

ISSN (Print) : 1412-7601  
 ISSN (Online) : 2654-8712  
 Volume 10, No.1 Maret 2024  
<http://www.ekonobis.unram.ac.id>

**Model Solusi Strategis Tata Kelola Pekerja Migran**

**Jalaludin.**

Universitas Mataram

ARTICLE INFO

<p><i>Keywords:</i>                  Migrant workers,                  Strategic solutions</p>	<p><b>ABSTRACT :</b> <i>The mobility and migration of workers in developing countries is a strategy to sustain the livelihood of the community. The emerging phenomenon in rural areas brings new hope for lower and middle-class communities in responding to life challenges by working as migrant laborers and sending a large portion of their earnings in the form of remittances to families in their home villages. This study attempts to depict the issues surrounding migrant workers and simultaneously formulate a strategic solutions model for addressing these issues, especially those related to the basic functions of the family as variables impacted by labor migration. This study uses the Rapid Assessment Procedure (RAP) approach, a technique of collecting qualitative data for practical purposes in decision-making interventions or program improvements through rapid information retrieval. The study shows that the phenomenon of international migration has implications for changes in family structures, where the departure of workers impacts the absence of the role of husbands or wives as family caretakers, as well as the role of fathers or mothers for children. The absence of the wife's role as a companion to the husband and mother to the children for a considerable period will disrupt the division of roles in the implementation of family functions. Conditions like this will hinder the realization of quality families and threaten family resilience in the long term.</i></p>
<p><i>Kata Kunci:</i>                  Buruh migrant, Solusi strategis.</p>	<p><b>ABSTRAK:</b> <i>Mobilitas dan migrasi pekerja yang terjadi di negara-negara berkembang merupakan suatu strategi untuk memper-tahankan kelangsungan hidup rumah tangga. Fenomena baru yang kemudian muncul di perdesaan, menjadi harapan baru bagi masyarakat lapisan bawah dan menengah di perdesaan dalam menjawab tantangan hidup yang dihadapi dengan bekerja sebagai buruh migrant dan mengirim sebagian besar gajinya dalam bentuk remitansi ke desa asal. Studi ini mencoba untuk memotret persoalan- persoalan sekitar pekerja migran dan sekaligus memformulasikan model solusi strategis bagi penanganan masalah tersebut terutama yang terkait dengan fungsi dasar keluarga sebagai dampak migrasi para buruh migrant. Studi ini menggunakan pendekatan Rapid Assessment Procedure (RAP) yaitu teknik pengumpulan data kualitatif untuk tujuan-tujuan praktis bagi pengambilan keputusan intervensi atau perbaikan program melalui pencarian informasi secara cepat. Temuan awal studi menunjukkan bahwa fenomena migrasi Internasional berimplikasi pada perubahan struktur keluarga akibat dari tidak adanya 'suami atau istri' selaku penanggungjawab urusan keluarga maupun 'ayah atau ibu' untuk anak-anak. Ketidakhadiran 'isteri' sebagai pendamping suami dan 'ibu' bagi anak-anak untuk jangka waktu cukup lama akan berdampak pada terganggunya pembagian peran dalam pelaksanaan fungsi-fungsi keluarga. Kondisi seperti ini akan menghambat terwujudnya keluarga berkualitas dan mengancam ketahanan keluarga dalam jangka panjang.</i></p>

Corresponding Author :

Alamat : Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Jln. Majapahit No. 62 Mataram.

e-mail: [jalaluddin@unram.ac.id](mailto:jalaluddin@unram.ac.id)

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Jumlah penduduk Indonesia menunjukkan peningkatan cukup pesat beberapa dasawarsa terakhir sehingga memberikan pengaruh pada berbagai aspek kehidupan. Selama sembilan dasawarsa (1930-2020), perkembangan penduduk Indonesia hampir lima kali lipat yakni 60,7 juta jiwa pada tahun 1930 menjadi 270,20 tahun 2020 (SP, 2020) dengan laju pertumbuhan penduduk sekitar 1,49 persen per tahun dan Angka Fertilitas Total (TFR) sebesar 2,6 anak per wanita (BPS, 2023). Dengan jumlah penduduk sebesar itu menempatkan Indonesia pada urutan keempat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia setelah RRC, India dan Amerika Serikat.

Pertumbuhan penduduk yang tinggi sebenarnya bisa memberikan dampak positif, dengan semakin bertambahnya jumlah penduduk tentu akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang tersedia yang menjadi unsur penting dalam usaha untuk meningkatkan produksi dan mengembangkan kegiatan ekonomi. Namun jika lapangan pekerjaan yang tersedia tidak cukup menampung jumlah tenaga kerja yang ada maka hal ini justru akan berdampak pada meningkatnya angka pengangguran.

Dalam konteks inilah migrasi penduduk ke luar negeri sebagai buruh migrant menjadi salah satu pilihan yang relevan dan menjanjikan.

Disisi lain pesatnya pertumbuhan penduduk mengakibatkan tekanan terhadap sumberdaya alam dan lingkungan hidup terus meningkat terutama lahan. Keterbatasan lahan-lahan produktif akan berakibat pada penurunan produksi pangan serta memicu pengangguran dan kemiskinan. Hal ini dapat terjadi karena sebagian besar penduduk khususnya di perdesaan masih bergantung pada sektor pertanian sehingga perubahan sumberdaya lahan akan berdampak pada penghidupan mereka. Ketidakseimbangan antara ketersediaan lahan dengan sumberdaya manusia ini memicu munculnya respon dari penduduk itu sendiri guna memenuhi kebutuhan dasar mereka (sandang, pangan dan papan) secara layak.

Mobilitas penduduk untuk mencari pekerjaan merupakan salah satu bentuk respon demografi terhadap situasi sebagaimana dijelaskan di atas. Pergerakan penduduk ke luar tersebut dapat berbentuk permanen ataupun gerak non-permanen (migrasi sekuler) baik dalam ruang lingkup lokal yakni dari

desa ke kota (urbanisasi), antar daerah (transmigrasi) dan ke luar negeri (mobilitas International). Migrasi bisa dianggap sebagai sebuah alternatif untuk keluar dari jerat kemiskinan sehingga memiliki andil dalam pengentasan kemiskinan, minimal di tempat asal para migran. Sebaliknya, dalam kondisi tertentu, kemiskinan justru menciptakan alasan yang mendasari orang melakukan migrasi. Dalam konteks Indonesia, salah satu bentuk yang paling populer adalah apa yang disebut “Mekanisme Penanggulangan” (coping mechanism). Dengan mekanisme itu, keluarga akan menyebarkan saluran-saluran untuk mendapatkan pendapatan yang cukup bagi rumah tangga mereka.

Jumlah penempatan pekerja migran Indonesia selama satu dekade terakhir mengalami penurunan yaitu dari 429.874 orang pada tahun 2014 menurun menjadi 200.761 orang pada tahun 2022. Penurunan ini yang paling tajam terjadi tahun 2020 dan 2021 dimana saat itu terjadi pandemi covid 19 yang melanda berbagai negara di dunia (BP2MI, 2023).

