

KEBIJAKAN PERLINDUNGAN BURUH MIGRAN DI KABUPATEN INDRAMAYU (Studi Pada Program Pe-Ri Kabupaten Indramayu)

Oleh
Ibrahim

FISIP-Universitas Wiralodra, Indramayu
Email: Ibrahimdalil10@gmail.com

Received : Juli 23, 2024
Accepted : Agustus 21, 2024

Revised : Agustus 21, 2024
Available online : Agustus 25, 2024

DOI: <https://doi.org/10.31943/aspirasi.v14i2.124>

ABSTRAK: Kabupaten Indramayu menjadi daerah penyumbang terbanyak pekerja buruh migran di Indonesia, banyak tenaga kerja migran asal Kabupaten Indramayu mendapatkan perlakuan yang kurang layak dan diantaranya terjerat beberapa kasus sehingga terancam hukuman. Dibalik proses maraknya masyarakat Indramayu menjadi pekerja buruh migran menunjukkan keadaan negara dan daerah tidak mampu menyediakan lapangan pekerjaan bagi warganya. Situasi ini menjadi salah satu faktor pendorong perpindahan tenaga kerja ke luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kebijakan pemerintah terkait jaminan sosial pekerja migran di Kabupaten Indramayu. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan, yakni kualitatif. Pengumpulan data dilakukan teknik wawancara akan digunakan sebagai alat dalam riset kualitatif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan pemerintah terkait jaminan sosial pekerja migran Indonesia belum cukup efektif untuk dapat memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada para pekerja migran di Kabupaten Indramayu.

Kata Kunci : Efektivitas, Kebijakan dan Perlindungan Buruh Migran.

PENDAHULUAN

Fenomena global yang terjadi pada sebagian besar negara di dunia adalah migrasi internasional (termasuk migrasi tenaga kerja). Fenomena ini terus berkembang seiring pola hubungan yang terjalin antar negara dalam berbagai dimensi. Meningkatnya hubungan antar negara pada gilirannya berpengaruh pada identitas atau migrasi ke negara bersangkutan. Meningkatnya jumlah pekerja migran dari tahun ke tahun, untuk bekerja di luar negeri merupakan salah satu indikator dari globalisasi atau integrasi internasional. Indonesia sebagai bagian integral dari ekonomi global tidak dapat melepaskan diri dari dinamika tersebut, sehingga pengiriman pekerja migran ke luar negeri berdampak signifikan pada makro ekonomi. Karena itu dalam perkembangannya, negara-negara tujuan TKI dari tahun ke tahun juga terus bertambah. Menurut data Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia BP2MI tahun 2022 menyebutkan bahwa jumlah pekerja migran Indonesia menurut data penempatannya pada tahun 2022 sebanyak 72.624 orang. Jumlah tersebut terbagi ke dalam dua kelompok, yakni 16.809 pekerja formal dan 55.815 lainnya pekerja informal. Dari perbandingan dua kelompok itu, maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan informal masih menjadi yang utama bagi TKI diluar negeri. Kemudian, berdasarkan jenis kelamin, komposisi TKI laki-laki sepanjang tahun 2022 sebanyak 8.769 orang

dan yang perempuan ada 63.855 orang.

Kabupaten Indramayu menjadialah satu daerah pengirim tenaga kerja Indonesia (TKI), tercatat ada dua Kabupaten di Provinsi Jawa Barat menjadipenyumbang pekerja buruh migran terbesar, kedua daerah tersebut yaitu Kabupaten Indramayu dan Kabupaten Cirebon. Berdasarkan data dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Sepanjang semester 1 Tahun 2023, jumlah warga Kabupaten Indramayu berangkat menjadi pekerja buruh migran sebanyak 9,174 orang. Sementara, untuk warga Kabupaten Cirebon berjumlah 4.933.

Permasalahan PMI asal Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat yang dikeluarkan oleh BP2MI jumlah pengaduan pekerja migran Indonesia berdasarkan data Kabupaten/Kota Tahun 2018 dan 2019 (sampai bulan Desember), terdapat 493 aduan PMI yang mengalami permasalahan. Dari data pengaduan yang diterima Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Cabang Indramayu, sepanjang Januari sampai Desember 2022 SBMI Indramayu menerima 75 pengaduan permasalahan PMI. Sedangkan pada tahun 2018 menerima laporan sebanyak 54 pengaduan.

