

Volume 10 Nomor 3 Desember 2025
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI JURKAMI

JURKAMI

VOLUME 10
NOMOR 3

SINTANG
DESEMBER
2025

DOI
10.31932

E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528

REMITTANCES, HUMAN CAPITAL, AND LOCAL RESILIENCE: CROSS-BORDER MIGRATION DYNAMICS IN THE INDONESIA–MALAYSIA BORDER

Husni Syahrudin✉, Maria.Ulfah²

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Tanjungpura, Indonesia¹²

✉ Corresponding Author Email: husni.syahrudin@fkip.untan.ac.id

Author Email : maria.ulfah@fkip.untan.ac.id

Abstract:

International labor migration plays a crucial role in shaping socio-economic development in emerging economies, particularly through remittances that enhance household welfare and social resilience. This study explores how remittance utilization and human resource development (HRD) interact to influence community resilience in the Indonesia–Malaysia border area of Aruk, Sambas District. Using a qualitative descriptive approach through in-depth interviews, observation, and documentation, the study analyzes the economic and social dynamics of migration among border communities. The findings reveal that migration is primarily driven by limited employment opportunities, wage disparities, and inadequate vocational training. While remittances significantly improve family income and education, their long-term contribution depends on productive investment and skills development. The study highlights the need for inclusive HRD strategies that align education and training programs with labor market demands to strengthen local competitiveness. Integrating digital literacy and entrepreneurship training is essential to reduce dependency on cross-border labor migration and promote sustainable livelihoods. These findings provide a framework for policymakers to design targeted interventions for human capital strengthening in border regions.

Article History:

Received: November 2025

Revision: November 2025

Accepted: November 2025

Published: December 2025

Keywords:

Remittances;
Border Economy;
Inclusive
Human Capital;
Migration Policy;
Sustainable
Development

Abstrak:

Migrasi tenaga kerja internasional memiliki peran penting dalam membentuk pembangunan sosial-ekonomi di negara berkembang, terutama melalui remitansi yang meningkatkan kesejahteraan rumah tangga dan ketahanan sosial. Penelitian ini mengkaji bagaimana pemanfaatan remitansi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berinteraksi dalam memperkuat ketahanan masyarakat di wilayah perbatasan Indonesia–Malaysia, khususnya di Kecamatan Aruk, Kabupaten Sambas. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini menganalisis dinamika ekonomi dan sosial migrasi masyarakat perbatasan. Hasil menunjukkan bahwa migrasi didorong oleh keterbatasan lapangan kerja, disparitas upah, dan minimnya pelatihan vokasional. Remitansi berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan dan pendidikan keluarga, namun manfaat jangka panjangnya bergantung pada investasi produktif dan peningkatan keterampilan. Studi ini menegaskan pentingnya strategi pengembangan SDM yang inklusif dan selaras dengan kebutuhan pasar kerja untuk memperkuat daya saing lokal. Integrasi literasi digital dan pelatihan kewirausahaan menjadi langkah strategis untuk mengurangi ketergantungan terhadap migrasi lintas batas serta mendorong keberlanjutan ekonomi masyarakat perbatasan. Temuan ini memberikan dasar kebijakan bagi pemerintah dalam merancang intervensi berbasis penguatan modal manusia di wilayah perbatasan.

Sejarah Artikel:

Diterima: November 2025

Direvisi: November 2025

Disetujui: November 2025

Diterbitkan: Desember 2025

Kata kunci:

Remitansi;
Ekonomi Perbatasan;
Modal Manusia
Inklusif;
Kebijakan Migrasi;
Pembangunan
Berkelanjutan



How to Cite: Husni Syahrudin dan Maria.Ulfah. 2025. REMITTANCES, HUMAN CAPITAL, AND LOCAL RESILIENCE: CROSS-BORDER MIGRATION DYNAMICS IN THE INDONESIA–MALAYSIA BORDER. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 10 (3) DOI : [10.31932/jpe.v10i3.5644](https://doi.org/10.31932/jpe.v10i3.5644):

PENDAHULUAN

Migrasi tenaga kerja lintas negara merupakan fenomena global yang berpengaruh besar terhadap pembangunan sosial-ekonomi, khususnya di negara berkembang. Selain mengubah struktur demografi dan pasar tenaga kerja, migrasi menghasilkan remitansi yang menjadi sumber penting peningkatan kesejahteraan rumah tangga (Vasylytsiv et al., 2022). Penelitian (Aregbeshola, 2022) menyimpulkan remitansi terbukti mendorong pengembangan modal manusia, memperluas akses pendidikan, dan meningkatkan kualitas hidup penerima. Di Asia Tenggara, remitansi berperan strategis dalam pembiayaan pendidikan, kesehatan, serta investasi produktif di sektor informal (McCormick & Wahba, 2000; Mobarak et al., 2020). Dengan demikian, migrasi berfungsi ganda: sebagai strategi adaptif terhadap keterbatasan kerja lokal dan sebagai mekanisme penguatan ekonomi keluarga. Secara empiris, remitansi tidak hanya menjaga stabilitas konsumsi, tetapi juga memperkuat daya saing tenaga kerja melalui pembentukan modal manusia. Oleh karena itu, migrasi dan remitansi perlu dipahami bukan sekadar fenomena ekonomi, melainkan instrumen sosial yang menopang ketahanan rumah tangga dan pembangunan komunitas.