JUMLAH PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
2014- 2022

Sumber : BP2MI, 2023

Pekerja migran Indonesia (PMI) memiliki dampak positif bagi pembangunan ekonomi jika ditinjau pengurangan jumlah pengangguran sejalan dengan makin berkurangnya tekanan terhadap pasar kerja dalam negeri. Pendapatan keluarga mengalami peningkatan sehingga persoalan angkatan kerja dapat teratasi secara substansial. Dampak lain paling terlihat dari kebijakan ‘ekspor tenaga kerja’ ini adalah aspek remitan para migran ke Indonesia sehingga berkontribusi bagi peningkatan devisa Negara. Di sisi lain, pengiriman TKI ke luar negeri juga memiliki dampak terutama bagi keluarga yang ditinggalkan dan memiliki implikasi luas baik pada tataran mikro maupun makro. Pada tingkatan makro, keluarga memiliki kaitan erat dengan upaya peningkatan sumberdaya manusia penduduk Indonesia. Di level mikro, migrasi memiliki pengaruh pada perubahan struktur dan pelaksanaan fungsi-fungsi keluarga dalam hal pengasuhan anak, ekonomi, pendidikan, sosialisasi dll. Karena itu, penyusunan model solusi strategis penanganan dampak migrasi TKI ke Luar Negeri bagi keluarga menjadi penting untuk dilakukan.

Fenomena migrasi Internasional berimplikasi pada perubahan struktur

keluarga akibat dari tidak adanya 'suami atau istri' selaku penanggungjawab urusan keluarga maupun 'ayah atau ibu' untuk anak-anak. Ketidakhadiran 'isteri' sebagai pendamping suami dan 'ibu' bagi anak-anak untuk jangka waktu cukup lama akan berdampak pada terganggunya pembagian peran dalam pelaksanaan fungsi-fungsi keluarga. Kondisi seperti ini akan menghambat terwujudnya keluarga berkualitas dan mengancam ketahanan keluarga dalam jangka panjang

Secara umum tujuan dari penelitian atau kajian ini adalah tersusunnya model solusi strategis penanganan buruh migrant terutama yang terkait dengan penanganan keluarga yang ditinggal serta pengelolaan remitansi yang dikirim oleh para buruh migran sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah : 1). Mengetahui perubahan struktur dan peran keluarga dalam melaksanakan fungsi-fungsi dasarnya sebagai dampak dari migrasi Internasional para pekerja migran. 2). Mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh keluarga pekerja migran kaitannya dengan perubahan struktur dan peran tersebut serta bagaimana upaya mereka mengatasinya. 3). Bagaimana keluarga pekerja migrant mengelola remitansi dalam konteks pemberdayaan keluarga dan 4).

Mengetahui model integratif penanganan dampak pekerja migran terhadap keluarga yang ditinggalkan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Konsep Keluarga**

Definisi tentang keluarga banyak ditemukan dalam berbagai literatur kependudukan baik dalam maupun luar negeri. Hasil kajian literatur Sunarti (2016) yang dimuat dalam jurnal berjudul Indikator Keluarga Sejahtera, memuat beberapa pengertian keluarga sebagai berikut:

"Settles, B.H. dalam Sussman & Steinmetz (1987) mengemukakan terdapat beberapa pendekatan dalam eksplorasi pengertian keluarga, diantaranya adalah: keluarga diposisikan memiliki sebuah pandangan tertentu, memiliki citra romantis, sebagai satu satuan perlakuan intervensi, sebagai proses, dan sebagai tujuan akhir. Sedangkan menurut Burgess dan Locke (1960) mendefinisikan keluarga sebagai unit sosial terkecil dalam masyarakat yang anggotanya terikat oleh adanya hubungan perkawinan (suami-istri) serta hubungan darah (anak kandung) atau adopsi (anak angkat/pungut)" (Sunarti, 2016)

Keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri dari suami istri, atau suami istri dan anaknya, atau

ayah dan anaknya, atau ibu dan anaknya, atau keluarga segaris lurus ke atas atau ke bawah sampai dengan derajat ketiga (Soekanto, 1982). Sejalan dengan definisi ini, keluarga terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang terkumpul dan tinggal di suatu tempat di bawah suatu atap dalam keadaan saling ketergantungan. Dalam keluarga terdapat dua atau lebih dari dua pribadi yang tergabung karena hubungan darah, hubungan perkawinan atau pengangkatan, di hidupnya dalam satu rumah tangga, berinteraksi satu sama lain dan di dalam perannya masing-masing dan menciptakan serta mempertahankan suatu kebudayaan (Wenas, 2018).

Kajian pustaka yang dilakukan Megawangi, Zeitlin, & Kramer dalam Zeitlin et al., (1995), keluarga sebagai sistem diartikan sebagai unit sosial dimana individu terlibat secara intim didalamnya, dibatasi oleh aturan keluarga, terdapat hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi antar anggota keluarga setiap waktu (Walker & Crocker, 1988). Namun demikian menurut Kreppner dan Lerner (1989) disitasi Sunarti (2001) terdapat beberapa perbedaan perspektif terhadap keluarga sebagai sistem itu sendiri. Perbedaan perspektif tersebut adalah keluarga lebih dipandang sebagai :

1) suatu sistem interaksi umum anggota keluarga, 2) suatu seri interaksi yang dilakukan dua pihak (diadic), 3) sejumlah interaksi antara seluruh subkelompok keluarga : diadic, triadic, dan tetradic, serta 4) sistem hubungan internal keluarga sebagai reaksi terhadap sistem sosial yang lebih luas. Dibandingkan kelompok asosiasi lainnya, keluarga memiliki “daya hidup” lebih lama, serta hubungan biologi dan intergenerasi yang berkaitan dengan ikatan kekerabatan yang lebih luas (Klein & White,1996).

#### Migrasi

Migrasi merupakan satu dari tiga komponen dasar demografi selain fertilitas dan mortalitas. Ketiga komponen ini mempengaruhi dinamika kependudukan di suatu wilayah. Ada dua dimensi yang perlu ditinjau dalam menelaah masalah migrasi, yakni dimensi waktu dan dimensi wilayah. Namun masih belum ada kesepakatan pasti di antara para ahli dalam menentukan dimensi waktu dan wilayah dalam ber-migrasi tersebut. Lee (1976) dalam Purnamasari (2017) mendefinisikan bahwa migrasi adalah perubahan tempat tinggal secara permanen atau semi permanen. Tidak ada pembatasan baik pada jarak perpindahan ataupun sifatnya. Demikian pula definisi migrasi oleh Tjiptoherijanto dalam Safrida

(2008), diartikan sebagai perpindahan orang dari daerah asal ke daerah tujuan. Tujuan utama migrasi adalah meningkatkan taraf hidup migran dan keluarganya, sehingga umumnya mereka mencari pekerjaan yang dapat memberikan pendapatan dan status sosial yang lebih tinggi di daerah tujuan. Terkait teori ekonomi tentang migrasi, Todaro (1998) dalam Khotijah (2018) mendasarkan pemikirannya bahwa arus migrasi berlangsung sebagai akibat tanggapan terhadap adanya perbedaan pendapatan antara kota dan desa.

Sementara BPS memberikan batasan wilayah dalam definisi migrasi, yakni proses perpindahan penduduk dari suatu tempat ke tempat lain melewati batas wilayah administrasi yang dapat berupa desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota dan provinsi. Sedangkan PBB dalam Rangkuti (2019) memberikan batasan migrasi sebagai bentuk dari mobilitas geografi (*geographic mobility*) atau mobilitas keruangan (*spatial mobility*) dari suatu unit geografi ke unit geografi lainnya yang menyangkut perubahan tempat kediaman secara permanen dari tempat asal atau keberangkatan, ke tempat tujuan atau tempat yang didatangi.

