam membantu PMI. Dalam konteks ini, peran komunitas, organisasi non-pemerintah, dan negara sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas hidup dan kerja PMI. Komunitas PMI di Hong Kong telah menunjukkan solidaritas yang tinggi melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat edukatif, spiritual, maupun advokasi. Melalui pendekatan workshop online yang terstruktur dan partisipatif, diharapkan kualitas hidup dan kerja PMI di Hong Kong dapat ditingkatkan secara signifikan. Tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan, program ini juga berfungsi sebagai ruang pemberdayaan yang membangun solidaritas, kepercayaan diri, dan ketahanan pribadi dalam menghadapi tantangan hidup di luar negeri

Kata kunci: Quality Of Work Life; Pekerja Migran Indonesia; ;Komunitas; Psikoedukasi

PENDAHULUAN

Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong merupakan salah satu komunitas migran terbesar yang berkontribusi secara signifikan terhadap sektor domestik di wilayah tersebut. Data menunjukkan bahwa mayoritas PMI yang bekerja di Hong Kong adalah perempuan yang dipekerjakan sebagai pekerja rumah tangga (PRT) melalui sistem kontrak kerja resmi. Tingginya minat masyarakat Indonesia untuk bekerja di Hong Kong didorong oleh beberapa faktor, antara lain terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri, daya tarik penghasilan yang relatif tinggi, serta adanya sistem hukum ketenagakerjaan yang secara formal melindungi hak-hak pekerja migran. Meskipun secara regulatif Hong Kong memiliki sistem perlindungan tenaga kerja yang lebih baik dibandingkan negara tujuan lainnya, pada praktiknya masih banyak ditemukan permasalahan yang menempatkan PMI dalam posisi rentan, baik secara sosial, ekonomi, maupun psikologis. Permasalahan yang dihadapi oleh PMI di Hong Kong bersifat multidimensional. Di satu sisi, para pekerja dihadapkan pada tantangan dalam menjalani hubungan kerja dengan majikan yang sering kali dipengaruhi oleh perbedaan budaya, bahasa, serta ekspektasi kerja yang tidak realistik. Banyak PMI mengalami tekanan dalam bentuk jam kerja panjang, kurangnya waktu istirahat, serta beban kerja berlebihan yang berdampak pada kesehatan fisik dan mental. Selain itu, sistem perekrutan yang masih sarat dengan praktik tidak etis seperti pemotongan gaji, biaya penempatan tinggi, hingga kontrak yang tidak transparan turut memperburuk kondisi kerja mereka. Di sisi lain, keterbatasan akses terhadap informasi hukum, layanan kesehatan, pendidikan non-formal, serta dukungan psikososial semakin memperkuat posisi marginal PMI di lingkungan tempat mereka bekerja.

Permasalahan Quality of Work Life (QWL) yang dihadapi oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong mencerminkan kompleksitas relasi antara kondisi kerja, kesejahteraan psikososial, dan ketahanan hidup di lingkungan asing. Salah satu aspek utama yang mempengaruhi rendahnya QWL PMI adalah beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang tidak fleksibel. Sebagai pekerja rumah tangga, mayoritas PMI diharuskan tinggal di rumah majikan, yang membuat batas antara ruang kerja dan ruang pribadi menjadi kabur. Banyak pekerja mengalami kesulitan mendapatkan waktu istirahat yang cukup, bahkan hak dasar seperti hari libur mingguan tidak selalu diberikan sesuai ketentuan hukum. Tekanan pekerjaan ini tidak hanya berdampak pada kondisi fisik, tetapi juga mengganggu

keseimbangan mental dan emosional pekerja, terlebih ketika mereka tidak memiliki akses terhadap dukungan sosial yang memadai.