Migrasi tenaga kerja lintas negara telah menjadi fenomena global yang berpengaruh besar terhadap dinamika sosial dan ekonomi, terutama di negara berkembang. Arus migrasi ini tidak hanya mengubah struktur demografi dan pasar tenaga kerja, tetapi juga menghasilkan

aliran remitansi yang menjadi sumber vital bagi peningkatan kesejahteraan rumah tangga (Vasylytsiv et al., 2022) (Vasylytsiv et al., 2022; Shimizutani & Yamada, 2021). Dalam konteks Asia Tenggara, khususnya Indonesia dan Malaysia, remitansi berfungsi sebagai instrumen ekonomi keluarga yang mampu menopang konsumsi, pembiayaan pendidikan, serta investasi produktif skala kecil (Mobarak et al., 2020; Uddin & Mohammed, 2022). Secara lebih luas, remitansi juga memperkuat daya tahan ekonomi keluarga terhadap krisis, sebagaimana terlihat selama pandemi COVID-19 ketika rumah tangga penerima remitansi menunjukkan ketahanan ekonomi yang lebih baik dibanding non-penerima (Shimizutani & Yamada, 2021; Withers et al., 2021). Dari perspektif pembangunan manusia, remitansi berkontribusi pada peningkatan modal manusia melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan kerja, sehingga berdampak jangka panjang terhadap produktivitas tenaga kerja (Tran, 2024). Dengan demikian, migrasi dan remitansi bukan sekadar fenomena ekonomi makro, melainkan mekanisme sosial yang memengaruhi ketahanan rumah tangga dan kapasitas adaptif masyarakat lokal dalam menghadapi tekanan ekonomi struktural.

Fenomena tersebut juga terlihat nyata di perbatasan Indonesia dan Malaysia, di mana migrasi tenaga kerja lintas batas telah menjadi strategi utama masyarakat perbatasan dalam menghadapi keterbatasan ekonomi. Faktor pendorong migrasi mencakup terbatasnya lapangan kerja lokal,



rendahnya keterampilan tenaga kerja, dan perbedaan upah yang signifikan antara dua negara tersebut (Dimitriadis, 2020; Imran Khan et al., 2023). Di wilayah perbatasan seperti Kecamatan Aruk, Kabupaten Sambas, sekitar 70 persen tenaga kerja masih bergantung pada sektor pertanian dengan produktivitas rendah dan akses terbatas terhadap infrastruktur ekonomi (Bappeda Sambas, 2022). Sementara itu, upah buruh harian di Malaysia mencapai empat kali lipat dari upah lokal, menjadikannya daya tarik ekonomi yang kuat bagi tenaga kerja dari Indonesia. Kondisi serupa terlihat di perbatasan Meksiko–Amerika Serikat, di mana pekerja lintas batas memperoleh pendapatan hampir dua kali lipat dibandingkan pekerja domestik dengan kualifikasi serupa, menegaskan bahwa perbedaan upah tetap menjadi pendorong utama migrasi tenaga kerja (Orraca-romano, 2017). Kondisi ini menunjukkan bahwa migrasi lintas batas merupakan strategi adaptif masyarakat dalam merespons keterbatasan ekonomi struktural di daerah asal.

Meskipun migrasi menjadi pilihan rasional untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, remitansi yang dihasilkan dari aktivitas tersebut memiliki implikasi sosial yang lebih luas. Remitansi tidak hanya berfungsi sebagai sumber ekonomi, tetapi juga sebagai faktor pembentuk resiliensi sosial keluarga. (Yang et al., 2021) menemukan bahwa keluarga dengan sumber daya manusia dan finansial yang kuat memiliki tingkat ketahanan sosial yang lebih tinggi terhadap perubahan akibat migrasi dan urbanisasi. Dalam konteks Indonesia, remitansi terbukti meningkatkan pendapatan rumah tangga hingga 70 persen dan berkontribusi terhadap pembiayaan pendidikan serta pengembangan usaha

keluarga (McCormick & Wahba, 2000; Mobarak et al., 2020). Sebagaimana temuan (Porst & Sakdapolrak, 2020) menunjukkan bahwa pola pengiriman dan pemanfaatan remitansi sangat dipengaruhi oleh dinamika gender dan posisi sosial-ekonomi keluarga, di mana kontribusi perempuan terbukti signifikan dalam memperkuat ketahanan sosial komunitas asal. Ketika remitansi digunakan untuk investasi produktif, dampaknya terhadap ketahanan sosial-ekonomi keluarga menjadi signifikan; sebaliknya, ketika hanya digunakan untuk konsumsi, manfaat jangka panjangnya terhadap pembangunan manusia menjadi terbatas. Dengan demikian, arah penggunaan remitansi menentukan sejauh mana migrasi dapat berfungsi sebagai instrumen pembangunan yang berkelanjutan.

Pemahaman mengenai hubungan antara migrasi dan pembangunan manusia dapat dijelaskan melalui pendekatan yang menekankan pentingnya investasi dalam pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan sosial (Tran, 2024). Dalam konteks migrasi, remitansi berperan sebagai sarana untuk memperluas investasi tersebut di daerah asal, terutama dalam bentuk peningkatan akses pendidikan dan pelatihan kerja. Di sisi lain, kemampuan komunitas untuk mengelola sumber daya internal seperti pengetahuan, jaringan sosial, dan kapasitas manajerial menjadi faktor penting dalam memperkuat daya saing dan ketahanan ekonomi (Lee & Chen, 2022). (Hrynkevych, 2023) menegaskan bahwa kemampuan pemimpin dan lembaga regional dalam merancang kebijakan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja lokal menjadi kunci dalam memastikan



keberlanjutan manfaat migrasi terhadap pembangunan daerah. Integrasi antara penguatan kapasitas individu dan kelembagaan lokal menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat utama untuk mengelola dampak migrasi secara berkelanjutan. Ketika remitansi dialokasikan untuk memperkuat kompetensi tenaga kerja dan membangun kelembagaan lokal yang tangguh, efek pengganda terhadap pembangunan ekonomi dan sosial akan semakin signifikan.