Tabel 1.
Pengaduan PMI Kabupaten Indramayu

NO	KASUS/PENGADUAN	NEGARA	TOTAL KASUS
1	Gaji tidak dibayar/Ilegal Rekrut Calon PMI	Arab Saudi	12
2	Gaji tidak dibayar/ Ilegal Rekrut Calon PMI	Kuwait	8
3	Gaji tidak dibayar	Singapura	5
4	Gaji tidak dibayar	Malaysia	5
5	Pemalsuan Dokumen	Republik Arab Syria	4
6	Putus Hubungan Komunikasi	Qatar	4
7	Gaji tidak dibayar	Taiwan	2
8	Pemalsuan Dokumen	Iran	2
9	Meninggal Dunia di Negara tujuan	Korea Selatan	2
10	Pekerjaan tidak sesuai dengan PK	Oman	5
11	Overstay	Cina	3
12	Sakit	Yordania	4

Sumber (BP2MI)

Problematika yang dialami oleh para pekerja migran Indonesia dibagi menjadi 3 (Tiga) masa, yaitu sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja ataupun pemulangan ke daerah asal, yang meliputi permasalahan hukum, ekonomi, serta sosial. Problematika sebelum bekerja merupakan kasus-kasus yang dialami oleh calon pekerja migran sebelum keberangkatan ke negara tujuan ialah sejak pendaftaran sampai keberangkatan ke luar negeri. Permasalahan yang mencuat antara lain : terkena tipu dari calo atau penyalur tenaga kerja, pemalsuan dokumen, tempat penampungan kurang layak, dan lain-lain

Tabel 2. Data 5 Besar Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2023

Tahun	Kabupaten	Provinsi	Total
Semester 1 Tahun 2023	Indramayu	Jawa Barat	19,178
	Cilacap	Jawa Tengah	11.344
	Cirebon	Jawa Barat	10.552
	Ponorogo	Jawa Timur	9180
	Malang	Jawa Timur	7.447

(Sumber : BP2MI)

Dari data yang di olah dari data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia BP2MI, jumlah pekerja migran Indonesia (PMI) sebanyak 274.965 orang sepanjang 2023 dan Kabupaten Indramayu menjadi kabupaten asal PMI terbanyak, yaitu 19.178 orang atau 6,97% dari total PMI pada 2023. Hal tersebut menunjukkan Kabupaten Indramayu merupakan salah satu daerah penyumbang terbesar pekerja buruh migran di Indonesia meski angka tersebut mengalami penurunan dari dua tahun sebelumnya.

Sementara itu, Program (PeRi) merupakan program strategis pemerintah daerah Kabupaten Indramayu. Peri sendiri merupakan gagasan dari Bupati Indramayu untuk menurunkan angka PMI asal Indamayu dan membenahi pemberdayaan perempuan eks PMI Indramayu, pelaksanaan program (PeRi) berjalan pada tahun 2021 sampai sekarang dalam upaya menurunkan angka PMI asal Indramayu dalam pelaksanaannya pemerintah daerah memberikan sosialisasi bermitra dengan Dinas Ketanakerjaan Kabupaten Indramayu memberikan sosialisasi kepada masyarakat dalam tujuan ke luar negeri harus memenuhi prosedural. Langkah lain dari pemerintah daerah Indramayu memberikan fasilitas keterampilan untuk calon TKI dan Eks TKI asal Indramayu. Berdasarkan pengamatan peneliti, Dalam dua tahun terakhir, angka PMI penduduk Indramayu berkurang menyusul diterapkannya program jitu Pemkab Indramayu yang diberi nama (PeRi) Perempuan Berdikari sehingga usaha menekan angka PMI pun berhasil dilakukan dibandingkan sebelum adanya Program peri angka kenaikan TKI asal Indramayu sangat signifikan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan migrasi tenaga kerja di Kabupaten Indramayu, yaitu: pertama, faktor penarik yang di akibatkan oleh perubahan demografi dan permintaan tenaga kerja di negara-negara industri. Kedua, faktor pendorong terkait dengan masalah kependudukan, tekanan krisis dan pengangguran. Ketiga adalah adanya jejaring antar negara berdasarkan aspek keluarga, budaya dan sejarah. Selain itu, Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Indramayu Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pelindungan Pekerja Migran Kabupaten Indramayu pada Pasal 22 tentang perlindungan setelah bekerja masih bersifat normatif dan belum mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah daerah. Hal ini merupakan pekerjaan bagi pemerintah untuk dapat menjamin keselamatan dalam bekerja sertamemberikan perlindungan ataupun bantuan hukum bagi para tenaga kerja Indonesia baik yang ada di dalam maupun luar negeri, karena pada dasarnya setiap negara sudah sepatutnya memberikan jaminan atas hak, kesempatan, dan perlindungan bagi setiap warga negaranya tanpa adanya diskriminasi dalam segi apapun tidak ada halangan bagi setiap warga negara Indonesia untuk mendapatkan perlindungan oleh pemerintahnya.