Remitansi

Migrasi bukanlah fenomena baru dan itu adalah tindakan utama yang dilakukan melawan kemiskinan dan sebagian besar dampak langsung dari migrasi adalah pengiriman uang. Pengertian pengiriman uang yang sekarang dikenal dengan istilah remitansi pada mulanya adalah uang atau barang yang dikirim oleh tenaga kerja ke daerah asal, sementara tenaga kerja masih berada di tempat tujuan (Connell et.al dalam Effendi, 2004). Namun kemudian definisi ini mengalami perluasan, tidak hanya uang, barang, tetapi keterampilan dan ide-ide baru yang juga digolongkan sebagai remitan bagi daerah asal. Keterampilan dan ide-ide baru sangat menyumbang pembangunan desanya seperti cara-cara kerja, membangun rumah, dan lingkungannya yang baik, serta hidup yang sehat. Studi tersebut juga menyebutkan bahwa di negara-negara sedang berkembang terdapat hubungan yang sangat erat antara migran dengan daerah asalnya, dan hal tersebut yang semakin memunculkan fenomena remitansi, dan studi mengenai remitan yang difokuskan pada tiga hal yaitu: (1) faktor-faktor penentu remitan; (2) besarnya remitan; (3) pemanfaatan remitan.

Mohapatra dan Ratha (2022) menyebutkan kewajiban dan tanggung jawab sebagai seorang migran, sudah ditanamkan sejak masih kanak-kanak. Masyarakat akan menghargai migran yang secara rutin mengirim remitansi ke daerah asal, dan sebaliknya akan merendahkan migran yang tidak bisa memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya. Senada dengan pernyataan tersebut penelitian yang dilakukan Effendi pada tahun 1991 di Jatianom Jawa Tengah (Effendi, 2014) juga menunjukkan pola yang demikian, yaitu masyarakat lebih menghargai migran yang rutin mengirim remitansi. Ini umumnya mengacu pada uang yang dikirimkan ke rumah tangga oleh para pekerja, karena uang yang dikirim tersebut secara langsung meningkatkan pendapatan rumah "keluarga migran", pengiriman tersebut telah menjadi sumber penting untuk memenuhi kebutuhan konsumsi sehari-hari (McDonal dan Valenzuela, 2018).

Remitansi ternyata tidak hanya mempengaruhi pola konsumsi keluarga migran di daerah asal (Ranathunga, 2017). Dalam kerangka pemupukan remitan, migran berusaha melakukan berbagai kompromi untuk mengalokasikan sumberdaya yang dimilikinya, dan mengadopsi pola konsumsi tersendiri di

daerah tujuan. Para migran akan melakukan "pengorbanan" dalam hal makanan, pakaian, dan perumahan supaya bisa menabung dan akhirnya bisa mengirim remitansi ke daerah asal. Secara sederhana para migran akan meminimalkan pengeluaran untuk memaksimalkan pendapatan. Migran yang berpendapatan rendah dan tenaga kerja tidak terampil, akan mencari rumah yang paling murah dan biasanya merupakan pemukiman miskin di pusat-pusat kota.

#### **METODE PENELITIAN**

Studi ini merupakan tahapan identifikasi masalah dan kebutuhan sebagai bagian dari OR (operational research) "Pengembangan Model Solusi Strategis Dampak Buruh Migran bagi Keluarga yang Ditinggalkan" di Kabupaten Lombok Timur. Studi ini menggunakan pendekatan Rapid Assessment Procedure (RAP) yaitu teknik pengumpulan data kualitatif untuk tujuan-tujuan praktis bagi pengambilan keputusan intervensi atau perbaikan program melalui pencarian informasi secara cepat. Studi ini memanfaatkan data-data primer didukung oleh data sekunder sesuai dengan relevansinya. Kabupaten Lombok Timur dipilih sebagai lokasi kajian dengan pertimbangan bahwa kabupaten Lombok Timur merupakan

kabupaten tertinggi pengirim pekerja migran di NTB, bahkan menempati urutan kedua sebagai daerah pengirim pekerja migran terbesar di Indonesia setelah kabupaten Indramayu selama tahun 2023 BPMI (2023).

Pemilihan kecamatan dan desa lokasi kajian dilakukan secara purposive (dipilih dengan sengaja) yakni kecamatan dan desa sebagai salah satu sumber TKI di Kabupaten Lombok Timur disertai dengan beberapa pertimbangan lainnya seperti : kemudahan akses, relasi dengan Pemerintahan Kecamatan dan keberadaan LSM/ NGO dalam aktifitas advokasi buruh migran. Untuk memilih kecamatan dan desa lokasi kajian dilakukan konsultasi dengan stakeholders terkait lainnya terutama Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Transmigrasi (STT) Kabupaten Lombok Timur dan Camat Suralaga. Dari hasil diskusi tersebut maka dipilih Desa Suralaga Kecamatan Suralaga sebagai lokasi studi berdasarkan beberapa pertimbangan sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Sementara pengumpulan data dilakukan dengan mix metode yaitu desk review, Indepth Interview dan Observasi. Ragam cara pengumpulan data ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman mendalam dan memperkaya interpretasi terhadap permasalahan studi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Lombok Timur sebagai Lumbung Pekerja Migran.

Nusa Tenggara Barat (NTB) dikenal sebagai salah satu Propinsi penyumbang pekerja migran (TKI/TKW) di Indonesia. BP2MI (2023) mencatat jumlah pekerja migran atau TKI asal NTB pada tahun 2023 sebesar 23.557 orang atau 18,7 persen dari total pekerja migran atau TKI dan menempati urutan ke-4 provinsi terbesar jumlah pekerja migran di Indonesia. Di antara 10 Kabupaten/Kota pengirim buruh migran terbesar pada tahun 2023, Lombok Timur menempati urutan kedua di Indonesia dengan jumlah pekerja migran sebesar 9.369 orang atau sekitar 9,3 persen dari total pekerja migran yang bekerja di luar negeri.

Lombok Timur mulai dikenal sebagai penyumbang pekerja migran terbesar di Indonesia sejak tahun 2013 bahkan 2015- 2016 menempati urutan pertama kabupaten/ kota penyumbang buruh migran terbesar dari seluruh kabupaten/ kota di Indonesia. Pekerja migran tersebut dikirimkan ke berbagai Negara tujuan terutama di Wilayah Asia. Data Dinas Sosial, Tenaga



Kerja dan Transmigrasi Lombok Timur (2023) menunjukkan 10 negara tujuan utama para pekerja migran tersebut adalah : Malaysia, Saudi Arabia, UEA/Abu Dhabi, Singapura, Taiwan, Qatar, Bahrain, Hongkong, Oman dan Brunei Darussalam. Dari ke-sepuluh Negara tersebut, Malaysia masih menjadi tujuan favorit dibandingkan Negara lainnya. Bahkan, jumlah penempatan pekerja migran ke Malaysia tercatat sekitar 95 persen dari total TKI/TKW pada tahun tersebut. Sebagian besar tenaga kerja tersebut adalah laki-laki dan bekerja di perkebunan kelapa sawit di Malaysia Barat. Sementara, TK Wanita umumnya bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Negara-negara Arab seperti Saudi Arabia, UEA/Abu Dhabi, Qatar, Bahrain, Oman.

