

# PEMBERDAYAAN YANG BERKELANJUTAN UNTUK PEREMPUAN PURNA-PEKERJA MIGRAN INDONESIA: PEMBELAJARAN DARI NAHDLATUL ULAMA

## *SUSTAINABLE EMPOWERMENT FOR EX-INDONESIAN MIGRANT WORKERS WOMEN: LESSONS LEARNED FROM NAHDLATUL ULAMA*

Rahmat Saleh

Pusat Riset Kependudukan - Badan Riset dan Inovasi Nasional  
E-mail: [rahm033@brin.go.id](mailto:rahm033@brin.go.id)

### ABSTRACT

*In the last decade, there has been a phenomenon of feminization of Indonesian migrant workers (IMWs). This is evidenced by increasing trend in the proportion of women becoming IMWs. Upon completion of their work contracts, they return to their areas of origin as ex-IMW women with lifestyle changes that tend to be consumptive due to the lack of empowerment programs in the economic, social, etc. This paper is an explanatory qualitative research that aims to analyze the actors and their roles, their networks, and the processes at work as a modality of Nahdlatul Ulama (NU) Cilacap in improving the quality of socio-economic life of ex-IMW women. Primary data was collected through focus group discussions, participant observation, and in-depth interviews. Secondary data was obtained through a literature review. Based on case studies of ex-IMW women in the "Forum Warga Buruh Migran (FWBM)", this study findings that NU Cilacap, both as an actor and as an empowerment agency, has various roles and skills. Social capital in the form social networks is an important element in building partnerships with stakeholders to support the success of empowerment programs. FWBM's empowerment of ex-IMW women tends to a sustainable empowerment process. This study concludes that faith-based civil society organisations tend to have a strong commitment to implementation, success, and sustainability of empowerment programs for ex-IMW women.*

**Keywords:** Indonesian migrant workers, Nahdlatul Ulama, social capital, women empowerment

### ABSTRAK

Dalam satu dekade terakhir tampak fenomena feminisasi migrasi pekerja migran Indonesia (PMI). Hal ini terlihat setidaknya dari *trend* meningkatnya proporsi perempuan yang menjadi PMI. Setelah selesai masa kontrak kerjanya mereka pulang ke daerah asal atau biasa disebut dengan istilah perempuan purna-PMI dimana pada umumnya mengalami perubahan gaya hidup yang cenderung konsumtif dikarenakan minimnya program pemberdayaan di bidang ekonomi, sosial, dan sebagainya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif eksplanatif yang bertujuan untuk menganalisis aktor dan perannya, jaringannya, dan proses-mekanisme yang bekerja sebagai suatu modalitas pemberdayaan yang dilakukan Nahdlatul Ulama (NU) Cilacap dalam meningkatkan kualitas kehidupan sosial-ekonomi para perempuan purna-PMI. Pengumpulan data primer dilakukan melalui *focus group discussion*, observasi langsung, dan wawancara mendalam dengan teknik *purposive* dan *snowball*. Data sekunder diperoleh melalui telaah pustaka merujuk pada sumber yang kredibel. Berdasarkan studi kasus terhadap para perempuan purna-PMI pada "Forum Warga Buruh Migran (FWBM)", penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan yaitu pertama, NU Cilacap selaku aktor sekaligus agensi pemberdayaan memiliki berbagai peran dan keterampilan. Kedua, modal sosial berupa jaringan sosial merupakan elemen penting dalam terciptanya kemitraan dengan berbagai pihak guna mendukung keberhasilan program pemberdayaan. Terakhir, pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM mengarah pada proses pemberdayaan yang berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi masyarakat sipil berbasis keagamaan cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap pelaksanaan, keberhasilan, serta keberlanjutan suatu program pemberdayaan perempuan purna-PMI.

**Kata Kunci:** modal sosial, Nahdlatul Ulama, pekerja migran Indonesia, pemberdayaan perempuan

## PENDAHULUAN

Mencermati data yang dirilis Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sejak 2010 sampai dengan 2022 menunjukkan adanya *trend* meningkatnya proporsi perempuan yang menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) yakni rata-rata sebesar 63%. Kabupaten Cilacap menjadi kabupaten yang paling banyak se-Jawa Tengah baik dalam hal menempatkan PMI ke luar negeri maupun menerima kepulangan PMI ke daerah asal atau biasa disebut dengan istilah purna-PMI. Data yang dirilis BP2MI tersebut juga menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2018 sampai dengan 2022, jumlah PMI yang tercatat pulang ke tanah air sebanyak 348.146 orang dimana purna-PMI yang terbanyak ke daerah asal Jawa Tengah yaitu 86.435 orang. Diantara mereka tentunya banyak yang kembali ke desa-desa di Kabupaten Cilacap dan kabupaten lainnya di Jawa Tengah. Salah satu konsekuensi logis atas kondisi tersebut yaitu kompleksitas penanganan purna-PMI di Kabupaten Cilacap, tidak hanya menyangkut permasalahan terkait purna-PMI itu sendiri tetapi juga keluarganya. Berdasarkan studi-studi terdahulu (Octaviani, 2015; Mentari & Fatimah, 2021; Migrant CARE, 2021; Saleh, Adnan, & Raharto, 2022; Saleh, 2022) mengenai kecenderungan permasalahan purna-PMI dan keluarganya bahwa pada umumnya mereka mengalami perubahan gaya hidup yang konsumtif dimana salah satunya dikarenakan minimnya program pemberdayaan dalam bidang ekonomi, sosial, dan lain sebagainya.

Pemerintah senantiasa melakukan beragam upaya berkenaan dengan pemberdayaan para purna-PMI (dan termasuk keluarganya) di daerah asal. Upaya tersebut tertuang dalam berbagai kebijakan, baik di tingkat pusat (Undang-Undang dan peraturan-peraturan turunannya), daerah (peraturan gubernur, peraturan bupati/walikota), maupun di tingkat desa (peraturan desa). Berbagai kebijakan tersebut, di tingkat pusat seperti Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan peraturan-peraturan turunan lainnya. Di tingkat daerah, terutama

daerah-daerah yang merupakan “kantong pekerja migran”, juga mengeluarkan kebijakan terkait, misalnya Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kabupaten Cilacap.

Dalam mengejawantahkan kebijakan tersebut, pemerintah meluncurkan program Desa Migran Produktif (Desmigratif) oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), dan program Komunitas Keluarga Buruh Migran (KKBM) oleh BP2MI. Sebagaimana diketahui, Kemnaker pada tahun 2016 membuat *pilot project* program Desmigratif di dua lokasi yaitu Desa Kenanga, Kecamatan Sindang, Kabupaten Indramayu, Provinsi Jawa Barat, dan Desa Kuripan, Kecamatan Watumalang, Kabupaten Wonosobo, Provinsi Jawa Tengah. Akan tetapi Kemnaker secara resmi baru memulai menerapkan Program Desmigratif pada tahun 2017 di 120 desa “kantong pekerja migran” di beberapa wilayah Indonesia (termasuk di Kabupaten Cilacap). Pada tahun yang sama, BP2MI secara resmi juga memulai menerapkan program KKBM di 19 desa “kantong pekerja migran” di beberapa wilayah Indonesia (termasuk di Kabupaten Cilacap), per tahun 2022 nama program ini berubah menjadi program Komunitas Relawan PMI (Kawan PMI). Di sini dapat dikatakan bahwa secara serentak praktik pemberdayaan purna-PMI dan keluarganya, oleh pemerintah sudah dimulai sejak tahun 2017 tersebut. Program-program pemberdayaan tersebut tentu diharapkan dapat meningkatkan keterampilan para purna-PMI untuk melakukan kegiatan/usaha ekonomi yang produktif di daerah asal sehingga mereka tidak kembali bekerja ke luar negeri. Namun, menurut Mindarti & Nabil (2019), Rosiyanti & Gustaman (2020), Muslihudin *et al.* (2021), dan Juddi *et al.* (2021), program-program pemberdayaan tersebut belum berjalan optimal, diantaranya karena terbatasnya sumber daya, alur/mekanisme kerja yang kurang jelas, dan bantuan peralatan dari pemerintah yang tidak sesuai dengan kebutuhan para purna-PMI. Pada konteks ini dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan/program pemberdayaan komunitas purna-PMI yang diluncurkan oleh pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah nyata-nyata belum berhasil.

Selama ini, kajian-kajian tentang pemberdayaan umumnya diorientasikan pada aktor/pelaku pemberdayaan dari pemerintah, lembaga filantropi, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), atau serikat pekerja/buruh (Octaviani, 2015; Sulaiman dkk., 2016; Wahdy, 2017; Mafruhah *et al.*, 2019; Zid *et al.*, 2020; Muslihudin *et al.*, 2021; Juddi *et al.*, 2021). Di sinilah kebaruan dari riset ini yang melihat aktor/pelaku pemberdayaan dari Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) berbasis keagamaan yaitu Nahdlatul Ulama (NU). Berbagai studi terdahulu yang terkait dengan NU cenderung menjelaskan tentang peran NU secara umum dalam bidang keagamaan, sosial, politik, pendidikan, kesehatan, dan ekonomi (Ngatman, 2015; Ekawati, 2016; Irawan, 2016; Man, 2018; Ismail, 2019; Afiah & Salsabila, 2021). Kendati demikian, Ngatman (2015) dan Afiah & Salsabila (2021) telah mencoba mengangkat isu pemberdayaan masyarakat/komunitas tetapi masih dalam cakupan yang luas, tidak berfokus pada isu pemberdayaan perempuan purna-PMI. Studi Ismail (2019) cukup relevan menyarankan penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait dengan peran NU (termasuk riset ini) agar mengkaji pada Lembaga/Lajnah dan Badan Otonom NU hierarki paling bawah. Dengan demikian, riset ini mengisi beberapa kekosongan tersebut dengan memasukkan konteks pemberdayaan perempuan purna-PMI di daerah asal dan melihat bagaimana peran Lembaga NU (Lakpesdam) dan Badan Otonom NU (Fatayat) di Kabupaten Cilacap.

Meskipun kajian Octaviani (2015) pada salah satu kesimpulannya mengungkapkan adanya peran Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap dalam pemberdayaan komunitas purna-PMI Forum Warga Buruh Migran (FWBM) tetapi tidak menjelaskan secara spesifik bagaimana Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap “bekerja” (aktor, peran, jaringan, dan mekanisme) dalam program pemberdayaan untuk perempuan purna-PMI pada komunitas tersebut. Begitu juga studi Saleh, Adnan, & Raharto (2022) yang hanya menjelaskan bahwa Lakpesdam dan Fatayat NU Kabupaten Cilacap telah berhasil melaksanakan program pemberdayaan komunitas purna-PMI dalam bidang ekonomi, hukum, teknologi

informasi komunikasi (TIK), dan mental-psikologis (spiritual). Saleh, Adnan, & Raharto (2022) tidak menjelaskan bagaimana Lakpesdam dan Fatayat NU Kabupaten Cilacap itu “bekerja” dalam memberdayakan para perempuan purna-PMI.