Adapun penelitian pertama dari Sri Rahmany (2019) dalam Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Bekerja di Luar Negeri. Penelitian tersebut melihat pengaruh Tenaga Kerja Bekerja di Luar Negeri serta Implikasi terhadap Kesejahteraan Keluarga di lihat dari Perspektif Islam, banyak fenomena tentang TKI yang disiksa, dianiaya, dilecehkan, dan lain sebagainya di luar negeri oleh para majikannya. Hal tersebut baru sebagian dari sifat negatif TKI di luar negeri dan masih banyak yang akan kita bahas nantinya baik dari sifat negatif maupun dari sifat positifnya.

Penelitian yang kedua dari Tri Lisiani Prihatinah dan Noor Asyik dalam jurnal dinamika hukum vol. 12. No.2 Mei 2017 mengkaji dengan judul Kendala Perlindungan hukum terhadap buruh migran di Kabupaten Cilacap. Penelitian tersebut melihat Kabupaten Cilacap penyumbang devisa terbesar buruh migran akan tetapi belum ada produk hukum peraturan daerah untuk melindungi buruh migran di Kabuapten Cilacap.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada fokus efektivitas kebijakan pemerintah terkait jaminan sosial pekerja migran di Kabupaten Indramayu dan Faktor yang mendorong masyarakat Kabupaten Indramayu menjadi pekerja migran di luar negeri

KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan atau ditetapkan oleh setiap organisasi atau instansi lebih khususnya instansi pemerintah. Dikatakan

bahwa suatu program atau kegiatan yang dilakukan oleh organisasi pemerintah dapat dikatakan efektif apabila tujuan ataupun sasaran tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan dan telah ditetapkan sebelumnya.

Berkaitan dengan pengertian efektivitas selanjutnya maka adapun menurut Mahmudi (2005:92) ia menyatakan bahwa “Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, makasemakin efektif organisasi, program atau kegiatan”.

Pendapat di atas juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kurniawan (2005:109) yang mana ia mendefinisikan efektivitas adalah “Kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya”.

Dari pengertian tersebut maka dapat dianalisa bahwa efektivitas juga dapat menjadi tolak ukur untuk menentukan suatu organisasi dapat dikatakan memiliki kemampuan jika telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Ia juga mengatakan bahwa selain kemampuan organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tidak ada paksaan atau tekanan yang diterima oleh para SDM pelaksana dengan begitu maka dapat dikatakan efektif.

B. Ukuran Efektivitas

Selain dari pengertian mengenai efektivitas di atas, agar suatu program atau kegiatan dapat dikatakan efektif maka perlu dikaitkan dengan ukuran efektivitas. Seperti ukuran pada umumnya, maka untuk menjawab apakah suatu program dapat dikatakan efektif atau tidaknya maka dapat dikaitkan dengan beberapa point yang tertuang dalam apa yang disebut ukuran efektivitas yang bersumber pada teori. Adapun ukuran efektivitas sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2011:77 yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai;
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran- sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi;
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan, artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional;
- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan. Penyusunan program yang tepat. Suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program- program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja;
- e. Tersedianya sarana dan prasarana kerja. Salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- f. Pelaksanaan yang efektif dan efisien. Bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik, mengingat sifat manusia yang tidak sempurna, maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Efektivitas Pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Buruh Migran di Kabupaten Indramayu

Suatu program ataupun kebijakan yang diterbitkan pada awalnya muncul dari suatu permasalahan yang harus di selesaikan, dan kebijakan ini juga diterbitkan dalam mencapai suatu

tujuan (Khairazi, 2012). Persoalan efektifitas hukum mempunyai hubungan yang sangat erat dengan persoalan penerapan (implementasi), pelaksanaan dan penegakan hukum dalam Masyarakat demi tercapainya tri cita hukum, yakni kepastian, kemanfaatan dan keadilan (Tan,2020). Artinya hukum benar-benar berlaku secara filosofis, yuridis dan sosiologis (Pasamai, 2010). Untuk mengetahui hasil dari kebijakan ini harus dilihat berdasarkan efektivitas dari kebijakan ataupun program itu sendiri.