Dalam konteks ini, peran komunitas, organisasi non-pemerintah, dan negara sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas hidup dan kerja PMI. Komunitas PMI di Hong Kong telah menunjukkan solidaritas yang tinggi melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat edukatif, spiritual, maupun advokasi. Salah satu bagian masyarakat yang ikut berperan aktif dalam mengurai masalah *quality of work life* adalah Indonesia International School Hong Kong (IISHK). IISHK memiliki peran strategis dalam pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI), tidak hanya sebagai institusi pendidikan formal bagi anak-anak warga Indonesia di Hong Kong, tetapi juga sebagai pusat kegiatan komunitas yang bersifat edukatif, kultural, dan sosial. Dalam konteks pemberdayaan PMI, IISHK secara aktif membuka ruang partisipasi bagi para pekerja migran melalui penyelenggaraan berbagai program pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan kapasitas yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kerja mereka. Sekolah ini sering menjadi tempat berlangsungnya kegiatan komunitas pada hari libur, terutama hari Minggu, saat mayoritas PMI mendapatkan waktu istirahat dari pekerjaan domestik.

Permasalahan *Quality of Work Life* (QWL) yang dihadapi oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong memerlukan pendekatan intervensi yang bersifat fleksibel, partisipatif, dan berkelanjutan. Mengingat keterbatasan waktu dan ruang gerak PMI, terutama karena sebagian besar bekerja sebagai pekerja rumah tangga dengan jam kerja panjang dan hari libur terbatas, pendekatan melalui workshop online menjadi solusi yang relevan dan adaptif. Pendekatan ini memungkinkan interaksi tanpa harus mengorbankan waktu kerja, serta membuka peluang bagi PMI untuk belajar, berdiskusi, dan saling mendukung tanpa batasan geografis.

Workshop ini dirancang untuk memberikan ruang aman dan suportif bagi PMI dalam menggali, memahami, dan mengelola kondisi psikologis mereka. Kegiatan workshop akan mencakup beberapa sesi utama, antara lain: (1) Pengenalan Kesejahteraan Psikososial, yang membahas definisi, pentingnya keseimbangan emosi, serta faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan mental dalam konteks kerja migran; (2) Manajemen Stres dan Emosi, yang memberikan teknik praktis seperti latihan pernapasan, mindfulness, dan strategi pemecahan masalah dalam menghadapi tekanan kerja maupun konflik interpersonal; (3) Bangun Dukungan Sosial, yang mendorong peserta untuk membangun jejaring emosional

antarsesama PMI melalui kelompok pendukung, diskusi kelompok kecil, dan berbagi pengalaman hidup

Agar pelaksanaan workshop online berjalan efektif, diperlukan kolaborasi antara tim fasilitator dari Universitas Pamulang, komunitas PMI, serta lembaga mitra seperti Indonesia International School Hong Kong (IISHK). Platform yang digunakan harus mudah diakses, seperti Zoom atau Google Meet, dengan pendampingan teknis bagi peserta yang belum terbiasa menggunakan perangkat digital. Selain itu, waktu pelaksanaan perlu disesuaikan dengan hari libur atau waktu luang PMI, bisa di malam hari atau hari libur. Evaluasi keberhasilan dapat dilakukan melalui survei kepuasan, refleksi peserta, serta pengukuran perubahan pengetahuan dan keterampilan sebelum dan sesudah workshop.

Melalui pendekatan workshop online yang terstruktur dan partisipatif, diharapkan kualitas hidup dan kerja PMI di Hong Kong dapat ditingkatkan secara signifikan. Tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan, program ini juga berfungsi sebagai ruang pemberdayaan yang membangun solidaritas, kepercayaan diri, dan ketahanan pribadi dalam menghadapi tantangan hidup di luar negeri.

METODE

Pengabdian Kepada Masyarakat dengan Tema " **Penguatan Quality of Work Life untuk Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong Berbasis Komunitas dan Psikoedukasi**" akan dilakukan pada tanggal 2-5 September 2025. PKM ini akan dilakukan oleh 3 orang dosen, 3 orang mahasiswa dan Pekerja Migran Indonesia yang ada di Hongkong. PKM ini dilakukan secara dalam jaringan via platform zoom. Penyelenggaraan workshop online melalui platform Zoom menjadi solusi efektif dan efisien, mengingat keterbatasan waktu, lokasi, dan mobilitas PMI yang sebagian besar bekerja sebagai pekerja rumah tangga dengan jam kerja Panjang. Workshop QWL via Zoom dirancang sebagai program interaktif yang menitikberatkan pada peningkatan kesejahteraan psikososial, pemahaman hak ketenagakerjaan, dan pengembangan kapasitas pribadi. Platform Zoom memungkinkan peserta dari berbagai lokasi di Hong Kong untuk ikut serta tanpa harus meninggalkan tempat tinggal atau mengganggu jadwal kerja mereka secara signifikan. Dengan kemudahan akses melalui smartphone atau komputer, workshop ini dapat diikuti oleh PMI secara luas, sehingga memperbesar cakupan pemberdayaan secara kolektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan selama 3 hari kerja yang dimulai pada tanggal 2-4 September 2025 dimana pada kegiatan PKM ini diikuti oleh Pekerja Migran di Hongkong sebanyak 90an pekerja migran. Pada hari pertama dan kedua diadakan penguatan terhadap quality of work life dengan tema quality of work life di era digitalisasi bagi kaum perintis. Pada pertemuan pertama membahas Quality of Work Life (QWL) atau kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang mencakup kesejahteraan fisik, psikologis, sosial, dan ekonomi pekerja di lingkungan kerja. Bagi pekerja migran, QWL menjadi sangat penting karena mereka bekerja jauh dari keluarga dan lingkungan sosial asal, sehingga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seringkali sulit tercapai. Faktor-faktor QWL yang krusial bagi pekerja migran meliputi jam kerja yang wajar, upah yang adil, lingkungan kerja aman, dukungan sosial, dan pengakuan hak-hak pekerja. QWL yang baik meningkatkan motivasi, produktivitas, kesehatan mental, dan keselamatan pekerja. Pada kegiatan PKM muncul tentang bagaimana manajemen stress bagi pekerja migran dan cara-cara mengatasi homesickness. Stres merupakan respons fisiologis dan psikologis terhadap tekanan atau tuntutan lingkungan yang dianggap melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Bagi pekerja migran, stres sering muncul karena tekanan pekerjaan yang tinggi, jam kerja panjang, kondisi lingkungan yang asing, perbedaan budaya, bahasa, serta keterbatasan dukungan sosial. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kualitas kehidupan kerja (QWL), menimbulkan gangguan kesehatan mental, dan memengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, pemahaman tentang sumber stres dan dampaknya menjadi langkah awal dalam manajemen stres bagi pekerja migran.

Manajemen stres bagi pekerja migran mencakup strategi psikologis dan praktis yang bertujuan mengurangi tekanan dan meningkatkan kemampuan adaptasi. Strategi psikologis meliputi teknik relaksasi seperti pernapasan dalam, meditasi, dan mindfulness yang membantu menenangkan pikiran dan tubuh. Selain itu, cognitive restructuring atau restrukturisasi kognitif dapat digunakan untuk mengubah pola pikir negatif menjadi lebih adaptif dan realistik. Strategi praktis meliputi pengaturan waktu (time management) agar pekerja dapat menyeimbangkan antara pekerjaan, istirahat, dan kehidupan sosial, serta pemanfaatan teknologi digital untuk tetap berkomunikasi dengan keluarga dan teman di tanah air, sehingga mengurangi rasa kesepian dan homesickness.

Selain itu, dukungan sosial menjadi komponen penting dalam manajemen stres pekerja migran. Bergabung dalam komunitas pekerja migran atau kelompok peer-support dapat memberikan ruang untuk berbagi pengalaman, menerima nasihat, dan membangun rasa keterhubungan. Pelatihan psikoedukasi juga berperan penting, karena membantu pekerja migran memahami tanda-tanda stres, mengenali faktor pemicunya, serta mempraktikkan strategi coping yang adaptif. Dengan kombinasi teknik relaksasi, pengaturan waktu, dukungan sosial, dan psikoedukasi, pekerja migran dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka, menjaga produktivitas kerja, dan menurunkan risiko gangguan mental jangka panjang. Peran komunitas dalam mengatasi stres pekerja migran dapat terlihat melalui beberapa mekanisme. Pertama, dukungan emosional, yaitu anggota komunitas memberikan empati, perhatian, dan dorongan moral, sehingga pekerja migran merasa didengar dan diterima. Kedua, dukungan informasi, di mana komunitas berbagi informasi penting mengenai hak-hak pekerja, prosedur administratif, peluang pendidikan, serta strategi adaptasi budaya dan pekerjaan. Ketiga, dukungan instrumental, yaitu bantuan praktis seperti membantu mencari tempat tinggal, transportasi, atau akses layanan kesehatan. Kombinasi dukungan ini dapat secara signifikan mengurangi beban stres yang dialami pekerja migran.

Selain itu, komunitas juga berperan dalam membangun rasa keterhubungan dan identitas sosial. Pekerja migran yang tergabung dalam komunitas merasa lebih aman secara psikologis karena memiliki jaringan pendukung yang memahami pengalaman mereka. Aktivitas sosial seperti pertemuan rutin, workshop, dan kegiatan budaya dapat memperkuat ikatan sosial, menurunkan rasa kesepian, dan mengurangi homesickness. Dengan demikian, komunitas tidak hanya berfungsi sebagai tempat berbagi informasi atau bantuan praktis, tetapi juga sebagai sumber kesehatan mental, yang memperkuat kapasitas pekerja migran dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan lingkungan asing.

Homesickness adalah perasaan rindu yang mendalam terhadap rumah, keluarga, teman, dan lingkungan familiar, yang sering dialami pekerja migran ketika berada jauh dari tanah air. Fenomena ini tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga memengaruhi kesehatan psikologis dan fisik, termasuk timbulnya stres, gangguan tidur, kehilangan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja. Bagi pekerja migran, homesickness merupakan tantangan signifikan karena mereka harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang berbeda secara budaya, sosial, dan bahasa, sambil tetap memenuhi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Strategi mengatasi homesickness dapat dilakukan melalui pendekatan psikologis dan sosial. Salah satu cara efektif adalah mempertahankan komunikasi rutin dengan keluarga dan teman di tanah air menggunakan teknologi digital seperti panggilan video, pesan teks, atau media sosial. Komunikasi yang konsisten membantu pekerja migran merasa tetap terhubung dengan lingkungan asalnya, mengurangi rasa kesepian, dan memberikan dukungan emosional. Selain itu, membangun rutinitas positif yang melibatkan aktivitas fisik, hobi, atau pelatihan keterampilan baru juga membantu mengalihkan fokus dari perasaan rindu yang berlebihan dan meningkatkan kesejahteraan mental.

Selain pendekatan individu, dukungan sosial dari komunitas atau rekan sesama pekerja migran sangat penting dalam mengatasi homesickness. Bergabung dengan komunitas migran atau kelompok peer-support dapat memberikan ruang untuk berbagi pengalaman, berbicara tentang tantangan, dan menerima dorongan moral. Kegiatan sosial seperti pertemuan komunitas, kegiatan budaya, atau workshop kelompok dapat menumbuhkan rasa keterhubungan, mengurangi isolasi, dan memperkuat kapasitas adaptasi psikologis pekerja migran. Dengan kombinasi komunikasi rutin, rutinitas positif, dan dukungan komunitas, pekerja migran dapat mengelola homesickness secara efektif, menjaga kesehatan mental, dan meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan asing.

Kelelahan digital merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul akibat penggunaan perangkat digital secara berlebihan, seperti ponsel, komputer, atau aplikasi komunikasi daring. Bagi pekerja migran, digitalisasi menjadi kebutuhan sehari-hari untuk bekerja, berkomunikasi dengan keluarga di tanah air, serta mengakses informasi mengenai hak-hak dan layanan sosial. Namun, paparan terus-menerus terhadap layar digital, notifikasi yang konstan, dan tekanan untuk tetap responsif dapat menimbulkan kelelahan digital, yang berdampak pada kualitas tidur, stres, produktivitas kerja, dan kesehatan mental secara keseluruhan.

Strategi mengatasi kelelahan digital dimulai dari manajemen penggunaan teknologi. Pekerja migran disarankan untuk membuat jadwal penggunaan perangkat digital, membatasi durasi layar, dan menetapkan waktu bebas gadget untuk istirahat. Teknik seperti “digital detox” sementara, yaitu mengurangi atau menonaktifkan notifikasi di luar jam kerja, dapat membantu memulihkan energi mental. Selain itu, penggunaan fitur teknologi yang mendukung efisiensi kerja, misalnya aplikasi pengingat atau manajemen tugas, dapat mengurangi beban kognitif dan menurunkan stres akibat multitasking digital.

Selain pengaturan penggunaan teknologi, strategi psikologis dan sosial juga penting untuk mengatasi kelelahan digital. Latihan relaksasi, meditasi, atau aktivitas fisik di luar layar dapat mengurangi ketegangan mata dan stres mental. Dukungan komunitas, misalnya berbagi pengalaman dengan sesama pekerja migran atau mengikuti kelompok peer-support daring/offline, membantu mengurangi isolasi digital dan memberikan ruang untuk refleksi dan berbagi coping strategies. Dengan kombinasi manajemen teknologi, strategi relaksasi, dan dukungan sosial, pekerja migran dapat mengatasi kelelahan digital, menjaga kesejahteraan psikologis, dan mempertahankan produktivitas serta kualitas hidup di lingkungan kerja digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan proses kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat ditarik kesimpulan bahwa meningkatkan quality of work life pekerja migran dapat dilakukan dengan dukungan komunitas

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Saiful. 2022. Komitmen Terhadap Profesi Ditinjau dari Efikasi Diri dan Quality of Work Life (Studi Pada Dosen Pendidikan Ekonomi UNPAM). *Jurnal PEKOBIS* Vol 7 No. 1 pp. 70-80.
- Anwar Saiful dan Sesriyani Lodya dan rusmaini. 2023. Upaya Peningkatan Komitmen Profesi (Studi Empiris Menggunakan Squential Explanatory di FKIP UNPAM). *Jurnal Pendidikan Tata Niaga* No. 11 Vol. 1. Pp 1-8
- Soffiatun, Soffi & Anwar, Saiful. 2015. Pengaruh ibu rumah tangga sebagai personal selling terhadap keputusan pembelian Tupperware (studi kasus pada kompleks perumahan maharaja sawangan depok. Seminar nasional P3JK 2015 (1) 232-235
- Utaminingsih, Sri. 2022. Penguatan Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Disertasi Tidak Diterbitkan. Program Pascasarjana. Universitas Pakuan*

- Gibson, J. L., John Ivancevich, James Donnelly Jr., dan Robert Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Tahir, A. (2014). *Perilaku Organisasi* Edisi Pertama. Yogyakarta: Deepublish.^[1]
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Vol. 2). San Fransisco: John Wiley & Sons.
- Bauer, T., dan Berrin Erdogan. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*. New York: Flat World Knowledge, Inc.^[2]
- Shahzad, F., Zahid Iqbal, dan Muhammad Gulzar. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *Journal of Business*, 56-64.
- George, J. M., dan Gareth Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*: Sixth edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Joseph, O. O., dan Francis Kibera. (2019). *Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya*. SAGE Open, 1-11.
- Paschal, A. O., dan Ismail Nizam. (2016). Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication. *Journal of Accounting & Business*, 19- 26.
- Adams, R. H., & Page, J. (2005). Do International Migration and Remittances Reduce Poverty in Developing Countries? *World Development*.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
- Hugo, G. (1995). International Labor Migration and the Family: Some Observations from Indonesia. *Asian and Pacific Migration Journal*.
- IOM. (2020). *Labour Migration in Asia: Impacts and Policy Responses*. International Organization for Migration.