Oleh karena itu, menarik untuk dikaji lebih mendalam bagaimana peran NU Kabupaten Cilacap melalui Lakpesdam dan Fatayat dalam pemberdayaan perempuan purna-PMI. Berlandaskan pada kerangka teoritik dan konseptual dari Ife & Tesoriero (2006/2016) dan Adi (2013) tentang pemberdayaan, riset ini berupaya menganalisis secara lebih eksplisit: pemetaan aktor dan perannya, seperti apa jaringannya, dan proses-mekanisme yang bekerja dalam pemberdayaan untuk perempuan purna-PMI.

Riset ini tergolong ke dalam riset kualitatif eksplanatif yang secara umum bertujuan untuk menjelaskan bagaimana peran OMS keagamaan NU Kabupaten Cilacap melalui Lakpesdam dan Fatayat dalam pemberdayaan perempuan purna-PMI di daerah asal. Menurut Neuman (2007) riset eksplanatif adalah riset yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana suatu fenomena sosial terjadi, memberikan alasan-alasan mengapa sesuatu terjadi, menghubungkan isu-isu dengan suatu prinsip umum, dan menentukan penjelasan mana yang paling baik dari berbagai penjelasan yang tersedia.

Secara garis besar, riset ini dilakukan dalam dua tahap kegiatan. Pertama, *preliminary study* yang dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan September 2021. Kedua, “pendalaman” yang dilaksanakan pada akhir bulan April sampai dengan pertengahan Mei 2022. Data primer dalam riset ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang dilakukan secara terbuka dan semi-terstruktur, dikuatkan dengan pengamatan (observasi) langsung secara tidak terstruktur, serta *Focus Group Discussion* (FGD). Pokok-pokok bahasan pada wawancara mendalam dan FGD diarahkan untuk mendapatkan pemahaman secara sosiologis guna mengidentifikasi aktor-aktor yang terlibat, peran, jaringan, dan proses-mekanisme yang bekerja dalam implementasi program pemberdayaan

perempuan purna-PMI. Wawancara mendalam dan FGD dalam rangka *preliminary study* dilakukan melalui daring (dalam jaringan–*online*) dengan aplikasi *googlemeet*, *zoom*, dan *whatsApp video call* karena pada rentang waktu tersebut masih dalam masa pandemi COVID-19 dan terlebih saat “gelombang kedua”, serta adanya kebijakan pemerintah mengenai Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Menyadari pengumpulan data primer secara daring ini memiliki kelemahan tersendiri dalam hal *authentic interpretations* (Saleh, Adnan, & Raharto, 2022) maka riset ini melakukan “pendalaman” melalui riset lapangan (wawancara lebih mendalam dan observasi langsung). “Pendalaman” tersebut bertujuan untuk melengkapi atau menyempurnakan data/informasi yang dibutuhkan di dalam riset ini.

Penentuan informan dalam riset ini melalui *purposive* dan *snowball technique*. Informan utama dalam riset ini yaitu terdiri dari dua orang Pengurus Cabang NU Kabupaten Cilacap, tiga orang Pengurus Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap, satu orang Pimpinan Cabang Fatayat NU Kabupaten Cilacap, dan lima orang perempuan purna-PMI dan/atau keluarga PMI yang merupakan anggota FWBM. Adapun informan pendukung dalam riset ini terdiri dari satu orang pegawai Pos Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (P4MI) Kabupaten Cilacap, satu orang pegawai Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KBP3A) Kabupaten Cilacap, satu orang *eks* pengurus Tifa Foundation, satu orang pegawai Kemnaker, dan satu orang pegawai BP2MI. Dengan demikian jumlah informan seluruhnya, baik informan utama maupun informan pendukung, adalah 16 orang.

Pengumpulan data sekunder dilakukan pada rentang waktu yang sama dengan pengumpulan data primer. Pengumpulan data sekunder di dalam riset ini melalui “pencarian” berbasis metode digital menggunakan *search engine google scholar*, *remote-lib.ui.ac.id*, *lib.ui.ac.id*, dan situs pencarian jurnal internasional bereputasi serta jurnal nasional terakreditasi. Pencarian ini memakai beberapa kata kunci (baik bahasa Indonesia maupun Inggris) yang

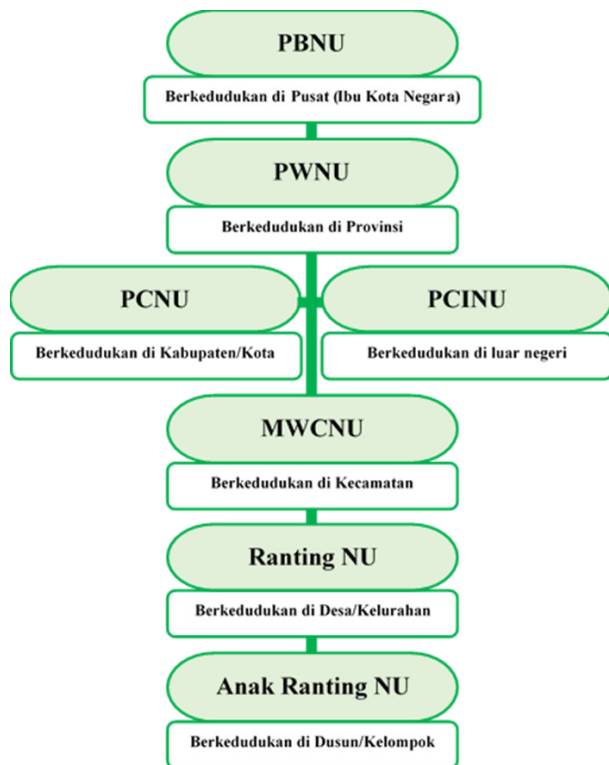
relevan dengan riset ini. Selain penggunaan beberapa kata kunci, pencarian tersebut juga diupayakan dalam tenggang waktu lima tahun terakhir dan fokus lokasi studinya di Indonesia. Hal ini dimaksudkan untuk membatasi topik/isu/lokus penelitian-penelitian terdahulu yang paling aktual (terbaru) dan kontekstual sejalan dengan riset ini. Setelah melakukan berbagai pencarian dan penelaahan maka mendapatkan referensi yang mayoritas berupa artikel jurnal nasional, artikel jurnal/prosiding internasional, dan karya akademik berupa disertasi/tesis. Selain itu juga didapatkan data sekunder berupa dokumen lembaga/institusi dan *e-books* yang memuat topik yang terkait dengan riset ini.

Validasi data dalam riset ini dilakukan melalui triangulasi (*triangulation of data for validation*), dengan cara mengkonfirmasi (*cross-check*) antara satu sumber data dengan sumber data lain yang berbeda untuk menguji kredibilitas data. Peneliti menelaah informasi yang disampaikan oleh informan secara pribadi ataupun pada saat FGD dan antara hasil wawancara serta dengan data sekunder yang ada. Hal ini penting karena peneliti dalam hal ini sependapat dengan Bryman (2012) yang menekankan validasi data perlu dilakukan sebagai suatu proses klarifikasi dan menjaga keabsahan data.

### **NU KABUPATEN CILACAP: PCNU, LAKPESDAM, DAN FATAYAT**

Penting untuk mengetahui gambaran umum dari organisasi NU itu sendiri. Bila mencermati hierarki struktur organisasi NU, terdapat beberapa tingkatan mulai dari tingkat pusat atau nasional (Pengurus Besar NU/PBNU), provinsi (Pengurus Wilayah NU/PWNU), kabupaten/kota (Pengurus Cabang NU/PCNU) atau yang berada di luar negeri (Pengurus Cabang Istimewa NU/PCINU), kecamatan (Majelis Wakil Cabang NU/MWCNU), hingga desa (Ranting NU). Bahkan sampai ke tingkat dusun/RT/RW atau tergantung pada basis kelompok masyarakat yang ada misalnya kelompok masjid/mushala (Anak Ranting NU). Begitu juga NU Kabupaten Cilacap merupakan bagian dari NU di tingkat Provinsi Jawa Tengah dan juga NU secara nasional. Ilustrasi sederhana hierarki struktur organisasi NU tersebut tampak pada bagan berikut ini:





**Gambar 1.** Hierarki Struktur Organisasi NU  
Sumber: Data Penelitian (Saleh, 2022)

Sebagaimana dilansir dari NU Cilacap *Online* (2022a), NU Kabupaten Cilacap memiliki struktur organisasi di bawahnya yaitu sebanyak 24 MWCNU dan 284 Ranting NU di Kabupaten Cilacap. Masing-masing Ranting NU ini memiliki struktur di bawahnya yang disebut Anak Ranting NU yang berada di tingkat RW/dusun. Dengan struktur organisasi yang ada hingga pelosok dusun dan dukungan “kultur” mayoritas masyarakat Kabupaten Cilacap yang beragama Islam berafiliasi ke NU maka posisi NU Kabupaten Cilacap semakin kokoh. Selain itu, NU Kabupaten Cilacap beserta perangkat organisasinya seperti Lembaga NU “Lakpesdam” dan Badan Otonom “Fatayat” NU Kabupaten Cilacap melaksanakan kebijakan NU di masing-masing tingkatan secara terintegrasi sebagai satu-kesatuan organisasi NU.

Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap merupakan salah satu perangkat organisasi NU Kabupaten Cilacap, didirikan pada tanggal 7 April 1986. Salah satu tujuan didirikannya Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan mandiri. Secara singkat, struktur kepengurusan

Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap masa khidmat 2018–2023 terdiri dari ketua dan wakil ketua, sekretaris dan wakil sekretaris, bendahara dan wakil bendahara, serta terdapat empat divisi yaitu divisi pengembangan SDM, divisi advokasi dan kebijakan publik, divisi wacana dan kajian isu strategis, serta divisi jaringan dan informasi strategis.

Begitu juga dengan Fatayat NU Kabupaten Cilacap menjadi bagian dari perangkat organisasi NU Kabupaten Cilacap. Sasaran program Fatayat NU Kabupaten Cilacap adalah masyarakat umum khususnya kelompok perempuan. Fatayat NU Kabupaten Cilacap setidaknya sudah memiliki 24 Pimpinan Anak Cabang, 216 Ranting, dan sejumlah Anak Ranting berbasis dusun. Adapun struktur kepengurusan Fatayat NU Kabupaten Cilacap masa khidmat 2020–2025 hampir sama dengan struktur kepengurusan Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap. Hanya saja perbedaannya pada jumlah dan komposisi personil serta pembagian divisi/bidangnya, dimana Fatayat NU Kabupaten Cilacap cenderung lebih banyak dibandingkan dengan Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap. Secara singkat, struktur kepengurusan Fatayat NU Kabupaten Cilacap terdiri dari ketua dan wakil ketua, sekretaris dan wakil sekretaris, bendahara dan wakil bendahara, serta terdapat tujuh bidang yaitu bidang pengembangan, organisasi, dan pengkaderan; bidang hukum, politik, dan advokasi; bidang kesehatan dan lingkungan hidup; bidang penelitian dan pengembangan (litbang); bidang sosial, seni, dan budaya; bidang dakwah; serta bidang ekonomi.

Berdasarkan Sepuluh Program Dasar PCNU Kabupaten Cilacap masa khidmat 2018–2023 maka terdapat sepuluh isu strategis yang menjadi landasan dalam menyusun program kerja NU di Kabupaten Cilacap, diantaranya seperti isu kesenjangan ekonomi dan rendahnya kesejahteraan, serta isu pelayanan keumatan/ layanan sosial (NU Cilacap *Online*, 2022b). Menurut informan KB menyatakan bahwa dari beberapa isu tersebut kemudian disusunlah program kerja NU Kabupaten Cilacap yang terkait dengan pemberdayaan terhadap para PMI termasuk perempuan purna-PMI di Kabupaten Cilacap. NU Kabupaten Cilacap menilai

keberpihakan pemerintah daerah terhadap para PMI dan purna-PMI masih sangat minim, sehingga NU Kabupaten Cilacap perlu bersikap *concern* kepada para PMI dan purna-PMI. Berikut pernyataan informan KB:

*“Kami punya program namanya penguatan ekonomi kerakyatan dan perlindungan ketenagakerjaan. Kita punya program itu dan di-breakdown ada dua agenda, pertama kita melakukan sosialisasi regulasi perlindungan terhadap buruh migran dan [kedua] melakukan advokasi buruh tenaga kerja yang kaitannya dengan lapangan pekerjaan dan perlindungan. [kami] Bersepakat bahwa persoalan buruh migran adalah persoalan urgent dan penting yang harus disikapi oleh PCNU Cilacap. [Di Konferensi Cabang 2018] antara lain hasilnya adalah melakukan advokasi bagi buruh dan tenaga kerja, itu yang pertama. [yang kedua] ... kenapa PCNU Cilacap concern terhadap persoalan buruh migran ... [karena] keberpihakan dari pemerintah daerah diakui oleh kami, disadari sangat minim.” (KB, 46 tahun, Sekretaris PCNU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Senin 25 April 2022)*

Lebih lanjut, mengacu pada Keputusan Musyawarah Kerja Cabang (Muskercab) II PCNU Kabupaten Cilacap (2021) bahwa dalam konteks pengkhidmatan pada aspek-aspek tertentu maka pelaksanaan program kerja/kegiatan NU dapat beranggotakan personil antar-lintas Lembaga NU, Badan Otonom NU, dan lintas tingkat struktural organisasi NU. Keputusan Muskercab ini juga menetapkan 5 (lima) program kerja yang dikategorikan sebagai (1) Rutin; (2) Inisiatif; (3) Insidental; (4) Konsolidatif/Partisipatif; dan (5) Mandat–Instruktif kepada Lembaga NU, Badan Otonom NU, MWCNU hingga Ranting NU.

Berkenaan dengan temuan riset ini, menarik untuk dicermati lebih mendalam yaitu program kerja NU Kabupaten Cilacap dengan kategori Mandat–Instruktif. Ringkasnya, diberikan mandat dan instruksi program secara periodik dari PCNU Kabupaten Cilacap kepada Lakpesdam dan Fatayat NU Kabupaten Cilacap, biasanya bersifat tahunan untuk membidangi masalah tertentu. Meskipun demikian, Lakpesdam dan Fatayat NU Kabupaten Cilacap tetap diberikan keleluasaan berkreasi dalam memformulasikan suatu program. Kreasi program yang dimaksud tentu saja pada koridor NU dan tidak bertentangan

dengan ideologi negara. Misalnya Lakpesdam dan Fatayat NU Kabupaten Cilacap saling berkreasi dan bersinergi dalam program bidang pendampingan, pemberdayaan SDM (termasuk PMI dan purna-PMI), kelompok perempuan dan anak. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh para informan baik dari pengurus PCNU, Lakpesdam, maupun Fatayat NU Kabupaten Cilacap. Berikut kutipan wawancara mendalam dengan para informan tersebut:

*“Lakpesdam itu melaksanakan mandat dari PCNU (Cilacap). [...] Lakpesdam melakukan advokasi kepada teman-teman (buruh migran) yang di luar negeri yang dihadapi mereka soal hukum kayak gitu itu banyak sekali. Termasuk bagaimana pendampingan terhadap kelompok atau keluarga buruh migran yang ada di rumah [purna-PMI] [...] kita memberikan pelatihan-pelatihan, itu supaya tidak berangkat lagi [ke luar negeri].” (KB, 46 tahun, Sekretaris PCNU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Selasa 31 Agustus 2021)*

*“[...] sesuai dengan tugas dari PCNU (Cilacap), sesuai dengan namanya Lakpesdam ini memang ya di pemberdayaan, tentang kebijakan publik. Jadi hampir semua isu. Cuma memang Lakpesdam itu lebih di ranah kajian dan analisa, yang kemudian didistribusikan ke lembaga dan badan otonom NU secara internal maupun juga rekomendasi-rekomendasi eksternal pemerintah dan sebagainya. [...] kita ya melakukan pendampingan sampai cukup dalam termasuk dalam pekerja migran.” (HS, 40 tahun, pendamping/koordinator FWBM, Pengurus Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Selasa 24 Agustus 2021)*

*“Untuk kegiatan program-program Fatayat itu substansinya ke ranah perempuan. Nah kalau Lakpesdam itu umum, ya perempuan ya laki-laki. Mengkritisi kebijakan-kebijakan pemerintah, terus juga pemberdayaan-pemberdayaan manusia, pelayanan publik. Nah itu yang menjadi garapan Lakpesdam. Jadi [tujuannya] memang sama, pemberdayaan, memberi kemaslahatan.” (TH, 45 tahun, pendamping/koordinator FWBM, Ketua PC Fatayat NU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Rabu 25 Agustus 2021)*

Berdasarkan kutipan wawancara mendalam di atas menunjukkan bahwa mandat–instruktif NU Kabupaten Cilacap merupakan suatu mekanisme kelembagaan yang berlaku dalam

konteks struktur organisasi NU. Sejatinya, mandat-instruktif kepada Lakpesdam dan Fatayat agar melaksanakan program kepedulian sosial bukanlah sesuatu hal yang baru, melainkan sudah ada termaktub di dalam hasil Mukhtamar NU XXVII di Situbondo Tahun 1984. Studi Ekawati (2016) dan Masyhuri (2016) mengungkapkan bahwa hasil Mukhtamar tersebut menegaskan NU kembali ke *khittah* 1926. Salah satu rekomendasi penting dari hasil Mukhtamar tersebut adalah NU menjalankan peran sosial kemanusiaan (program kepedulian sosial), diantaranya melalui lembaga/badan NU seperti Lakpesdam dan Fatayat, seperti program advokasi, penyuluhan, dan pemberdayaan masyarakat/komunitas lokal.

Secara garis besar, baik yang dilakukan oleh Lakpesdam maupun Fatayat NU Kabupaten Cilacap, muaranya adalah tercapainya tujuan organisasi NU yaitu kesejahteraan masyarakat luas. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan tersebut, salah satu ikhtiar NU Kabupaten Cilacap adalah mengupayakan dan mendorong pemberdayaan bagi masyarakat rentan (*mustadh'afin*) termasuk para perempuan purna-PMI. Terlebih, para perempuan purna-PMI cenderung merasa inferior ataupun *bargaining position*-nya lemah. Mereka tidak/kurang mampu “bersuara” karena terbatasnya pengetahuan mereka. Informan MS selaku Wakil Ketua PCNU Kabupaten Cilacap menuturkan:

*“Karena kalau lihat proses buruh migran kasihan. Mulai dari awal dan lain sebagainya dokumen diminta semuanya untuk bayar dan lain sebagainya. Kerja di luar negeri dipotong sekian bulan untuk PT. Nah posisi ini sangat rentan, posisi buruh migran sangat lemah dihadapan PT maka cita-cita kami bagaimana pulang buruh migran mandiri secara ekonomi. Ketika mandiri dia berdaya, kita sadarkan bahwa potensi di lokal itu ada. Mereka juga punya potensi kayak gitu. Lha itu yang selalu kita dorong. Makanya kita dorong, sebenarnya kita punya potensi semua, tapi potensi itu nggak pernah digali maka tidak menjadi potensial. Itu yang selalu kita sampaikan pada teman-teman [buruh migran].” (MS, 50 tahun, Wakil Ketua PCNU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Senin 25 April 2022)*

## AKTOR, PERAN, DAN JARINGAN

Merujuk Adi (2013), pelaksanaan suatu program pemberdayaan tentunya tidak terlepas dari peran pelaku perubahan/aktor (*agent of change*). Temuan riset ini menekankan secara garis besar bagaimana peran NU Kabupaten Cilacap yakni telah memberikan mandat-instruktif kepada Lakpesdam dan Fatayat NU Kabupaten Cilacap untuk melaksanakan program pemberdayaan komunitas purna-PMI FWBM yang mana mayoritas anggotanya berjenis kelamin perempuan. Dari mandat-instruktif inilah kemudian Lakpesdam dan Fatayat NU Kabupaten Cilacap melalui beberapa pengurusnya berkreasi menginisiasi dan mendampingi FWBM dalam empat bidang program pemberdayaan komunitas purna-PMI FWBM yaitu ekonomi, hukum, teknologi informasi komunikasi (TIK), dan mental-psikologis (spiritual).

Riset ini telah mengidentifikasi karakteristik para aktor yang terlibat dan masing-masing perannya serta anatomi jaringan sosialnya. Berdasarkan analisis hasil wawancara mendalam, FGD, dan observasi maka teridentifikasi 6 (enam) aktor yang berperan signifikan dalam program pemberdayaan tersebut. Keenam aktor tersebut yaitu **KB** selaku *eks* direktur Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap yang saat ini menjadi sekretaris PCNU Kabupaten Cilacap, **SM** selaku *eks* ketua Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap yang saat ini menjadi wakil ketua DPRD Kabupaten Cilacap, **FR** selaku ketua Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap, **HS** selaku koordinator divisi advokasi dan kebijakan publik Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap, **TH** selaku koordinator divisi wacana dan kajian isu strategis Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap yang saat ini menjadi ketua PC Fatayat NU Kabupaten Cilacap, serta **AA** selaku anggota divisi wacana dan kajian isu strategis Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap.

Keenam aktor tersebut di atas memiliki peran masing-masing (lihat Tabel 1), yang jika dikelompokkan maka menjadi empat peran utama yaitu penggagas/inisiator FWBM, pendamping/koordinator FWBM, pendiri dan pengurus Koperasi Serba Usaha Baitulmaal Wattamwil (BMT) Buruh Migran (Bumi) Sejahtera–selanjutnya disebut “Koperasi BMT”, serta

**Tabel 1.** Aktor dan Perannya dalam Pemberdayaan Perempuan purna-PMI

No.	Aktor	Kapasitas	Peran
1	KB	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eks Direktur Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap</li> <li>▪ Sekretaris PCNU Kabupaten Cilacap</li> <li>▪ Akademisi</li> </ul>	<p>Penggagas/inisiator dan atau terlibat dalam proses awal pembentukan FWBM</p> <p><i>Networking</i> dengan berbagai pihak (<i>stakeholders</i>) baik pemerintah, organisasi masyarakat sipil, maupun swasta</p>
2	SM	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eks Ketua Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap</li> <li>▪ Wakil ketua DPRD Kabupaten Cilacap</li> <li>▪ Wiraswasta</li> </ul>	<p>Penggagas/inisiator dan atau terlibat dalam proses awal pembentukan FWBM</p> <p>Pendiri dan pengawas syari'ah Koperasi BMT Bumi Sejahtera</p> <p><i>Networking</i> dengan berbagai pihak (<i>stakeholders</i>) terutama kepada pemerintah</p>
3	FR	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ketua Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap</li> <li>▪ Akademisi</li> </ul>	<p>Penggagas/inisiator dan atau terlibat dalam proses awal pembentukan FWBM</p> <p><i>Networking</i> dengan berbagai pihak (<i>stakeholders</i>) baik pemerintah, organisasi masyarakat sipil, maupun swasta</p>
4	HS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eks Bendahara Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap</li> <li>▪ Koordinator divisi advokasi dan kebijakan publik Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap</li> <li>▪ Eks Ketua Koperasi BMT Bumi Sejahtera</li> <li>▪ Pengawas Koperasi BMT Bumi Sejahtera</li> <li>▪ Wiraswasta</li> </ul>	<p>Penggagas/inisiator dan sekaligus pendamping/koordinator FWBM</p> <p>Pendiri dan pengurus Koperasi BMT Bumi Sejahtera</p>
5	TH	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Koordinator divisi wacana dan kajian isu strategis Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap</li> <li>▪ Eks Sekretaris Koperasi BMT Bumi Sejahtera</li> <li>▪ Pengawas Koperasi BMT Bumi Sejahtera</li> <li>▪ Ketua PC Fatayat NU Kabupaten Cilacap</li> <li>▪ ASN guru dan Wakil Kepala Madrasah Ibtidaiyah Salafiyah Riyadlatul 'Uqul (MISRU) Danasri Kidul</li> </ul>	<p>Penggagas/inisiator dan sekaligus pendamping/koordinator FWBM</p> <p>Pendiri dan pengurus Koperasi BMT Bumi Sejahtera</p>
6	AA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anggota divisi wacana dan kajian isu strategis Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap</li> <li>▪ Guru MTS Swasta Al-Khanidiyah Binangun</li> </ul>	<p>Penggagas/inisiator dan sekaligus pendamping/koordinator FWBM</p>

Sumber: Data Penelitian (Saleh, 2022)



*networking* dengan berbagai pihak (*stakeholders*). Pengelompokan peran tersebut tidak bersifat kaku dan sendiri-sendiri tetapi cair dalam arti bisa saja satu aktor memiliki peran ganda atau bahkan memiliki banyak peran sekaligus secara bersamaan. Misalnya sebagai penggagas/inisiator FWBM sekaligus juga sebagai pendamping/koordinator FWBM serta pendiri dan pengurus Koperasi BMT.

Temuan riset ini, bukan berarti mengesampingkan para aktor lainnya melainkan menariknya, terdapat satu aktor perempuan (aktor kunci) yang memiliki peran dominan dibalik “keberlangsungan hidup” program pemberdayaan perempuan purna-PMI. Mulai dari sebagai penggagas/inisiator dan terlibat dalam proses awal pembentukan FWBM hingga memperluas *networking* dengan *stakeholders* dalam kapasitasnya saat ini selaku salah satu pimpinan PC Fatayat NU Kabupaten Cilacap. Adalah Ibu TH –lebih dikenal dengan sebutan *mbak T*– merupakan sosok perempuan berusia 45 tahun, nonmigran (bukan perempuan purna-PMI), dan memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Perempuan asli Kabupaten Cilacap/putri daerah setempat ini berperan penting pada tahap awal sebagai “motor penggerak” pembentukan FWBM (penggagas/inisiator) hingga pendirian Koperasi BMT. Selain itu juga hingga kini masih aktif terlibat sebagai pendamping/koordinator FWBM dan pengawas Koperasi BMT.

Menurut pengakuan mayoritas informan baik dari kalangan internal NU Kabupaten Cilacap (PCNU, Lakpesdam, dan Fatayat) maupun instansi lainnya (eksternal NU), figur *mbak T*-lah yang sesungguhnya menjadi penentu keberhasilan dan keberlanjutan program pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM. Hal itu sebagaimana dinyatakan oleh informan KB selaku Sekretaris PCNU Kabupaten Cilacap:

*“Bukti konkretnya [keberhasilan program], [yang pertama] lahirnya forum-forum warga kelompok-kelompok masyarakat [termasuk FWBM] di Kecamatan Nusawungu. Yang kedua, sampai hari ini [masih] ada BMT yang nasabah dan anggotanya kebanyakan eks buruh migran. Dulu mbak [TH] sampai ikut jambore buruh migran, kalau nggak di Lampung di Jambi waktu itu. Mbak [TH] berhasil mendampingi. [...] Di Nusawungu waktu awal*

*pandemi misalnya bagaimana ide bikin masker yang dari kain, mbak [TH] yang mengkoordinir.” (KB, 46 tahun, Sekretaris PCNU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Selasa 31 Agustus 2021 dan Senin 25 April 2022)*

Hal senada dinyatakan oleh informan FR selaku Ketua Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap:

*“[...] karena memang mbak [TH] itu dulu memang pengurus Lakpesdam. Sekarang juga masih, mbak [TH] yang getol sekali.” (FR, 50 tahun, Ketua Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Selasa 26 April 2022)*

Demikian juga dari pihak Pemerintah Kabupaten Cilacap yang mengakui bahwa figur *mbak T* dapat dikatakan sebagai aktor kunci dalam program pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM di Kabupaten Cilacap, khususnya di Desa Danasri Kidul. Pada konteks kelembagaan NU Kabupaten Cilacap, konsistensi *mbak T* dalam posisinya sebagai *community organizer* ataupun *enabler* semakin “memikat hati” dinas-dinas terkait di Kabupaten Cilacap untuk bekerja sama dengan FWBM. Sebagaimana disebutkan oleh informan EK selaku Koordinator P4MI Kabupaten Cilacap:

*“Biasanya NU itu, kan sudah [dan masih] berjalan [program pemberdayaan purna-PMI] di setiap desa di Kabupaten Cilacap, Pak. Jadi mereka memang setiap desa itu sudah aktif dengan petugasnya memang punya keinginan untuk membantu PMI purna dan keluarganya. Biasanya kita kerjasama dengan Lakpesdam NU. Mereka pendamping untuk PMI di desa-desa. Misalnya di Nusawungu ada mbak [TH].” (EK, 45 tahun, Koordinator P4MI Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Senin 25 April 2022)*

Begitu juga informan WW selaku Sub-Koordinator Dinas KBP3A Kabupaten Cilacap yang menyebutkan figur *mbak T* berperan dalam keberlanjutan program pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM:

*“[kerja sama] dengan komunitas buruh migran itu dengan mbak [TH] Lakpesdam di Binangun, Nusawungu, Adipala, itu memang pembentukan kelompoknya [kelompok purna-PMI] bagus yang jalan itu, ada pendampingan. Ya kita tetap bergandeng tangan, jadi kita saling bekerja sama.” (WW, 56 tahun, Sub-Koordinator Dinas KBP3A Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Senin 25 April 2022)*

Kutipan wawancara mendalam di atas menegaskan bahwa peran *mbak* T sebagai “*enabler*” bagi keberhasilan dan keberlanjutan suatu program pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM. Kendati demikian, dalam satu tahun terakhir ini pendampingan program pemberdayaan perempuan purna-PMI, *mbak* T dibantu oleh sejumlah perempuan muda tidak hanya dari kalangan NU Kabupaten Cilacap (kader Fatayat) tetapi juga dari masyarakat luas. Meskipun diakui kecenderungan saat ini lebih banyak melibatkan kader Fatayat NU Kabupaten Cilacap. Hal ini dimaksudkan sebagai upaya kaderisasi pendamping/koordinator FWBM. Lebih dari itu, mengindikasikan adanya penyiapan peran untuk kepemimpinan berikutnya (regenerasi). Sebagaimana diungkapkan oleh informan TH berikut:

*“Alhamdulillah sih perlahan, kita memang kebetulan karena saya sekarang di pengurus Fatayat punya tugas yang lumayan banyak. Makanya saya mengajak teman-teman Fatayat proaktif ‘Ayo kita saling backup [kegiatan FWBM]’. Misalnya kalau ada kasus [terkait PMI], teman-teman sudah bisa mengawal, kita jaringannya langsung ke PCNU, Lakpesdam, dinas-dinas. Ya itu alhamdulillah, sekarang saya memfokuskan teman-teman [kaderisasi dan regenerasi].” (TH, 45 tahun, pendamping/koordinator FWBM, Ketua PC Fatayat NU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Rabu 27 April 2022)*

Selanjutnya, temuan riset ini juga menunjukkan bahwa pada dasarnya keberadaan jaringan NU Kabupaten Cilacap sampai di tingkat RT/RW/dusun serta para kadernya yang menempati posisi strategis di berbagai instansi merupakan suatu modal sosial. Pada saat yang bersamaan, para aktor juga mengakui pentingnya untuk terus-menerus membangun relasi/jaringan sosial dengan berbagai pihak (*stakeholders*) baik pemerintah, organisasi masyarakat sipil, maupun swasta. Relasi/jaringan sosial ini dalam rangka membangun ataupun memperkuat modal sosial NU Kabupaten Cilacap (PCNU, Lakpesdam, dan Fatayat). Tentu saja, modal sosial ini senantiasa dibangun ataupun diperkuat dalam waktu yang tidak sebentar. Pada konteks riset ini relasi/jaringan sosial antar-*stakeholders* menjadi penting dikarenakan dapat mendukung keberhasilan program pemberdayaan perempuan purna-PMI

FWBM. Dengan kata lain, hasil relasi/jaringan sosial NU Kabupaten Cilacap pada gilirannya dapat memberikan “kemudahan” FWBM untuk bekerja sama dengan *stakeholders* dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan para anggotanya agar bisa lebih berdaya, mandiri, dan sejahtera. Berikut petikan wawancara mendalam dengan informan KB dan MS:

*“Kami juga ngajak teman-teman ormas Muhammadiyah, juga mengajak kades-kades atau seksi kepala desa di Cilacap. Ketika kami mendorong perda perlindungan buruh migran kami tidak sendirian, kami berkolaborasi dengan kekuatan lain. Kami ngajak, lintas agama kita ajak kayak gitu. Lintas pemuda, OKP, kebetulan dulu karena saya juga ketua Lakpesdam juga ketua KNPI, saya ngajak teman-teman yang lain, OKP-OKP kepemudaan.” (KB, 46 tahun, Sekretaris PCNU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Selasa 31 Agustus 2021)*

*“[di] MUI kebetulan pak Kyai [NN] itu ketua NU dan kebetulan ketua MUI. FKUB Kyai [SS], KNPI, itu ya teman-teman NU, DMI Dewan Masjid itu teman-teman kita. Artinya kita mendorong pada kader-kader kita ayo keluar, berperan di manapun.” (KB, 46 tahun, Sekretaris PCNU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Senin 25 April 2022)*

*“Dulu kita bikin naskah [akademik] dengan teman-teman Unsoed, teman-teman IAIN kita diskusi terus. Jaringan dioptimalkan.” (MS, 50 tahun, Wakil Ketua PCNU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Senin 25 April 2022)*

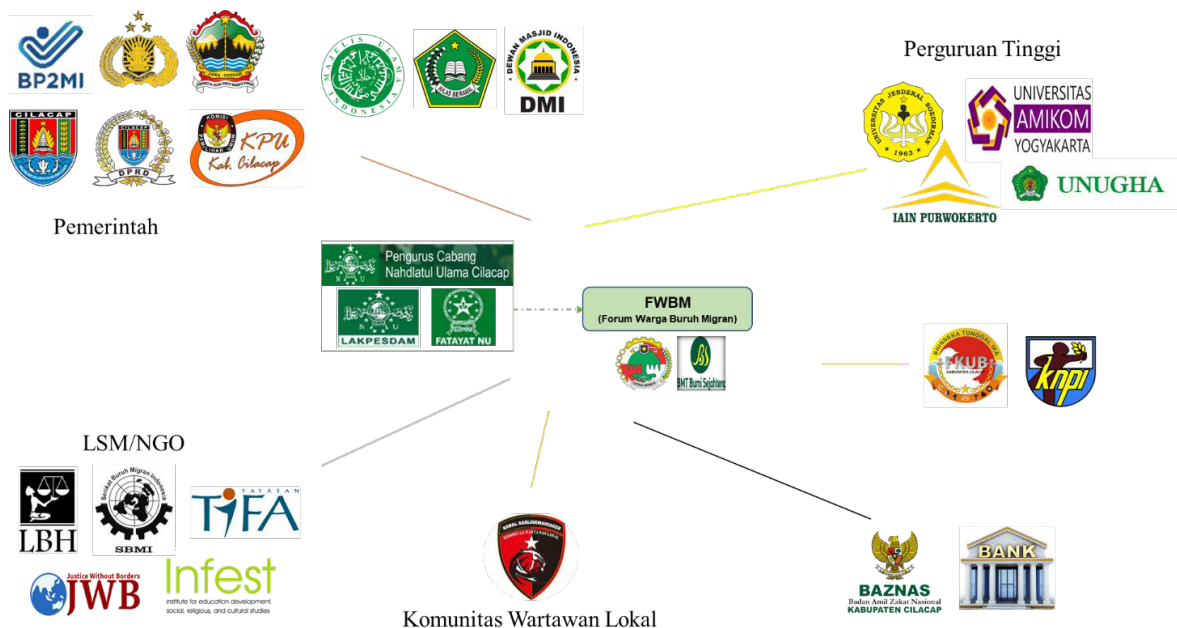
Hal senada diungkapkan oleh informan FR yang menegaskan bahwa relasi/jaringan sosial NU Kabupaten Cilacap sudah semakin kuat dan strategis sehingga patut diperhitungkan. Di Kabupaten Cilacap banyak kader NU Kabupaten Cilacap yang berada di MUI, Kemenag, DPRD, KPU, menjadi pengusaha, guru, dan dosen. Bahkan dalam dua masa kabinet pemerintahan Jokowi, pucuk pimpinan Kemnaker dan BP2MI diisi oleh orang NU. Demikian juga informan SAP selaku salah satu koordinator program di Kemnaker menyatakan bahwa pelaksanaan program seperti pemberdayaan perempuan purna-PMI bisa lebih optimal karena bekerja sama dengan NU yang memiliki basis penggerak atau kader sampai di desa-desa:

“[NU] punya jaringan yang basis penggerak atau kadernya sampai di desa-desa, karena ya itu tadi kan problem PMI “lambung PMI” di desa, jadi pelaksanaan program bisa lebih optimal dengan kerja sama seperti dengan NU.” (SAP, 37 tahun, Koordinator Program di Kemnaker RI, wawancara mendalam Selasa 31 Agustus 2021)

Berdasarkan analisis hasil wawancara mendalam, FGD, dan observasi maka riset ini mengungkapkan relasi/jaringan sosial antara NU Kabupaten Cilacap dengan *stakeholders* yakni diantaranya Pemerintah Pusat (BNP2TKI/BP2MI); Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Cilacap dan atau Provinsi Jawa Tengah: pemerintah desa, P4MI, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian (Disnakerin), Dinas KBP3A, Dinas Perdagangan Koperasi UKM, Dinas Sosial, Kepolisian, DPRD; Lembaga Swadaya Masyarakat/NGO (LBH, SBMI, Tifa Foundation, Infest Yogyakarta, Justice Without Borders (JWB)), perguruan tinggi (Unsoed Purwokerto, Universitas Amikom Yogyakarta, IAIN Purwokerto, UNUGHA), komunitas wartawan/pers lokal, FKUB, KNPI, MUI, DMI, Baznas Kabupaten Cilacap; dan swasta (perbankan). Ilustrasi relasi/jaringan sosial antara NU Kabupaten Cilacap dengan *stakeholders* tersebut tampak pada gambar berikut ini:

Lebih lanjut, pada Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa peran NU Kabupaten Cilacap (PCNU, Lakpesdam, dan Fatayat) sebagai fasilitator atau memfasilitasi FWBM dalam menjalin relasi dengan berbagai pihak (*stakeholders*) baik pemerintah, LSM/NGO, perguruan tinggi, komunitas wartawan/pers lokal, maupun swasta. Dari relasi ini dimaksudkan agar *stakeholders* dapat turut serta memberikan dukungan yang relevan misalnya terkait dengan biaya operasional FWBM yang hingga kini masih mengalami kendala. Akan tetapi lebih dari itu, FWBM membutuhkan dukungan yang bersifat jangka panjang berupa kerja sama atau kemitraan agar pelaksanaan program pemberdayaan perempuan purna-PMI di FWBM bisa lebih optimal.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ife & Tesoriero (2006/2016), dalam memfasilitasi FWBM (*facilitative roles – group facilitation*), NU Kabupaten Cilacap melakukannya dengan cara formal ataupun tidak formal. NU Kabupaten Cilacap membantu FWBM untuk mencapai tujuannya dengan pilihan cara yang paling efektif. Tentunya cara-cara tersebut yang sesuai dengan koridor etika/norma/aturan yang berlaku. “Cara formal” yang ditempuh NU Kabupaten Cilacap adalah dengan jalur relasi kelembagaan



Gambar 2. Jaringan Sosial NU Kabupaten Cilacap

Sumber: Data Penelitian (Saleh, 2022)



(*institutional relations*), seperti berkirim surat langsung kepada instansi terkait. Sedangkan “cara tidak formal” NU Kabupaten Cilacap adalah dengan jalur relasi personal (*personal/actor relations*). Temuan riset ini mengungkapkan bahwa mayoritas pengurus NU Kabupaten Cilacap memiliki latar belakang profesi yang beragam seperti akademisi, pengusaha, profesional, ASN, wiraswasta, aktivis, dan lain sebagainya. Di antara mereka tercipta koneksi (jejaring) yang memudahkan komunikasi lintas sektor termasuk dengan para tokoh/orang-orang yang berpengaruh.

Penting untuk digarisbawahi di sini, menurut hemat peneliti melalui “cara formal” ataupun “tidak formal” NU Kabupaten Cilacap telah menjembatani terciptanya suatu “ruang” atau “akses” bagi FWBM. Artinya NU Kabupaten Cilacap tidak sebatas memberi petunjuk kepada FWBM mengenai adanya sumber-sumber daya eksternal (*stakeholders*), tetapi telah memberikan akses kepada FWBM untuk terhubung dengan lembaga/instansi, orang per orang, ataupun pihak-pihak lain yang memiliki beragam sumber daya eksternal yang dibutuhkan oleh FWBM. Hal ini memungkinkan FWBM dapat “mengambil manfaat” yang mendukung program pemberdayaan perempuan purna-PMI. Sebagai contoh, berupa arus informasi, kesempatan beraudiensi dan memaksimalkannya untuk negosiasi/*lobbying*, bantuan logistik, hingga terjalin kolaborasi program terkait pemberdayaan tersebut.

## TAHAPAN, MEKANISME, DAN PROSES

Sejalan dengan Adi (2013:211–214) bahwa sebagai suatu “program” maka pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM dapat dilihat dari tahapan-tahapan kegiatannya. Riset ini melihat empat tahapan dalam pelaksanaan program pemberdayaan tersebut oleh NU Kabupaten Cilacap (PCNU, Lakpesdam, dan Fatayat) yaitu terdiri dari (1) persiapan; (2) perencanaan; (3) implementasi; dan (4) monitoring dan evaluasi. Berikut penjelasan mengenai empat tahapan tersebut beserta mekanisme dan prosesnya:

### 1. Persiapan

NU Kabupaten Cilacap melakukan beberapa bentuk kegiatan dalam tahap persiapan program. *Pertama*, persiapan petugas atau kader NU Kabupaten Cilacap untuk menjadi pendamping/koordinator FWBM (*community organizer*). Dalam hal ini, Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap memilih dan menentukan kadernya untuk posisi tersebut guna melakukan pendampingan dan mengkoordinasikan berbagai bidang program pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM. Di sini tentu kualifikasinya berpengalaman baik memiliki kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis dari para pendamping/koordinator FWBM. Ditetapkannya pendamping/koordinator FWBM berasal dari internal NU Kabupaten Cilacap dikarenakan supaya lebih mudah dalam menyamakan persepsi mengenai berbagai bidang program yang akan dikerjakan. Selain itu juga karena memang tidak-adanya sumber daya pendanaan (honor) untuk para pendamping/koordinator FWBM. Lain halnya dengan program Desmigratif ataupun Kawan PMI yang memberikan honor setiap bulan untuk para petugas/pendamping program tersebut.

*“Kalau di Lakpesdam [program pemberdayaan purna-PMI FWBM] benar-benar kerja murni, kerja sosial. Kalau [program] Desa Migran Produktif di Kabupaten Cilacap yang saya tahu ini di Kecamatan Binangun dan mereka para petugasnya dapat gaji dari pemerintah. Jadi mereka ada honor dari pemerintah.” (TH, 45 tahun, pendamping/koordinator FWBM, Ketua PC Fatayat NU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Rabu 27 April 2022)*

*“Masa kontrak kita [antara BP2MI dengan petugas program KKBM/Kawan PMI] sih dengan anggaran selama 2 tahun [sedangkan program Desmigratif selama 3 tahun]. Kita sih mengharapkan mereka itu [para petugas] bisa membantu kita tanpa terlalu berharap untuk mendapatkan iming-iming honor. [...] mereka istilahnya dikasih honor UMR [bagi petugas program Desmigratif] sedangkan kalau petugas KKBM ya di bawah UMR.” (ID, 38 tahun, Koordinator Program di BP2MI, wawancara mendalam Kamis 2 September 2021)*

Hal yang ditekankan NU Kabupaten Cilacap adalah bahwa “kerja-kerja” pendamping/



koordinasi FWBM merupakan pelayanan keumatan/pelayanan sosial sesuai dengan salah satu program kerja ikhtiar NU Kabupaten Cilacap yaitu pemberdayaan bagi masyarakat rentan (*mustadh'afin*) di Kabupaten Cilacap termasuk para perempuan purna-PMI. Hal tersebut terkonfirmasi oleh informan HS selaku pendamping/koordinasi FWBM yang menyatakan bahwa pendampingan/pemberdayaan merupakan kerelawanan (*voluntarism*). Artinya, bukan suatu pekerjaan melainkan bentuk tanggung jawab/kepedulian sosial.

Selanjutnya, bentuk kegiatan *kedua* yang dilakukan oleh NU Kabupaten Cilacap dalam tahap persiapan program adalah persiapan lapangan. Pada konteks ini NU Kabupaten Cilacap khususnya Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap melakukan pertemuan internal secara intensif dan berkala untuk menguatkan komitmen dan koordinasi antar pendamping/koordinasi FWBM serta membahas progres persiapan program. Alhasil, Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap memiliki kematangan persiapan yang pada gilirannya dituangkan dalam perencanaan program secara lebih terperinci. Dengan demikian dapat memperjelas sasaran program dan menghindari atau meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan program pemberdayaan perempuan purna-PMI.

## 2. Perencanaan

Pada tahap perencanaan program, NU Kabupaten Cilacap terlebih dahulu mengkaji berbagai permasalahan PMI (termasuk purna-PMI dan keluarganya) serta karakteristik dari setiap wilayah di Kabupaten Cilacap. Pengkajian tersebut dilakukan langsung secara informal di lapangan melalui “Diskusi Kampung (Diskam)” guna mendapatkan data/informasi primer secara aktual dan faktual yang dibutuhkan untuk perencanaan program. Selain itu, NU Kabupaten Cilacap juga memperhatikan data sekunder dari dinas-dinas terkait ataupun informasi dari media sebagai bahan pendukung perencanaan program. Pengumpulan data/informasi tersebut merupakan hal yang sangat diperlukan guna mengetahui dinamika yang terjadi dari setiap wilayah dan sasaran program.

Adapun yang menjadi sasaran program pemberdayaan di sini yaitu secara umum masyarakat luas bukan hanya muslim melainkan juga nonmuslim di Kabupaten Cilacap. Secara khusus, mereka adalah para purna-PMI dan keluarganya yang bergabung di FWBM. Mayoritas mereka: berjenis kelamin perempuan, purna-PMI Malaysia atau Singapura, keluarga PMI (suaminya masih bekerja di Malaysia), *low-educated* (SD atau SMP), *eks domestic worker* (*eks* pekerja rumah tangga atau sektor informal), beragama Islam, rata-rata usianya berkisar 35-50 tahun, dan saling mengenal. Riset ini menunjukkan adanya kerentanan perempuan purna-PMI dimana mayoritas berpendidikan rendah dan cenderung kurang mampu “bersuara” karena terbatasnya pengetahuan tentang hak-hak sebagai purna-PMI. Misalnya terkait dengan akses permodalan ke lembaga keuangan (perbankan).

Selanjutnya, perencanaan program disusun berdasarkan pada permasalahan, kebutuhan, dan bakat/potensi yang ada dari para anggota FWBM. Pada konteks ini, NU Kabupaten Cilacap mengajak mereka untuk mengungkapkan tentang diri mereka sendiri dengan cara mereka sendiri (menyatakan pendapatnya) guna pengambilan keputusan bersama. Hal ini sejalan dengan Ife & Tesoriero (2006/2016), bahwa para anggota FWBM mempunyai kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam memberikan usulan terhadap perencanaan program. Dengan demikian perencanaan program yang dihasilkan benar-benar dari penilaian kebutuhan (*need assessment*) para perempuan purna-PMI. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh informan HS selaku pendamping/ koordinasi FWBM:

*“Di awal kita ingin mengetahui, sebetulnya Anda-anda ini masalahnya di mana? Punya masalah atau tidak, kita lihat dari situ ya. Setelah itu, ketika masalah-masalahnya sudah ketemu bagaimana cara menyelesaikannya? Mana yang sudah bisa diselesaikan dan mana yang belum bisa? Kemudian apa yang dibutuhkan? Sehingga kemudian kita menemukan itu tadi, oh ternyata masalah keuangan dan pemberdayaan ekonomi itu.” (HS, 40 tahun, pendamping/koordinasi FWBM, Pengurus Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Selasa 26 April 2022)*

Demikian juga informan R selaku anggota FWBM dan pengelola Koperasi BMT yang menyatakan bahwa perencanaan (dan evaluasi) program dibahas secara bersama-sama pada saat rapat mingguan atau kegiatan “rutinan”.

*“Kita biasanya ada rapat setiap minggu itu hari Sabtu. Itu sama pengelola, pengurus, anggota merencanakan kegiatan, mengevaluasi terkait pengembangan ke depannya. Jadi setiap minggu kita rapat. Atau biasanya juga dibahas di rutinan, kan pas semua ngumpul.” (R, 45 tahun, purna-PMI Singapura, Anggota FWBM, Pengelola Koperasi BMT, wawancara mendalam Rabu 27 April 2022)*

Beberapa kutipan wawancara mendalam di atas mengindikasikan adanya mekanisme pelibatan semua pihak internal FWBM dalam pengusulan “kebutuhan” perencanaan program pemberdayaan perempuan purna-PMI. Rapat mingguan atau kegiatan “rutinan” merupakan medium untuk menggugah partisipasi para anggota FWBM agar terlibat aktif dalam perencanaan (dan evaluasi) program pemberdayaan. Bagi NU Kabupaten Cilacap, peran para pendamping/ koordinator FWBM dalam rapat mingguan atau kegiatan “rutinan” adalah sebagai fasilitator yang membantu jalannya diskusi pengidentifikasian “kebutuhan”. Penekanannya NU Kabupaten Cilacap di sini adalah pentingnya perencanaan program yang mengedepankan “kebutuhan yang datang dari bawah ketimbang dari atas” (*bottom-up approach*). Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ife & Tesoriero (2006/2016:24–26) salah satu strategi pemberdayaan didasarkan atas prinsip-prinsip keberlanjutan yaitu *bottom-up approach*. Hal ini dimaksudkan untuk memperkuat komitmen dan *ownership* terhadap program pemberdayaan.

### 3. Implementasi

Dalam implementasi program, NU Kabupaten Cilacap melakukan beberapa bentuk kegiatan. *Pertama*, sosialisasi atau mengedukasi para perempuan purna-PMI (calon anggota FWBM) dan pihak-pihak terkait supaya lebih bisa memahami tujuan dari dilaksanakannya program. Kegiatan sosialisasi atau mengedukasi ini sangat menentukan ketertarikan para perempuan

purna-PMI dan pihak-pihak terkait untuk terlibat aktif di dalam program. Adapun metode dalam sosialisasi atau mengedukasi ini diantaranya seperti: kunjungan langsung ke rumah (*door to door*), melalui acara-acara ke-NU-an, “Diskusi Kampung (Diskam)”, pertemuan formal dengan aparat pemerintah desa/kabupaten dan tokoh masyarakat, serta melalui acara-acara sosial-kemasyarakatan lainnya. Hal-hal yang disosialisasikan misalnya: penjelasan tujuan, manfaat, sasaran program pemberdayaan, dan lain sebagainya.

*Kedua*, implementasi program secara partisipatif dan inklusif. NU Kabupaten Cilacap melibatkan masyarakat luas tidak hanya para purna-PMI dan keluarganya, calon PMI, PMI, bahkan non-PMI serta nonmuslim sekalipun juga dilibatkan dalam pelaksanaan program. Artinya, NU Kabupaten Cilacap merangkul semua orang/ pihak dari beragam latar belakang. Hal ini karena dalam implementasi program pemberdayaan perempuan purna-PMI, NU Kabupaten Cilacap berpegang pada prinsip kemanusiaan. Beberapa pengurus Lakpesdam ataupun Fatayat NU Kabupaten Cilacap yang sekaligus juga sebagai pendamping/ koordinator FWBM mengatakan demikian:

*“[...] kita sebagai sesama [manusia] itu tidak boleh membeda-bedakan baik yang besar maupun yang kecil, agama apapun, suku apapun. Ukhuwah insaniyah, nilai-nilai kemanusiaan, bahwa Tuhan itu menciptakan berbeda itu sudah sunnatullah-nya Gusti Allah, nggak bisa saya minta: kenapa saya harus Jawa atau saya harus Cina dan sebagainya. Jadi ada persaudaraan kemanusiaan sebagai sesama manusia, sesama makhluk, ya rahmatan lil ‘alamin itu.” (HS, 40 tahun, pendamping/koordinator FWBM, Pengurus Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Selasa 24 Agustus 2021)*

*“Bagaimana kita dalam beragama itu mengimplementasikan firman Allah: rahmatan lil ‘alamin kemaslahatan umat. Yang namanya rahmatan lil ‘alamin itu bahwa agama Islam ini bisa memberikan kasih sayangnya kepada seluruh umat di alam dunia ini. Jadi kalau kita di Lakpesdam itu tidak nge-block. Lakpesdam itu bagaimana agar NU ini bisa mengayomi. Tidak hanya Islam saja tapi di luar Islam.” (TH, 45 tahun, pendamping/koordinator FWBM, Ketua PC Fatayat NU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Rabu 25 Agustus 2021)*

Diakui bahwa dalam praktik awal-mulanya, implementasi program yang partisipatif dan inklusif ini bukanlah suatu perkara yang mudah. Ada sebagian masyarakat yang enggan karena beranggapan partisipasi di FWBM merupakan hal yang sia-sia, tidak menghasilkan uang ataupun berwujud materi lain. Namun demikian, para pendamping/koordinator FWBM selalu bersemangat dan terus-menerus melakukan pendekatan guna meyakinkan bahwa pentingnya partisipasi semua pihak guna mewujudkan kesejahteraan (tidak sebatas manfaat ekonomi saja) bagi para perempuan purna-PMI. Pada akhirnya, implementasi program yang partisipatif dan inklusif ini memunculkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan serta keberlanjutan program.

Selanjutnya, bentuk kegiatan *ketiga* yang dilakukan oleh NU Kabupaten Cilacap dalam tahap implementasi program adalah pembekalan/pelatihan dan pendampingan. Pada konteks ini, NU Kabupaten Cilacap tidak hanya menginisiasi pembentukan FWBM tetapi juga membangun dan menguatkan kapasitasnya (keberdayaan) sebagai suatu komunitas melalui pembekalan/pelatihan dan pendampingan. Dari sini kemudian diharapkan keberdayaan para anggota FWBM akan semakin meningkat. Lebih dari itu, pada gilirannya juga mencapai kemandirian sehingga mampu mengakses sumber daya dan mengembangkan bakat/potensinya guna meningkatkan kualitas kehidupan (kesejahteraan) para anggotanya.

Salah satu temuan riset ini yang menarik adalah pembekalan/pelatihan bukan spesifik ditujukan untuk perempuan. Namun kondisi nyata di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas pemanfaat program (*beneficiaries*) adalah kelompok perempuan (para purna-PMI dan/atau keluarga PMI). Keberhasilan implementasi program tidak terlepas dari peran aktif NU Kabupaten Cilacap yang selalu memotivasi *beneficiaries*/para penerima manfaat program agar tetap berkomitmen menjalankan program. Selain itu, NU Kabupaten Cilacap juga selalu memotivasi para pendamping/koordinator FWBM untuk tetap bersemangat dan konsisten (*istiqomah*) dalam memberikan pendampingan. Beberapa informan pengurus NU Kabupaten

Cilacap menyatakan bahwa semangat tersebut sejalan dengan paham/prinsip organisasi NU yaitu *Islam Ahlussunnah Wal Jamaah (Islam Aswaja)*. Sebagaimana studi Wahyunanto dkk. (2021) yang menyebutkan nilai-nilai ajaran *Islam Aswaja* seperti toleransi, moderasi, menghargai perbedaan dan keragaman, ramah dan berkeadilan, turut berperan dalam pelaksanaan pemberdayaan yang dilakukan oleh Lakpesdam NU.

Terakhir, hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan dalam implementasi program yaitu sumber pendanaan. Riset ini melihat adanya sumber pendanaan internal NU Kabupaten Cilacap yaitu “Kotak Infaq ‘KOID’ NU” yang dikelola oleh Lazisnu. Pada sisi yang lain, NU Kabupaten Cilacap juga terdapat pendanaan eksternal melalui skema kerja sama/kolaborasi antara NU Kabupaten Cilacap dengan berbagai pihak (*stakeholders*) berdasarkan jaringan sosial yang dimilikinya. Hal yang ditekankan oleh NU Kabupaten Cilacap berkaitan dengan pendanaan eksternal adalah “tidak boleh mengikat”. Artinya, pihak pemberi dana eksternal tersebut tidak bisa mengganggu/intervensi independensi NU Kabupaten Cilacap dalam setiap tahapan pelaksanaan program pemberdayaan perempuan purna-PMI.

#### 4. Monitoring dan Evaluasi

NU Kabupaten Cilacap melakukan pemantauan dan evaluasi –atau biasa disebut monev– terhadap pelaksanaan program. Beberapa informan menyatakan bahwa monev dilakukan secara rutin dan berkala yakni setiap tiga bulan sekali. Dalam konteks ini, monev dilakukan secara berjenjang, dalam arti FWBM dimonev oleh Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap, selanjutnya Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap dimonev oleh PCNU Kabupaten Cilacap. Kendati demikian, monev bersifat “cair”, sederhana, tidak memakai instrumen angket atau survei, hanya berupa laporan kegiatan deskriptif serta dokumentasi pelaksanaan program. Selain laporan tertulis, monev juga disampaikan secara lisan dalam suasana informal (santai). Meskipun demikian, monev tetap substansial terkait dengan mengukur capaian pelaksanaan program (manfaat/dampak dari program), mengetahui kendala dan tantangan

apa saja yang dihadapi, serta pembelajaran yang didapat untuk perbaikan implementasi program pada waktu yang akan datang.

Melalui monev kemudian dapat diketahui di titik mana upaya NU Kabupaten Cilacap diperlukan untuk membantu mengatasi kendala-kendala yang dihadapi FWBM. Misalnya, terkait dengan terbatasnya SDM pendamping/koordinator FWBM, NU Kabupaten Cilacap mendorong para kader NU di tingkatan anak ranting (dusun/RT/RW) untuk pro-aktif terlibat dalam pelaksanaan program pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM. Lebih dari itu, mereka bisa saling menopang/bahu-membahu dengan pendamping/koordinator FWBM.

Selanjutnya, pada saat yang bersamaan dengan pelaksanaan monev, PCNU Kabupaten Cilacap juga melakukan *mentoring upgrading* terhadap para pendamping/koordinator FWBM. *Mentoring upgrading* ini dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pendamping/koordinator FWBM terutama mengenai bagaimana pengelolaan/pengorganisasian guna keberhasilan program pemberdayaan. Dalam pandangannya informan KB mengungkapkan tujuan jangka panjang dari keberhasilan program pemberdayaan yakni turut berkontribusi dalam mewujudkan perubahan sosial masyarakat menyeluruh di semua bidang kehidupan agar menjadi lebih baik (*mabadi' khaira ummah*). Dalam jangka pendek dan menengah, program pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM dikatakan berhasil manakala:

*"[...] terus ada [masih ada] kesemangatan untuk berkelompok-kelompok usaha buruh migran. Terus, sekarang lahirnya lembaga keuangan mikro BMT [koperasi]. Semua itu sampai sekarang masih berjalan. Kelompok-kelompok ekonomi buruh migran masih ada." (KB, 46 tahun, Sekretaris PCNU Kabupaten Cilacap, wawancara mendalam Senin 25 April 2022)*

Indikator keberhasilan program pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM juga ditegaskan oleh informan TH yaitu *pertama*, para perempuan purna-PMI yang sudah didampingi memahami alur penyelesaian kasus, bahkan beberapa mereka menjadi paralegal di masyarakat sekitarnya. *Kedua*, tingkat

pengaduan kasus semakin berkurang. *Ketiga*, beberapa perempuan purna-PMI sudah memiliki pengetahuan kewirausahaan dan berwirausaha. Demikian juga informan SS selaku *eks* Kepala *Officer Tifa Foundation* yang menuturkan keberhasilan Lakpesdam NU Kabupaten Cilacap dalam memberdayakan perempuan purna-PMI:

*"Untuk pelaksanaan [program pemberdayaan purna-PMI FWBM] baguslah [berhasil] itu yang dari Lakpesdam. Itu setelah terlepas dari Tifa, komunitas itu adalah dalam pantauan Lakpesdam." (SS, 58 tahun, eks Kepala Officer Tifa Foundation, wawancara mendalam Rabu 1 September 2021)*

Berdasarkan analisis hasil wawancara mendalam, FGD, dan observasi maka hal menarik dari temuan riset ini yaitu tidak terjadi terminasi program. Pada konteks ini, terminasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana pelaksanaan program dihentikan karena beberapa alasan, seperti selesainya skema kerja sama/kemitraan, tidak adanya sumber daya baik SDM maupun finansial untuk operasional (komunitas bubar). Akan tetapi, faktanya memang hingga saat ini pelaksanaan pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM masih berjalan-berproses (*on going process*). Bahkan akan terus-menerus berjalan-berproses sepanjang komunitas tersebut masih ada. Dengan demikian, menurut Adi (2013:211–214) mengenai pemberdayaan sebagai suatu "proses" maka sejatinya pemberdayaan perempuan purna-PMI FWBM dapat diarahkan ke proses pemberdayaan yang berkelanjutan.

## PENUTUP

Riset ini menunjukkan hal baru, yang masih jarang dikaji dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pemberdayaan perempuan purna-PMI oleh organisasi masyarakat sipil (*civil society organization*) berbasis keagamaan. Riset ini menyimpulkan bahwa sebagai pelaku perubahan/aktor sekaligus agensi pemberdayaan (*agent of change*) organisasi masyarakat sipil berbasis keagamaan cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap pelaksanaan, keberhasilan, dan keberlanjutan program pemberdayaan perempuan purna-PMI. Komitmen tersebut berlandaskan pada aspek spiritual (nilai-nilai agama) yang telah



terinternalisasi. Dalam hal ini, studi kasusnya adalah organisasi kemasyarakatan (ormas) keagamaan NU Kabupaten Cilacap dimana telah menginisiasi suatu wadah pemberdayaan bagi para perempuan purna-PMI (termasuk keluarganya) berbasis komunitas lokal yaitu Forum Warga Buruh Migran (FWBM). Hingga kini pelaksanaan program pemberdayaan tersebut masih berjalan dan terus dikembangkan (*continuous improvement*).

Riset ini membuktikan bahwa NU Kabupaten Cilacap melalui pengurus Lakpesdam dan Fatayat selaku pelaku/aktor pemberdayaan (sebagai pendamping/koordinator) FWBM menjalankan berbagai peran dan keterampilan guna mendukung pelaksanaan, keberhasilan, serta keberlanjutan program pemberdayaan perempuan purna-PMI. Peran dan keterampilan yang dimaksud yaitu memfasilitasi (*facilitative roles and skills*), penyadaran/pencerdasan (*educational roles and skills*), menyuarakan kepentingan (*representational roles and skills*), dan meningkatkan kemampuan teknis (*technical roles and skills*). Dalam praktiknya, NU Kabupaten Cilacap menjalankan berbagai peran dan keterampilan tersebut sekaligus secara bersamaan dalam setiap tahapan, mekanisme, dan proses mulai dari perencanaan, implementasi, monitoring, hingga evaluasi program pemberdayaan perempuan purna-PMI. Riset ini dapat menjadi salah satu acuan tentang pentingnya melibatkan organisasi masyarakat sipil (*civil society organization*) berbasis keagamaan dalam kerangka kebijakan dan program pemberdayaan untuk meningkatkan kualitas hidup para perempuan purna-PMI.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini merupakan bagian dari *final thesis* penulis pada Program Studi Pascasarjana Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia tahun 2022 berjudul “Pemberdayaan Migran di Daerah Asal: Studi Peran Nahdlatul Ulama (NU) Kabupaten Cilacap” yang dibimbing oleh Dr. Ricardi S. Adnan, M.Si. dan Prof. Dr. Aswatini, M.A. Tentu kepada beliau-beliaulah, penulis sangat berterima kasih atas bimbingannya selama ini. Ucapan terima kasih juga penulis

haturkan kepada seluruh pihak, terutama para informan yang telah membantu dan berpartisipasi dalam wawancara serta berbagi informasi/data.

## PERNYATAAN CONFLICTS OF INTEREST

Kami menyatakan bahwa tidak ada *conflict of interest* sehubungan dengan penelitian, penulisan, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

## PUSTAKA ACUAN

- Adi, I.R. (2013). *Intervensi Komunitas & Pengembangan Masyarakat: Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat, Ed.1-Cet.2*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Afiah, K.N., & Salsabila, A.J. (2021). Islamic Activism and Women's Empowerment: A Study on The Fatayat Women's Empowerment Movement in The Special Region of Yogyakarta. *Proceedings of The International Conference on Social and Islamic Studies (SIS) 2021*, Alauddin University Press, pp. 1855–1861. Doi: <https://proceedings.uin-alauddin.ac.id/index.php/sis/sis2021/paper/view/555>
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI]. (2010–2012). *Penempatan Berdasarkan Jenis Kelamin (2006-2012)*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi BP2MI. Diakses pada tanggal 24 November 2021 dari <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan>
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI]. (2013). *Penempatan TKI 2010-2013*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi BP2MI. Diakses pada tanggal 24 November 2021 dari <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan>
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI]. (2014–2017). *Data Penempatan dan Perlindungan TKI Periode Tahun 2014, 2015, 2016, 2017*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi BP2MI. Diakses pada tanggal 24 November 2021 dari <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan>
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI]. (2018). *Data Penempatan dan Perlindungan PMI Periode Tahun 2018*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi BP2MI. Diakses pada tanggal 24 November 2021 dari [https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data\\_26-11-2019\\_data\\_12-03-2019\\_094615\\_Laporan\\_Pengolahan\\_Data\\_BNP2TKI\\_2018.pdf](https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_26-11-2019_data_12-03-2019_094615_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2018.pdf)
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI]. (2019). *Data Penempatan dan*

- Pelindungan PMI Periode Tahun 2019*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi BP2MI. Diakses pada tanggal 24 November 2021 dari [https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data\\_19-02-2020\\_Laporan\\_Pengolahan\\_Data\\_BNP2TKI\\_2019\(2\).pdf](https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2019(2).pdf).
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI]. (2020). *Data Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2020*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi BP2MI. Diakses pada tanggal 24 November 2021 dari <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan>
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI]. (2021). *Data Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2021*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi BP2MI. Diakses pada tanggal 24 November 2021 dari <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan>
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI]. (2022). *Data Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2022*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi BP2MI. Diakses pada tanggal 13 Oktober 2022 dari <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan>
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods, 4th Edition*. New York: Oxford University Press.
- Ekawati, E. (2016). Nahdlatul Ulama (NU) Sebagai Civil Society di Indonesia. *Nuansa: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Keagamaan Islam, Vol. 13*, No. 2, hlm. 233–249. Doi: <http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/nuansa/article/view/1098>
- Ife, J., & Tesoriero, F. (2016). *Community Development: Community-Based Alternatives in an Age of Globalisation* (3rd ed.). Diterjemahkan oleh Sastrawan Manullang dkk., cetakan ke-3 November 2016. Yogyakarta: Pustaka Belajar. (Publikasi asli diterbitkan 2006).
- Irawan, R. (2016). Etos Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat NU. *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman, Vol. 11*, No. 1, hlm. 149–162. Doi: <https://doi.org/10.21274/epis.2016.11.1.149-162>
- Ismail, H. (2019). Perilaku Donasi dan Potensi Filantropi Warga Nahdlatul Ulama: (Survey Lazisnu di 15 Kota dan Kabupaten di Indonesia). *Tesis*. SKSG UI. Salemba, Jakarta.
- Juddi, M.F., Perbawasari, S., & Zubair, F. (2021). The Communication Flow in the Protection of Indonesian Female Migrant Workers through the Migrant Worker Family Community (KKBM). *Journal of International Women's Studies, Vol. 22*, Issue 5, pp. 19–37. Doi: <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol22/iss5/2>
- Keputusan Musyawarah Kerja Cabang (Muskercab) II PCNU Kabupaten Cilacap. (2021). Keorganisasian & Program Kerja/Kegiatan. PCNU Kabupaten Cilacap.
- Mafruhah, I., Waridin, W., Iskandar, D.D., & Thohir, M. (2019). Formulating post placement empowerment of Indonesian migrant workers policy: What are the roles of stakeholders? *International Journal of Trade and Global Markets, Vol. 12*, No. 1, pp.72–93. Doi: <https://doi.org/10.1504/ijtgm.2019.097941>
- Man, Y.L. (2018). Urgensi Nahdlatul Ulama dalam Pemerintahan Indonesia. *AL-IMARAH: Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam, Vol. 3*, No. 2, hlm. 142–154. Doi: <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/alimarah/article/view/2148>
- Masyhuri, M. (2016). NU dan Paradigma Teologi Politik Pembebasan: Refleksi Historis Pasca Khittah. *Wawasan: Jurnal Ilmiah Agama dan Sosial Budaya, Vol. 1*, No. 2, hlm. 158–178. Doi: <http://dx.doi.org/10.15575/jw.v1i2.727>
- Mentari, M., & Fatimah, N. (2021). Peran Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) dalam memberdayakan mantan buruh migran di Kampung Buruh Migran Desa Tracap Kecamatan Kaliwiro Kabupaten Wonosobo. *Solidarity, Vol. 10*, No. 2, 76–85. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/solidarity/%20article/view/48013>
- Migrant CARE. (2021). *Integrasi dan Kontribusi Pekerja Migran Dalam Pembangunan*. Materi presentasi disampaikan oleh Wahyu Susilo pada acara FGD Penyusunan Rancangan Rencana Aksi Nasional (RAN) Implementasi *Global Compact for Safe, Orderly & Regular Migration* (GCM) IV, Klaster 3. Tanggal 23 Juni 2021. Migrant CARE. (tidak dipublikasikan).
- Mindarti, L.I., & Nabil, P. (2019). Pemberdayaan Mantan Pekerja Migran Indonesia Melalui Program Desmigratif (Studi di Desa Arjowilangun Kecamatan Kalipare Kabupaten Malang). *Public Administration Journal of Research, Vol. 1*, No. 4, hlm. 421–435. Doi: <https://doi.org/10.33005/paj.v1i4.26>
- Muslihudin, M., Wulan, T.R., Sugiarto, T., Wardhianna, S., & Wijayanti, S. (2021). Migrant Workers Empowerment through Productive Migrant Village Programs in Banyumas, Indonesia. *Society, Vol. 9*, No. 1, pp. 319–330. Doi: <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.261>
- Neuman, W.L. (2007). *Basic of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches, Second Edition*. Pearson Education, Inc.
- Ngatman, N. (2015). Evaluasi Kegiatan Mobilisasi dan Pemberdayaan Masyarakat dalam Program

- Community Empowerment of People Against Tuberculosis (CEPAT)* Lembaga Kesehatan Nahdlatul Ulama (LKNU) di Jakarta. Tesis. FISIP UI. Depok, Jawa Barat.
- NU Cilacap Online. (2022a). *Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama (PCNU) Cilacap*. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2022 dari <https://pnucilacap.com/pengurus-cabang-nahdlatul-ulama-cilacap/>
- NU Cilacap Online. (2022b). *10 Program Dasar PCNU Cilacap 2018-2023 (Update)*. Diakses pada tanggal 18 Oktober 2022 dari <https://pnucilacap.com/10-program-dasar-pnucilacap-2018-2023/>
- Octaviani, L. (2015). Pemanfaatan Remitansi Ekonomi dan Sosial di Kalangan Buruh Migran Perempuan (Studi Kasus: Desa Penggalang dan Welahan Wetan, Kecamatan Adipala, Kabupaten Cilacap, Provinsi Jawa Tengah). *Forum Ilmu Sosial*, Vol. 42, No. 1, hlm. 57–59. Doi: <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/FIS/article/view/9245/6074>
- Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Komunitas Relawan Pekerja Migran Indonesia (Kawan PMI).
- Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kabupaten Cilacap.
- Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia [BNP2T-KI] No. 04 Tahun 2017 Tentang Komunitas Keluarga Buruh Migran.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Pemberdayaan Komunitas Pekerja Migran Indonesia di Desa Migran Produktif.
- Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Profil LAKPESDAM PCNU Kabupaten Cilacap Masa Khidmat 2018–2023.
- Rosiyanti, A., & Gustaman, F.A. (2020). Pemberdayaan Perempuan di Desa Migran Produktif (Desmi-gratif) Guna Meningkatkan Kemandirian Ekonomi Perempuan Desa Purworejo Kecamatan Ringinarum Kabupaten Kendal. *Solidarity: Journal of Education, Society and Culture*, Vol. 9, No. 1, hlm. 978–989. Doi: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/solidarity/article/view/39910>
- Saleh, R., Adnan, R.S., & Raharto, A. (2022). Pemberdayaan komunitas purna Pekerja Migran Indonesia melalui organisasi berbasis komunitas Forum Warga Buruh Migran. *Jurnal Kependudukan Indonesia (JKI)*, Vol. 17, No. 2, 219–236. [https://ejournal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/view/754/pdf\\_1](https://ejournal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/view/754/pdf_1)
- Saleh, R. (2022). Pemberdayaan Migran di Daerah Asal: Studi Peran Nahdlatul Ulama (NU) Kabupaten Cilacap. Tesis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia (FISIP UI). Depok, Jawa Barat.
- SK Pimpinan Pusat Fatayat NU Nomor: 383/A/PPFNU/SK/II/2021 Tentang Susunan Pengurus Pimpinan Cabang Fatayat NU Kabupaten Cilacap Masa Khidmat 2020–2025.
- Sulaiman, A.I., Sugito, T., & Sabiq, A. (2016). Komunikasi Pembangunan Partisipatif untuk Pemberdayaan Buruh Migran. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 13, No. 2, hlm. 233–252. Doi: <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/jik/article/view/734/770>
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Wahdy, A.A. (2017). Partisipasi Masyarakat dalam Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan di DKI Jakarta: Kasus Pelaksanaan Program Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (PPMK) di 4 Kelurahan DKI Jakarta. *Disertasi*. FISIP UI. Depok, Jawa Barat.
- Wahyunanto, E.D., Dwijayanto, A., & Wathoni, S. (2021). Gus Dur dan Civil Society: Peran KH Abdurrahman Wahid dalam Pemberdayaan Masyarakat. *AICOMS: 1<sup>st</sup> Annual Interdisciplinary Conference on Muslim Societies 2021*, Institut Agama Islam Sunan Giri (INSURI) Ponorogo, hlm. 1–20. Doi: <https://prosiding.insuriponorogo.ac.id/index.php/aicoms/article/view/1>
- Zid, M., Alkhudri, A.T., Casmana, A.R., Marini, A., & Wahyudi, A. (2020). Ex Migrant Workers of International Women and Social Entrepreneurship: Study at Kenanga Village in Indramayu Regency in West Java Province in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, Vol. 29, No. 6, pp. 1855–1861. Doi: <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/12888>