Efektivitas adalah bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan rencana telah ditetapkan sebelumnya, jika sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan maka pekerjaan itu dikatakan tidak efektif (Handyaningrat, 1996). Efektivitas didapatkan yaitu setelah adanya dampak atau efek yang terjadi setelah adanya program atau kebijakan yang mana dalam hal ini PERMENAKER No.18 Tahun 2018, dengan banyaknya kasus pekerja migran yang dipulangkan dalam kondisi memprihatinkan maka terbitlah kebijakan ini. Agar suatu program atau kegiatan dapat dikatakan efektif maka perlu dikaitkan dengan ukuran efektivitas. Seperti ukuran pada umumnya, maka untuk menjawab apakah suatu program dapat dikatakan efektif atau tidaknya maka dapat dikaitkan dengan beberapa point yang tertuang dalam apa yang disebut ukuran efektivitas yang bersumber pada teori.

Salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi. Pada Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Indramayu Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pelindungan Pekerja Migran Kabupaten Indramayu pada Pasal 22 tentang perlindungan setelah bekerja masih bersifat normative dan belum mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah daerah. Terdapat empat point dalam pasal 22 tentang perlindungan setelah bekerja Perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf c meliputi :

1. Fasilitas kepulangan sampai daerah asal;
2. Penyelesaian hak pekerja migran yang belum terpenuhi Fasilitas pengurusan pekerja migran yang sakit dan meninggal dunia
3. Rehabilitas social
4. Pemberdayaan pekerja migran dan keluarganya.
5. Perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pemerintah daerah
 - a. Pemerintah daerah bertanggung jawab meliputi;
 - b. Pendataan
 - c. Pelatihan kewirausahaan

B. Tersedianya sarana dan prasarana kerja

Pada Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Indramayu Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pelindungan Pekerja Migran Kabupaten Indramayu pada Pasal 22 tentang perlindungan setelah bekerja masih bersifat normative dan belum mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah daerah terkait pemberdayaan setelah bekerja buruh migran.

Selanjutnya, peneliti melihat masifnya gerakan aktivis dan relawan NGO yang melakukan pemberdayaan kepada pekerja buruh migran salah satunya yaitu Migran CARE Kabupaten Indramayu. Migrant CARE merupakan organisasi masyarakat sipil di Indonesia yang memiliki fokus pada advokasi untuk isu pekerja migran Indonesia. Didirikan pada tahun 2004, Migrant CARE berada pada kerangka kerja "CARE" (singkatan dari Counseling, Advocacy, Research, dan Education) untuk memperkuat gerakan buruh migran sebagai bagian dari gerakan sosial untuk mewujudkan keadilan global. Sekretariat nasional Migrant CARE berlokasi di Jakarta dan memiliki representasi di Kuala Lumpur, Malaysia. Di tingkat lokal, kelembagaan Migrant CARE memiliki

cabang di Indramayu (Jawa Barat), Dalam perjalanannya Migrant CARE menjalankan kerja-kerja dalam kerangkaadvokasi kebijakan, pengembangan riset dan informasi, layanan bantuan hukum dan pengorganisasian kelompok pekerja migran dengan jangkauan di tingkat nasional hingga desa. Salah satu program dari Migrant CARE salah satunya conseling Migrant CARE memberikan layanan konseling untuk mendukung penanganan kasus dan bantuan hukum untuk Pekerja Migran Indonesia.