## **2. Pekerja Migran Dan Permasalahannya**

### **a. Migrasi sebagai Strategi Penghidupan Keluarga**

Semakin sempitnya lahan pertanian dan tingginya tingkat konversi lahan ke nonpertanian, serta relatif kecilnya pendapatan dari usahatani, mencerminkan keterbatasan (miskin secara ekonomi) yang umum melekat pada petani, sehingga rumah tangga petani melakukan strategi nafkah

dengan berupaya memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki dalam upaya untuk bertahan hidup (Scoones, 1998). Kurang mencukupinya pendapatan dari usahatani semata memicu rumah tangga petani miskin untuk mencari tambahan pendapatan dari luar pertanian. Pekerjaan nonformal, seperti tukang/buruh bangunan, dagang, industri rumah tangga, PRT (Pembantu Rumah Tangga), pengamen, pengemis, pemulung, atau menjadi TKI (Tenaga Kerja Indonesia), mengindikasikan terdapatnya diversifikasi usaha rumah tangga petani sebagai sumber pendapatan di perdesaan. Selain diversifikasi usaha (pola nafkah ganda) tersebut, usaha lainnya yang dilakukan mereka adalah migrasi (rekayasa spasial). Effendi (2004) mengungkapkan bahwa gejala mobilitas dan migrasi pekerja yang terjadi di negara-negara sedang berkembang merupakan suatu strategi untuk memper-tahankan kelangsungan rumah tangga petani. Fenomena baru yang kemudian muncul di perdesaan, yaitu lapisan bawah dan menengah di perdesaan mampu menjawab tantangan hidup dengan pergi ke luar negeri untuk bekerja dan sebagian besar gajinya dikirim kembali

ke desa asal. mobilitas pekerja perlu dilihat sebagai salah satu strategi mempertahankan kelangsungan hidup rumah tangga perdesaan untuk merespon perubahan-perubahan cara produksi sebagai akibat perluasan sistem pasar dan tidak meratanya akses untuk menguasai faktor-faktor produksi. Dalam Sosiologi Nafkah, Dharmawan (2006) memberikan penjelasan bahwa livelihood memiliki pengertian yang lebih luas daripada sekedar means of living yang bermakna sempit mata pencaharian. Dalam Sosiologi Nafkah, pengertian strategi nafkah lebih mengarah pada pengertian livelihood strategy (strategi penghidupan) daripada means of living strategy (strategi cara hidup). Strategi nafkah bisa berarti cara bertahan hidup atau memperbaiki status kehidupan. Strategi nafkah adalah taktik dan aksi yang dibangun oleh individu maupun kelompok dalam rangka mempertahankan kehidupan mereka dengan tetap memperhatikan eksistensi infrastruktur, struktur sosial, dan sistem nilai budaya yang berlaku.

Merujuk pada Scoones (1998), dalam penerapan strategi nafkah, rumah tangga petani memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki dalam upaya

untuk dapat bertahan hidup. Scoones membagi tiga klarifikasi strategi nafkah (livelihood strategy) yang mungkin dilakukan oleh rumah tangga petani, yaitu 1) rekayasa sumber nafkah pertanian, yang dilakukan dengan memanfaatkan sektor pertanian secara efektif dan efisien baik melalui penambahan input eksternal, seperti teknologi dan tenaga kerja (intensifikasi), maupun dengan memperluas lahan garapan (ekstensifikasi); 2) pola nafkah ganda (diversifikasi), yang dilakukan dengan menerapkan keragaman pola nafkah dengan cara mencari pekerjaan lain selain pertanian untuk menambah pendapatan, atau dengan mengerahkan tenaga kerja keluarga (ayah, ibu, dan anak) untuk ikut bekerja-selain pertanian-dan memperoleh pendapatan; 3) rekayasa spasial (migrasi), merupakan usaha yang dilakukan dengan menggunakan mobilitas ke daerah lain di luar desanya, baik secara permanen maupun sirkuler untuk memperoleh pendapatan.

Kontribusi perempuan dalam mencari nafkah rumah tangga (dalam hal ini menjadi buruh migran perempuan), dalam kajian livelihood strategies ini

merupakan suatu bentuk keterpaksaan akibat ketidakmampuan kepala rumah tangga berperan sebagai pencari nafkah bagi keluarga. Ketika secara ekonomi kepala keluarga tidak mampu mengangkat perekonomian keluarga, maka anak laki-laki maupun anak perempuan menjadi pencari nafkah yang lain. Mekanisme ini dikenal sebagai strategi ber-tahan hidup yang menjelaskan bahwa migrasi merupakan salah satu strategi diantara strategi-strategi yang lain (Ellis, 2000 dalam Wulan, 2010). Bagi rumah tangga yang mengirimkan anggota keluarganya untuk bekerja di daerah lain dan melakukan mobilitas nonpermanen memiliki probabilitas miskin yang lebih rendah di-bandingkan mereka yang stayer (Toesilaningsih 2010).

b. Persyaratan dan Kualifikasi Menjadi Pekerja Migran

Teori mutu modal manusia mengatakan bahwa potensi fisik manusia sangat ditentukan oleh umur. Disebutkan bahwa umur merupakan faktor demografi penting yang turut menentukan kondisi fisik dan produktivitas seseorang. Batas umur minimal dan maksimal bagi calon buruh migran merupakan prasyarat agar mereka dapat terbang dan bekerja

di luar negeri. Hampir semua negara dan juga peraturan di Indonesia menentukan bahwa pemegang paspor minimal harus berumur sekitar 18 tahun. Peraturan bekerja di Singapura, Hongkong, Taiwan, dan Korea mensyaratkan batas umur maksimal bagi pencari kerja pertama kali adalah 30 tahun. Batas umur maksimal buruh migran yang memperpanjang kontrak dan bekerja atas permintaan majikan dapat mencapai 32 tahun, bahkan 35 tahun. Untuk negara-negara di Timur Tengah, batas umur maksimal lebih longgar, baik untuk pencari kerja pertama kali maupun yang memperpanjang kontrak. Biasanya calon uruh migran dengan umur sampai 45 tahun masih dapat diperbolehkan bekerja di negara-negara Timur Tengah.

Potensi sosial buruh migran yang penting dikaji karena menunjukkan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. Menurut teori human capital, pendidikan merupakan salah satu variabel yang dapat mempertinggi kualitas sumber daya manusia sehingga seseorang mempunyai potensi berkembang pada masa yang akan datang secara lebih baik. Ini berarti bahwa semakin tinggi pendidikan

seseorang, maka ia akan mempunyai kualitas diri yang lebih tinggi pula. Hal tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kemungkinan adanya mobilitas sosial, dengan alasan meningkatnya kemampuan bersaing dalam pasar kerja dan produktivitas kerja.

Tinggi rendahnya pendidikan tidak hanya merupakan jaminan tingkat melek huruf seseorang, tetapi lebih ke arah wawasan yang tinggi, pola pikir yang lebih maju, serta kemampuan meninggalkan perilaku tradisional yang relatif kurang baik. Tingkat pendidikan yang dicapai oleh penduduk atau masyarakat di suatu daerah ditentukan oleh keaktifan atau partisipasi untuk bersekolah. Selain keberadaan fasilitas pendidikan, aspek transportasi dan kendala geografis, misalnya jarak dan topografi pegunungan merupakan hal yang berpengaruh terhadap penduduk untuk dapat berpartisipasi dalam bidang pendidikan.

