

***JOB STRESS PEKERJA MIGRAN INDONESIA : KOMPARASI
ANTARA PMI MALAYSIA DAN JEPANG***

TUGAS AKHIR



Oleh :

Pramita Arga Ayu Pramesti

202110230311211

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2025

***JOB STRESS PEKERJA MIGRAN INDONESIA : KOMPARASI ANTARA
PMI MALAYSIA DAN JEPANG***

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



**PRAMITA ARGA AYU PRAMESTI
NIM : 202110230311211**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2025**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

PRAMITA ARGA AYU PRAMESTI

Nim : 202110230311211

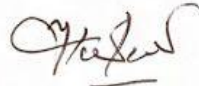
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 15 Mei 2025

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



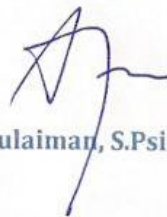
Dr. Yuni Nurhamida.,M.Si

Anggota I



Sofa Amalia, S.Psi.,M.Si

Anggota II



Ahmad Sulaiman, S.Psi.,M.Ed.,M.Ag

Mengesahkan

D e k a n,




Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pramita Arga Ayu Pramesti

NIM : 202110230311211

Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

“Job Stress Pekerja Migran Indonesia : Komparasi Antara PMI Malaysia Dan Jepang”

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 15 Mei 2025

Mengetahui

Ketua Program Studi

Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi

Yang menyatakan


Pramita Arga Ayu Pramesti

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya. Berkat bimbingan-Nya, penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "*Job Stress Pekerja Migran Indonesia : Komparasi antara PMI Malaysia dan Jepang*". Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Proses penulisan tugas akhir ini tentunya tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikha., M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Dr. Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si., selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, arahan, bantuan, dan motivasi yang tiada henti. Segala ilmu, wawasan, dan perhatian yang diberikan sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian tugas akhir ini. Dengan sabar dan bijaksana, pembimbing utama telah membimbing penulis melalui setiap langkah, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan optimal.
3. Ibu Ratih Eka Pratiwi, S.Psi., M.Psi., Psikolog., sebagai dosen wali kelas D yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta membersamai sampai tugas akhir ini selesai.
4. *My Happy Family* yang selalu memberikan dukungan secara moral, doa, dan kasih sayang tanpa henti. Terima kasih atas pengertian, dorongan, dan doa yang tidak pernah surut. Tanpa mereka, penulis tidak akan pernah bisa mencapai titik ini.
5. Seorang Taruna Akademi Kepolisian yang sedang berjuang menapaki jalan perjuangan atas pendidikan yang begitu mulia tetapi selalu mengusahakan memberikan peran dukungan secara moral, doa, dan kasih sayang.
6. Paguyuban Putra Putri Kampus Universitas Muhammadiyah Malang 2022 dan teman-teman terdekat *International Internship* KJRI Johor Bahru Malaysia yang telah memberikan dukungan dan kebersamaan selama masa perkuliahan dan penyusunan tugas akhir. Terima kasih atas segala dukungan, baik dalam bentuk diskusi ilmiah maupun motivasi di saat-saat sulit.

Penulis menyadari bahwa meskipun skripsi ini telah disusun hingga selesai, banyak hal yang dapat diperbaiki dan disempurnakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk pengembangan penelitian di masa yang akan datang. Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khusus nya pada kajian pekerja migran Indonesia dan stres kerja, serta memberikan manfaat yang lebih luas bagi peningkatan kesejahteraan pekerja migran Indonesia di luar negeri.

Akhir kata, penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai tantangan yang dihadapi oleh Pekerja Migran Indonesia, serta dorongan berbagai pihak terkait untuk lebih memperhatikan kondisi psikologis dan sosial pekerja migran. Semoga tugas akhir ini tidak hanya menjadi karya ilmiah, tetapi juga sebagai langkah kecil menuju perubahan yang positif bagi kehidupan Pekerja Migran Indonesia.

Malang, 25 Maret 2025

Penulis

Pramita Arga Ayu Pramesti

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
<i>JOB STRES</i> PEKERJA MIGRAN INDONESIA: KOMPARASI ANTARA PMI MALAYSIA DAN JEPANG.....	1
Teori Stress Kerja.....	6
Job Stress	6
Kebijakan Ketenagakerjaan Malaysia.....	8
Kebijakan Ketenagakerjaan Jepang.....	9
Tantangan Kebijakan Ketenagakerjaan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia	10
Tantangan Kebijakan Ketenagakerjaan Pekerja Migran Indonesia di Jepang	10
Perbedaan <i>Job Stress</i> di Negara Malaysia dan Jepang.....	11
Kerangka Berpikir.....	12
Hipotesis Penelitian.....	14
METODE PENELITIAN	14
Rancangan Penelitian	14
Subjek Penelitian	14
Variabel dan Instrumen Penelitian	16
Prosedur dan Analisis Data.....	16
HASIL PENELITIAN	17
DISKUSI.....	19
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	21
REFERENSI.....	23

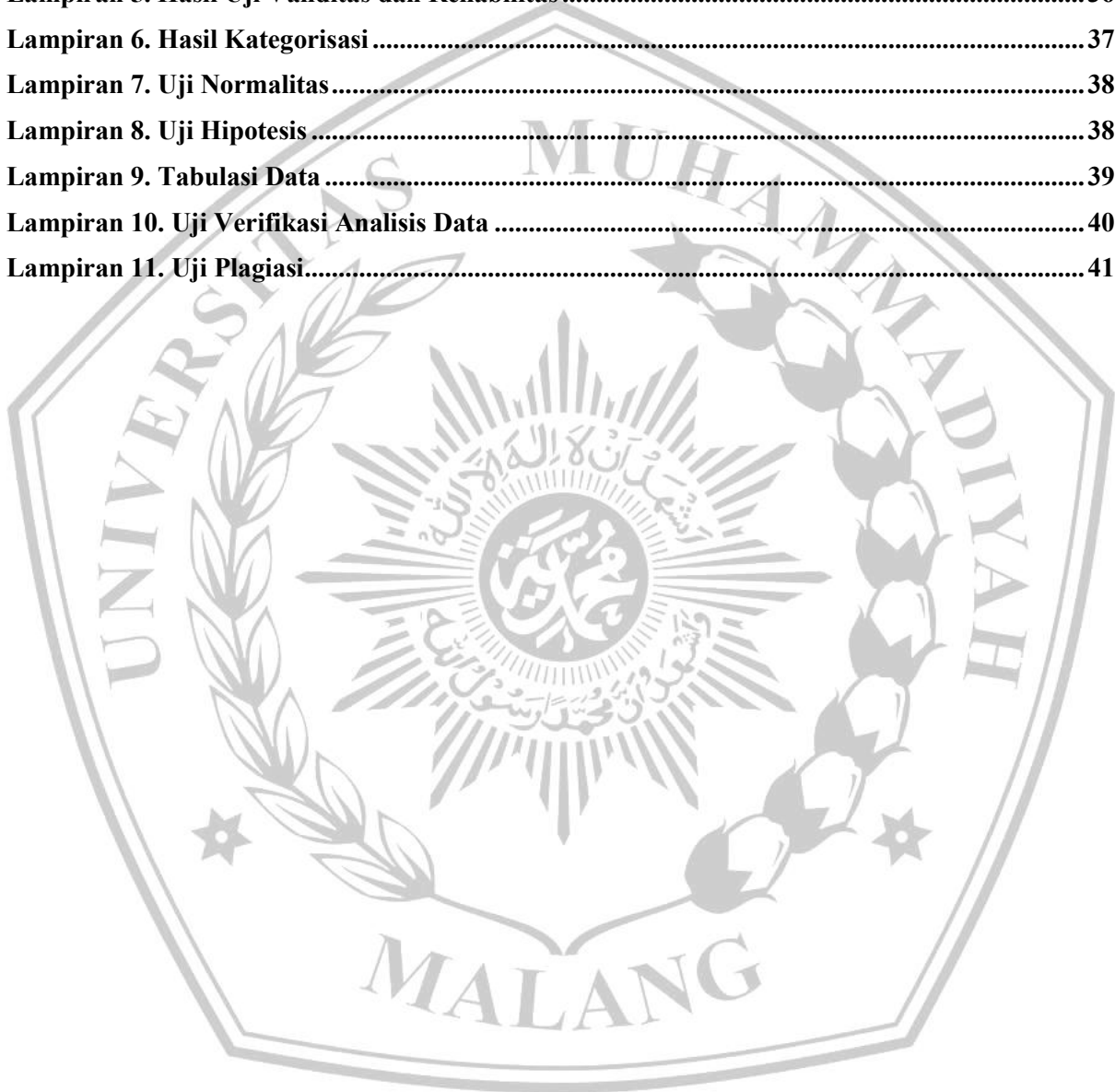
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Demografi Subjek Penelitian.....	15
Tabel 2. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian.....	17
Tabel 3. Kategorisasi Variabel.....	17
Tabel 4. Statistik Deskriptif	18
Tabel 5. Uji Normalitas	19
Tabel 6. Uji Hipotesis <i>Non-Parametric Mann-Whitney U</i>	19



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI).....	26
Lampiran 2. Perhitungan Kategorisasi.....	29
Lampiran 3. Data Mentah Responden.....	29
Lampiran 4. Hasil Hitung Sampel <i>G-Power</i>	35
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
Lampiran 6. Hasil Kategorisasi.....	37
Lampiran 7. Uji Normalitas.....	38
Lampiran 8. Uji Hipotesis.....	38
Lampiran 9. Tabulasi Data.....	39
Lampiran 10. Uji Verifikasi Analisis Data.....	40
Lampiran 11. Uji Plagiasi.....	41



JOB STRES PEKERJA MIGRAN INDONESIA: KOMPARASI ANTARA PMI MALAYSIA DAN JEPANG

Pramita Arga Ayu Pramesti

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

pramitaarga@webmail.umm.ac.id

ABSTRAK

Pekerja Migran Indonesia (PMI) menghadapi tantangan besar dalam pekerjaan di luar negeri, termasuk *job stress* yang dipengaruhi oleh kebijakan ketenagakerjaan dan kondisi sosial budaya negara tujuan. Hal ini yang menyebabkan banyak PMI yang mengalami *job stress*. Penelitian ini berfokus terhadap komparasi atau perbandingan *job stress* PMI yang bekerja di Malaysia dan PMI yang bekerja di Jepang yang di tinjau dari kebijakan ketenagakerjaan, perlindungan hukum, sosial budaya, dan tekanan ekonomi di negara Malaysia dan Jepang. Penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif metode kuantitatif. Pemilihan subjek menggunakan teknik *Accidental Sampling* dengan jumlah responden 92 PMI Malaysia dan 92 PMI Jepang. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan pada penelitian ini ini *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)* yang telah di modifikasi. Analisis menggunakan *software SPSS* versi 29 untuk menguji hipotesis penelitian dengan analisis *Non-Parametric Mann-Whitney U* untuk membandingkan dua kelompok independen. Hasil dari penelitian ini hasil uji *Mann-Whitney U*, diperoleh nilai *p-value* sebesar $< 0,001$, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara PMI di Malaysia dan Jepang dalam *job stress*. PMI di Malaysia memiliki tingkat *job stress* yang lebih tinggi dibandingkan PMI di Jepang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar perumusan kebijakan perlindungan dan pelatihan psikososial bagi PMI.

Kata Kunci : *Job Stress*, Kebijakan Ketenagakerjaan, Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dan Jepang.

ABSTRACT

Indonesian migrant workers (PMI) face major challenges while working abroad, including job stress influenced by labor policies and the socio-cultural conditions of the host countries. This has led many PMIs to experience significant levels of job stress. This study focuses on comparing the job stress experienced by PMIs working in Malaysia and Japan, reviewed from the perspectives of labor policies, legal protection, socio-cultural factors, and economic pressure in both countries. The research employed a comparative quantitative method. Participants were selected using accidental sampling, consisting of 92 PMIs in Malaysia and 92 PMIs in Japan. Data were collected using a modified version of the Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI). The hypothesis was tested using SPSS version 29 with the non-parametric Mann-Whitney U test to compare two independent groups. The results of the Mann-Whitney U test showed a p-value of < 0.001 , which is lower than the significance level of 0.05. This indicates a statistically significant difference in job stress levels between PMIs in Malaysia and those in Japan. PMIs in Malaysia were found to have higher levels of job stress compared to their counterparts in Japan. The findings of this study are expected to serve as a foundation for developing protection policies and psychosocial training programs for Indonesian migrant workers.

Keywords: Job Stress, Labor Policies, Indonesian Migrant Workers in Malaysia and Japan.

Tenaga kerja migran Internasional mengalami pertumbuhan secara global. Era keemasan pada periode yang semakin berkembang membuat status ekonomi dengan kebutuhan harus seimbang. Negara Republik Indonesia memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak memilih untuk bekerja di luar negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI). Dilampirkan pada Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada tahun 2017 menyatakan bahwa PMI merupakan setiap warga negara Indonesia yang sedang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau gaji pekerjaannya di luar negeri atau di luar wilayah Negara Republik Indonesia (Iqbal, 2020). Negara Indonesia merupakan negara sebagai pengirim tenaga kerja ke luar negeri terbesar di dunia (Erawan, 2021). Menurut Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), jumlah PMI yang diberangkatkan untuk bekerja di luar negeri pada tahun 2024 berjumlah 295.439. Mengambil peran untuk bekerja di luar negeri menjadi daya tarik tersendiri oleh sebagian masyarakat Indonesia pada usia produktif. Pada daerah-daerah tertentu di Indonesia dapat ditemui bahwa sebagian besar masyarakatnya memutuskan untuk bekerja di luar negeri sebagai sarana untuk mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga atau bahkan setelah menempuh sekolah menengah atas mereka memilih untuk bekerja sebagai pekerja migran.

Pada setiap tahun Indonesia memiliki jumlah 45.000 Warga Negara Indonesia (WNI) yang berangkat atau diberangkatkan untuk bekerja di luar negeri (Fakhrudiana et al., 2024). Banyaknya warga negara Indonesia yang memilih untuk merantau ke luar negeri memiliki harapan besar untuk memperbaiki perekonomian. Mereka memilih bekerja sebagai pekerja migran di negara yang memiliki status ekonomi yang lebih tinggi dari Indonesia. Sebagian besar mereka harus merelakan jauh dari keluarga untuk memperbaiki status ekonomi (Iqbal, 2020). Pekerja migran yang berasal dari negara Indonesia rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Faktor penarik dari pekerja migran ini memiliki faktor internal dan faktor eksternal. Faktor kemiskinan, tingginya pengangguran, dan budaya menjadi faktor pendorong masyarakat untuk menjadi pekerja migran di luar negeri. Pekerja migran yang bekerja di luar negeri lebih banyak didominasi oleh perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Data menunjukkan bahwa PMI berjumlah (64,74%) wanita dan (35,26%) pria (Fakhrudine et al., 2024). Fenomena migrasi yang ada di Indonesia terlahir dari kemiskinan struktural yang mengartikan bahwa wanita kehilangan sumber mata pencahariannya di negara sendiri dan harus mencari penghidupan di luar negeri (Ramadhani, 2021).