Kabupaten Indramayu menjadi salah satu daerah penyumbang terbanyak pekerja buruh migran di Indonesia, banyak tenaga kerja migran asal Kabupaten Indramayu mendapatkan perlakuan yang kurang layak dan diantaranya terjerat beberapa kasus sehingga terancam hukuman. Terdapat Desa di Kabupaten Indramayu yang mayoritas penduduknya adalah Eks Pekerja buruh migran, pekerja Migran Indonesia menjadi pekerjaan yang tak asing bagi masyarakat Indramayu, Bahkan, terdapat kampung yang mayoritas penduduknya pernah menjadi pekerja diluar negeri. Adalah Desa Kenanga yang terletak di Kecamatan Kenanga, Kabupaten Indramayu itu tercatat sebagai salah satu desa dengan penduduk yang bekerja sebagai pekerja migran terbanyak. Delapan puluh persen masyarakatnya pernah bekerja di luar negeri. Baik sebagai asisten rumah tangga maupun kerja formal di pabrik hingga sebagai nelayan. Pemerintah desa Kenanga mencatat ada sekitar 900 purna migran yang memiliki UMKM. Tingkat produktivitas itu pun menjadikan desa ini dinobatkan sebagai Desa Migran Produktif atau Desmigratif pada tahun 2016 lalu oleh menteri tenaga kerja. Kreativitas masyarakat setempat pun tidak terlepas dari pengalaman salah seorang mantan PMI yaitu Darwinah (41). Sebagai pembina UMKM, Darwinah banyak memberikan edukasi, pelatihan bagi masyarakat terutama mantan pekerja migran.

Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan belum maksimalnya pembinaan dan pemberdayaan dari pemerintah daerah untuk mantan pekerja buruh migran di Kabupaten Indramayu, mengingat dari hasil penelitian menunjukkan ada beberapa yang menjadi kendala dalam melakukan pembinaan oleh organisasi NGO Migrant CARE dan Aktivis mantan PMI salah satunya belum maksimalnya pembinaan fasilitas dan pembiayaan dari pemerintah daerah dalam menjalankan aksi sosial.

C. Penyusunan program yang tepat.

Suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja. Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Indramayu Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pelindungan Pekerja Migran Kabupaten Indramayu merupakan peraturan daerah yang sangat tepat untuk memberikan perlindungan sebelum dan sesudah menjadi pekerja buruh migran di Kabupaten Indramayu dan sekaligus untuk menjawab permasalahan-permasalahan pekerja buruh migran, mengingat Kabupaten Indramayu merupakan salah satu daerah penyumbang pekerja buruh migran terbanyak se-Jawa Barat.

Peneliti melihat program Peris sangat strategis akan tetapi belum maksimal mendapat perhatian dan kurang mendapat partisipasi dari mantan Eks PMI asal di Indramayu, masih belum sepenuhnya program tersebut dijalankan oleh pemerintah daerah Kabupaten Indramayu.

Tabel 3.

Perbandingan Data sebelum dan sesudah ada Program (Pe-Ri) Penempatan Pekerja Migran di Kabupaten Indramayu

No	Indramayu Belum ada Program (Pe-Ri)	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1.	Angka TKI	22.144	23.360	10.060

No	Indramayu Sudah ada Program (Pe-Ri)	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Angka TKI	5.262	12.794	19.178

(Sumber Data BP2MI)

Berdasarkan Data di atas bisa dilihat bagaimana kemudian Efektivitas dari Program Perempuan Berdikari (Pe-Ri) sebagai Program Bupati Kabupaten Indramayu, dan (Pe-Ri) masuk dalam 10 Program Unggulan Bupati Nina Agustina, Program Perempuan Berdikari (Pe-Ri) bagi perempuan purna pekerja migran Indonesia (PMI) terus dilakukan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Indramayu. kegiatan (Pe-Ri) dalam Implementasinya diikuti masyarakat dari lima kecamatan di Kabupaten Indramayu.

Program Perempuan Berdikari (Pe-Ri), adalah sebuah program pemberdayaan ekonomi kepada para perempuan Purna Pekerja Migran Indonesia (PPMI), dalam bentuk pelatihan ketrampilan dan pemberian modal. Diharapkan dengan program ini, para Pekerja Migran Indonesia tetap produktif meski sudah purna. Manfaat dalam Program (Pe-Ri), adalah pemberdayaan bagi kaum perempuan usia produktif, sehingga diharapkan produktivitasnya dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam program tersebut para peserta diberikan pelatihan kewirausahaan, dan dalam pelaksanaannya Mereka datang dari Kecamatan Haurgeulis, Kecamatan Anjatan, Kecamatan Patrol, Kecamatan Sukra, dan Kecamatan Gantar. Kegiatan diadakan di Desa Sumbermulya, Kecamatan Haurgeulis, Program (Pe-Ri) tersebut tentunya masih banyak kekurangan sehingga belum mampu menekan angka secara konsisten dan masih mengalami perubahan angka yang masih fluktuatif naik turun, baik dalam penyediaan Fasilitas dan juga bentuk UMKM yang di tawarkan belum mempunyai peluang benefit yang baik, namun Program tersebut di harap mampu menjadi langkah awal dalam memberdayakan Purna TKI.