Malaysia merupakan Negara penerima yang tidak banyak meminta persyaratan sehingga menjadi tujuan favorit bagi buruh migran asal Lombok Timur. Hasil penelitian Novianti (2010) mengungkapkan bahwa untuk bisa bekerja di Malaysia, persyaratan

terpenting adalah keinginan pekerja migran untuk bekerja. Dari hasil wawancaranya dengan salah seorang Informan (pekerja migran ilegal) bahwa pekerja migran bersangkutan langsung ditawarkan pekerjaan sebagai buruh perkebunan namun tidak bertahan lama karena statusnya sebagai migran ilegal sehingga pekerja migran tersebut memutuskan untuk kembali ke desanya. Secara umum dapat dikatakan bahwa memilih Malaysia sebagai negara tujuan bekerja sangat masuk akal mengingat negara tersebut membutuhkan tenaga-tenaga (asal Indonesia) yang dapat dipekerjakan di perkebunan dan domestik.

Berbeda dengan Malaysia, negara-negara maju seperti Korea dan Jepang hanya menerima pekerja migran yang memenuhi kualifikasi tertentu. Di Jepang, misalnya, hanya membutuhkan pekerja migran yang memiliki ketrampilan/keahlian khusus seperti perawat. Begitu juga dengan Korea, meskipun masih menerima pekerja migran untuk memenuhi kebutuhan di sektor industri tetapi kualifikasi pendidikan tetap menjadi salah satu prasyarat yang penting. Korea menetapkan minimal tingkat pendidikan yang harus dimiliki calon

pekerja adalah setingkat SMU. Faktor ini yang menyebabkan tidak banyak pekerja migran dari Lombok Timur berminat untuk bekerja di sana. Ditambah lagi dengan biaya pemberangkatan yang jauh lebih besar dibandingkan ke Malaysia atau Arab Saudi.

c. Keputusan dan Alasan Bermigrasi

Secara teoretis, pengambilan keputusan untuk melakukan migrasi merupakan proses yang kompleks. Tahapan pengambilan keputusan melibatkan berbagai faktor, tidak saja model push-pull antara daerah asal dan daerah tujuan, tetapi proses pengambilan keputusan adalah tindakan kompleks yang tidak terlepas dengan aspek budaya, sistem sosial, akses bermigrasi, dan faktor psikologis dari pelaku. Namun pada praktiknya, terutama pada migrasi internasional, banyak calon migrant potensial tidak mempunyai cukup pengetahuan untuk memutuskan bekerja di luar negeri. Keputusan bermigrasi tersebut terkadang dibuat secara serta merta tanpa pertimbangan yang masak. Permasalahan seputar keputusan bermigrasi pada prinsipnya dapat dikaji melalui pengetahuan calon buruh migran terhadap keinginannya bekerja

di luar negeri, siapa yang mendukung, dan informasi tentang negara tujuan. Pengambilan keputusan yang terlalu cepat untuk bekerja diluar negeri, tanpa diikuti dengan kesiapan fisik, keterampilan, dan mental akan berdampak terhadap keberhasilan bekerja dan pemanfaatan uang dari hasil bekerja. Buruh migran dengan pengambilan keputusan tepat diikuti persiapan memadai cenderung memanfaatkan uang hasil bekerja untuk alokasi produktif.

Wujud keberhasilan dari para pendahulu telah membakar semangat calon migran potensial untuk mewujudkan impian, menggapai kesejahteraan dengan cara menjadi buruh migran sebagaimana telah dilakukan oleh generasi sebelumnya. Budaya menjadi buruh migran tampaknya dapat dijadikan sebagai penjelaras banyaknya penduduk yang berniat untuk merantau di negeri orang. Lebih jauh mereka menyatakan bahwa menjadi buruh migran adalah kebanggaan, apalagi sekarang sistemnya sudah baik. Disebutkan bahwa mereka tidak takut dengan cerita-cerita pilu seperti yang disebarkan di berbagai media massa.

Menjadi pekerja migran bukanlah karena paksaan atau bujukan pihak luar, tetapi telah diniatkan dan telah menjadi pilihan. Pada beberapa kasus pekerja migran asal Lombok Timur, tidak semua orang yang berangkat ke luar negeri disebabkan tidak adanya pekerjaan di daerah asal. Keinginan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih besar menjadi faktor pendorong terbesar seseorang untuk bekerja di luar negeri. Sementara alasan-alasan lain yang mengikuti adalah tidak adanya pekerjaan, menjadi tulang punggung keluarga, mencari pengalaman dan ingin berhasil seperti teman/kerabat/tetangga. Sementara alasan untuk mencari modal untuk membangun usaha di daerah asal menjadi faktor pendorong terkecil seseorang bekerja di luar negeri. Salah seorang informan penelitian menyebutkan bahwa animo masyarakat di Desa Suralaga masih tinggi untuk menjadi buruh migran.

“Masih tingginya keinginan untuk ke Luar Negeri bukan saja karena faktor ekonomi tapi juga terkait dengan masalah lainnya misalkan perceraian, coba-coba, ikut-ikutan atau diajak oleh keluarga yang sudah berhasil. Padahal banyak pekerja migran sebenarnya

memiliki lahan garapan di sini namun motivasi ingin merubah status sosial terutama dari sisi tempat tinggal. Selain untuk membuat rumah, hasil dari pekerja migran digunakan untuk biaya nikah, biaya sekolah anak-anak dan lain-lain” – Pz, 40Tahun.

Hal tersebut telah pula dibuktikan oleh Mantra (1998: 11) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa salah satu alasan begitu tingginya minat orang Indonesia untuk menjadi pekerja migran di luar negeri, terutama Malaysia adalah tawaran upah yang lebih tinggi dibandingkan di tanah air, untuk jenis pekerjaan yang sama. Lebih lanjut, ia membandingkan antara upah yang diberikan di Indonesia dan Malaysia untuk jenis-jenis pekerjaan di sektor-sektor pertambangan, perkebunan dan konstruksi. Ia mengatakan bahwa disamping kondisi yang miskin sumberdaya alam, upah yang ditawarkan di tanah air sangat rendah. Sementara Malaysia di sisi lain, menyediakan lapangan pekerjaan yang sangat luas di sektor-sektor tadi. Selain itu, upah yang ditawarkan sangat menarik karena mereka berani membayar beberapa kali lipat untuk jenis pekerjaan sama yang dilakukan di tanah air. Inilah salah satu faktor yang

menyebabkan banyaknya tenaga kerja Indonesia yang lebih memilih untuk menjadi pekerja migran ketimbang bekerja di dalam negeri. Pertanyaan dasar yang harus dikaji terkait dengan proses dan pengambilan keputusan untuk bermigrasi adalah alasan yang melatarbelakangi perpindahan. Hal ini selaras dengan upaya menjawab fenomena maraknya penduduk di Kabupaten Lombok Timur khususnya Desa Suralaga yang lebih suka bekerja sebagai buruh migran di luar negeri. Secara sederhana, alasan melakukan perpindahan atau dalam hal ini bekerja di luar negeri dapat dikaji menurut teori kebutuhan dan tekanan (*need and stress*). Individu berpindah dari daerah asal menuju daerah tujuan dipengaruhi oleh adanya dua kekuatan, yakni *sentrifugal forces* dan *sentripetal forces*.