Dalam kerangka pembangunan berkelanjutan, pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development atau HRD) perlu dilakukan secara inklusif agar manfaat migrasi dapat dirasakan secara merata dan berkeadilan. Menurut (Schierup & Likić-brborić, 2019) kebijakan migrasi global sering kali berorientasi ekonomi dan mengabaikan dimensi hak asasi manusia, sehingga pekerja migran dipandang semata sebagai komoditas tenaga kerja. Sebaliknya, pendekatan HRD yang inklusif menekankan pemerataan akses terhadap pendidikan, pelatihan, dan perlindungan sosial, termasuk bagi kelompok perempuan migran yang sering kali terpinggirkan (Hennebry et al., 2018). Dalam konteks Aruk–Sambas, rendahnya tingkat pendidikan dan minimnya pelatihan keterampilan praktis memperlemah daya saing tenaga kerja lokal (Palmtag, 2024; Tripathi, 2012). Seiring dengan percepatan digitalisasi dan munculnya industri 5.0 menurut (Poláková et al., 2023) tenaga kerja di wilayah perbatasan dituntut untuk tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, komunikasi, dan kreativitas yang memungkinkan mereka beradaptasi dengan

perubahan pasar kerja global. Dengan penerapan HRD yang inklusif, masyarakat perbatasan memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh pelatihan berbasis pasar kerja, meningkatkan keterampilan, dan mengoptimalkan penggunaan remitansi untuk pembangunan ekonomi lokal. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat keadilan sosial dan kemandirian komunitas.

Meskipun banyak studi telah membahas dimensi ekonomi dan sosial migrasi, integrasi keduanya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM) di wilayah perbatasan masih jarang dilakukan. Penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti motif ekonomi migrasi, seperti ketimpangan pendapatan dan peluang kerja, namun belum cukup menggali bagaimana peningkatan kapasitas manusia dapat mengubah migrasi dari sekadar strategi survival menjadi sarana transformasi sosial-ekonomi (Arnold & Pickles, 2011; Faist, 2016). Padahal menurut (Brunello & Wruuck, 2021; Poláková et al., 2023) peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan, pelatihan, dan kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan pasar menjadi kunci untuk memaksimalkan manfaat remitansi dan mendorong produktivitas jangka panjang. Ketika migrasi tidak diimbangi dengan penguatan kapasitas lokal, wilayah perbatasan berisiko mengalami kehilangan tenaga kerja produktif dan stagnasi ekonomi. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan perlunya model pengembangan SDM yang inklusif dan kontekstual di kawasan perbatasan Aruk–Sambas—sebuah pendekatan yang menekankan sinergi antara pendidikan, pelatihan berbasis pasar kerja, dan

kewirausahaan lokal—agar migrasi dapat berfungsi sebagai katalis pembangunan berkelanjutan dan penguatan resiliensi sosial-ekonomi komunitas perbatasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Aruk, Kabupaten Sambas, yang merupakan wilayah perbatasan antara Indonesia dan Malaysia. Daerah ini dipilih karena memiliki dinamika migrasi pekerjaan yang signifikan dan merupakan lokasi strategis sehingga dapat memberikan wawasan mendalam mengenai fenomena migrasi dalam konteks sumber daya manusia (SDM) di daerah perbatasan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, bertujuan memahami pola pengembangan SDM dan fenomena migrasi pekerjaan melalui wawancara langsung dan pengumpulan data dokumentasi (Khoa et al., 2023), menggunakan metode yang mengeksplorasi variabel tak terdefinisi dalam studi sosial serta mempertimbangkan isu-isu etika melalui wawancara mendalam, kelompok, dan observasi partisipan (Lim, 2024). Fokusnya pada masyarakat lokal yang terpengaruh untuk bermigrasi, penelitian ini berupaya mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga langkah: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pertama, wawancara mendalam dilaksanakan dengan menggunakan teknik semi-terstruktur untuk menggali informasi dari para subjek penelitian. Wawancara ini mencakup masyarakat yang telah atau berencana melakukan migrasi pekerjaan, serta tokoh masyarakat setempat dan pihak terkait seperti dinas tenaga kerja. Dengan total 20

informan yang terlibat, penelitian ini mencakup berbagai perspektif yang memberikan gambaran menyeluruh tentang isu migrasi dan pengembangan SDM.

Kedua, observasi dilakukan untuk memahami sikap dan perilaku informan terkait dengan migrasi dan pengembangan SDM. Teknik non-partisipan diterapkan untuk mencatat aktivitas informan dalam konteks kehidupan sehari-hari mereka. Observasi ini berlangsung di berbagai lokasi strategis, seperti kantor dinas tenaga kerja, tempat berkumpulnya masyarakat, dan pusat kegiatan ekonomi. Selama periode observasi yang berlangsung dari bulan Juli hingga September 2023, peneliti mencatat interaksi antara informan dan media yang mempengaruhi pola migrasi mereka. Namun, ada beberapa keterbatasan, termasuk jarak dan akses ke lokasi tertentu. Untuk mengatasi hal ini, data dikonfirmasi melalui wawancara jarak jauh menggunakan platform online seperti Zoom.