Langkah-langkah eksistensi PMI cukup banyak disorot oleh mata dunia karena banyaknya penderitaan akibat kekerasan dan ketidakadilan yang sering kali terjadi dan menjadi pembahasan dalam media massa. Resiko yang harus diterima oleh PMI cukup besar sama halnya dengan pendapatan yang diperoleh. Pekerja wanita masih diminati oleh negara maju maupun bekerja untuk pekerjaan sebagai buruh pabrik, asisten rumah tangga, *baby sitter* dan lainnya. Perlindungan tenaga kerja yang bekerja di luar negeri sebagai PMI menjadi tanggung jawab bersama oleh instansi pemerintah pusat dengan pemerintah daerah (Hidayat, 2021). Pekerja migran yang menjalani profesi di luar negeri atas pilihannya sendiri memiliki potensi untuk mengalami gangguan mental dan psikologis (Sabiq & Apsari, 2021). Berbagai *stressor* yang terjadi pada lingkungan pekerjaan akan berdampak serius apabila pekerja tidak bisa beradaptasi dengan optimal.

Tantangan dan tekanan setiap pekerjaan pasti memiliki level yang berbeda. Tantangan bekerja di luar negara Indonesia memiliki resiko yang besar. Beban kerja dan tuntutan kerja sebagai tulang punggung keluarga, majikan yang kurang memperhatikan PMI mengacu pada *stress* pada pekerja migran. Hal ini yang menyebabkanozn banyak PMI yang mengalami stres kerja. Latar belakang pendidikan yang mayoritas rendah membuat mereka sulit untuk meregulasi

tekanan tersebut. Kemampuan dalam berkomunikasi dan pemecahan masalah serta pengelolaan stress perlu dilakukan agar tidak memperparah keadaan. Dengan berbagai faktor *stressor*, PMI memiliki potensi yang tinggi untuk memberikan dampak yang negatif bagi kondisi psikologis maupun kondisi emosional PMI. Pergerakan migrasi internasional memiliki dampak yang substansial pada kondisi kesehatan psikis pekerja migran sebagai faktor yang memberatkan (Ramadhani, 2021). Hal ini tentunya berawal dari pengelolaan stres kerja yang kurang baik.

PMI memilih negara negara yang memiliki potensi yang lebih besar daripada Indonesia. Malaysia dan Jepang menjadi negara yang memiliki jumlah PMI yang banyak. Dari banyaknya negara yang ada di dunia, Malaysia merupakan negara tujuan utama sebagai negara tujuan, PMI dengan total mencapai 90.671 pekerja (Wulan et al., 2023). Pada jumlah PMI yang memilih negara Jepang pada tahun 2022 pada data BP2MI mencapai lebih dari 200.000 pekerja. Hal ini juga menjadi pertimbangan oleh PMI untuk memilih negara tersebut, dilihat dari kebijakan ketenagakerjaan dan kerjasama negara tersebut dengan negara Indonesia. Malaysia dan Jepang memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang berbeda untuk Pekerja Migran yang bekerja di negara tersebut. PMI akan merasa aman apabila para pekerja memiliki perlindungan dari negara Indonesia dan negara sebagai tempat bekerja untuk pencegahan tindakan kemanusiaan yang tidak diinginkan. Perasaan aman ini akan mengurangi *stress* dalam stres kerja.

Indonesia memiliki kebijakan dalam urusan keamanan mengenai PMI. Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Malaysia sepakat dengan adanya *Memorandum of Understanding* (MoU) sebagai jaminan mengenai perlindungan PMI yang bekerja di negara Malaysia. Perjanjian Internasional dengan negara terkait, perjanjian tersebut dinamakan Perjanjian Bilateral. Indonesia dengan Malaysia memiliki perjanjian terhadap perlindungan PMI yang bekerja di negara Malaysia yang berstatus ilegal agar PMI mendapatkan perubahan status menjadi PMI legal. Kebijakan ini merupakan Program Kalibrasi Tenaga Kerja (RTK 2.0), kebijakan ini memberi kemudahan agar pekerja migran atau majikan nya dapat mendaftarkan pekerja yang belum mendapatkan izin atau ilegal dapat menjadi PMI yang memiliki izin kerja atau legal. PMI yang memiliki status legal akan lebih dilindungi dibandingkan dengan PMI yang berstatus ilegal. Pemerintahan Indonesia memohon kepada pemerintahan Malaysia untuk memberikan peraturan terhadap majikan pekerja agar tidak terjadi suatu hal negatif yang tidak diinginkan dan dapat menindaklanjuti PMI yang ilegal (Hasan et al., 2024).

Negara Jepang merupakan salah satu negara tujuan pemerintahan Indonesia sebagai salah satu strategi untuk mengatasi pengangguran di Indonesia. Sesuai dengan alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa negara memiliki peran penting dalam berkewajiban untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh rakyat yang ada di dalamnya (Rolasta & Hoesin, 2022). Berdasarkan data dari *National Institute of Population and Social Security Research* di Jepang, jumlah penduduk di negara tersebut memiliki persentase 28,8 di atas usia 65 tahun. Angka pertumbuhan sumber daya manusia di negara ini memiliki penurunan yang berturut-turut selama 14 tahun mencapai minus 4,3. Dengan kondisi ini Jepang memiliki krisis dalam pekerja. Hubungan Perjanjian Bilateral Indonesia dengan Jepang sudah di mulai pada tahun 1958. Kerjasama yang dilakukan Indonesia dengan Jepang mencakup banyak hal, salah satunya Pengiriman PMI ke negara Jepang. Jepang sebagai salah satu negara maju, menetapkan kebijakan untuk menciptakan lebih banyak lapangan pekerjaan. Perjanjian EPA (*Economic Partnership Agreement*) merupakan Perjanjian Bilateral yang dilakukan di Tokyo dan dihadiri oleh Kepala Negara Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono dan Perdana Menteri Jepang Shinzo Abe. Perjanjian ini mencakup mengenai perdagangan,

investasi, dan kerjasama. Pada saat ini Indonesia memiliki kerjasama keimigrasian antara Direktorat Jenderal Imigrasi Jakarta dengan Direktorat Imigrasi Jepang. Hal ini tentunya bertujuan untuk melindungi tenaga migran yang bekerja di Jepang (Sudjana & Intermedia, 2024). Dengan adanya kebijakan ketenagakerjaan yang ada pada negara ini akan memberikan rasa aman terhadap Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di luar negeri.

PMI merupakan kelompok yang rentan terhadap berbagai tekanan psikososial selama menjalani kehidupan dan pekerjaan di negara tujuan. Tantangan pekerjaan di luar negeri tidak hanya terbatas pada perbedaan budaya, sistem ketenagakerjaan, atau kendala bahasa, tetapi juga berkaitan erat dengan stres kerja (*job stress*) yang dapat berdampak serius terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik para pekerja (Hovey, 2000; Sabiq & Apsari, 2021). Stres yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan, depresi, bahkan gangguan psikosomatik (Iqbal, 2020). Selain itu, stres kerja juga berdampak negatif terhadap produktivitas, penurunan motivasi kerja, meningkatnya konflik interpersonal, serta risiko kelelahan kerja atau *burnout* (Pasaribu et al., 2024). Dalam jangka panjang, dampak stres yang tidak tertangani dapat menurunkan kualitas hidup pekerja migran dan berpotensi menimbulkan beban ekonomi serta sosial, baik bagi individu maupun keluarga di tanah air. Oleh karena itu, pemahaman terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh PMI, khususnya di negara-negara tujuan seperti Malaysia dan Jepang, menjadi sangat penting sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan perlindungan yang efektif, program edukasi psikososial, serta intervensi berbasis kesehatan mental yang sesuai dengan konteks migrasi kerja internasional (Fakhruddiana et al., 2024; Ramadhani, 2021).

Di samping tantangan ekonomi dan ketenagakerjaan, faktor sosial budaya di negara tujuan juga menjadi penyebab signifikan timbulnya stres kerja pada PMI. PMI yang bekerja di luar negeri tidak hanya harus beradaptasi dengan sistem kerja dan kebijakan negara tersebut, tetapi juga dihadapkan pada perbedaan budaya, nilai-nilai sosial, serta pola komunikasi yang berbeda dari yang biasa mereka alami di Indonesia (Hovey & Magaña, 2002). Di Malaysia, meskipun secara historis dan budaya memiliki kedekatan dengan Indonesia, PMI masih menghadapi tantangan sosial seperti diskriminasi terhadap sektor pekerjaan informal, terutama bagi mereka yang bekerja sebagai asisten rumah tangga. Selain itu, stigma terhadap PMI ilegal atau berstatus rendah memicu tekanan psikologis dalam interaksi sosial dan lingkungan kerja (Ahmad & Bakar, 2019). Ketimpangan perlakuan dalam masyarakat menjadi faktor yang memperburuk perasaan terasing dan stres emosional yang dialami PMI (Wulan et al., 2023).

Sementara itu, PMI di Jepang menghadapi tantangan sosial budaya yang lebih kompleks. Budaya Jepang yang sangat menjunjung tinggi kedisiplinan, formalitas, dan individualisme seringkali membuat PMI merasa tertekan dan sulit untuk menyesuaikan diri. Hambatan bahasa menjadi faktor utama yang menghalangi komunikasi efektif, sehingga meningkatkan risiko isolasi sosial dan kesulitan dalam membangun relasi dengan masyarakat lokal (Chimed-Ochir et al., 2023). Kurangnya dukungan komunitas sosial yang memadai juga memperburuk kondisi stres kerja yang dialami (Yamanaka & Sakamoto, 2022). Perbedaan sosial budaya yang signifikan ini menambah kompleksitas adaptasi bagi PMI dan menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi tingkat stres kerja, selain dari beban kerja, sistem kontrak, maupun perlindungan hukum. Oleh karena itu, penting untuk meninjau *job stress* tidak hanya dari aspek kebijakan ketenagakerjaan, tetapi juga dari konteks sosial budaya negara tujuan.

Selain faktor penyebab stres kerja, penting pula untuk memahami bagaimana PMI mengatasi stres yang mereka alami di negara tujuan. Setiap PMI memiliki strategi penanggulangan stres (*coping mechanism*) yang berbeda-beda, tergantung pada latar belakang individu, dukungan sosial, serta kondisi sosial budaya di tempat mereka bekerja. Di Malaysia, PMI cenderung mengandalkan dukungan sosial dari sesama pekerja migran. Keberadaan komunitas

masyarakat Indonesia yang cukup banyak memberikan ruang untuk berbagi pengalaman, saling membantu, dan menciptakan rasa kebersamaan. Bentuk *coping* ini bersifat emosional dan menjadi saluran positif dalam meredakan tekanan psikologis. Selain itu, banyak PMI yang juga mengandalkan aktivitas keagamaan seperti pengajian atau ibadah bersama sebagai bentuk pelarian dari tekanan kerja dan rindu keluarga. Namun, dalam konteks ekonomi, beberapa PMI mencoba mengatasi stres melalui kerja lembur guna menutupi kebutuhan finansial. Meskipun strategi ini dapat membantu secara materi, tetapi justru dapat memperburuk kondisi fisik dan meningkatkan kelelahan (Fakhruddiana et al., 2024; Ramadani, 2021).

Penelitian terdahulu meneliti mengenai hubungan *Job Stress* dengan beban kerja yang dilakukan di Konsulat Jenderal Republik Indonesia di Malaysia. Penelitian yang dilakukan oleh Herisa Zalfa Hasna (Hasna, 2024). Menunjukkan bahwa adanya hubungan antara beban pekerjaan dengan stres dalam bekerja. Beban pekerjaan yang tinggi menjadi *stressor* dalam stres kerja. Pada penelitian ini berfokus pada beban dalam pekerjaan yang dirasakan oleh Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di negara Malaysia.

Penelitian yang dilakukan di negara Malaysia mengenai Tingkat Stres pada Akademisi. Penelitian studi dari (Jannah Nasution Raduan et al., 2022). Penelitian ini mengamati mengenai stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan kerja administratif dan kurangnya dukungan serta tekanan kinerja yang besar. Penelitian ini menyebutkan bahwa *stressor* stres kerja berada pada faktor organisasi dibandingkan dengan tekanan interpersonal.

Penelitian yang ada di negara Jepang mengenai studi tentang High-Skilled Foreign Workers (HSFW) di Jepang. Penelitian ini dilakukan oleh Lee Geonsil (Chimed-Ochir et al., 2023). Penelitian ini membahas mengenai eksplorasi *job stress* pada pekerja asing yang memiliki keterampilan yang tinggi dibandingkan dengan pekerja Jepang. Hasil dari penelitian *job stress* ini menunjukkan hasil bahwa Pekerja Migran Indonesia memiliki tingkat kecemasan dan stres kerja yang tinggi dibandingkan dengan pekerja asli Jepang.

Bersumber dari penelitian sebelumnya, maka kebaruan penelitian ini yaitu terletak pada komparasi atau perbandingan tingkat *Job Stress* Pekerja Migran Indonesia yang ditinjau dari kebijakan ketenagakerjaan. Komparasi Pekerja Migran Indonesia Malaysia dan Pekerja Migran Indonesia Jepang. Dengan adanya kebijakan ketenagakerjaan yang optimal akan meningkatkan rasa aman Pekerja Migran Indonesia yang sedang bekerja di luar negara Indonesia karena akan dilindungi oleh negara Indonesia dan negara tempat bekerja melalui Perjanjian Bilateral dan dilindungi oleh hukum.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, peneliti berfokus terhadap komparasi atau perbandingan *job stress* Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Malaysia dan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Jepang yang ditinjau dari kebijakan ketenagakerjaan negara Malaysia dan Jepang.

Penelitian ini memberikan kontribusi manfaat dalam ranah teoritis maupun dalam ranah praktis. Manfaat dalam ranah teoritis memiliki manfaat dalam pengembangan teori jangka panjang pada bidang psikologi. Manfaat dalam ranah praktis memberikan gambaran dan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait mengenai program persiapan untuk Pekerja Migran Indonesia yang akan di berangkat kan ke luar negeri dengan program edukasi psikososial, adaptasi budaya, dan manajemen stres yang optimal agar memiliki kesiapan secara mental, emosional, dan meminimalisir risiko stres kerja.

Teori Stress Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan emosional dan fisik yang muncul ketika tuntutan dari lingkungan kerja dianggap melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Dalam konteks pekerja migran, stres kerja kerap dipicu oleh tekanan ekonomi, lingkungan sosial budaya yang asing, tuntutan fisik yang tinggi, serta keterbatasan akses terhadap perlindungan hukum dan sosial.

Teori Transaksional Stres (Lazarus & Folkman, 1984)

Teori ini memandang stres sebagai hasil dari interaksi (transaksi) antara individu dan lingkungannya. Stres terjadi ketika seseorang menilai bahwa tuntutan eksternal melebihi sumber daya yang dimilikinya. Proses ini disebut sebagai appraisal, yaitu penilaian individu terhadap ancaman dan kemampuannya menghadapinya.

Terdapat dua jenis strategi coping menurut teori ini:

1. *Problem-focused coping*: berfokus pada pemecahan masalah, misalnya mencari bantuan, menyusun rencana, atau mencari pekerjaan tambahan.
2. *Emotion-focused coping*: berfokus pada pengelolaan emosi, seperti berdoa, menarik diri dari lingkungan sosial, atau mencari dukungan emosional.

Teori ini sangat relevan dalam menjelaskan *job stress* pada PMI di Malaysia dan Jepang, karena masing-masing individu memiliki persepsi dan strategi penyesuaian yang berbeda dalam menghadapi tantangan di negara tujuan (Lazarus & Folkman, 1984).

Job Stress

Job Stress merupakan stres yang dialami dalam bekerja dengan sensasi tekanan yang dirasakan oleh pekerja ketika dalam kondisi menghadapi rangkaian tugas yang dituntut oleh pekerjaan (Ahdiat et al., 2024). Menurut Joseph D. Hovey (2000) *Job Stress* merupakan kondisi emosional manusia berawal dari interaksi antara faktor psikososial disertakan dengan kondisi fisik di tempat kerja dan faktor ekonomi yang menjadi penyebab pekerja migran mengalami gangguan psikologis. *Job Stress* akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian dimana stres tersebut merupakan stres negatif yang menggambarkan pekerja tidak bisa memberikan performa pekerjaan yang optimal.

Dimensi Job Stress

Berdasarkan teori Joseph D. Hovey *Job Stress* mencakup beberapa aspek, diantaranya :

1. *Work Environment*
Work Environment merupakan kondisi fisik dan psikososial di tempat kerja. Pekerja sering kali mengalami kondisi yang buruk ketika bekerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan tekanan mental dan fisik serta kesejahteraan pekerja migran.
2. *Job Insecurity*
Job Insecurity merupakan ketidakpastian mengenai pekerjaan, hal ini menjadi salah satu dimensi yang menyebabkan stres kerja. Resiko kehilangan pekerjaan yang lebih tinggi dikarenakan tidak merasa aman dengan kontrak pekerjaan ataupun mengenai kebijakan imigrasi yang akan meningkatkan kecemasan dan stres.
3. *Lack of Social Support*
Lack of Social Support merupakan dukungan sosial yang sedikit yang diterima oleh pekerja migran. Pekerja migran sering kali tidak mendapatkan dukungan sosial dari

lingkungan kerjanya. Tanpa dukungan sosial yang memadai akan memperburuk tingkat stres pada pekerja migran dan pekerja migran cenderung merasa terisolasi.

4. *Culture Differences*

Culture Differences merupakan perbedaan budaya. Pekerja migran memiliki kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungannya apalagi pada negara yang berbeda. Perbedaan pada cara berkomunikasi dengan norma sosial yang ada membuat pekerja migran merasa tidak dihargai.

5. *Job Role and Workload*

Job Role and Workload merupakan peran dan beban kerja yang ditanggung oleh pekerja migran seringkali membuat pekerja migran merasa terbebani. Pekerja migran seringkali dihadapkan dengan beban kerja yang berat yang membuat pekerja migran menambah tingkat stres.

6. *Discrimination and Unfair Treatment*

Discrimination and Unfair Treatment merupakan diskriminasi dan perlakuan tidak adil yang dihadapi oleh pekerja migran. Pekerja migran yang memiliki status pekerja migran seringkali mengalami diskriminasi. Perlakuan yang diterima oleh pekerja migran dengan perlakuan tidak adil dapat meningkatkan rasa tersaing dan meningkatkan stres kerja pekerja migran.

7. *Uncertainty about Rewards and Recognition*

Uncertainty about Rewards and Recognition merupakan ketidakjelasan dalam penghargaan dan pengakuan. Pekerja migran merasa bahwa seringkali tidak diakui atau diberikan penghargaan dengan cukup adil. Penurunan motivasi dan kurangnya kontribusi dapat terjadi apabila pekerja migran tidak diberikan kejelasan dalam penghargaan dan pengakuan dalam pekerjaannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Stress

Menurut Joseph D. Hovey *Job*, faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Stress* di antaranya :

1. Faktor Individu

Pada faktor internal ini memiliki faktor yang berasal dari dalam diri sendiri pada pekerja migran yang dapat memberikan dampak pada kinerja pekerja migran. Beberapa faktor internal, antara lain :

a. Persepsi Diri dan Harga Diri (*Self-Perception and Self-Esteem*)

Pekerja migran cenderung memiliki persepsi diri yang rendah dan rentan mengalami stres terutama ketika mereka merasa dirinya tidak dihargai di tempat kerja. Kemampuan dalam mengelola stres, pekerja migran tidak memiliki keterampilan memiliki manajemen stres yang tinggi. Pekerja migran lebih mudah untuk mengalami tekanan pekerjaan.

b. Kesehatan Mental dan Psikologis (*Mental and Psychological Health*)

Pekerja migran cenderung mengalami gangguan psikologis yang lebih tinggi. Stres yang datang dari pekerjaan dapat memperburuk kondisi mental yang sudah ada. Pekerja migran sangat rentan untuk mengalami gangguan pada kesehatan mental.

c. Persepsi terhadap Tanggung Jawab dan Peran (*Perceived Role and Responsibility*)

Peran mereka sebagai tulang punggung keluarga menyebabkan pekerja migran merasa bahwa mereka harus bertanggung jawab menghidupi keluarganya. Peran mereka di tempat kerja yang tidak jelas dapat menyebabkan tekanan kontribusi stres yang tinggi terhadap pekerja migran.

2. Faktor External

Job Stress dapat disebabkan oleh eksternal dalam kondisi atau situasi di luar pekerja migran yang dapat meningkatkan atau mengurangi stres. faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Stress* di antaranya :

a. Kondisi Kerja (*Work Conditions*)

Tuntutan dan tekanan yang diberikan kepada seseorang. Spesifik peran yang harus dilakukan menghasilkan konflik peran dengan ekspektasi yang harus dipenuhi oleh pekerja. Kondisi pekerjaan yang buruk melalui jam kerja, upah rendah, dan ketidakpastian pekerjaan serta lingkungan kerja yang berbahaya dapat meningkatkan stres kerja.

b. Diskriminasi dan Perlakuan Tidak Adil (*Discrimination and Unfair*)

Diskriminasi dan perlakuan tidak adil seringkali di rasakan oleh pekerja migran. Hal ini dilakukan oleh rekan kerja maupun orang sekitar yang ada di negara tersebut. Hal ini dapat meningkatkan stres psikososial pekerja migran dan akan mempengaruhi kinerja yang dilakukan. Pekerja migran memiliki proses kesulitan dalam beradaptasi dengan budaya dan merasa terisolasi.

c. Kondisi Sosial, Budaya, dan Ekonomi di Negara tujuan (*Social, Culture, and Economic Conditions in the Host country*)

Pekerja migran seringkali dihadapkan dengan perbedaan sosial budaya. Pekerja migran sering kali mendapatkan diskriminasi atau stereotip berdasarkan ras, etnis, atau kewarganegaraan mereka hal ini dapat memicu stres kerja. Ketidakpastian pekerjaan dengan kondisi ekonomi yang tidak stabil di negara tujuan menjadi sumber stres pada pekerja migran. Pekerja migran merasa sebuah ancaman dikarenakan kemungkinan untuk kehilangan pekerjaan dan penghasilan dan tidak dapat mencukupi kebutuhan mereka dan keluarga di negara asal.

Dampak *Job Stress*

Stres memiliki dampak yang negatif yang dapat menyebabkan penyakit. Stres yang terkumpul secara kumulatif akan sangat merugikan kesehatan seorang pekerja (Pasaribu et al., 2024). Tidak hanya kesehatan fisik saja namun juga kesehatan emosional atau psikologis. Secara umum *Job Stress* akan merugikan pekerja dan perusahaan, diantaranya :

a. Dampak terhadap individu

Konsekuensi yang harus dirasakan oleh individu ketika sedang mengalami *Job Stress* berupa penurunan semangat kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, tidak nyaman istirahat, berkurangnya konsentrasi, nafsu makan sedikit, dan lain sebagainya.

b. Dampak terhadap perusahaan

Perusahaan akan mendapatkan konsekuensi berupa penurunan kinerja pekerja yang tidak optimal dan dapat membuat tidak tercapainya target perusahaan.

Kebijakan Ketenagakerjaan Malaysia

Negara Malaysia merupakan negara yang memiliki jumlah pekerja migran yang cukup tinggi. Pekerja migran yang bekerja di Malaysia berasal dari berbagai negara, salah satunya Indonesia. Dengan hal ini pemerintah Malaysia membuat kebijakan ketenagakerjaan untuk menerapkan peraturan dan perlindungan yang ditujukan untuk pekerja migran. Kebijakan ketenagakerjaan pekerja migran di Malaysia sebagai berikut :

1. Sistem Pengambilan Pekerja Migran

Pengambilan tenaga kerja dari luar negara yang akan bekerja di Malaysia dilakukan melalui agensi resmi tenaga kerja dengan perjanjian bilateral dengan negara asal

pekerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan legalitas dan perlindungan terhadap PMI (Ministry of Home Affairs Malaysia, 2021).

2. Program Pemutihan (Amnesti)
Program amnesti ini merupakan program yang dilakukan oleh pemerintah Malaysia yang ditujukan kepada pekerja migran yang bekerja secara ilegal. Program ini memberikan kemudahan untuk pekerja migran yang tidak memiliki dokumen resmi untuk dapat kembali ke negara asal dan memiliki izin kerja secara resmi (Hasan et al., 2024 Jabatan Imigresen Malaysia, 2022).
3. Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran
Pemerintah Malaysia memiliki Undang-Undang Pekerja Migran yang dibuat pada tahun 2021. Dalam undang-undang ini memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan untuk pekerja migran. Pemerintah Malaysia bergabung dalam *International Labour Organization* (ILO) sebagai bentuk perlindungan hak-hak pekerja migran agar dihormati dan mengurangi eksploitasi tenaga kerja (International Labour Organization, 2021).
4. Sistem Izin Kerja dan Visa
Kebijakan ini dilakukan untuk meningkatkan penegakan hukum terkait dengan izin kerja dan visa, hal ini digunakan untuk mengurangi jumlah pekerja migran ilegal. Malaysia memperketat sistem visa dan izin kerja untuk mengurangi keberadaan pekerja ilegal dan meningkatkan akuntabilitas perekrutan pekerja migran (Kementerian Sumber Manusia Malaysia, 2020).
5. Kebijakan Kesejahteraan Pekerja Migran
Kebijakan kesejahteraan pekerja migran ini dilakukan oleh pemerintah Malaysia dalam menyediakan asuransi dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja migran. Pemerintah Malaysia menyediakan jaminan keselamatan kerja dan asuransi kesehatan bagi pekerja migran, meskipun implementasinya masih belum merata di berbagai sektor (Ahmad & Bakar, 2019).
6. Perjanjian Bilateral
Perjanjian bilateral ini dilakukan oleh pemerintah Malaysia dengan pemerintah pekerja migran terkait yang bekerja di negara Malaysia. Perjanjian ini memiliki tujuan dalam perjanjian melindungi pekerja migran (Hasan et al., 2024).

Kebijakan Ketenagakerjaan Jepang

Negara Jepang merupakan merupakan negara yang memiliki jumlah pekerja migran yang tinggi. Negara Jepang memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang diatur dengan peraturan secara hukum yang ketat. Jepang juga memiliki proses kontrol imigrasi yang ketat. Kebijakan ketenagakerjaan pekerja migran di Jepang sebagai berikut :

1. *Technical Intern Training Program (TITP)*
Program magang teknikal ini memberikan kesempatan kepada pekerja migran untuk mendapatkan keterampilan sambil bekerja. Program ini merupakan fasilitas dari pemerintah Jepang untuk pekerja migran. Namun program ini masih di reformasi agar tidak disalahgunakan karena memicu kritik eksploitasi pekerja (Japan International Training Cooperation Organization, 2019).
2. *Skilled Worker Visa*
Program ini merupakan program visa kerja berbasis keterampilan. Pekerja migran yang memiliki keterampilan tinggi pada sektor pekerjaan yang memiliki krisis tenaga kerja. Visa ini dapat digunakan untuk tinggal lebih lama dan memungkinkan untuk membawa anggota keluarga dengan memenuhi berbagai persyaratan tertentu (International Organization for Migration, 2021).
3. Program Perawatan Lansia

Program ini dibuka terkhusus kan untuk pekerja migran yang memiliki keterampilan dalam perawatan lansia. Jepang mengalami krisis tenaga kerja dalam hal perawatan lansia karena populasi pekerja tidak ada dan sumber daya manusia yang sudah menua. Program ini diperkenalkan dengan menggunakan visa khusus atau *Skilles Worker Visa*. Program ini mendukung pengiriman tenaga terlatih dari Indonesia melalui jalur kerjasama bilateral (Rolasta & Hoesin, 2022).

4. Perlindungan Hak Pekerja Migran
Pemerintah Jepang bergabung dalam *International Labour Organization* (ILO) dalam memperbaiki kondisi pekerja migran. Perlindungan ini dilakukan dan melarang keras diskriminasi di tempat kerja, upah minimum, jam kerja, dan mencegah penyalahgunaan dalam perdagangan manusia (Yamanaka & Sakamoto, 2022).
5. Hukum Imigrasi dan Ketenagakerjaan
Negara Jepang memiliki Undang-Undang Imigrasi pada tahun 2019. Jepang membuka peluang yang besar untuk pekerja migran agar bekerja di Jepang. Undang-undang Imigrasi ini mengatur dalam berbagai pengurusan dokumen tinggal (Kementerian Ketenagakerjaan Jepang, 2020).

Tantangan Kebijakan Ketenagakerjaan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia

Negara Malaysia memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang ditujukan untuk pekerja migran. Hal ini membuat tantangan terhadap kebijakan ketenagakerjaan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia di Malaysia. Tantangan kebijakan ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Eksploitasi dan Penyalahgunaan
Perlindungan yang dilakukan oleh negara tidak menjamin pekerja migran terhindar dari eksploitasi pekerja atau penyalahgunaan pekerja. Kasus eksploitasi pekerja masih banyak terjadi di negara Malaysia. kasus yang sering terjadi terutama dalam hal upah gaji yang tidak dibayarkan, jam kerja yang tidak manusiawi, dan kondisi kerja yang memprihatinkan (Ahmad & Bakar, 2019; Hasan et al., 2024).
2. Pekerja Migran Illegal
Pekerja migran ilegal atau tidak mendapatkan izin resmi tidak memiliki akses dalam perlindungan hak-hak ketenagakerjaan dan tidak mendapatkan perlindungan secara hukum. Mereka tidak memiliki akses terhadap perjanjian kerja, jaminan sosial, atau perlindungan dari tindakan sewenang-wenang oleh majikan (Hasan et al., 2024; Jabatan Imigrasi Malaysia, 2022).
3. Keterbatasan Akses terhadap Kesejahteraan
Pemerintah Malaysia memiliki kebijakan mengenai kesejahteraan pekerja migran, namun masih banyak yang tidak memiliki akses untuk mendapatkan layanan perlindungan kesehatan maupun hukum di negara Malaysia. Banyak PMI yang tidak mendapatkan akses tersebut karena keterbatasan informasi, kendala administratif, atau diskriminasi di lapangan (International Labour Organization, 2021; Wulan et al., 2023).

Tantangan Kebijakan Ketenagakerjaan Pekerja Migran Indonesia di Jepang

Negara Jepang memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang ditujukan untuk pekerja migran. Kebijakan pada negara ini lebih terbuka untuk dapat di ketahui dan di akses oleh pekerja migran. Pekerja migran mendapatkan tantangan yang besar. Tantangan kebijakan tersebut sebagai berikut :

1. Overtime Jam Kerja
Negara Jepang seringkali mendapatkan kritik mengenai jam kerja yang sangat panjang dan tidak manusiawi, walaupun sebanding dengan gaji yang diberikan, namun jam kerja

terkadang sangat panjang dan kondisi kerja yang keras. Hal ini berdampak langsung terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja migran (Chimed-Ochir et al., 2023; Yamanaka & Sakamoto, 2022).

2. Ketidakpastian Status Pekerjaan

Program magang teknikal (*Technical Intern Training Program*) dan visa kerja terbatas membuat banyak PMI tidak memiliki kepastian karier jangka panjang. Mereka tidak selalu memiliki jalan untuk memperpanjang kontrak atau mengubah status visa secara fleksibel (Japan International Training Cooperation Organization, 2019).

3. Keterbatasan Hak Pekerja Migran

Hak pekerja migran sering kali kalah dengan pekerja asli Jepang. Hal ini membuat pekerja migran memiliki keterbatasan untuk mendapatkan hak-hak selama bekerja di Jepang. Dalam praktiknya, pekerja migran di Jepang belum sepenuhnya mendapatkan perlakuan yang setara dengan pekerja lokal. Hal ini terlihat dari akses terbatas terhadap tunjangan, cuti, perlindungan hukum, dan kesempatan promosi (International Organization for Migration, 2021).

4. Bahasa dan Integrasi Sosial

Bahasa dan integrasi sosial yang berbeda membuat pekerja migran harus melakukan proses penyesuaian dalam masyarakat lokal agar mendapatkan satu kesatuan dan dapat berkomunikasi dengan baik. Selain itu, budaya masyarakat yang sangat homogen membuat pekerja migran kesulitan untuk berintegrasi secara sosial, yang berdampak pada rasa keterasingan dan stres emosional (Chimed-Ochir et al., 2023; Sumerlin et al., 2024).

Perbedaan *Job Stress* di Negara Malaysia dan Jepang

Negara Malaysia dan Jepang merupakan negara yang memiliki pekerja migran dengan jumlah yang signifikan. Pekerja migran memiliki *job stress* yang berbeda pada dua negara ini. Perbandingan *job stress* antara negara Malaysia dan Jepang memiliki perbedaan yang signifikan (Win et al., 2024), berikut perbedaan dari *job stress* di negara Malaysia dan Jepang.

***Job Stress* di negara Malaysia**

1. Fleksibilitas Kerja

Malaysia memiliki jam kerja yang fleksibel dan multikultural. Hubungan antara atasan dan bawahan memiliki kedekatan yang lebih informal, yang dalam beberapa kasus membantu pekerja migran untuk lebih mudah beradaptasi. Namun, fleksibilitas ini tidak selalu menjamin kesejahteraan kerja apabila tidak diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai (Ahmad & Bakar, 2019).

2. Faktor Sosio-Budaya

Sosial budaya di negara Malaysia memiliki lingkungan kerja yang lebih suportif dibandingkan dengan Jepang. Negara Malaysia memiliki banyak komunitas pekerja migran untuk memudahkan adaptasi sosial. Namun tidak menutup kemungkinan untuk dapat memiliki permasalahan dalam perbedaan budaya (Wulan et al., 2023).

3. Tantangan Ekonomi

Pekerja migran memilih negara lain untuk bekerja agar menyelesaikan permasalahan ekonomi. Upah rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja masih seringkali menjadi permasalahan dalam ekonomi. Para pekerja migran mengandalkan lembur untuk mendapatkan upah yang tinggi Hal ini mendorong PMI untuk bekerja lembur demi memenuhi kebutuhan finansial, yang dalam jangka panjang justru meningkatkan risiko stres dan kelelahan kerja (Hasna, 2024; Sumerlin et al., 2024).

***Job Stress* di negara Jepang**

1. Budaya Karoshi

Dalam bahasa Jepang, karoshi dapat diartikan sebagai kematian akibat kerja berlebihan. Fenomena ini merupakan fenomena yang paling mengkhawatirkan karena beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang panjang dan tekanan kerja yang berat membuat faktor pemicu dalam stres kerja (Chimed-Ochir et al., 2023; Yamanaka & Sakamoto, 2022).

2. Kurangnya Dukungan Sosial

Tidak adanya dukungan dari atasan membuat kondisi yang semakin buruk yang memicu stress kerja di Jepang. Ekspektasi sosial dan tekanan emosional memperparah keadaan serta pekerja harus tetap bekerja secara profesional. Pekerja di Jepang memiliki tingkat burnout yang tinggi pada sektor pekerjaan teknologi dan kesehatan karena tingginya beban kerja (Sumerlin et al., 2024).

3. Hambatan Bahasa

Pekerja migran harus fasih dalam berbahasa Jepang. Hal ini membutuhkan waktu yang cukup lama untuk pekerja migran dapat berkomunikasi bahasa Jepang dengan fasih agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja (Chimed-Ochir et al., 2023).

4. Biaya Hidup yang Tinggi

Negara Jepang memiliki upah pekerjaan yang tinggi, akan tetapi Jepang salah satu negara yang memiliki biaya hidup tertinggi di dunia. Pengelolaan keuangan harus dapat dilakukan secara optimal agar dapat mencukupi kebutuhan (Yamanaka & Sakamoto, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas *job stress* pada negara Malaysia dan Jepang memperlihatkan tantangan yang harus dihadapi oleh pekerja dan pemerintah atas kebijakan ketenagakerjaan. Negara Jepang memiliki struktural kebijakan ketenagakerjaan yang menekan, berbeda dengan negara Malaysia yang memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang cenderung fleksibel tetapi tidak bebas dari tekanan kerja (Win et al., 2024). Perbedaan sosial budaya pada negara Malaysia dan Jepang memiliki perbedaan yang cukup signifikan karena pada negara Malaysia PMI akan cenderung diterima dengan baik dibandingkan dengan negara Jepang PMI akan cenderung diasingkan.

Dampak Psikologis dari Kebijakan Ketenagakerjaan

1. Dampak Psikologis pada Pekerja Migran Indonesia di Malaysia

Malaysia memiliki beberapa kebijakan perlindungan bagi pekerja migran, seperti sistem izin kerja resmi dan program amnesti (pemutihan), pelaksanaannya yang tidak merata di lapangan berdampak pada kondisi psikologis pekerja migran. Banyak PMI yang masih menghadapi eksploitasi kerja, tidak menerima upah sesuai kesepakatan, serta mengalami jam kerja yang berlebihan.

Kondisi ini menimbulkan berbagai dampak psikologis, seperti:

1. Kecemasan dan ketidakpastian akibat status kerja yang tidak jelas, terutama bagi pekerja migran ilegal yang hidup dalam bayang-bayang deportasi.
2. Stres kronis karena tekanan ekonomi yang tidak sebanding dengan upah.
3. Rasa tidak aman dan trauma akibat pengalaman kekerasan verbal maupun fisik dari majikan, terutama pada sektor domestik (Wulan et al., 2023; Hasan et al., 2024).
4. Keletihan emosional (*emotional exhaustion*) karena kurangnya jaminan sosial dan keterbatasan akses layanan kesehatan mental.

Berdasarkan penjelasan di atas, walaupun terdapat komunitas sosial dan budaya yang mendukung, kebijakan yang tidak sepenuhnya berpihak pada kesejahteraan pekerja tetap menyisakan tekanan psikososial yang serius.

2. Dampak Psikologis pada Pekerja Migran Indonesia di Jepang

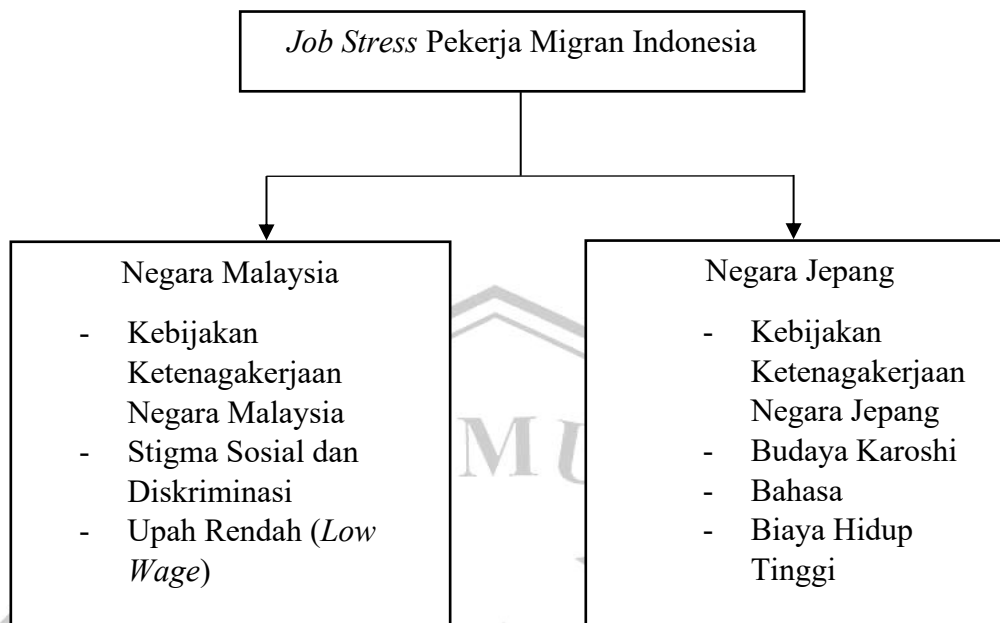
Jepang merupakan negara yang memiliki kebijakan ketenagakerjaan sangat terstruktur dan legalistik, namun realitanya tidak semua kebijakan mampu melindungi pekerja migran secara menyeluruh. Sistem magang (*Technical Intern Training Program*) misalnya, sering dikritik karena membuka ruang eksploitasi yang terselubung. Selain itu, kontrol kerja yang ketat dan budaya kerja yang menuntut kesempurnaan turut berkontribusi terhadap beban psikologis PMI.

Dampak psikologis yang ditimbulkan antara lain:

1. *Burnout* akibat beban kerja tinggi, jam kerja panjang, dan tekanan profesionalisme yang ekstrem (Chimed-Ochir et al., 2023).
2. Isolasi sosial akibat kendala bahasa dan sulitnya integrasi dengan budaya lokal.
3. Depresi ringan hingga berat, terutama pada pekerja sektor manufaktur atau domestik yang minim interaksi sosial.
4. Rasa inferior dan tidak berdaya, karena kebijakan dan struktur kerja sering menempatkan pekerja migran sebagai kelas kedua dibandingkan pekerja lokal (Yamanaka & Sakamoto, 2022).
5. Tekanan eksistensial, terutama bagi pekerja dengan visa terbatas yang tidak memiliki kepastian masa depan atau peluang permanen tinggal.

Berdasarkan penjelasan di atas, Jepang menyediakan jalur visa terampil dan perlindungan hukum secara normatif, kesenjangan dalam praktik dan ketatnya sistem sosial menjadikan tantangan psikologis bagi PMI tidak dapat dihindari.

Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Terdapat perbedaan tingkat *Job Stress* pada Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dan Pekerja Migran Indonesia di Jepang.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif metode kuantitatif. Menurut Nazir dalam (Wahyudi & Yulianti, 2021) menjelaskan bahwa penelitian komparatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis perbedaan tingkat suatu variabel antara dua kelompok yang berbeda. Pendekatan ini menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk dapat menguji hipotesis komparatif.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sebagian dari populasi dalam mewakili keseluruhan dari populasi yang diteliti. Penghitungan sampel pada penelitian ini menggunakan aplikasi *G Power* dengan menggunakan rumus penelitian komparatif dengan hasil jumlah minimal 64 responden pada setiap negara. Maka dari itu sampel dalam penelitian ini sebanyak 184 sampel dengan 92 PMI Malaysia dan 92 PMI Jepang dengan mengisi skala yang telah disebarkan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *Accidental Sampling*. Teknik ini merupakan salah satu bentuk pengambilan sampel dimana individu dipilih secara kebetulan yang dapat dijangkau oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Prosedur dalam pengambilan sampel dengan menentukan kriteria dalam penelitian ini yaitu Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Malaysia dan Jepang. Jalur pendistribusian pengambilan data melalui media sosial (*TikTok* dan *Instagram*) dengan bantuan komunitas PMI di Malaysia dan Jepang serta bantuan dari relawan atau organisasi PMI. Peneliti menjalin kontak awal dengan calon responden dengan memastikan kesediaan subjek untuk berpartisipasi secara sukarela. Subjek yang lolos seleksi kemudian mengisi instrumen penelitian secara online dan menghentikan rekrutmen responden ketika kuota sudah terpenuhi.

Adapun tabel demografi subjek pada penelitian ini

Tabel 1. Demografi Subjek Penelitian

Data Responden	Frekuensi	Persentase
Negara Tujuan		
Malaysia	92	50.00%
Jepang	92	50.00%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	89	48.40%
Perempuan	95	51.60%
Usia		
19-25	56	30.40%
26-40	128	69.60%
Pendidikan		
SD	4	2.20%
SMP	16	8.70%
SMA/SMK	76	41.30%
D3	53	28.80%
S1	35	19.00%
Kontrak Kerja		
0-3 tahun	99	53.80%
3-5 tahun	57	31.00%
5-15 tahun	28	15.20%
Jalur Masuk Pekerja Migran		
Agensi	167	90.80%
Mandiri	17	9.20%
Pekerjaan		
ART	35	19.00%
Pabrik/Manufaktur	87	47.30%
Konstruksi	15	8.20%
Kesehatan/Perawat	19	10.30%
Pertanian/Perkebunan	10	5.40%
Perhotelan	11	6.00%
Perawat Lansia/Kaigo	2	1.10%
Arsitektur	1	0.50%
Pendidikan	1	0.50%
Restoran	2	1.10%
Supir	1	0.50%

Subjek pada penelitian ini berjumlah 184 subjek PMI. Terdapat 92 subjek PMI yang bekerja di Malaysia dan 92 subjek PMI yang bekerja di Jepang. Subjek pada penelitian ini mulai dari umur 19 tahun hingga 40 tahun. Subjek dengan usia 19-25 tahun berjumlah 56 subjek dan subjek dengan usia 26-40 tahun berjumlah 128 subjek. Pendidikan terakhir pada subjek ini mulai dari SD hingga S1, subjek dengan lulusan SD berjumlah 4 subjek, subjek dengan lulusan SMP berjumlah 16 subjek, subjek dengan lulusan SMA/SMK berjumlah 76 subjek, subjek dengan lulusan D3 berjumlah 53 subjek, dan subjek dengan lulusan S1 berjumlah 35 subjek. Kontrak kerja yang dilakukan sebagai pekerja migran mulai dari 0 hingga 15 tahun. Kontrak kerja 0-3 tahun berjumlah 99 subjek, kontrak kerja 3-5 tahun berjumlah 57 subjek, dan 5-15 tahun berjumlah 28 subjek. Berdasarkan jalur masuk sebagai pekerja migran melalui agensi

atau mandiri. Pekerja migran melalui agensi berjumlah 167 subjek dan pekerja migran melalui jalur mandiri berjumlah 17 subjek. Selanjutnya pekerjaan yang dilakukan di luar negeri sebagai PMI terdapat 35 subjek bekerja sebagai ART (Asisten Rumah Tangga), 87 subjek bekerja sebagai buruh pabrik atau manufaktur, 15 subjek bekerja di bagian kontruksi, 19 subjek bekerja pada bidang kesehatan dan perawat, 10 subjek bekerja pada bidang pertanian dan perkebunan, 11 subjek bekerja pada bidang perhotelan, 2 subjek sebagai perawat lansia atau *kaigo*, 1 subjek bekerja pada bidang arsitektur, 1 subjek bekerja pada bidang pendidikan, 2 subjek bekerja di restoran, dan 1 subjek bekerja sebagai supir.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen meliputi Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dan Pekerja Migran Indonesia di Jepang. Variabel dependen meliputi *Job Stress*.

Job Stress merupakan kondisi emosional yang timbul akibat interaksi antara faktor psikososial, kondisi fisik di tempat kerja, dan faktor ekonomi, yang menyebabkan pekerja migran mengalami masalah psikologis. *Job stress* mencakup berbagai sumber stres, yang berasal dari lingkungan kerja, karakteristik pribadi pekerja, serta tekanan yang datang dari luar pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan pada penelitian ini *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)*. *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)* dibuat oleh Joseph D. Hovey, Ph.D yang telah di modifikasi. Skala ini memiliki 39 item di kembangkan untuk pekerja migran dewasa. Responden dapat menilai item yang mereka alami menggunakan lima alternatif jawaban yaitu : (0) "Tidak Pernah Mengalami", (1) "Tidak Mencemaskan Sama Sekali", (2) "Sedikit Mencemaskan", (3) "Cukup Mencemaskan", (4) "Sangat Mencemaskan". Salah satu item dari skala *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)* adalah "Saya kesulitan berkomunikasi dalam bahasa di negara ini".

Berikut tabel hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan pada penelitian ini

Tabel 2. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Indeks	Indeks
	Valid	Validitas	Reliabilitas
<i>Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)</i>	39	0.364-0.655	0.905

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, pada alat ukur *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)* dengan jumlah 39 item mendapatkan hasil nilai indeks validitas 0.364-0.655 dan memiliki nilai reliabilitas nilai *cronbach* alpha sebesar 0.905.

Prosedur dan Analisis Data

Prosedur penelitian ini meliputi tiga tahapan yaitu 1). Tahapan persiapan, 2). Tahapan pelaksanaan, dan 3). Tahapan analisis data. Pada tahap persiapan peneliti melakukan persiapan meliputi pencarian data sekunder melalui jurnal dan berita internasional mengenai fenomena *Job Stress* Pekerja Migran Indonesia yang sedang bekerja di Malaysia dan Jepang, pemilihan sampel, dan penyusunan instrumen penelitian yang digunakan.

Tahap pelaksanaan, penelitian dilakukan dengan cara peneliti menyebarkan skala *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)* kepada Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dan Pekerja Migran Indonesia di Jepang secara online dengan menggunakan *google form*.

Tahap analisis data, data di analisis dengan menggunakan *software SPSS* versi 29 untuk menguji hipotesis penelitian dengan analisis *Mann-Whitney U* untuk membandingkan dua kelompok independen.

HASIL PENELITIAN

Pengambilan data dengan penyebaran kuesioner dilakukan pada 20 Februari 2025 hingga 10 Maret 2025 mendapatkan 184 responden.

Tabel 3. Kategorisasi Variabel

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)</i> Malaysia	Rendah	0	0.0%
	Sedang	3	3.3%
	Tinggi	89	96.7%
<i>Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)</i> Jepang	Rendah	57	62.0%
	Sedang	34	37.0%
	Tinggi	1	1.1%

Selanjutnya pada klasifikasi kategorisasi berdasarkan tingkat *Job Stress* dengan menggunakan *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)* di negara Malaysia mendapatkan hasil yaitu terdapat 3 subjek (3.3%) *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)* dengan tingkat *job stres* sedang, terdapat 89 subjek (96.7%) *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)* dengan tingkat *job stres* tinggi, sedangkan di negara Jepang mendapatkan hasil yaitu terdapat 57 subjek (62.0%) *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)* dengan tingkat *job stres* rendah, terdapat 34 subjek (37.0%) *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)* dengan tingkat *job stres* sedang, dan terdapat 1 subjek (1.1%) *Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)* dengan tingkat *job stres* tinggi. Dengan jumlah 57 PMI mengalami *job stress* yang rendah, 37 PMI mengalami *job stress* yang sedang, dan 90 PMI mengalami *job stress* yang tinggi.

Dalam menganalisis data, digunakan ukuran statistik deskriptif seperti rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), dan simpangan baku (*standar deviasi*) untuk memberikan gambaran umum mengenai sebaran data.

Tabel. 4 Statistik Deskriptif

		Malaysia	Jepang
N	Valid	92	92
	Missing	0	0
Mean		127.8804	45.4130
Median		130.0000	47.0000
Mode		140.00	56.00
Std. Deviation		12.28583	16.11030
Minimum		88.00	15.00
Maximum		144.00	109.00
Sum		11765.00	4178.00

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden dari Malaysia dan Jepang masing-masing sebanyak 92 orang, dengan tidak terdapat data yang hilang (missing). Pada kelompok responden asal Malaysia, nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah sebesar 127,88, yang mencerminkan bahwa secara umum tingkat skor responden berada pada kategori tinggi. Nilai median sebesar 130,00 menunjukkan bahwa distribusi data cenderung simetris, dengan separuh responden memiliki skor di bawah nilai tersebut dan separuh lainnya di atasnya. Adapun nilai modus sebesar 140,00 mengindikasikan bahwa nilai tersebut merupakan skor yang paling sering muncul dalam kelompok ini. Nilai simpangan baku (standar deviasi) sebesar 12,29 memperlihatkan tingkat penyebaran data yang relatif rendah, yang menandakan bahwa skor responden tidak jauh berbeda dari nilai rata-rata. Rentang nilai pada kelompok ini berada antara 88,00 sebagai nilai minimum dan 144,00 sebagai nilai maksimum, dengan total keseluruhan skor mencapai 11.765,00.

Sementara itu, pada kelompok responden dari Jepang, diperoleh nilai rata-rata sebesar 45,41, yang menunjukkan bahwa tingkat skor secara umum lebih rendah dibandingkan dengan kelompok responden Malaysia. Nilai median sebesar 47,00 memperlihatkan bahwa titik tengah distribusi data terletak pada nilai tersebut. Nilai modus sebesar 56,00 merupakan skor yang paling sering muncul dalam kelompok ini. Simpangan baku yang diperoleh sebesar 16,11 menunjukkan adanya penyebaran data yang lebih besar dibandingkan dengan kelompok Malaysia, yang mengindikasikan tingkat variasi skor responden yang lebih tinggi. Adapun nilai minimum pada kelompok ini adalah 15,00 dan nilai maksimum mencapai 109,00, dengan jumlah total skor seluruh responden sebesar 4.178,00.

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk memverifikasi penyebaran data berdistribusi normal atau tidak normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a (Sig.)	Shapiro-Wilk (Sig.)	Distribusi
<i>Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)</i>	<.001	<.001	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas p-value kedua uji (*Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*) menunjukkan hasil lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Maka dari itu analisis penelitian ini menggunakan metode statistik analisis *Non-Parametric Mann-Whitney U*.

Tabel 6. Uji Hipotesis Non-Parametric Mann-Whitney U

	<i>Mann-Whitney U</i>	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
<i>Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)</i>	6.500	-11.701	<.001

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *Mann-Whitney U*, menunjukkan nilai p-value yang diperoleh adalah < .001, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan signifikan secara statistik antara Pekerja Migran Indonesia yang berada di

Malaysia dan Jepang terkait tingkat stres pekerjaan. Nilai Z yang dihitung sebesar -11.701 juga mengindikasikan bahwa perbedaan antara kedua kelompok tersebut sangat besar. Pekerja Migran di Malaysia menunjukkan tingkat *job stress* yang lebih tinggi dibandingkan dengan Pekerja Migran di Jepang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *job stress* yang signifikan antara Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dan Pekerja Migran Indonesia di Jepang.

DISKUSI

Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan tingkat *job stress* Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dan Pekerja Migran Indonesia di Jepang. Berdasarkan hasil temuan literatur negara Malaysia dan Jepang memiliki tantangan untuk memicu stres kerja dari sisi sistem ketenagakerjaan, sosial budaya, budaya kerja, dan ekonomi. Pada negara Malaysia *stressor* yang memicu stres kerja yaitu kebijakan ketenagakerjaan terhadap perlindungan pekerja migran masih perlu untuk ditingkatkan, pekerja migran memiliki akses perlindungan yang tidak memiliki jaminan memadai. Pemerintah Malaysia bergabung dalam *International Labour Organization* (ILO) sebagai bentuk perlindungan hak-hak yang harus diterima oleh pekerja migran agar dihormati dan mengurangi eksploitasi tenaga kerja. Pada negara Malaysia, kebijakan ketenagakerjaan bagi pekerja migran masih menunjukkan beberapa kekurangan yang dapat berpotensi meningkatkan tingkat stres para pekerja migran. Meskipun negara ini menerima banyak pekerja migran, terutama dari Indonesia, upaya perlindungan bagi mereka masih terbilang terbatas. Pada negara Malaysia masih banyak memiliki tantangan kebijakan ketenagakerjaan di antaranya penyalahgunaan dan eksploitasi pada pekerja migran, pekerja migran ilegal, dan kurangnya akses pekerja migran untuk mendapatkan kesejahteraan. Pada hasil data demografi terdapat 90.80% pekerja migran berangkat menuju negara tujuan menggunakan agensi resmi untuk mendapatkan perlindungan. Upah kerja yang sedikit dibandingkan negara Jepang memicu stres kerja, pekerja migran dapat meminimalisir kekurangan ekonomi dengan cara lembur dalam pekerjaan. PMI di Malaysia mengalami diskriminasi sosial bagi mereka yang bekerja di sektor informal seperti ART (Asisten Rumah Tangga).

Sementara hal itu, di negara Jepang memiliki *stressor* yang tinggi yang memicu stres kerja. Kebijakan ketenagakerjaan mengenai perlindungan pekerja migran namun masih sulit diakses oleh pekerja migran. Pemerintah Jepang telah melaksanakan berbagai inisiatif guna memperbaiki kondisi kerja bagi para pekerja migran, meskipun masih ada tantangan yang harus dihadapi. Negara Jepang menerapkan kebijakan ketenagakerjaan yang diatur dengan hukum yang sangat ketat. Selain itu, Jepang juga mengelola proses kontrol imigrasi dengan sangat ketat. Pada negara Jepang masih banyak memiliki tantangan kebijakan ketenagakerjaan di antaranya overtime pada jam kerja, ketidakpastian dalam status pekerjaan, dan integrasi sosial. Jepang budaya yang menuntut kedisiplinan dan ketelitian yang tinggi, hal ini menjadi sumber tekanan bagi PMI. Pekerja migran yang bekerja di Jepang harus bisa menguasai bahasa Jepang dengan fasih agar tidak ada kesalahpahaman dalam pekerjaan dan negara Jepang memiliki biaya hidup yang tinggi, hal ini memicu stres kerja yang ada di negara Jepang. Perbandingan pada negara Malaysia dan Jepang ini menunjukkan konteks negara yang berbeda, namun PMI di kedua negara ini menghadapi beban psikologis yang berat mengenai stres kerja meskipun sumber stresnya berbeda.

Subjek pada penelitian ini berjumlah 184 pekerja migran dengan 92 Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dan 92 Pekerja Migran di Jepang dengan rentang usia 19-40 tahun. Hasil dari kajian penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan *job stress* yang signifikan antara Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dan Pekerja Migran Indonesia di Jepang dengan nilai p-value yang

diperoleh adalah $< .001$ yang berarti nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *job stress* Pekerja Migran Indonesia di Malaysia lebih tinggi dibandingkan dengan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Jepang. Maka dari itu, hipotesis penelitian ini diterima yaitu terdapat perbedaan yang signifikan mengenai tingkat *job stress* Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dengan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Jepang.

Pada teori Hovey, *job stress* muncul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya. Hovey juga menekankan bahwa berbagai faktor, seperti peran pekerjaan, dukungan sosial, dan karakteristik individu, memainkan peranan penting dalam penilaian terhadap tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Berdasarkan kategorisasi hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan terdapat 3 subjek (3.3%) dengan tingkat *job stress* sedang, terdapat 89 subjek (96.7%) dengan tingkat *job stress* tinggi, sedangkan di negara Jepang mendapatkan hasil yaitu terdapat 57 subjek (62.0%) dengan tingkat *job stress* rendah, terdapat 34 subjek (37.0%) dengan tingkat *job stress* sedang, dan terdapat 1 subjek (1.1%) dengan tingkat *job stress* tinggi. Dengan jumlah 57 PMI mengalami *job stress* yang rendah, 37 PMI mengalami *job stress* yang sedang, dan 90 PMI mengalami *job stress* yang tinggi. Tingginya angka kategorisasi tinggi pada *job stress* sejalan dengan pendapat Riznanda & Kusumadewi, 2023 bahwa *job stress* memiliki gabungan sumber stress yang berasal dari tempat kerja, karakteristik individu pekerja, ataupun tekanan yang berasal pada luar lingkungan pekerjaan dalam kebijakan ketenagakerjaan.

Temuan bahwa PMI di Malaysia mengalami tingkat *job stress* yang lebih tinggi dibandingkan dengan PMI di Jepang memperlihatkan adanya kesenjangan signifikan dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan dan lingkungan kerja yang mendukung. Meskipun secara geografis dan budaya Malaysia lebih dekat dengan Indonesia, kenyataannya kondisi kerja dan perlindungan hukum di lapangan masih belum optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa kedekatan budaya saja tidak cukup untuk menjamin kesejahteraan psikologis para pekerja migran. Sebaliknya, meskipun Jepang dikenal memiliki budaya kerja yang sangat disiplin dan tekanan tinggi, seperti konsep *karoshi*, ternyata struktur legal yang jelas dan program pelatihan yang lebih sistematis mampu memberikan rasa aman dan prediktabilitas terhadap PMI. Ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem dan kebijakan formal yang kuat dapat memediasi tekanan budaya dan sosial yang tinggi.

Faktor dukungan sosial juga terbukti menjadi elemen penting dalam menurunkan stres kerja. PMI di Malaysia cenderung memiliki komunitas sosial yang lebih luas, namun kurangnya perlindungan formal dan risiko pekerja ilegal justru menciptakan tekanan tambahan. Di Jepang, meskipun dukungan komunitas lebih terbatas, pelatihan bahasa dan budaya, serta jalur legal yang terstruktur, tampaknya memberikan kompensasi terhadap tekanan sosial dan ekonomi. Selain itu, penting untuk menyoroti peran agensi penempatan dalam memberikan edukasi dan persiapan mental bagi PMI. Temuan ini memperkuat teori transaksional stres dari Lazarus & Folkman (1984), bahwa persepsi individu terhadap kemampuan mereka dalam mengatasi tuntutan akan menentukan seberapa besar dampak stres tersebut. PMI yang mendapat pelatihan dan informasi memadai cenderung memiliki strategi coping yang lebih adaptif.

Dengan demikian, kebijakan yang tidak hanya berfokus pada aspek legal, tetapi juga pada pemberdayaan psikososial dan edukasi pra-keberangkatan, menjadi sangat krusial. Negara pengirim seperti Indonesia harus lebih aktif tidak hanya dalam perlindungan hukum, tetapi juga dalam membentuk ketahanan psikologis PMI sejak awal proses penempatan.

Kelebihan penelitian ini yaitu terletak pada komparasi atau perbandingan tingkat *Job Stress* Pekerja Migran Indonesia yang ditinjau dari kebijakan ketenagakerjaan. Masih sedikit penelitian yang meneliti mengenai Pekerja Migran Indonesia yang ada di luar negeri khususnya Malaysia dan Jepang. Penelitian ini membahas mengenai hal yang *urgensi* untuk diteliti mengenai perbandingan kondisi *job stress* Pekerja Migran Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan pekerja migran yang bekerja di luar negeri khususnya Malaysia dan Jepang. Adapun keterbatasan pada penelitian ini keterbatasan dalam menilai faktor eksternal secara langsung pada negara Malaysia dan Jepang dan keterbatasan dalam menilai perbedaan sosial budaya yang mempengaruhi tingkat stres pekerja migran.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terhadap tingkat *job stress* yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dan Pekerja Migran Indonesia di Jepang. Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Malaysia cenderung memiliki tingkat *job stress* yang lebih tinggi dibandingkan dengan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Jepang. Perbedaan pada tingkat *job stress* ini dapat ditinjau dari kebijakan ketenagakerjaan mengenai pekerja migran, sosial budaya, budaya kerja, upah kerja, bahasa, dan biaya hidup pada masing-masing negara.

Negara Malaysia pekerja migran mengalami stres kerja lebih banyak disebabkan oleh kebijakan ketenagakerjaan pekerja migran yang masih perlu perlindungan di negara Malaysia, stigma sosial dan diskriminasi, serta upah kerja yang rendah. Sedangkan negara Jepang penyebab stres kerja pada pekerja migran disebabkan oleh kebijakan ketenagakerjaan pekerja migran yang ketat, pemicu stres kerja lainnya mengenai budaya *karoshi*, bahasa yang harus dikuasai oleh pekerja migran, dan biaya hidup tinggi yang menjadi pemicu stres kerja PMI di Jepang. Sebagai bentuk kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan mengenai upaya yang diharapkan dilakukan pemerintah maupun lembaga penempatan yang ditujukan kepada PMI.

Pemerintah dan lembaga atau agensi penempatan dapat mempersiapkan pelatihan pra-keberangkatan berdasarkan negara tujuan sesuai dengan tantangan pada negara tersebut. Program edukasi mengenai manajemen stres dan kesiapan mental pada PMI. Tidak hanya lembaga atau agensi yang mengoptimalkan persiapan namun juga dari PMI harus memiliki kesadaran bahwa mereka akan bekerja di luar negeri yang memiliki resiko yang besar. Selanjutnya penguatan perlindungan hukum dan advokasi terhadap PMI di negara tujuan. Pemerintah negara Indonesia dan negara tujuan dapat meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja migran dan membuka akses untuk memperoleh kesejahteraan untuk mengurangi tingkat *job stress*. Pada PMI yang akan di berangkatkan ke Malaysia dapat dilakukan pelatihan edukasi budaya, pelatihan manajemen stres dan kesehatan mental. Sedangkan pada PMI yang akan di berangkatkan ke Jepang dapat dilakukan pelatihan bahasa Jepang, pendidikan budaya kerja di Jepang, pelatihan keterampilan teknis, dan manajemen stres. Implikasi pada sosial dan kesehatan mental, pentingnya adanya dukungan sosial dan akses layanan kesehatan fisik maupun psikis.

Implikasi untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini memberikan kesempatan untuk kajian lebih mendalam di masa mendatang, salah satunya dengan menerapkan pendekatan longitudinal untuk mengamati perubahan tingkat stres pada pekerja migran dari waktu ke

waktu. Hal ini terutama penting untuk dilakukan setelah adanya perubahan kebijakan ketenagakerjaan atau perubahan situasi sosial dan ekonomi di kedua negara. Kajian berikutnya juga dapat meneliti berbagai faktor lain yang berpotensi mempengaruhi stres kerja, seperti kesehatan mental, kondisi fisik, atau perbedaan budaya. Pendekatan ini akan memperkaya pemahaman kita tentang stres kerja yang dihadapi oleh para pekerja migran di berbagai negara.



REFERENSI

- Ahdiat, R. Z., Maulani, S. F., Rofih, A. A., Putra, E. F. E., Sulistiawati, S., Danuarta, V. Y., & Rahma, R. (2024). Determinan yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pekerja Divisi Design and Engineering Forge di PT. X. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 775–784. <https://doi.org/10.54082/jupin.417>
- Ahmad, H., & Bakar, S. (2019). *Migrant Labour Policies in Malaysia: A Study of Protection and Exploitation*. *Journal of Labour Migration*, 11(3), 145-158.
- Chimed-Ochir, O., Kubo, T., Batsaikhan, O., Yumiya, Y., Mori, K., Liu, N., Morita, T., Miyake, F., & Fujino, Y. (2023). Job stress in a multinational corporation: cross-country comparison between Japan and Vietnam. *Environmental and Occupational Health Practice*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1539/eohp.2023-0009-OA>
- Erawan, W. (2021). Strategi Peningkatan Kualitas Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia (Pmi). *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v4i1.6928>
- Fakhruddiana, F., Setyaningrum, W., & Syuhada, N. (2024). *Penguatan Kesehatan Mental Dengan Regulasi Emosi dan Pemahaman Akan Solusi Hukum Hubungan Kerja di Luar Negeri*. 5(1), 28–34.
- Hasan, R. S. D., Wijayati, A., & Panjaitan, E. M. L. (2024). Analisis Kebijakan Rekalibrasi Tenaga Kerja di Malaysia untuk Pekerja Migran Indonesia Ilegal Berdasarkan Memorandum of Understanding Indonesia dan Malaysia 1 April. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1418–1424. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.3814>
- Hasna, H. Z. (2024). *HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN STRES KERJA PADA STAF KONSULAT JENDERAL REPUBLIK INDONESIA MALAYSIA DI KOTA X*. https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/3484/1/Skripsi_Herisa_Zalfa_Hasna_Upload.pdf
- Hidayat, et al (2021). (2021). Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Hukum*, 10(1), 71–80. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Mizan/article/view/1568>
- Hovey, J. D. (2000). "Acculturation, Stress, and Depression in Mexican Immigrants to the United States." *Journal of Social Psychology*, 140(5), 499-514.
- Hovey, J. D., & Magaña, C. G. (2002). "Psychosocial Stressors and Coping Mechanisms Among Immigrant Farmworkers in the Midwest." *Journal of Immigrant and Minority Health*, 4(4), 167-174.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Protecting Migrant Workers in Malaysia: Policy and Practice*. Geneva: International Labour Organization.
- International Organization for Migration (IOM). (2021). *Labor Migration and Policy in Japan: Trends and Challenges*. Geneva: International Organization for Migration.
- Iqbal, M. (2020). Apakah Pekerja Migran Indonesia Sehat Mental? *Jurnal Kajian Wilayah*, 10(2), 65. <https://doi.org/10.14203/jkw.v10i2.825>
- Jabatan Imigresen Malaysia. (2022). *Program Pemutihan dan Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Malaysia*. Kuala Lumpur: Jabatan Imigresen Malaysia.

- Japan International Training Cooperation Organization (JITCO). (2019). *Technical Intern Training Program in Japan: Overview and Updates*. Tokyo: Japan International Training Cooperation Organization.
- Jannah Nasution Raduan, N., Mohamed, S., Azreen Hashim, N., Wati Nikmat, A., Shuib, N., & Faizah Ali, N. (2022). Burnout and Job Satisfaction among Academicians in Science and Technology Faculties in a. *Malaysian University ASEAN Journal of Psychiatry*, 23(6), 1–8.
- Kementerian Ketenagakerjaan Jepang. (2020). *Peraturan dan Kebijakan Ketenagakerjaan untuk Pekerja Migran*. Tokyo: Kementerian Ketenagakerjaan Jepang.
- Kementerian Sumber Manusia Malaysia. (2020). *Kebijakan Ketenagakerjaan untuk Pekerja Migran di Malaysia*. Putrajaya: Kementerian Sumber Manusia Malaysia.
- Ministry of Home Affairs Malaysia. (2021). *Immigration and Employment Policy for Migrant Workers*. Kuala Lumpur: Ministry of Home Affairs Malaysia.
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 8112–8118.
- Ramadani, N. I. (2021). Indonesia : Studi Kasus pada Kantong Buruh. *Yinyang: Jurnal Studi Islam, Gender, Dan Anak*, 16(1), 15–32.
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 792–804.
- Rolasta, M., & Hoesin, S. H. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Jepang (Analisis Peran Bp2Mi Pada Program G To G). *Palar | Pakuan Law Review*, 8(1), 253–261. <https://doi.org/10.33751/palar.v8i1.4789>
- Sabiq, R. M., & Apsari, N. C. (2021). Dampak Pengangguran Terhadap Tindakan Kriminal Ditinjau Dari Perspektif Konflik. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 3(1), 51. <https://doi.org/10.24198/jkrk.v3i1.31973>
- Sudjana, E., & Intermedia, S. (2024). <https://binapatria.id/index.php/MBI> Vol.19 No.04 Nopember 2024 *Open Journal Systems*. 19(1978), 4403–4414.
- Sumerlin, T. S., Kim, J. H., Hui, A. Y. K., Chan, D., Liao, T., Padmadas, S., Fong, E., & Chung, R. Y. (2024). Employment conditions and mental health of overseas female migrant domestic workers in Hong Kong: a parallel mediation analysis. *International Journal for Equity in Health*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12939-024-02098-3>
- Wahyudi, A., & Yulianti, Y. (2021). Studi Komparasi: Motivasi Belajar Siswa Pada Pembelajaran Daring dan Luring di UPT SDN X Gresik. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 4292–4298. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1555>
- Win, N., Hounnaklang, N., Tantirattanakulchai, P., & Panza, A. (2024). The Impact of Stressors on Depressive Symptoms Among Youth Myanmar Migrant Workers in Thailand: A Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 17(July), 2653–2663. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S465535>
- Wulan, T. R., Muslihudin, Wijayanti, S., & Santoso, J. (2023). Model Perlindungan Anak-Anak Pekerja Migran Di Malaysia. *Prosiding Konferensi Nasional Sosiologi (PKNS)*, 1(1), 472–476. <https://www.pkns.portalapssi.id/index.php/pkns/article/view/76>

Yamanaka, K. & Sakamoto, M. (2022). *Migration Policies in Japan: A Focus on Foreign Workers*. *Asian Migration Journal*, 31(4), 102-118.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)

Instruksi Pengerjaan:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan pendapat atau perasaan Anda terhadap pernyataan tersebut.
3. Jika Anda merasa tidak yakin atau tidak dapat memilih satu jawaban, pilihlah jawaban yang paling mendekati perasaan atau pemikiran Anda.

Petunjuk Pengisian:

0 = Tidak Pernah Mengalami

1 = Tidak Mencemaskan Sama Sekali

2 = Sedikit Mencemaskan

3 = Cukup Mencemaskan

4 = Sangat Mencemaskan

No	PERNYATAAN	0	1	2	3	4
1	Saya kesulitan berkomunikasi dalam bahasa di negara ini					
2	Saya harus tetap bekerja saat cuaca buruk					
3	Tidak ada cukup banyak siaran televisi berbahasa Indonesia di daerah ini					
4	Karena kondisi fisik yang di alami seorang pekerja migran, saya memiliki masalah kesehatan					
5	Terkadang saya tidak mampu membeli hal-hal yang saya inginkan karena kebutuhan lainnya					
6	Saya tidak memiliki akses yang memadai ke layanan kesehatan					
7	Terkadang saya harus bekerja untuk waktu yang sangat panjang dalam satu hari					
8	Sangat sulit bagi saya untuk berada jauh dari keluarga					
9	Saya harus menyesuaikan diri dengan menu makanan yang berbeda di negara ini					
10	Karena bekerja sebagai pekerja migran, terkadang saya merasa tidak memiliki tempat tinggal tetap karena sering berpindah-pindah					

11	Karena saya merasa terisolasi, bagi saya sangat sulit untuk dapat bertemu dengan orang lain					
12	Saya telah dimanfaatkan oleh pemberi kerja atau pengawas kerja saya					
13	Terkadang saya merasa tidak betah					
14	Saya khawatir tidak memperoleh izin kerja di negara ini					
15	Terkadang saya merasa tempat tinggal saya tidak layak					
16	Terkadang saya kesulitan memperoleh tempat tinggal					
17	Saya khawatir akan hubungan dengan pasangan saya					
18	Saya merasa kesulitan berbicara tentang perasaan saya dengan orang lain					
19	Saya tidak sempat makan atau minum ketika saya sedang bekerja					
20	Saya tidak punya siapa-siapa yang dapat menjaga anak-anak saya ketika saya sedang bekerja di luar negeri					
21	Karena bekerja sebagai pekerja migran di luar negeri, saya tidak memiliki waktu untuk melakukan hal lain di luar pekerjaan					
22	Hidup menjadi jauh lebih sulit karena pasangan saya tidak lagi bersama saya (karena dia telah pergi atau meninggal dunia)					
23	Sangat sulit berada jauh dari teman-teman					
24	Saya khawatir tentang tata nilai yang mempengaruhi anak-anak saya di negara ini					
25	Kondisi di mana orang-orang meminum begitu banyak alkohol sangat mengganggu saya					
26	Saya tidak memiliki kendaraan yang layak					
27	Tidak ada toko di sekitar tempat tinggal saya					
28	Saya telah mengalami diskriminasi di negara ini					
29	Terkadang saya kesulitan memperoleh pekerjaan					
30	Saya khawatir akan dideportasi					
31	Pindah dan menetap di negara ini ternyata sulit					
32	Terkadang saya merasa kondisi tempat kerja di sini buruk					

33	Saya khawatir dengan siapa anak-anak saya menghabiskan waktu mereka ketika saya bekerja					
34	Saya telah dilecehkan secara fisik dan mental oleh pasangan saya					
35	Sangat sulit menyelesaikan dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk mendapatkan layanan sosial					
36	Anggota keluarga saya tidak begitu menghargai pekerjaan yang saya lakukan					
37	Saya kesulitan memahami ketika orang lain berbahasa asing					
38	Saya khawatir akan pendidikan anak-anak saya					
39	Saya merasa terganggu dengan orang-orang yang menggunakan narkoba					

Lampiran 2. Perhitungan Kategorisasi

Adapun perhitungan kategorisasi dilakukan dengan perhitungan rumus Azwar (2012).

Kategori	Rumus
Rendah	$x < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq x < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq x$

Lampiran 3. Data Mentah Responden

Data Demografi

No	Negara	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Kontrak Kerja	Agensi/Tidak	Pekerjaan
1	Jepang	Perempuan	20	SMA/SMK	6 bulan	Ya	Pabrik
2	Jepang	Laki-laki	23	SMA/SMK	2 tahun	Ya	Pertanian
3	Jepang	Perempuan	21	SMA/SMK	2 tahun	Ya	Pabrik
4	Jepang	Perempuan	21	SMA/SMK	1 tahun	Ya	Pabrik Plastik
5	Jepang	Perempuan	21	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Pemangang
6	Jepang	Perempuan	21	SMA/SMK	10 bulan	Ya	Pabrik
7	Jepang	Perempuan	22	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Pabrik Plastik
8	Jepang	Perempuan	19	SMA/SMK	1 tahun	Ya	Pabrik
9	Jepang	Laki-laki	20	SMA/SMK	1 tahun	Ya	Pabrik Mesin
10	Jepang	Laki-laki	25	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Pabrik
11	Jepang	Laki-laki	23	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Pabrik/Manufaktur
12	Jepang	Perempuan	25	D3	1 tahun	Ya	Perawat Lansia/Kaigo
13	Jepang	Perempuan	21	SMA/SMK	5 tahun	Ya	Kaigo

14	Jepang	Perempuan	21	SMA/SMK	1 tahun 7 bulan	Ya	Pabrik
15	Jepang	Perempuan	23	SMA/SMK	1 tahun	Ya	Restoran
16	Jepang	Laki-laki	25	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Pabrik
17	Malaysia	Laki-laki	24	SMA/SMK	4 tahun	Tidak	Pabrik
18	Malaysia	Perempuan	27	SMA/SMK	3 tahun	Tidak	Kontruksi
19	Malaysia	Perempuan	28	SMP	2 tahun	Tidak	ART
20	Malaysia	Perempuan	22	SMA/SMK	1 tahun	Ya	Kesehatan
21	Malaysia	Laki-laki	28	SMP	5 tahun	Ya	Pertanian
22	Malaysia	Laki-laki	29	SMA/SMK	6 tahun	Ya	Perkebunan
23	Malaysia	Laki-laki	26	SMP	2 tahun	Tidak	Pertanian
24	Malaysia	Perempuan	26	SMP	3 tahun	Tidak	ART
25	Malaysia	Laki-laki	35	SMA/SMK	6 tahun	Tidak	Pabrik
26	Malaysia	Laki-laki	28	SMP	2 tahun	Tidak	Kontruksi
27	Malaysia	Perempuan	29	S1	4 tahun	Ya	Kesehatan
28	Malaysia	Laki-laki	28	SD	2 tahun	Tidak	Supir Pribadi
29	Malaysia	Perempuan	36	SMP	4 tahun	Tidak	ART
30	Malaysia	Laki-laki	38	S1	4 tahun	Ya	Kontruksi
31	Malaysia	Laki-laki	29	SD	7 tahun	Ya	Pertanian
32	Malaysia	Perempuan	28	S1	1 tahun	Ya	Arsitektur
33	Malaysia	Laki-laki	35	D3	6 tahun	Ya	Perawat
34	Malaysia	Perempuan	28	D3	1 tahun	Ya	Perawat
35	Malaysia	Perempuan	31	SMA/SMK	1 tahun	Tidak	ART
36	Malaysia	Laki-laki	28	S1	2 tahun	Tidak	Pertanian
37	Malaysia	Laki-laki	24	SMA/SMK	2 tahun	Tidak	Pabrik
38	Malaysia	Perempuan	28	SD	3 tahun	Tidak	ART
39	Malaysia	Laki-laki	31	SMP	1 tahun	Tidak	Kontruksi
40	Malaysia	Perempuan	29	D3	2 tahun	Ya	Keperawatan
41	Malaysia	Laki-laki	27	S1	1 tahun	Ya	Pendidikan
42	Jepang	Laki-laki	28	SMP	1 tahun	Ya	Pertanian
43	Jepang	Laki-laki	29	SMA/SMK	4 tahun	Ya	Pabrik
44	Jepang	Laki-laki	30	SMA/SMK	6 tahun	Ya	Perkebunan
45	Jepang	Perempuan	27	S1	2 tahun	Ya	Pabrik
46	Jepang	Perempuan	30	S1	5 tahun	Ya	Pabrik
47	Jepang	Perempuan	27	D3	2 tahun	Ya	Keperawatan
48	Jepang	Perempuan	35	D3	8 tahun	Ya	Pabrik
49	Jepang	Perempuan	28	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Pertanian
50	Jepang	Perempuan	29	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Pabrik
51	Jepang	Laki-laki	24	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Pabrik
52	Jepang	Laki-laki	27	SMA/SMK	5 tahun	Ya	Kontruksi
53	Jepang	Perempuan	26	SMP	2 tahun	Tidak	ART
54	Jepang	Laki-laki	30	D3	4 tahun	Ya	Pabrik
55	Jepang	Perempuan	29	D3	3 tahun	Ya	Pabrik

56	Jepang	Laki-laki	30	D3	7 tahun	Ya	Manufaktur
57	Jepang	Laki-laki	25	SMA/SMK	4 tahun	Ya	Pabrik
58	Jepang	Laki-laki	38	SMA/SMK	8 tahun	Ya	Pabrik
59	Jepang	Laki-laki	30	S1	4 tahun	Ya	Pabrik
60	Jepang	Laki-laki	34	D3	7 tahun	Ya	Manufaktur
61	Jepang	Laki-laki	27	SMA/SMK	5 tahun	Ya	Pabrik
62	Jepang	Laki-laki	36	S1	15 tahun	Ya	Pabrik
63	Jepang	Perempuan	30	S1	5 tahun	Ya	Kesehatan
64	Jepang	Laki-laki	33	D3	6 tahun	Ya	Manufaktur
65	Jepang	Perempuan	36	S1	10 tahun	Ya	Manufaktur
66	Jepang	Perempuan	20	SMA/SMK	2 tahun	Tidak	Perhotelan
67	Malaysia	Perempuan	28	S1	4 tahun	Ya	Pabrik
68	Malaysia	Perempuan	28	SMA/SMK	2 tahun	Ya	ART
69	Malaysia	Perempuan	29	SMA/SMK	2 tahun	Ya	ART
70	Malaysia	Laki-laki	33	SMA/SMK	4 tahun	Ya	Pabrik
71	Malaysia	Perempuan	31	SMA/SMK	2 tahun	Ya	ART
72	Malaysia	Laki-laki	32	SMA/SMK	4 tahun	Ya	Pabrik
73	Malaysia	Laki-laki	34	D3	3 tahun	Ya	Pabrik
74	Malaysia	Perempuan	35	SMA/SMK	5 tahun	Ya	ART
75	Malaysia	Perempuan	35	D3	6 tahun	Ya	ART
76	Malaysia	Laki-laki	36	D3	5 tahun	Ya	Pabrik
77	Malaysia	Laki-laki	37	D3	4 tahun	Ya	Konstruksi
78	Malaysia	Perempuan	34	D3	3 tahun	Ya	ART
79	Malaysia	Laki-laki	37	D3	5 tahun	Ya	Konstruksi
80	Malaysia	Perempuan	37	D3	4 tahun	Ya	ART
81	Malaysia	Laki-laki	38	D3	5 tahun	Ya	Konstruksi
82	Malaysia	Laki-laki	37	D3	5 tahun	Ya	Konstruksi
83	Malaysia	Laki-laki	37	D3	6 tahun	Ya	Pabrik
84	Malaysia	Laki-laki	37	D3	6 tahun	Ya	Pabrik
85	Malaysia	Laki-laki	37	D3	5 tahun	Ya	Konstruksi
86	Malaysia	Perempuan	25	SMA/SMK	2 tahun	Ya	ART
87	Malaysia	Perempuan	35	SMA/SMK	7 tahun	Ya	ART
88	Malaysia	Perempuan	38	SMA/SMK	8 tahun	Ya	ART
89	Malaysia	Perempuan	40	SMA/SMK	10 tahun	Ya	ART
90	Malaysia	Laki-laki	25	S1	3 tahun	Ya	Pabrik
91	Malaysia	Laki-laki	29	D3	4 tahun	Ya	Pabrik
92	Malaysia	Laki-laki	29	S1	4 tahun	Ya	Pabrik
93	Malaysia	Laki-laki	30	D3	5 tahun	Ya	Pabrik
94	Malaysia	Laki-laki	28	D3	3 tahun	Ya	Pabrik
95	Malaysia	Perempuan	28	D3	3 tahun	Ya	ART
96	Malaysia	Perempuan	27	D3	3 tahun	Ya	ART
97	Malaysia	Perempuan	27	SMA/SMK	2 tahun	Ya	ART
98	Malaysia	Laki-laki	29	S1	4 tahun	Ya	Pabrik

99	Malaysia	Perempuan	27	S1	3 tahun	Ya	ART
100	Malaysia	Perempuan	30	SMA/SMK	6 tahun	Ya	ART
101	Malaysia	Laki-laki	35	D3	7 tahun	Ya	Pabrik
102	Malaysia	Perempuan	35	SMA/SMK	5 tahun	Ya	Kontruksi
103	Malaysia	Perempuan	40	SMA/SMK	10 tahun	Ya	ART
104	Malaysia	Laki-laki	40	S1	9 tahun	Ya	Pabrik
105	Malaysia	Laki-laki	36	D3	5 tahun	Ya	Kontruksi
106	Malaysia	Perempuan	44	SMA/SMK	10 tahun	Ya	ART
107	Malaysia	Laki-laki	37	SMA/SMK	8 tahun	Ya	Pabrik
108	Malaysia	Perempuan	26	SMA/SMK	2 tahun	Ya	Pertanian
109	Malaysia	Laki-laki	27	SMA/SMK	4 tahun	Ya	Kontruksi
110	Malaysia	Laki-laki	30	SMA/SMK	5 tahun	Ya	Pabrik
111	Malaysia	Perempuan	27	SMA/SMK	4 tahun	Ya	ART
112	Malaysia	Laki-laki	33	D3	6 tahun	Ya	Pabrik
113	Malaysia	Perempuan	27	S1	3 tahun	Ya	Pabrik
114	Malaysia	Laki-laki	30	D3	5 tahun	Ya	Pabrik
115	Jepang	Perempuan	25	SMA/SMK	2 tahun	Ya	Pabrik
116	Jepang	Laki-laki	31	SMA/SMK	5 tahun	Ya	Perawat
117	Jepang	Perempuan	28	SMP	1 tahun	Ya	Perhotelan
118	Jepang	Perempuan	25	S1	10 bulan	Ya	Perawat
119	Jepang	Perempuan	23	D3	2 tahun	Tidak	Pabrik
120	Jepang	Perempuan	21	SMA/SMK	1 tahun	Ya	Perawat
121	Jepang	Perempuan	24	D3	4 tahun	Ya	Perhotelan
122	Jepang	Perempuan	22	SMP	1 tahun	Ya	Manufaktur
123	Jepang	Laki-laki	25	SMP	9 bulan	Ya	Pabrik
124	Jepang	Laki-laki	21	S1	1 tahun	Ya	Perhotelan
125	Jepang	Laki-laki	24	S1	4 tahun	Ya	Pabrik
126	Jepang	Laki-laki	25	D3	3 tahun	Ya	Manufaktur
127	Jepang	Laki-laki	26	S1	2 tahun	Ya	Perhotelan
128	Jepang	Perempuan	25	D3	3 tahun	Ya	Perawat
129	Jepang	Perempuan	24	D3	2 tahun	Ya	Perhotelan
130	Jepang	Perempuan	25	S1	3 tahun	Ya	Pabrik
131	Jepang	Perempuan	25	S1	3 tahun	Ya	Perawat
132	Jepang	Perempuan	23	D3	1 tahun	Ya	Pabrik
133	Jepang	Perempuan	25	S1	3 tahun	Ya	Perawat
134	Jepang	Perempuan	26	S1	4 tahun	Ya	Perhotelan
135	Jepang	Laki-laki	25	D3	3 tahun	Ya	Pabrik
136	Jepang	Laki-laki	27	S1	5 tahun	Ya	Pabrik
137	Jepang	Laki-laki	25	S1	3 tahun	Ya	Perhotelan
138	Jepang	Laki-laki	24	D3	2 tahun	Ya	Pabrik
139	Jepang	Laki-laki	26	S1	3 tahun	Ya	Pabrik
140	Jepang	Laki-laki	27	D3	3 tahun	Ya	Pabrik
141	Jepang	Laki-laki	25	D3	3 tahun	Ya	Pabrik