Pada daerah-daerah yang peluang kerjanya terbatas serta akses ekonomi dan pembangunan yang masih relatif rendah, kekuatan yang mendorong individu untuk keluar relatif lebih besar daripada kekuatan yang mengikat orang untuk tetap tinggal di daerah asal. Apalagi pada model migrasi nonpermanen, seperti kontrak kerja ke luar negeri untuk jangka waktu sekitar

2 tahun sekali kontrak, individu akan lebih cepat memutuskan untuk pergi ke luar negeri. Bekerja sebagai buruh migran dalam hal ini dapat digunakan untuk strategi memperbaiki taraf hidup, termasuk di dalamnya mencari modal usaha untuk masa yang akan datang. Telah sama-sama dipahami bahwa alasan atau motif ekonomi merupakan motif utama yang mendorong individu untuk pindah (Todaro, 1979). Perpindahan ke luar negeri bagi para buruh migran merupakan strategi untuk mewujudkan harapan-harapan ekonomi, yaitu harapan untuk memperoleh pekerjaan dan harapan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi daripada di daerah asal.

Hasil wawancara mendalam dan diskusi terfokus dengan beberapa informan kunci terdapat empat aspek yang patut diperhatikan sebagai alasan perpindahan, sebagai berikut : pertama, keterbatasan potensi di daerah asal yang mendorong terjadinya migrasi (upah rendah, lapangan pekerjaan terbatas, kehidupan desa yang sulit berubah, sulit untuk maju); kedua, potensi di negara tujuan yang menarik perhatian calon migran untuk berpindah (gaji

jauh lebih tinggi, banyak dan mudah, dll); ketiga, faktor yang terkait dengan diri migrant (mencari pengalaman, keinginan untuk maju, ingin mencari modal usaha, dll), dan keempat, akses yang mudah dan tersedia (keberadaan calo, sponsor, informasi, dan transportasi antara daerah asal dengan daerah tujuan). Apabila empat faktor tersebut dikaji secara bersama-sama, dapat ditarik benang merah secara umum faktor ekonomi dalam arti kemiskinan dan keterbatasan potensi fisik di daerah asal merupakan alasan dominan terjadinya migrasi.

Alasan untuk menambah wawasan dan mencari pengalaman hidup biasanya disampaikan oleh buruh migran pemula (baca: berusia muda). Para buruh migran pemula tersebut nekad nekad bekerja di luar negeri bukan karena alasan ekonomi, tetapi lebih disebabkan oleh aspek pribadi migran. Kepergian ke luar negeri adalah upaya untuk lepas dari permasalahan yang selama ini dialami. Beberapa alasan klise yang disampaikan adalah ingin menambah wawasan, putus cinta dengan pacar, dan perselisihan pribadi dengan keluarga. Selain alasan yang bersifat pribadi, motif nonekonomi yang melatarbelakangi buruh migran

ke luar negeri cukup ternyata cukup bervariasi. Mulai dari keinginan hanya sekedar ingin melihat luar negeri sampai keinginan untuk berhaji apabila kontrak kerja telah selesai, konflik dengan anggota keluarga lain, bercerai dengan suami/istri, atau putus pacar. Kepergian ke luar negeri bagi mereka yang bermotif nonekonomi kebanyakan hanya merupakan pelarian atau strategi untuk keluar dari masalah yang dihadapi oleh masing-masing individu. Biasanya masalah keluarga dan sakit hati akibat putus pacar merupakan faktor pendorong utama perpindahan.

### **3. Model Terpadu Solusi Strategis Pekerja Migran**

Penanganan terhadap isu atau kasus pekerja migran telah banyak dilakukan oleh Pemerintah dan kalangan LSM dengan fokus utama sasaran pada calon pekerja migran, pekerja migran (aktif) dan mantan pekerja migran. Sementara, titik berat intervensi pada keluarga yang ditinggalkan belum banyak diperhatikan. Demikian pula halnya dengan pemberdayaan keluarga dan masyarakat secara umum masih sedikit mengarah pada solusi atas berbagai persoalan yang dihadapi para keluarga pekerja migran secara



spesifik. Atas dasar pertimbangan tersebut, rumusan model solusi strategis ini difokuskan pada keluarga pekerja migran yang ditinggalkan dengan mengadopsi pendekatan pemberdayaan masyarakat umumnya diterapkan.

Model solusi ini menerapkan pendekatan terpadu baik dari sisi sasaran maupun cakupan dari semua aspek dalam keluarga mulai dari anak, suami/isteri, caregiver/ orang tua pengganti dan calon/pekerja migran/mantan. Demikian halnya dengan implementasinya melalui integrasi dengan berbagai kelompok-kelompok atau institusi sosial yang sudah melembaga di tingkat desa antara lain : Posyandu, PKK, Lembaga Sosial Desa, Karang Taruna, Bina Keluarga Remaja (BKL), Bina Keluarga Lansia (BKL), Kelompok Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS), Pondok Pesantren dan berbagai LSM atau kelompok masyarakat pemerhati Buruh Migran.

Penguatan ketahanan keluarga merupakan karakteristik dari model intervensi kependudukan dengan memperhatikan dimensi keluarga sebagai sasaran dan pelaku karena keluarga menjadi pondasi bagi

pengembangan sumberdaya manusia potensial. Proses pemberdayaan keluarga pekerja migran ini diarahkan untuk mewujudkan ketahanan dan kemandirian keluarga sehingga mereka mampu berperan secara optimal dalam mengembangkan potensi anggota-anggotanya. Karena itu, model solusi strategi pengembangan keluarga pekerja migran ini memperhatikan sistem nilai sosial yang berkembang di masyarakat. Dengan demikian, keterlibatan para pihak (pemerintah, swasta/BUMN/Perbankan, LSM, masyarakat) dalam sebuah jejaring kerjasama/kemitraan menjadi persyaratan penting dalam mewujudkan keluarga pekerja migran yang mandiri, sejahtera, berdaya dengan dukungan potensi lokal dan kondisi lingkungan setempat.

Model solusi strategis ini dikembangkan berbasis pada kearifan dan kekuatan lokal. Dalam kehidupan masyarakat hidup dan berkembang berbagai gagasan yang penuh kebijakan dan kearifan serta tertanam dan diikuti oleh anggota komunitas sebagai panduan kehidupan mereka. Karena itu, keberadaan gagasan atau kebijakan lokal tersebut (*awiq-awiq*) menjadi dasar bagi pelaksanaan solusi

ini sehingga penting dikaji pola pikir, kebiasaan dan potensi desa/masyarakat sebagai sasaran pengembangan model pada tahap uji coba. Selain itu, berbagai kelembagaan sosial inisiasi pemerintah atau pihak lainnya telah eksis di masyarakat seperti : Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM); Bina Keluarga Remaja (BKR); Pos Pelayanan Terpadu (POSYANDU); Karang Taruna; Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD); Pusat Informasi dan Konseling Remaja (PIK-R) dll. Selain kelembagaan sosial yang diinisiasi pemerintah, pada tingkat lokal secara alamiah tumbuh kelembagaan sosial yang dimanfaatkan oleh warga masyarakat sebagai mekanisme pemecahan masalah yang dihadapi. Kelembagaan sosial dimakud seperti kelompok kematian, kelompok arisan, kelompok pengajian, kelompok kesenian dan sebagainya. Berbagai model kelembagaan sosial tersebut merupakan kekuatan dalam mendukung implementasi model ini.

Berdasarkan uraian di atas, model solusi strategis ini diberi nama “Model Terpadu Solusi Strategis Keluarga Buruh Migran” guna mengurai berbagai permasalahan mobilitas

Buruh Migran terutama bagi keluarga yang ditinggalkan.