Ketiga, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data relevan yang berkaitan dengan pengembangan SDM dan migrasi pekerjaan. Dokumen yang dikumpulkan termasuk laporan dari instansi terkait, kebijakan pemerintah daerah, serta data demografis dan ekonomi Kecamatan Aruk. Proses pengumpulan data ini dirancang untuk mendukung validitas data yang diperoleh dari wawancara dan observasi, sehingga memberikan basis yang kuat untuk analisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan dengan mengikuti teknik analisis tematik yang terdiri dari tiga langkah: reduksi data, kategorisasi data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data mencakup pengolahan data dari catatan lapangan ke dalam transkripsi yang lebih terstruktur.



Selama proses ini, peneliti dapat mengidentifikasi perubahan dalam perilaku masyarakat dan interaksi dalam masyarakat. Data yang relevan kemudian dikategorikan berdasarkan tema yang muncul, yang membantu peneliti dalam menyusun narasi yang jelas tentang fenomena migrasi masyarakat. Proses ini sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih baik mengenai pengembangan SDM di daerah perbatasan.

Langkah terakhir untuk meningkatkan validitas temuan dilakukan melalui metode triangulasi sumber melibatkan pengumpulan data dari berbagai perspektif. Pendekatan ini memastikan semua data sumber—termasuk catatan lapangan, transkripsi, dan dokumen—digunakan untuk mengonfirmasi akurasi fenomena yang diteliti, sehingga menghasilkan temuan yang konsisten dan relevan secara empiris serta memberikan pandangan komprehensif tentang isu-isu yang dihadapi masyarakat perbatasan dalam konteks migrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor yang Mendorong Migrasi Pekerjaan

Fenomena migrasi tenaga kerja menonjol akibat keterbatasan lapangan kerja lokal, rendahnya upah, dan minimnya sumber daya ekonomi di wilayah ini. Sebagian besar responden penelitian mengakui bahwa kondisi ekonomi tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Seorang petani berusia 45 tahun yang juga bekerja serabutan di Kecamatan Aruk menggambarkan kesulitan hidup yang dihadapinya. Dalam sebulan,

penghasilan dari hasil kebun sawit dan pekerjaan tambahan yang ia jalani hanya berkisar Rp1.200.000. Jumlah ini jauh dari cukup untuk menutup kebutuhan rumah tangganya yang mencapai hampir Rp2.000.000 per bulan, apalagi dengan tiga anak yang masih bersekolah. Ia menjelaskan bahwa setiap kenaikan harga bahan pokok menjadi tekanan tersendiri bagi keluarganya.

“Setiap minggu harga beras dan minyak naik, sementara hasil panen sawit tidak bisa diprediksi. Kadang saya merasa malu pada anak-anak ketika mereka minta uang sekolah. Karena itu saya mulai berpikir, kalau ke Malaysia, saya bisa dapat tiga kali lipat dalam sehari, meski harus meninggalkan keluarga.”

Hal ini menunjukkan bahwa keputusan untuk bermigrasi tidak hanya dipicu oleh alasan ekonomi semata. Ada dimensi psikologis dan sosial yang turut memengaruhi, terutama perasaan gagal memenuhi kebutuhan keluarga dan tekanan untuk mencari penghidupan yang lebih layak. Kondisi sebagai petani sekaligus pekerja serabutan dengan pendapatan tidak menentu semakin memperkuat pandangan bahwa bekerja di Malaysia menawarkan prospek yang lebih stabil, baik dari sisi upah maupun kepastian pekerjaan, dibandingkan bertahan dengan usaha lokal yang penuh ketidakpastian.

Perbedaan signifikan antara upah di Aruk dan Malaysia menjadi faktor pendorong utama. Seorang buruh migran yang sering bekerja di sektor perkebunan Malaysia menjelaskan, “Kalau di Aruk, upah harian saya

sekitar Rp50.000, tapi di Malaysia saya bisa mendapatkan Rp150.000 per hari.” Dengan kondisi ekonomi yang kurang stabil di Aruk, bekerja di luar negeri menjadi pilihan rasional bagi banyak warga. Selain faktor ekonomi, terbatasnya lapangan kerja lokal juga mendorong migrasi.

Seorang perempuan berusia 32 tahun yang pernah bekerja di sebuah toko kecil di Aruk menuturkan pengalamannya bekerja dengan upah hanya Rp800.000 per bulan, tanpa kontrak kerja maupun jaminan kesehatan. Ia menggambarkan rutinitasnya yang padat dari pagi hingga malam, namun penghasilan tersebut bahkan tidak mencukupi untuk membayar biaya kontrakan. Dalam perbandingannya, ia menyebut bahwa pekerjaan serupa di Malaysia—meskipun di sektor perkebunan yang

menuntut fisik lebih berat—dapat memberinya pendapatan hingga Rp3.000.000 per bulan, ditambah dengan tunjangan makan pada beberapa kesempatan. Bagi dirinya, pilihan untuk bermigrasi bukan semata-mata soal memperoleh gaji lebih tinggi, melainkan juga menyangkut rasa aman dan penghargaan atas jerih payahnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja lokal yang tidak memberikan kepastian maupun perlindungan membuat pekerja perempuan di wilayah perbatasan memandang migrasi sebagai jalan yang lebih rasional, sekaligus sebagai cara untuk membantu meringankan beban ekonomi keluarga di kampung. Kondisi ini diperparah oleh kurangnya kesempatan pengembangan karier, membuat penduduk merasa stagnan.