D. Faktor-Faktor Yang Mendorong Masyarakat Menjadi Pekerja Migran

Masyarakat Indramayu yang bekerja diluar negeri seakan-akan sudah menjadi kebiasaan. Karena di dalam satu rumah bukan hanya satu orang yang berangkat bekerja menjadi TKI maupun TKW, akan tetapi bisa dua atau tiga orang yang berangkat. Misalnya, berawal dari ibunya yang berangkat bekerja di luar negeri lalu kemudian ibunya pulang dan anaknya mendaftar untuk bekerja di luar negeri dan berangkat menjadi TKI maupun TKW lagi. Lalu adajuga yang mempunyai anak dua ataupun lebih, kemudian anak-anak tersebut semuanya berangkat bekerja di luar negeri. Dari situlah masyarakat Indramayu beramai-ramai untuk menjadi TKI dikala pekerjaan di desa sendiri tidak mencukupi, meskipun tanpa dibekali pendidikan khusus. Dari faktor ekonomi tersebut yang memunculkan kebiasaan masyarakat desa dadap untuk memutuskan bekerja sebagai TKI dari dulu hingga sekarang.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti di lapangan, bahwa masyarakat Indramayu yang mendorong masyarakat untuk melakukan migrasi yaitu karena faktor ekonomi, susahny mencari pekerjaan dikarenakan rata-rata dari mereka hanya lulusan SMP, karena melihat upah di luar negeri lebih besar, karena melihat tetangga yang sudah bekerja di sana dan pulang bisa mengubah

perekonomian dan kesejahteraan keluarganya dan bisa membangun rumah yang cukup mewah lalu membeli kendaraan dan sebagainya. Berikut ini faktor-faktor pendorong migrasi tenaga kerja masyarakat :

- a. Faktor ekonomi Alih-alih kebutuhan yang tinggi dan pendapatan yang rendah, sehingga beban ekonomi keluarga semakin berat dan rendahnya pendidikan dan keterampilan menjadi salah satu faktor pendorong masyarakat untuk mencari pekerjaandi luar negeri. Selain itu, ada alasan lain mengapa TKI/TKW berkeingin mencari pekerjaan di luar negeri, dimana ada rasa ingin berusaha memperbaiki keadaan ekonomikeluarganya, dengan anggapanpendapatan yang diperoleh di dalam negeri tidak bisa menjamin kebutuhan hidup sedangkan ketika bekerja di luar negeri dapat memenuhi kebutuhannya,karena nilai tukar rupiah yang terlalu kecil.
- b. Kurangnya lapangan pekerjaan di negara asal Selain faktor diatas ada beberapa faktor pendukung lainnya yang menyebabkan seseorangmelakukan migrasi internasional, salah satunya yaitu kurangnya ketersediaan pekerjaan di wilayah negara sendiri terlebih khusus di Desa Dadap, hal ini dikarenakan di Desa Dadap mencari pekerjaan sangat sulit. Terlebih lagi masyarakat desa Dadap mayoritas sebagai nelayan, tukang becak. Hasil dari nelayan saja tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sementara itu, kesempatan bekerja di Jakarta atau di kotakota lainnya pun sangat sulit, bahkan menjadi buruh pabrik saja sangat sulit didapatkan karena tidak dapat memenuhi syarat dan latar belakangpendidikan yang rendah.
- c. Adanya budaya masyarakat bekerja di luar negeri Selain faktor-faktor diatas, beberapa orang yang memutuskan untuk bekerja diluar negeri yaitu adanya budaya Masyarakat bekerja di luar negeri. Bekerja di luar negeri menjadi kebanggaan tersendiri meskipun terkadang mengalami.Dalam hal ini masyarakat menilaisebagai bentuk usaha apalagi bagi mereka yang kemudian kembali ke kampung halaman membawa pundipandi rupiah yang dapat membeli berbagai macam hal yang merekainginkan dan ketika mengalami kegagalan, mereka menganggap hanya sebatas nasibyangkurang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis uraikan sebelumnya, dapat disimpulkan mengenai hasil penelitian yang berjudul Analisis Faktor Pendorong Migrasi Pekerja Migran Dan Dampaknya Terhadap Aspek Sosial Ekonomi di Kabupaten Indramayu adalah sebagai berikut:

1. Faktor pendorong migrasi di Masyarakat Indramayu karena adanya faktor ekonomi, kurangnya lapangan pekerjaan di negara sendiri, faktor dorongan diri sendiri dan keluarga untuk bekerja di luar negeri, mencari kekayaan dan penghasilan lebih, kemudahan kesempatan bekerja di luar negeri, informasi yang luas dari orang yang bekerja diluar negeri,permasalahan dari keluarga, adanya budaya masyarakat bekerja di luar negeri.
2. Memberikan perlindungan dan rasa aman kepada setiap warga negara sudah meruapkan

kewajiban dan tanggung jawab bagi sebuah negara. Adanya Pemnaker No. 18 Tahun 2018 dan Perda Nomor 3 Tahun 2021 kepada masyarakat secara langsung dan pemerintah Desa. Mengingat Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pelindungan Pekerja Migran Kabupaten Indramayu berdasarkan data dan penjabaran diatas dapat dilihat bahwa kebijakan tersebut cukup efektif

3. Dilihat dari instansi terkait di lapangan yang sudah mengarah kepada apa yang diinginkan oleh pemerintah daerah=h meskipun masih ada hal yang belum maksimal. Oleh karena itu, berdasarkan poin-poin diatas dari data dan fakta yang didapat pemerintah mulai berperan aktif dalam melindungi hak-hak Masyarakat khususnya dalam hal ini pekerja migran asal Kabupaten Indramayu.

REFERENSI

- Andrian, Aan, dkk. Analisis Budaya Kerja Sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Masyarakat Desa Boke Kecamatan Sape Kabupaten Bima Dalam Meningkatkan Kesejahteraan. "Jurnal PenKoMi : Kajian Pendidikan dan Ekonomi" STKIP Bima Vol. 2, No. 1 Januari 2019.
- Andjarwati, Tri. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2015, Vol. 1 No.1. hal. 45 – 54.
- Anwartinna, Mimin. Responsifitas Pemerintah Terhadap Problematika Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Journal of Governance Innovation Volume 1, Number 2, September 2019.
- De May, Mohamad Nico Diemoz Priastomo. 2013. Pelaksanaan Sistem Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Yang Berasal Dari Jawa Timur Dalam Otonomi Daerah.
- Djuwitaningsih, Ekapti Wahjuni. Perubahan Perilaku Konsumtif dan Gaya Hidup Tenaga Kerja Wanita (TKW) Purna. Vol. 7. No.1. Tahun 2019.
- Fadarlina, Mariska. 2006. Faktor-Faktor Penentu Perubahan Profesi Perempuan Tani Menjadi TKW ke Luar Negeri dan Dampak Sosial Ekonomi Rumah Tangga: Studi Kasus di Dukuh Krajan, Desa Kromengan, Kecamatan Kromengan, Kabupaten Malang. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Universitas Brawijaya. Malang.
- Hanurawan, Fattah. 2016. Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gering, Supriyadi dan Triguno, 2006, Budaya Kerja Organisasi Pemerintah: Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

- Gultom, Cindy Boni Artha. 2018. Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Tenaga Kerja Wanita Di Desa Wonoasri Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember Untuk Kembali Bekerja Ke Luar Negeri.
- Lee, Everett S. 1975. Suatu Teori Migrasi. Seri Terjemahan No. 3 Yogyakarta: Pusat Penelitian Studi Kependudukan Universitas Gajah Mada.
- Moleong, Lexy J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. cetakan ke-36. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Natsir, L. (2019). Penyusunan Kebijakan Perencanaan Pembangunan Kota Depok Tahun 2019. *ASPIRASI*, 10(1), 19-31.
- Setiadi, 2001. Migran Kembali: Permasalahan Reintegrasi Sosial dan Ekonomi