#### **4. Pengembangan Model Terpadu Keluarga Pekerja Migran**

Secara umum, strategi pengembangan model solusi strategis ini meliputi 3 (tiga) hal penting : pengembangan, pemberdayaan dan penguatan Komunitas Peduli Keluarga buruh migran; penguatan pemberdayaan ekonomi keluarga buruh migran; peningkatan peran Orang Tua pengganti (caregiver).

##### **a. Pemberdayaan dan Penguatan Komunitas Peduli Keluarga pekerja Migran**

Strategi ini diarahkan untuk melahirkan suatu ‘komunitas’ (perkumpulan/ persaudaraan/jama’ah) dengan kepedulian tinggi terhadap keluarga buruh migran dengan anggota berasal dari mantan pekerja migran dan komponen masyarakat lainnya (tokoh agama. Tokoh pemuda, tokoh masyarakat, tokoh adat dll). Sebagai daerah ‘sumber’ buruh migran tentunya banyak mantan pekerja migran di desa-desa seputaran wilayah Kabupaten Lombok Timur. Para mantan buruh migran ini merupakan potensi besar yang dapat

dikembangkan dalam kerangka program peningkatan ketahanan keluarga pekerja migran. Asumsinya bahwa mereka mengetahui seluk-beluk mengenai pekerjaan di Luar Negeri karena memiliki banyak pengalaman baik berupa keberhasilan maupun kegagalan. Demikian pula halnya dengan pengalaman mereka berinteraksi dengan keluarga di daerah asal selama bekerja di Luar Negeri.

Keberadaan komunitas peduli keluarga buruh migran ini diharapkan menjadi 'agen' bagi upaya pemberdayaan keluarga pekerja migran di masyarakat. Karena itu, tahapan pembentukan dan pemberdayaan komunitas ini berbasis pada dinamika lokal dan belajar dari pengembangan model serupa sebelumnya. Dalam konteks ini, pembentukan dan pemberdayaan komunitas peduli keluarga buruh migran ini belajar dari model pengembangan 'Forum KB Desa' sebagaimana diimplementasikan di Desa Tumbuh Mulya Kecamatan Suralaga – Lombok Timur.

b. Penguatan Pemberdayaan Ekonomi Keluarga pekerja migran

Dalam upaya pemberdayaan ekonomi keluarga pekerja migran, pendampingan dilakukan untuk menetapkan jenis kegiatan usaha baik kelompok atau individu yang sesuai dengan memperhatikan beberapa hal sebagai berikut : i) kegiatan usaha produktif yang dipilih harus sesuai dengan kemauan dan kemampuan keluarga, mudah dilaksanakan dan dapat dijamin keberlangsungannya sehingga menjadi sumber penghasilan tambahan bagi keluarga pekerja migran; ii) kegiatan usaha produktif yang dipilih adalah usaha dengan bahan baku dapat diperoleh dengan mudah, tersedia di lingkungan sekitar dan proses pembuatannya tidak rumit; iii) kegiatan usaha produktif yang dipilih menghasilkan barang produksi ataupun jasa sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan keberlanjutan pemasarannya terjamin; iv) usaha produktif memiliki nilai inovatif dalam arti mendorong dan merangsang kreatifitas masyarakat.

Dalam implementasinya, kegiatan usaha produktif ini akan bersinergi dengan Kelompok UPPKS yang memang sudah terbentuk dan berkembang di tengah masyarakat. Melalui strategi ini, para keluarga

buruh migran diharapkan dapat meningkatkan produktifitas mereka melalui usaha-usaha bernilai ekonomis. Bantuan sarana dan prasarana dari pemerintah maupun BUMN dan perusahaan/swasta akan diupayakan sebagai 'stimulus' dari kegiatan usaha produktif. Selain itu, kegiatan usaha ekonomi produktif diarahkan untuk menumbuhkan kesadaran keluarga TKI bahwa mereka memiliki potensi dalam rangka meningkatkan kondisi sosial ekonomi melalui pemanfaatan remitan untuk kegiatan produktif daripada konsumtif.

c. Peningkatan Peran Orang Tua Pengganti (Caregiver)

Orang tua pengganti memiliki peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan anak yang dititipkan kepadanya. Mereka hendaknya memahami apa, bagaimana, aspek-aspek dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengasuhan anak, dan bagaimana membentuk tingkah laku positif pada anak. Seorang suami atau isteri, kakek atau nenek, paman atau bibi yang dititipi anak oleh seseorang TKI karena harus mencari nafkah tentu saja akan kebingungan menghadapi tanggung jawab pengasuhan anak. Bukan itu saja, mereka juga pasti tidak

akan mengerti perihal tanggung jawab tersebut.

Bagi caregiver yang mengerti akan tanggung jawab ini tentunya memiliki beban tentang bagaimana mereka dapat meraih keberhasilan mendidik anak-anak yang dititipkan. Namun demikian, bagi mereka yang tidak mengerti maka dapat dibayangkan anak yang dititipi tanpa mendapatkan bimbingan secara maksimal sehingga mereka berpotensi menjadi generasi yang lemah. Meskipun orang tua tersebut memiliki kemampuan finansial relatif baik untuk pembiayaan anak-anak mereka keluarga di daerah asal tapi masa depan anak-anak tersebut akan terancam. Pengasuhan anak oleh orang tua pengganti sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1). Kepribadian orang tua pengganti berdampak terhadap perkembangan anak. Misalnya, pengasuhan yang diterapkan oleh orang tua pengganti mudah marah kepada anaknya memiliki efek yang merugikan terhadap kesejahteraan emosional anak dan terhadap perkembangan kemampuan-kemampuan berpikirnya/kognitif;

2). Karakteristik-karakteristik anak mempengaruhi pengasuhan yang mereka terima, seperti : usia anak, jenis kelamin dan temperamen;

3). Dukungan sosial.

Dalam pengasuhan anak, orang tua pengganti membutuhkan dan bergabung pada sistem dukungan sosial yang berfungsi dengan baik misalnya hangatnnya hubungan antara orang tua pengganti dengan keluarga besar serta hubungan baik dengan para tetangga, teman dan kerabat.

4). Pola pengasuhan : pola sikap atau perlakuan orang tua pengganti terhadap anak juga member pengaruh tersendiri pada perkembangan anak.

### **5. Program dan Sasaran**

Terdapat 4 (empat) sasaran utama dalam implementasi model solusi strategis pemberdayaan keluarga migran, yaitu :

1). Program untuk calon/pekerja migran/mantan : menitikberatkan pada upaya preventif dengan melakukan edukasi sebelum keberangkatan mengenai huku, budaya, kesehatan reproduksi, pemberangkatan secara aman dan legal termasuk aspek pengelolaan keuangan. Untuk kelompok mantan TKI, pola pemberdayaan mereka

dilakukan melalui ‘Keluarga Buruh Migran Berdaya’ melalui inisiatif kegiatan-kegiatan produktif yang akan dikembangkan sesuai dengan potensi lokal;

2). Program untuk suami/isteri: titik beratnya pada penguatan peran seorang Ayah/Ibu melalui berbagai sosialisasi dan pelatihan dengan topik ‘Suami/Isteri Selalu Setia, Ayah/Ibu Tetap Peduli’ dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan mental dalam menjalankan peran sebagai suami/isteri maupun ayah/ibu yang ditinggal bekerja ke luar negeri. Selain itu, pengelolaan remitan secara bijak dan benar agar bermanfaat dapat ditempuh melalui pelatihan ‘perencanaan keuangan keluarga Buruh Migran’ bekerjasama dengan perbankan.