Tabel 1: Profesi Masyarakat Aruk di wilayah perbatasan Indonesia-Malaysia

Mata Pencarian/Profesi	Prosentase
Petani	66,4 %
Nelayan	0,0 %
ASN	0,9 %
TNI dan POLRI	0,6 %
Buruh	0,0 %
Buruh Tani	0,0 %
Perangkat Desa	0,4 %
Wiraswasta	1,9 %
Lain-lain	29,8 %
Total	100%

Sumber: data olahan, 2025.

Merujuk data dalam tabel di atas dominasi sektor pertanian, dengan 66,4% penduduk bekerja sebagai petani dan hasil produksi utama berupa sawit. Namun, tantangan seperti infrastruktur jalan usaha tani yang buruk dan siklus musim yang tidak menentu menghambat produktivitas pertanian. Kondisi ini mendorong penduduk

mencari peluang kerja di luar negeri, terutama di Malaysia, untuk mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi. Fenomena ini menunjukkan bahwa keterbatasan lapangan kerja lokal dan infrastruktur yang kurang memadai menjadi faktor pendorong migrasi tenaga kerja.



Dampak Sosial dan Ekonomi dari Migrasi Pekerjaan

Migrasi tenaga kerja memiliki dampak signifikan terhadap kondisi ekonomi dan sosial masyarakat setempat. Secara ekonomi, pengiriman uang dari pekerja migran meningkatkan pendapatan rumah tangga. Seorang ibu rumah tangga menyatakan, “Suami saya bekerja di Malaysia, dan uang yang dia kirim sangat membantu kami untuk membayar biaya sekolah anak-anak.” Namun, migrasi ini juga menyebabkan depopulasi dan penurunan kualitas tenaga kerja lokal.

Secara sosial, migrasi mengubah dinamika dan pola interaksi masyarakat. Dukungan keluarga menjadi faktor penting dalam keputusan migrasi, dengan sekitar 75% responden menyatakan bahwa keluarga mereka mendukung keputusan untuk bekerja di luar negeri. Namun, bagi sebagian, terutama generasi muda, tekanan sosial dan harapan keluarga menjadi beban tersendiri. Seorang pria berusia 25 tahun mengungkapkan, “Orang-orang di sekitar saya sering bilang bahwa saya harus bekerja di luar negeri karena di sini saya tidak akan bisa menghidupi keluarga dengan layak.” Hal ini menunjukkan bahwa norma sosial memengaruhi pola migrasi tenaga kerja, membentuk persepsi bahwa bekerja di luar negeri adalah pilihan terbaik.

Tantangan Infrastruktur dan Dukungan Pemerintah

Keterbatasan infrastruktur menjadi penghambat utama perkembangan ekonomi. Sebanyak 70% responden menyoroti jalan yang rusak dan sulit dilalui, yang menyulitkan transportasi hasil pertanian. “Jalan di

sini rusak parah, jadi sulit mengangkut hasil pertanian. Ini membuat kami susah berkembang,” ujar seorang petani. Akses teknologi, terutama internet, juga dinilai kurang memadai, dengan 65% responden menyebut koneksi yang lambat menghambat peluang usaha digital. “Internet sangat lambat. Kalau mau buka usaha online, sulit karena koneksi sering putus,” keluh seorang ibu rumah tangga yang ingin membuka toko online.

Dari sisi kebijakan, banyak responden merasa dukungan pemerintah belum memadai. Hanya 45% yang merasakan adanya program pelatihan atau insentif, tetapi program tersebut dinilai belum efektif. “Saya pernah dengar tentang pelatihan kerja, tapi tidak pernah melihat hasilnya. Orang di sini masih banyak yang pergi ke Malaysia,” ungkap seorang bapak berusia 50 tahun. Program pelatihan yang ada dianggap tidak relevan dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga kurang membantu meningkatkan daya saing masyarakat.

Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Solusi Migrasi Pekerjaan

Untuk mengurangi tingginya migrasi pekerjaan, pola pengembangan sumber daya manusia (SDM) perlu diperkuat melalui pendidikan, pelatihan keterampilan, dan dukungan kewirausahaan, agar tenaga kerja lokal lebih kompetitif. Langkah ini mencakup pendidikan formal dan non-formal yang sesuai dengan kebutuhan industri, serta pelatihan khusus di sektor pertanian, usaha kecil menengah, atau bisnis digital potensial. Sebanyak 70% responden menyebutkan bahwa

pendidikan belum memadai untuk mempersiapkan mereka menghadapi dunia kerja, karena lebih menekankan teori daripada keterampilan praktis. Oleh karena itu, kurikulum harus disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja lokal. Selain itu, 75% responden termotivasi meningkatkan keterampilan jika pelatihan yang relevan tersedia. Dengan pelatihan tepat, warga akan lebih siap bersaing secara lokal, mengurangi keinginan bekerja di luar negeri.

Infrastruktur dan Program Dukungan untuk Mengurangi Migrasi

Penyediaan infrastruktur memadai, seperti akses teknologi, transportasi, dan fasilitas pendidikan serta pelatihan, merupakan bagian penting dari pengembangan SDM. Infrastruktur yang baik mendukung pelaksanaan program pengembangan SDM dan menciptakan lingkungan kondusif bagi pertumbuhan ekonomi lokal. Salah satu responden menyatakan bahwa perbaikan infrastruktur dan akses teknologi memungkinkan mereka mengembangkan usaha di daerah tanpa harus bekerja di luar negeri. Dukungan pemerintah berupa insentif dan kebijakan relevan juga diperlukan agar masyarakat tetap bekerja di wilayah mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pola pengembangan SDM dan infrastruktur yang tepat, masyarakat di daerah perbatasan akan memiliki pilihan ekonomi yang lebih stabil tanpa bergantung pada migrasi pekerjaan, sehingga keberlanjutan ekonomi dan kesejahteraan dapat terjaga.

Pembahasan

Daerah perbatasan antarnegara memiliki posisi strategis yang memungkinkan penduduknya bermobilitas lintas wilayah untuk memperoleh kesempatan ekonomi yang lebih baik. Namun, keterbatasan lapangan kerja lokal, rendahnya upah, dan minimnya infrastruktur ekonomi kerap menjadi faktor pendorong utama migrasi tenaga kerja. Kondisi ini terlihat jelas di Kecamatan Aruk, Kabupaten Sambas, yang berbatasan langsung dengan Malaysia. Sebagian besar responden (70%) menyatakan bahwa pendidikan yang mereka terima belum mampu mempersiapkan mereka menghadapi tuntutan sektor ekonomi yang dinamis, karena kurikulum masih berorientasi teoretis dan minim pada keterampilan praktis (Imran Khan et al., 2023). Temuan ini konsisten dengan (Brunello & Wruuck, 2021), bahwa *skill mismatch* terjadi ketika sistem pendidikan gagal menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga menimbulkan ketimpangan antara kompetensi tenaga kerja dan permintaan industri. Dalam konteks ini, peningkatan kualitas pendidikan vokasional dan pelatihan berbasis keterampilan menjadi strategi penting untuk memperkuat daya saing pekerja di kawasan perbatasan.

Migrasi tenaga kerja dari Sambas ke Malaysia mencerminkan dinamika sosial-ekonomi yang kompleks, dengan motivasi ekonomi sebagai faktor utama di balik keputusan bermigrasi. Walaupun sebagian besar responden (75%) merasa pendidikan mereka membantu memperoleh pekerjaan di luar negeri, perbedaan peluang dan insentif ekonomi tetap menjadi pendorong utama perpindahan lintas batas (Atmani M. et al., 2020; Urbański, 2022). Berdasarkan



teori push and pull, keterbatasan lapangan kerja di daerah asal dan daya tarik upah yang lebih tinggi di negara tujuan menjadi faktor kunci yang memengaruhi keputusan migrasi (Kosec et al., 2022). Penurunan daya beli di Aruk mendorong migrasi sementara sebagai strategi bertahan terhadap tekanan ekonomi, dipengaruhi oleh pendidikan dan kemampuan adaptasi individu (Atmani M. et al., 2020). Namun, menurut (Aprillia et al., 2025) migrasi juga menimbulkan ketimpangan pembangunan dan kehilangan tenaga kerja terampil, sehingga dibutuhkan kebijakan yang adaptif serta perlindungan bagi pekerja migran

Selain itu, keterbatasan akses terhadap pelatihan kerja memperburuk posisi tenaga kerja lokal dalam persaingan pasar global. Hanya 60% responden yang menyatakan pelatihan mudah diakses, menandakan rendahnya dukungan struktural terhadap pengembangan keterampilan. Pemerintah dinilai belum optimal dalam menyediakan pelatihan yang relevan, di mana 65% responden menganggap program yang tersedia belum memenuhi kebutuhan riil masyarakat. Berdasarkan penelitian (Hrynkevych, 2023) menekankan pentingnya *regional training roadmap* yang berbasis permintaan industri dan analisis kebutuhan tenaga kerja daerah, agar kebijakan pelatihan lebih terarah dan efektif. Tanpa integrasi antara lembaga pendidikan, dunia usaha, dan pemerintah daerah, pelatihan akan terus bersifat seremonial dan gagal menekan laju migrasi keluar daerah.

Selain aspek struktural, motivasi individu dan faktor sosial juga berperan penting dalam keputusan migrasi. Sebanyak 75% responden mengaku termotivasi untuk meningkatkan

keterampilan, menunjukkan adanya dorongan aktualisasi diri sebagaimana dijelaskan oleh Maslow (2014). Namun, motivasi ini seringkali terhambat oleh keterbatasan akses terhadap teknologi dan informasi. Sebagian besar responden (70%) menilai konektivitas internet belum optimal, menghambat transformasi ekonomi digital yang dapat membuka lapangan kerja baru. Dalam konteks Revolusi Industri 5.0, (Poláková et al., 2023) menegaskan pentingnya keseimbangan antara keterampilan digital dan *soft skills* seperti berpikir kritis, pemecahan masalah, dan adaptabilitas untuk menghadapi perubahan pasar kerja global. Dengan demikian, peningkatan literasi digital dan pelatihan berbasis teknologi menjadi keharusan bagi masyarakat perbatasan agar tidak tertinggal dari arus ekonomi digital lintas negara.

Faktor sosial dan budaya membentuk dinamika migrasi lintas batas. Menurut (Mujiburrahmad et al., 2021; Rusli et al., 2022) dukungan keluarga dan jaringan sosial berperan penting dalam memperkuat keputusan migrasi serta membuka akses terhadap peluang kerja di negara tujuan. Menurut (Porst & Sakdapolrak, 2020) jaringan sosial juga memfasilitasi pertukaran nilai, pengetahuan, dan keterampilan yang memperkaya kapasitas sosial masyarakat asal. Selain itu, remitansi yang dikirim pekerja migran dapat memperkuat pembangunan manusia jika dikelola secara produktif untuk meningkatkan pendidikan dan kesejahteraan keluarga (Aregbeshola, 2022). Namun, menurut (Porst & Sakdapolrak, 2020) dampaknya sangat bergantung pada konteks sosial, relasi gender, serta kemampuan keluarga penerima untuk memanfaatkannya. Dalam

konteks Aruk, remitansi berpotensi menjadi instrumen strategis bagi keluarga untuk meningkatkan pendidikan dan ketahanan ekonomi komunitas lokal.

Meningkatnya akses terhadap migrasi virtual juga membuka dimensi baru dalam mobilitas tenaga kerja perbatasan. (Tsapenko & Grishin, 2022) memperkenalkan konsep *virtual labor migration*, yakni bentuk pekerjaan lintas negara berbasis digital yang memungkinkan individu bekerja bagi perusahaan asing tanpa meninggalkan wilayah asalnya. Model ini potensial diterapkan di daerah perbatasan seperti Aruk, mengingat keterbatasan mobilitas fisik dan rendahnya infrastruktur transportasi. Namun, keberhasilan migrasi virtual mensyaratkan penguasaan teknologi digital dan sistem perlindungan sosial yang memadai agar tidak menimbulkan bentuk ketimpangan baru. Oleh karena itu, penguatan kapasitas digital masyarakat perbatasan melalui kebijakan pelatihan terpadu dan insentif teknologi menjadi bagian penting dari strategi pembangunan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa migrasi lintas batas di wilayah Aruk merupakan konsekuensi dari interaksi faktor ekonomi, sosial, dan kebijakan publik. Keterbatasan akses pelatihan dan peluang kerja mendorong penduduk untuk bermigrasi, sementara remitansi dan pembelajaran sosial berkontribusi pada peningkatan kapasitas manusia di daerah asal. Hal ini sejalan dengan model multidimensi migrasi internasional oleh (Lami et al., 2022). Lebih lanjut (Irawan et al., 2025) menekankan bahwa adaptasi teknologi digital dan peningkatan kualitas SDM menjadi prasyarat penting dalam

memaksimalkan potensi ekonomi digital. Oleh karena itu, kebijakan pembangunan perbatasan harus berorientasi pada penguatan modal manusia dan integrasi pelatihan berbasis teknologi untuk mendukung pembangunan berkelanjutan.

PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa migrasi tenaga kerja lintas batas di wilayah Aruk, Kabupaten Sambas, merupakan bentuk respons adaptif terhadap keterbatasan struktural dalam kesempatan kerja dan pendapatan di tingkat lokal. Faktor ekonomi, terutama rendahnya upah dan terbatasnya lapangan pekerjaan, menjadi pendorong utama mobilitas tenaga kerja menuju Malaysia. Remitansi yang dihasilkan terbukti meningkatkan kesejahteraan keluarga serta membuka peluang investasi, khususnya di bidang pendidikan. Meskipun demikian, potensi jangka panjang remitansi belum sepenuhnya optimal akibat lemahnya sistem pelatihan berbasis kebutuhan industri dan minimnya infrastruktur penunjang. Oleh karena itu, kebijakan pembangunan di kawasan perbatasan perlu difokuskan pada penguatan kapasitas manusia melalui pendidikan vokasional yang relevan, peningkatan literasi digital, dan pengembangan kewirausahaan lokal agar tenaga kerja mampu bersaing di pasar global. Dukungan kebijakan yang inklusif serta perlindungan sosial bagi pekerja migran menjadi aspek penting untuk menjamin keberlanjutan manfaat mobilitas tenaga kerja. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain belum tergalinya perbandingan upah faktual secara lebih komprehensif, mekanisme remitansi beserta pola penggunaannya secara kuantitatif, serta pengaruh kebijakan



negara tujuan secara mendalam. Selain itu, variabel penelitian belum mampu mencakup seluruh aspek struktural dan kebijakan lintas negara yang memengaruhi dinamika migrasi tenaga kerja. Dengan sinergi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan, migrasi tidak hanya dapat dipahami sebagai mekanisme ekonomi, tetapi juga sebagai sarana penguatan modal manusia dan ketahanan sosial-ekonomi masyarakat perbatasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillia, C. C., Mayasari, N., Aurella, D., Lestari, M. E., Arfat, J. J., & Prasetyo, H. W. (2025). Analisis Dinamika Pola Mobilitas Tenaga Kerja di Indonesia : Studi Kasus Tren # KABURAJADULU. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(6), 2152–2169.
- Aregbeshola, R. A. (2022). Interplay of poverty , remittances and human capital development : Panel evidence from selected Sub- - Saharan African countries. February, 250–271. <https://doi.org/10.1111/imig.12986>
- Arnold, D., & Pickles, J. (2011). Global Work, Surplus Labor, and the Precarious Economies of the Border. *Antipode*, 43(5), 1598–1624. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8330.2011.00899.x>
- Atmani M., B., Pitoyo, A. J., & Rofi, A. (2020). Faktor Individual dan Kontekstual Pada Migrasi Risen di Indonesia : Analisis Data Survei Penduduk Antar Sensus 2015 (Individual and Contextual Factors in Recent Migration in Indonesia : Analysis of 2015 Intercensal Population Survey). *JURNAL KEPENDUDUKAN INDONESIA*, 15(2), 183–196.
- Brunello, G., & Wruuck, P. (2021). Skill shortages and skill mismatch : A review of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 35, 1145–1167. <https://doi.org/10.1111/joes.12424>
- Dimitriadis, I. (2020). Onward Migration Aspirations and Transnational Practices of Migrant Construction Workers Amidst Economic Crisis: Exploring New Opportunities and Facing Barriers. *International Migration*, 59(6), 128–141. <https://doi.org/10.1111/imig.12803>
- Faist, T. (2016). Cross-Border Migration and Social Inequalities. *Annual Review of Sociology*, 42, 323–346. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081715-074302>
- Hennebry, J., Kc, H., & Piper, N. (2018). Not without them: realising the sustainable development goals for women migrant workers. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 0(0), 1–17. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1456775>
- Hrynkevych, O. (2023). Human resources for regional development in Ukraine : A roadmap for forecasting and determining a regional training request. *RSPP*, 15(1), 95–108. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12625>
- Imran Khan, M., Alharthi, M., Haque, A., & Illiyan, A. (2023). Statistical analysis of push and pull factors of migration: A case study of India. *Journal of King Saud University - Science*, 35(8), 102859. <https://doi.org/10.1016/j.jksus.2023.102859>

- Irawan, S., Mulyani, S., Darmawan, S. P., & Panorama, M. (2025). DAMPAK EKONOMI DIGITAL TERHADAP KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA PERIODE 2010-2023. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 10(2).
<https://doi.org/10.1596/1813-9450-9165>
- Kosec, K., Song, J., Zhao, H., & Holtemeyer, B. (2022). The Gendered Impacts of Income Fluctuations on Household Departure, Labor Supply, and Human Capital Decisions: Evidence from Kyrgyzstan. *Feminist Economics* ISSN: <https://doi.org/10.1080/13545701.2022.2101680>
- Lami, B., Tarasenko, I., Shyshova, O., Voropayeva, T., & Verhun, A. (2022). International Migration of Human Resources in the Conditions of Social Transformations. *Economies*, 10(216), 1–23.
- Lee, S., & Chen, G. (2022). Understanding financial resilience from a resource-based view: Evidence from US state governments. *Public Management Review*, 24(12), 1980–2003. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1955951>
- McCormick, B., & Wahba, J. (2000). Overseas Employment and Remittances to a Dual Economy. *The Economic Journal*, 110(463), 509–534.
- Mobarak, M., Sharif, I., & Shrestha, M. (2020). Returns to Low-Skilled International Migration: Evidence from the Bangladesh-Malaysia Migration Lottery Program. In *Returns to Low-Skilled International Migration: Evidence from the Bangladesh-Malaysia Migration Lottery Program (Issue February)*.
<https://doi.org/10.1080/08865655.2017.1294025>
- Mujiburrahmad, Hamid, A. H., & Nufus, T. (2021). Pola Migrasi Dan Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Migrasi Penduduk Di Kecamatan Padang Tiji. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 419–429. <https://doi.org/Doi:http://dx.doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i3.34757>
- Orraca-romano, P. P. (2017). Cross-Border Earnings of Mexican Workers Across the US–Mexico Border. *Journal of Borderlands Studies* ISSN:, 5655(March).
<https://doi.org/10.1017/psrm.2023.47>
- Palmtag, T. (2024). The unequal effect of economic development on perceived labor market risks and welfare. *Political Science Research and Methods*, 12(3), 573–590. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
- Poláková, M., Horváthová Suleimanová, J., Madzík, P., Čopuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(July).
<https://doi.org/10.1002/psp.2314>
- Porst, L., & Sakdapolrak, P. (2020). Gendered translocal connectedness: Rural – urban migration, remittances, and social resilience in Thailand. *Popul Space Place*. 2020;26:E2314., 26, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
- Rusli, A. S., Saputra, F., Saputra, N. C. W., Virginia, T., & Iswahyudi M, Y. (2022). Konsep Dan Karakteristik Borderscapes Migrasi Dan Perbatasan



- Di Indonesia: Tantangan Dan Peluang, *Jurnal Kajian Strategik Ketahanan Nasional* 5(2). <https://doi.org/10.7454/jkskn.v5i2.10070>
- Effects of Sustainable Livelihoods in Rural China. *Social Indicators Research*, 153(3), 1041–1064. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02518-1>.
- Schierup, E. C., & Likić-brborić, B. (2019). Migration, Civil Society and Global Governance. *In Global migration governance, civil society and the paradoxes of sustainability.*
- Tran, P. P. (2024). High-Quality Human Resources in the Labor Market : A First Assessment of Potential and Obstacles. *Sage Open*, 14(3), 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440241267259>
- Tripathi, S. P. (2012). A Vicious Circle of Low Investment, Low Skill Formation, Low Productivity and Low Wages in South-West Madhya Pradesh. *International Journal of Scientific Research*, 3(4), 278–282. <https://doi.org/10.15373/22778179/apr2014/97>
- Tsapenko, I. P., & Grishin, I. V. (2022). Virtualization of Cross-Border Labor Migration. *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 92(5), 580–589. <https://doi.org/10.1134/S1019331622050069>
- Urbański, M. (2022). Comparing Push and Pull Factors Affecting Migration. *Economies Article*, 10(21).
- Vasylytsiv, T., Mulka, O., Osinska, O., & Makhonyuk, O. (2022). Social and economic development of Ukraine: Modelling the migration factor impact. *Economics and Business Review*, 8(3), 27–58. <https://doi.org/10.18559/ebr.2022.3.3>
- Yang, B., Feldman, M. W., & Li, S. (2021). The Status of Family Resilience :