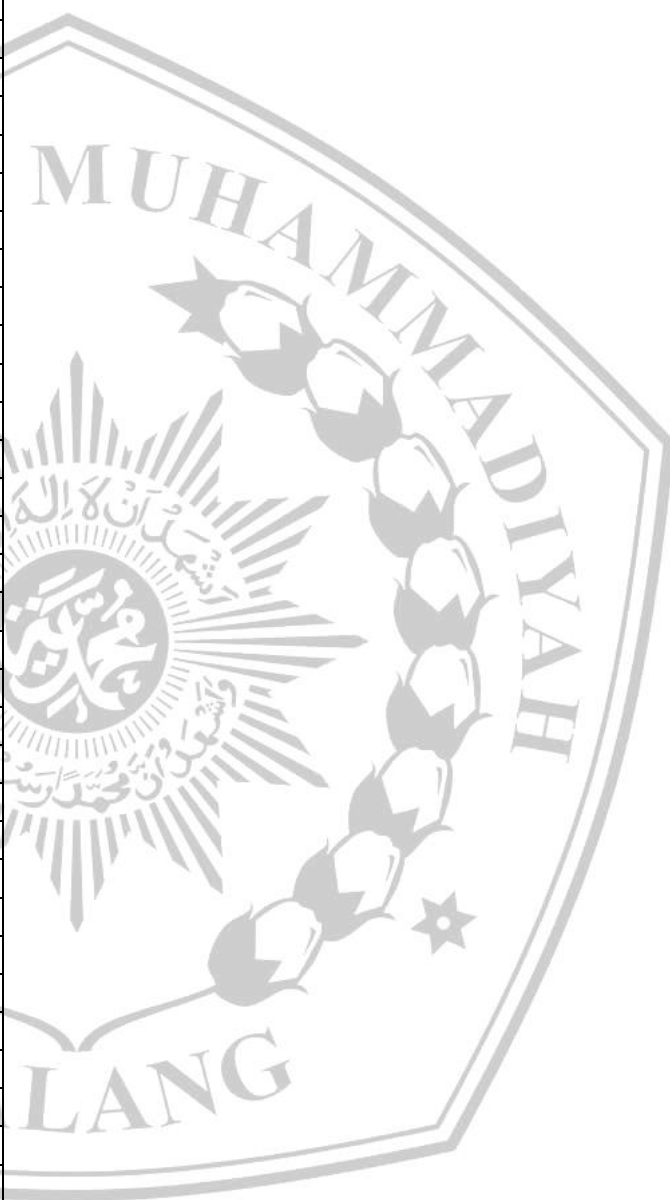
142	Jepang	Laki-laki	26	S1	4 tahun	Ya	Perhotelan
143	Jepang	Laki-laki	24	D3	3 tahun	Ya	Pabrik
144	Jepang	Laki-laki	26	S1	3 tahun	Ya	Pabrik
145	Jepang	Laki-laki	20	SMA/SMK	2 tahun	Ya	Pabrik
146	Jepang	Laki-laki	21	SMA/SMK	2 tahun	Ya	Perawat
147	Jepang	Perempuan	25	D3	3 tahun	Ya	Perhotelan
148	Jepang	Laki-laki	28	S1	6 tahun	Ya	Pabrik
149	Jepang	Perempuan	23	SMP	5 tahun	Ya	Pabrik
150	Jepang	Laki-laki	25	S1	2 tahun	Ya	Perhotelan
151	Jepang	Perempuan	22	SMP	2 tahun	Ya	Perawat
152	Jepang	Perempuan	19	SMA/SMK	1 tahun	Ya	Pabrik
153	Jepang	Laki-laki	26	S1	5 tahun	Ya	Manufaktur
154	Jepang	Perempuan	27	SMA/SMK	5 tahun	Ya	Pabrik
155	Jepang	Laki-laki	22	SMA/SMK	2 tahun	Ya	Pabrik
156	Jepang	Perempuan	24	SMA/SMK	2 tahun	Ya	Manufaktur
157	Jepang	Laki-laki	25	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Manufaktur
158	Jepang	Laki-laki	23	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Pabrik
159	Jepang	Perempuan	26	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Perawat
160	Jepang	Laki-laki	22	SMA/SMK	2 tahun	Ya	Pabrik
161	Jepang	Laki-laki	25	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Pabrik
162	Jepang	Perempuan	26	D3	2 tahun	Ya	Perawat
163	Jepang	Perempuan	25	D3	2 tahun	Ya	Perawat
164	Jepang	Perempuan	27	D3	3 tahun	Ya	Perawat
165	Malaysia	Perempuan	28	SMA/SMK	4 tahun	Ya	ART
166	Malaysia	Perempuan	33	D3	4 tahun	Ya	Pabrik
167	Malaysia	Perempuan	34	SMP	8 tahun	Ya	Pabrik
168	Malaysia	Laki-laki	26	S1	2 tahun	Ya	Kontruksi
169	Malaysia	Perempuan	30	SMA/SMK	5 tahun	Ya	ART
170	Malaysia	Perempuan	25	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Kontruksi
171	Malaysia	Laki-laki	35	D3	10 tahun	Ya	Kontruksi
172	Malaysia	Perempuan	37	SMA/SMK	12 tahun	Ya	Pabrik
173	Malaysia	Laki-laki	35	SMA/SMK	3 tahun	Ya	Pabrik
174	Malaysia	Perempuan	38	SMA/SMK	4 tahun	Ya	ART
175	Malaysia	Perempuan	38	SMA/SMK	5 tahun	Ya	ART
176	Malaysia	Perempuan	40	SMA/SMK	5 tahun	Ya	ART
177	Malaysia	Perempuan	28	SMA/SMK	2 tahun	Ya	ART
178	Malaysia	Perempuan	30	D3	4 tahun	Ya	Pabrik
179	Malaysia	Perempuan	27	SMA/SMK	3 tahun	Ya	ART
180	Malaysia	Laki-laki	28	D3	4 tahun	Ya	Pabrik
181	Malaysia	Perempuan	28	SMP	3 tahun	Ya	ART
182	Malaysia	Laki-laki	27	D3	4 tahun	Ya	Pabrik
183	Malaysia	Perempuan	29	SD	4 tahun	Ya	Pabrik
184	Jepang	Perempuan	27	D3	4 tahun	Ya	ART

Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)

Negara	Score	Negara	Score
Malaysia	139	Jepang	80
Malaysia	140	Jepang	21
Malaysia	140	Jepang	71
Malaysia	140	Jepang	41
Malaysia	142	Jepang	21
Malaysia	139	Jepang	22
Malaysia	141	Jepang	54
Malaysia	141	Jepang	47
Malaysia	138	Jepang	23
Malaysia	138	Jepang	15
Malaysia	140	Jepang	33
Malaysia	140	Jepang	50
Malaysia	141	Jepang	45
Malaysia	142	Jepang	67
Malaysia	142	Jepang	26
Malaysia	141	Jepang	61
Malaysia	141	Jepang	54
Malaysia	140	Jepang	55
Malaysia	140	Jepang	56
Malaysia	141	Jepang	58
Malaysia	142	Jepang	53
Malaysia	141	Jepang	56
Malaysia	142	Jepang	53
Malaysia	138	Jepang	56
Malaysia	137	Jepang	57
Malaysia	114	Jepang	57
Malaysia	129	Jepang	60
Malaysia	130	Jepang	56
Malaysia	127	Jepang	55
Malaysia	126	Jepang	59
Malaysia	128	Jepang	58
Malaysia	133	Jepang	56
Malaysia	131	Jepang	54
Malaysia	106	Jepang	58
Malaysia	127	Jepang	59
Malaysia	131	Jepang	58
Malaysia	134	Jepang	59
Malaysia	130	Jepang	57
Malaysia	128	Jepang	58
Malaysia	122	Jepang	60
Malaysia	128	Jepang	16
Malaysia	130	Jepang	31
Malaysia	130	Jepang	35
Malaysia	128	Jepang	28



Malaysia	91	Jepang	27
Malaysia	88	Jepang	29
Malaysia	127	Jepang	24
Malaysia	128	Jepang	18
Malaysia	139	Jepang	27
Malaysia	140	Jepang	25
Malaysia	140	Jepang	26
Malaysia	138	Jepang	85
Malaysia	135	Jepang	40
Malaysia	144	Jepang	36
Malaysia	142	Jepang	39
Malaysia	132	Jepang	38
Malaysia	134	Jepang	36
Malaysia	127	Jepang	35
Malaysia	125	Jepang	37
Malaysia	127	Jepang	34
Malaysia	127	Jepang	34
Malaysia	133	Jepang	38
Malaysia	132	Jepang	36
Malaysia	130	Jepang	39
Malaysia	113	Jepang	34
Malaysia	121	Jepang	35
Malaysia	96	Jepang	31
Malaysia	115	Jepang	35
Malaysia	118	Jepang	32
Malaysia	108	Jepang	29
Malaysia	115	Jepang	29
Malaysia	118	Jepang	42
Malaysia	119	Jepang	38
Malaysia	116	Jepang	49
Malaysia	119	Jepang	49
Malaysia	115	Jepang	45
Malaysia	121	Jepang	47
Malaysia	127	Jepang	48
Malaysia	118	Jepang	47
Malaysia	115	Jepang	57
Malaysia	118	Jepang	47
Malaysia	125	Jepang	80
Malaysia	130	Jepang	49
Malaysia	130	Jepang	42
Malaysia	128	Jepang	56
Malaysia	109	Jepang	50
Malaysia	113	Jepang	49
Malaysia	111	Jepang	40
Malaysia	108	Jepang	57
Malaysia	115	Jepang	49
Malaysia	110	Jepang	51
Malaysia	117	Jepang	109



Lampiran 4. Hasil Hitung Sampel *G-Power*

T tests - Means: Difference between two independent means (two groups)

Analysis: A priori : Compute required sample size

Input: Tail(s) = Two

Effect size d = 0.5

α err prob = 0.05

Power (1- β err prob) = 0.80

Allocation ratio N2/N1 = 1

Output: Noncentrality parameter δ = 2.8284271

Critical t = 1.9789706

Df = 126

Sample size group 1 = 64

Sample size group 2 = 64

Total sample size = 128

Actual power = 0.8014596

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Nilai r tabel dengan n = 40 dan tingkat alpha = 0,05 adalah sebesar 0,312. Kriteria pengujian:

1. Jika r hitung > r tabel (0,312) maka item pernyataan dapat dikatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel (0,312) maka item pernyataan dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1	0,518	0,312	Valid
X2	0,508	0,312	Valid
X3	0,530	0,312	Valid
X4	0,497	0,312	Valid
X5	0,486	0,312	Valid
X6	0,513	0,312	Valid
X7	0,584	0,312	Valid
X8	0,549	0,312	Valid
X9	0,513	0,312	Valid
X10	0,431	0,312	Valid
X11	0,503	0,312	Valid
X12	0,468	0,312	Valid
X13	0,618	0,312	Valid
X14	0,433	0,312	Valid
X15	0,497	0,312	Valid
X16	0,590	0,312	Valid
X17	0,464	0,312	Valid
X18	0,512	0,312	Valid

X19	0,369	0,312	Valid
X20	0,709	0,312	Valid
X21	0,629	0,312	Valid
X22	0,465	0,312	Valid

Hasil uji validitas variabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y1	0,466	0,312	Valid
Y2	0,557	0,312	Valid
Y3	0,582	0,312	Valid
Y4	0,449	0,312	Valid
Y5	0,504	0,312	Valid
Y6	0,572	0,312	Valid
Y7	0,418	0,312	Valid
Y8	0,405	0,312	Valid
Y9	0,509	0,312	Valid
Y10	0,386	0,312	Valid
Y11	0,482	0,312	Valid
Y12	0,363	0,312	Valid
Y13	0,530	0,312	Valid
Y14	0,373	0,312	Valid
Y15	0,364	0,312	Valid
Y16	0,493	0,312	Valid
Y17	0,479	0,312	Valid
Y18	0,490	0,312	Valid
Y19	0,480	0,312	Valid
Y20	0,406	0,312	Valid
Y21	0,585	0,312	Valid
Y22	0,515	0,312	Valid
Y23	0,446	0,312	Valid
Y24	0,532	0,312	Valid
Y25	0,421	0,312	Valid
Y26	0,655	0,312	Valid
Y27	0,431	0,312	Valid
Y28	0,594	0,312	Valid
Y29	0,374	0,312	Valid
Y30	0,485	0,312	Valid
Y31	0,383	0,312	Valid

Y32	0,464	0,312	Valid
Y33	0,550	0,312	Valid
Y34	0,400	0,312	Valid
Y35	0,422	0,312	Valid
Y36	0,481	0,312	Valid
Y37	0,376	0,312	Valid
Y38	0,412	0,312	Valid
Y39	0,386	0,312	Valid

Hasil uji validitas variabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
X	0,871	Reliabel
Y	0,905	Reliabel

Pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh pada kedua variabel tersebut $>$ 0,7 maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Variabel	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
<i>Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)</i>	39	0,364-0,655	0,905

Lampiran 6. Hasil Kategorisasi

Migrant Farmworker Stress Inventory (MFWSI)

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	13	7.1	7.1	7.1
	Sedang	29	15.8	15.8	22.8
	Tinggi	142	77.2	77.2	100.0

Total	184	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

Lampiran 7. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SCORE	.191	184	<,001	.858	184	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 8. Uji Hipotesis

Test Statistics^a

	SCORE
Mann-Whitney U	6.500
Wilcoxon W	4284.500
Z	-11.701
Asymp. Sig. (2-tailed)	<,001

a. Grouping Variable: Negara



Lampiran 10. Uji Verifikasi Analisis Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/405/Lab-Psi/UMM/III/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Pramita Arga Ayu Pramesti
NIM : 202110230311211
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Yuni Nurhamida, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Malang, 24 Maret 2025
Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 11. Uji Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/498/Lab-Psi/UMM/IV/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Pramita Arga Ayu Pramesti
 NIM : 202110230311211
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Yuni Nurhamida, M.Si
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Job Stress Pekerja Migran Indonesia : Komparasi Antara PMI Malaysia dan Jepang	25%	2%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 30 April 2025

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si