3). Program untuk Anak : diimplementasikan melalui sinergi dan intensifikasi dengan Program Bina Keluarga Balita (BKB) dan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) dengan fokus sasaran lebih diarahkan pada keluarga TKI.

4). Program untuk Kader dan Caregiver :pelatihan bagi para kader pendamping keluarga tenaga kerja

migran bertujuan untuk memberi kesiapan kepada para kader sehingga mereka mampu berperan sebagai konselor pendamping keluarga para TKI. Selain itu,

pelatihan juga diarahkan untuk member pengetahuan tentang pola pengasuhan anak dan pengelolaan emosi serta keterampilan sebagai konselor)

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Melakukan mobilitas ke luar untuk mencari pekerjaan merupakan salah satu bentuk respon demografi penduduk dalam situasi ketidakseimbangan antara ketersediaan lahan dengan sumberdaya manusia guna memenuhi kebutuhan dasar mereka (sandang, pangan dan papan) secara layak. Pergerakan penduduk ke luar tersebut dapat berbentuk permanen ataupun gerak non-permanen (migrasi sekuler) baik dalam ruang lingkup lokal yakni dari desa ke kota (urbanisasi), antar daerah (transmigrasi) dan ke luar negeri (mobilitas International).
2. Migrasi tenaga kerja Internasional ini memiliki dampak positif bagi pembangunan ekonomi jika ditinjau pengurangan jumlah pengangguran sejalan dengan makin berkurangnya tekanan terhadap pasar kerja dalam negeri. Pendapatan keluarga mengalami peningkatan sehingga

persoalan angkatan kerja dapat teratasi secara substansial. Dampak lain paling terlihat dari kebijakan 'ekspor tenaga kerja' ini adalah aspek remitan para migran ke Indonesia sehingga berkontribusi bagi peningkatan devisa Negara. Di sisi lain, pengiriman TKI ke luar negeri juga memiliki dampak terutama bagi keluarga yang ditinggalkan dan memiliki implikasi luas baik pada tataran mikro maupun makro.

3. Keluarga adalah lembaga sosial dasar dari semua lembaga atau pranata sosial lainnya berkembang. Di masyarakat mana pun di dunia, keluarga merupakan kebutuhan manusia yang universal dan menjadi pusat terpenting dari kegiatan dalam kehidupan individu. Bahkan, keluarga merupakan basis pembentukan suatu masyarakat dan Negara. Tidak terlaksananya fungsi-fungsi keluarga secara baik bermuara pada munculnya berbagai masalah-masalah sosial kemasyarakatan, seperti perceraian,

- putus sekolah, kenakalan remaja, penggunaan narkoba dan angka kriminalitas.
4. Fenomena migrasi Internasional berimplikasi pada perubahan struktur keluarga akibat dari tidak adanya 'suami atau istri' selaku penanggungjawab urusan keluarga maupun 'ayah atau ibu' untuk anak-anak. Ketidakhadiran 'isteri' sebagai pendamping suami dan 'ibu' bagi anak-anak untuk jangka waktu cukup lama akan berdampak pada terganggunya pembagian peran dalam pelaksanaan fungsi-fungsi keluarga. Kondisi seperti ini akan menghambat terwujudnya keluarga berkualitas dan mengancam ketahanan keluarga dalam jangka panjang;
  5. Model solusi ini menerapkan pendekatan terpadu baik dari sisi sasaran maupun cakupan dari semua aspek dalam keluarga mulai dari anak, suami/isteri, caregiver/orang tua pengganti dan calon/TKI-W/mantan. Demikian halnya dengan implementasinya melalui integrasi dengan berbagai kelompok-kelompok atau institusi sosial yang sudah melembaga di tingkat desa antara lain : Posyandu, PKK, Lembaga Sosial Desa, Karang Taruna, Bina Keluarga Remaja

(BKL), Bina Keluarga Lansia (BKL), Kelompok Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS), Pondok Pesantren dan berbagai LSM atau kelompok masyarakat pemerhati Buruh Migran.

6. Model solusi strategis ini dikembangkan berbasis pada kearifan dan kekuatan lokal. Dalam kehidupan masyarakat hidup dan berkembang berbagai gagasan yang penuh kebijakan dan kearifan serta tertanam dan diikuti oleh anggota komunitas sebagai panduan kehidupan mereka. Karena itu, keberadaan gagasan atau kebijakan lokal tersebut (*awiq-awiq*) menjadi dasar bagi pelaksanaan solusi ini sehingga penting dikaji pola pikir, kebiasaan dan potensi desa/masyarakat sebagai sasaran pengembangan model pada tahap uji coba. Selain itu, berbagai kelembagaan sosial inisiasi pemerintah atau pihak lainnya telah eksis di masyarakat

#### **Saran**

1. Pemberdayaan merupakan prinsip utama dalam kerangka implementasi model solusi strategis ini agar potensi yang ada di masyarakat dapat dioptimalkan dalam rangka mendukung pelaksanaan program yang berdaya guna dan berhasil guna.

Prinsip pemberdayaan memerlukan kapasitas kepemimpinan yang baik, peningkatan kapasitas pengelola dan pelaksana program, pemberdayaan institusi masyarakat, pemberdayaan perempuan, kesetaraan dan keadilan gender, dan pementapan jejaring program KKBPK (Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga).

2. Penguatan kerjasama dan komitmen dari berbagai pihak sangat diperlukan

karena menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan implementasi sebuah model terpadu solusi strategis dari sejak awal perencanaan, perumusan model, ujicoba hingga keberlanjutan. Kerjasama, komitmen dan kemitraan ini dimaksudkan untuk menjalin kerjasama secara efektif dan efisien, saling menguntungkan diantara pihak-pihak yang terkait.

---

#### DAFTAR PUSTAKA

---

- Agustinus Yoga Primantoro. Penempatan Pekerja Migran Indonesia 2023, <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/12/29/penempatan-pekerja-migran-indonesia-2023>
- Dharmawan A. 2016. Sistem penghidupan dan nafkah perdesaan pandangan sosiologi nafkah (livelihood sociology) mazhab barat dan mazhab Bogor [ID]. *Sodality: Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi, dan Ekologi Manusia*. Vol. 01 (02).
- Badan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), 2023, Data penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia tahun 2023, [https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data\\_08-08-2023\\_Laporan\\_Publikasi\\_Bulan\\_Juli\\_2023\\_merged.pdf](https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_08-08-2023_Laporan_Publikasi_Bulan_Juli_2023_merged.pdf)
- Effendi TN. 2021. Mobilitas pekerja, remitan dan peluang berusaha di perdesaan. Dalam: *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol. 8 (2): 218-222.
- Effendi, T.N. 2018. Mobilitas Pekerja, Remitan dan Peluang Berusaha di Pedesaan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Volume 8, Nomor 2, Nop. 2014 (213-230).
- Goble, F.G. *Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow* (Yogyakarta: Kanisius, 2016), hal. 71-77.
- Hartanto, W., S. Hadinoto, U.K. Kurniawan, S. Purwaningsi, L. Widyastuti, A. Amin dan D. Setyawan. 2015. Pengembangan Model Solusi Strategis Dampak Mobilitas TKI ke Luar Negeri Terhadap Keluarga yang Ditinggalkan: Studi Kasus di Kabupaten Indramayu. Direktorat Analisis Dampak Kependudukan. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
- Khotijah, S. 2018. Analisis Faktor Pendorong Migrasi Warga Klaten ke Jakarta. Tesis. Semarang: Fakultas Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan. Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro.