

## Penguatan Kepribadian Sosial Adaptif Pekerja Migran Indonesia Melalui Pendidikan Kewarganegaraan dan *Appreciative Inquiry*

*Strengthening Adaptive Social Personality among Indonesian Migrant Workers through  
Civic Education and Appreciative Inquiry*

Yasnita<sup>1\*</sup>, Suci Rakhmawati<sup>2</sup>, Iwan Sugihartono<sup>1</sup>, Samsi Setiadi<sup>1</sup>, dan Nurul Rohmah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Jakarta, Jl Rawamangun Muka, Jakarta Timur 13220, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Terbuka Hong Kong, Causeway Bay, Hong Kong

Corresponding Author Email: \*[yasnita@unj.ac.id](mailto:yasnita@unj.ac.id)

Received : 14 August 2026  
Revised : 2 September 2026  
Accepted : 7 September 2026  
Online : 8 September 2026  
Published : 8 September 2026

Sarwahita  
Volume 23, Issue 2 (2026)  
P-ISSN : 0216-7484  
E-ISSN : 2597-8926



### Abstrak

Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong menjalani kehidupan kerja dan sosial dalam lingkungan lintas budaya yang menuntut kemampuan beradaptasi tanpa kehilangan penghargaan terhadap identitas diri. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan mengembangkan kepribadian sosial adaptif PMI melalui Pendidikan Kewarganegaraan dengan pendekatan *Appreciative Inquiry*. Kegiatan yang diikuti oleh 55 orang PMI ini dilaksanakan pada 12 Juli 2026 di Konsulat Jenderal Republik Indonesia di Hong Kong melalui pembelajaran partisipatif, diskusi, berbagi pengalaman, studi kasus, dan refleksi dengan tahapan *Discover*, *Dream*, *Design*, dan *Destiny*. Evaluasi dilakukan secara kualitatif melalui wawancara dan respons reflektif peserta, dengan wawancara mendalam melibatkan 7 dari 55 peserta, seluruhnya perempuan berusia 29–40 tahun, berpendidikan SMA, dan bekerja sebagai asisten rumah tangga serta perawat lansia. Hasil kegiatan memperlihatkan tiga tema utama: pengalaman migrasi menjadi sumber belajar antarpeserta; kerangka 4M: Mengamati, Memahami, Menyesuaikan, dan Menjaga Martabat, dipersepsikan sebagai pengetahuan baru dalam memahami adaptasi budaya; serta munculnya kebutuhan terhadap ruang belajar dan pertukaran pengalaman yang berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan PMI dapat dikembangkan dengan mempertemukan pengetahuan akademik dan pengetahuan yang lahir dari pengalaman migrasi. *Appreciative Inquiry* memberikan ruang untuk mengenali kapasitas peserta, sedangkan 4M membantu merefleksikan adaptasi sebagai proses memahami perbedaan, melakukan penyesuaian secara sadar, dan tetap menjaga martabat. Pengabdian ini menegaskan pentingnya menempatkan PMI bukan semata sebagai penerima pengetahuan, tetapi sebagai pemilik pengalaman yang dapat menjadi sumber pembelajaran bersama.

**Kata kunci:** *Appreciative Inquiry*; kepribadian sosial adaptif; Pendidikan Kewarganegaraan; pekerja migran Indonesia; relasi antarbudaya

### **Abstract**

*Indonesian migrant workers in Hong Kong live and work in a cross-cultural environment that requires the capacity to adapt while maintaining respect for their identity and dignity. This community engagement program aimed to develop socially adaptive capacities among Indonesian migrant workers through Civic Education using an Appreciative Inquiry approach. The program was conducted on 12 July 2026 at the Consulate General of the Republic of Indonesia in Hong Kong, involving 55 participants, through participatory learning, group discussions, experience sharing, case studies, and reflection following the Discover, Dream, Design, and Destiny stages. Evaluation was conducted qualitatively through interviews and participants' reflective responses, with in-depth interviews involving seven of the 55 participants, all women aged 29–40 with a senior-high-school education, working as domestic helpers and elderly caregivers. Three main themes emerged: migration experiences served as a source of peer learning; the 4M framework—Mengamati (Observing), Memahami (Understanding), Menyesuaikan (Adapting), and Menjaga Martabat (Maintaining Dignity)—was perceived as new knowledge for understanding cultural adaptation; and participants expressed a need for continued spaces for learning and experience sharing. These findings suggest that migrant worker empowerment can be strengthened by bringing academic knowledge into dialogue with knowledge derived from migration experience, positioning migrant workers not merely as recipients of knowledge but as holders of experience that can contribute to collective learning.*

**Keywords:** *Appreciative Inquiry; Civic Education; cross-cultural relations; Indonesian migrant workers; socially adaptive capacity*

## **1. PENDAHULUAN**

Menjadi pekerja migran bukan sekadar berpindah tempat kerja dari satu negara ke negara lain. Perpindahan tersebut membawa seseorang masuk ke dalam lingkungan sosial yang memiliki bahasa, kebiasaan, nilai, pola komunikasi, dan ekspektasi yang berbeda. Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong, kemampuan menjalankan pekerjaan perlu berjalan bersama dengan kemampuan membaca situasi sosial, membangun relasi, menghadapi perbedaan, dan mempertahankan penghargaan terhadap diri ketika berada dalam lingkungan budaya yang berbeda.

Persoalan adaptasi menjadi semakin kompleks karena sebagian PMI, khususnya pekerja domestik, menjalani kehidupan sehari-hari dalam ruang yang sekaligus menjadi tempat bekerja. Hubungan dengan pemberi kerja dan anggota keluarga pemberi kerja berlangsung secara intensif sehingga perbedaan bahasa, kebiasaan rumah tangga, pola komunikasi, penggunaan waktu, maupun cara menyampaikan instruksi dapat

memengaruhi kualitas hubungan kerja. Studi Oktavianus (2025) terhadap pekerja domestik migran Indonesia di Hong Kong menunjukkan bahwa hambatan bahasa tidak berhenti pada persoalan komunikasi, tetapi berkaitan dengan kesulitan di tempat kerja, keterbatasan jaringan sosial, pengalaman diskriminasi, kemampuan melakukan advokasi diri, dan tekanan emosional.

Kehidupan pekerja migran, dibentuk oleh relasi dengan pemberi kerja dan sesama pekerja migran. Baig dan Chang (2020) menunjukkan bahwa jaringan informal, termasuk teman dan keluarga, memiliki peran penting dalam memberikan dukungan emosional kepada pekerja domestik migran di Hong Kong. Pada konteks PMI, Anggaunitakiranantika (2021) juga menemukan bahwa jaringan sosial, kepercayaan, resiprositas, dan interaksi sosial menjadi bagian dari strategi bertahan pekerja migran Indonesia di Hong Kong. Temuan yang lebih baru menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat berfungsi sebagai faktor protektif ketika pekerja domestik migran menghadapi stres dan diskriminasi (Sumerlin et al., 2025), sementara pertemuan pada waktu luang juga membangun dukungan emosional dan rasa memiliki di antara pekerja domestik migran di Hong Kong (Huang, 2026).

Gambaran tersebut menunjukkan bahwa adaptasi pekerja migran tidak cukup dipahami sebagai kemampuan mengikuti kebiasaan masyarakat di negara tujuan. Sebagaimana dijelaskan dalam perspektif akulturasi Berry (2005), adaptasi berlangsung melalui proses yang lebih kompleks: mengamati lingkungan, memahami perbedaan, menentukan respons, membangun relasi, sekaligus mempertahankan identitas dan penghargaan terhadap diri. Dengan demikian, adaptasi bukan proses menjadi serupa dengan lingkungan baru, melainkan kemampuan untuk hidup secara efektif di tengah perbedaan.

Pembahasan tentang pekerja migran selama ini juga banyak bertolak dari persoalan dan kerentanan yang mereka hadapi. Perspektif tersebut penting karena pekerja migran memang berhadapan dengan berbagai risiko. Pada pekerja domestik migran perempuan di Hong Kong, kondisi kerja yang kurang baik terbukti berkaitan dengan meningkatnya kecemasan dan depresi, dengan stres dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut (Sumerlin et al., 2024). Namun, jika menjadi satu-satunya cara pandang, perspektif tersebut dapat menempatkan PMI semata-mata sebagai kelompok yang membutuhkan perlindungan, bantuan, dan pengetahuan dari luar. Padahal, pengalaman hidup dan bekerja di lingkungan lintas budaya juga menghasilkan pengetahuan praktis mengenai cara berkomunikasi, menghadapi perbedaan, membangun jaringan sosial, mengatasi kesalahpahaman, dan mempertahankan diri dalam situasi yang tidak selalu mudah.

Pengalaman yang mereka kumpulkan selama bekerja di negara tujuan sesungguhnya merupakan modal penting dalam proses pemberdayaan. Persoalannya bukan semata-mata apakah PMI telah mengetahui cara beradaptasi, tetapi apakah tersedia ruang yang memungkinkan pengalaman individual tersebut diceritakan, dipertukarkan, direfleksikan, dan dikembangkan menjadi pengetahuan bersama. Studi terhadap pekerja

domestik migran Indonesia yang pernah bekerja di Hong Kong menunjukkan bahwa keterlibatan dalam kelompok selama masa migrasi dapat menghasilkan jejaring, pengetahuan, dan modal sosial yang tetap bernilai bahkan setelah mereka kembali ke Indonesia (Sawai & Bose, 2024). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kehidupan migrasi dapat menjadi ruang pembentukan kapasitas, bukan sekadar pengalaman bertahan dalam situasi sulit. Dalam konteks inilah program pengabdian kepada masyarakat perlu bergerak melampaui model transfer pengetahuan satu arah.

*Appreciative Inquiry*, yaitu pendekatan pengembangan organisasi dan komunitas dari tradisi konstruksionisme sosial yang dikembangkan oleh Cooperrider dan Whitney (2005), menawarkan pendekatan yang relevan untuk tujuan tersebut karena perubahan dimulai dari pengenalan terhadap kekuatan dan pengalaman yang telah bekerja dengan baik. Melalui tahapan *Discover, Dream, Design*, dan *Destiny*, peserta tidak pertama-tama diajak menginventarisasi kekurangan, tetapi mengenali pengalaman positif, membayangkan kondisi yang diharapkan, merancang pilihan tindakan, dan menentukan langkah yang dapat dilakukan. Pendekatan berbasis kekuatan semacam ini telah digunakan dalam pemberdayaan komunitas karena memungkinkan pengalaman dan kapasitas masyarakat menjadi bagian dari proses perubahan (Yudarwati, 2019).

Pada kegiatan ini, *Appreciative Inquiry* digunakan bersama perspektif Pendidikan Kewarganegaraan. Pendidikan Kewarganegaraan tidak ditempatkan sebagai penyampaian kembali pengetahuan formal mengenai negara, Pancasila, atau kewajiban warga negara. Bagi PMI yang hidup di luar Indonesia, kewarganegaraan justru memperoleh bentuk yang konkret dalam kehidupan sehari-hari: bagaimana menghargai perbedaan, menaati aturan, menjalankan tanggung jawab profesional, menyelesaikan perbedaan secara bermartabat, dan mempertahankan identitas sebagai warga Indonesia dalam lingkungan multikultural.

Hal ini relevan karena pengalaman kewarganegaraan PMI tidak berhenti pada batas teritorial Indonesia. Mereka tetap memiliki keterikatan dengan Indonesia, tetapi kehidupan sehari-hari dijalani dalam lingkungan hukum, sosial, dan budaya negara lain. Studi mengenai pendidikan kewarganegaraan dalam konteks migrasi menunjukkan bahwa pengalaman lintas batas dapat membentuk pemaknaan kewarganegaraan yang lebih berlapis, tidak hanya bertumpu pada status formal, tetapi juga pada pengalaman kebermilikan, kepedulian, relasi sosial, dan partisipasi dalam ruang transnasional (Dávila, 2021; Kim, 2024). Dalam kondisi tersebut, kemampuan hidup bersama dalam perbedaan menjadi bagian penting dari praktik kewarganegaraan. Identitas nasional tidak harus dipertahankan dengan menolak budaya lain, tetapi dapat diwujudkan melalui kemampuan berinteraksi secara terbuka tanpa kehilangan penghargaan terhadap identitas diri.

Atas dasar pemikiran tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat Kolaboratif Internasional ALPTKNI dilaksanakan bersama PMI di Hong Kong dengan pendekatan *Appreciative Inquiry*. Program tidak hanya menyediakan materi mengenai adaptasi sosial, tetapi membuka ruang bagi peserta untuk membawa pengalaman mereka sendiri ke dalam

proses pembelajaran. Pengalaman tersebut kemudian direfleksikan melalui kerangka 4M: Mengamati, Memahami, Menyesuaikan, dan Menjaga Martabat.

Kerangka 4M menempatkan adaptasi sebagai proses yang dimulai dari kemampuan membaca lingkungan sebelum memberikan penilaian. Mengamati menjadi dasar untuk memahami konteks; memahami menjadi dasar untuk menentukan bentuk penyesuaian yang tepat; sedangkan menjaga martabat memberikan batas bahwa penyesuaian tidak identik dengan kehilangan identitas maupun penghargaan terhadap diri sendiri. Kekhasan kegiatan ini terletak pada titik berangkatnya. Penguatan kepribadian sosial adaptif tidak dimulai dari asumsi bahwa PMI belum mampu beradaptasi, tetapi dari pengakuan bahwa pengalaman migrasi telah menghasilkan pengetahuan adaptif yang dapat digali dan diperkuat. *Appreciative Inquiry* menyediakan ruang refleksinya, Pendidikan Kewarganegaraan memberikan kerangka nilainya, sedangkan 4M membantu menerjemahkan proses tersebut ke dalam bahasa yang dekat dengan pengalaman peserta.

Berangkat dari uraian tersebut, kegiatan ini memberi perhatian pada bagaimana pengalaman hidup PMI dapat digunakan sebagai sumber pembelajaran untuk memperkuat pemaknaan mengenai adaptasi antarbudaya, serta bagaimana *Appreciative Inquiry* dan kerangka 4M dapat digunakan untuk memfasilitasi proses tersebut. Artikel ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis proses penguatan kepribadian sosial adaptif PMI di Hong Kong melalui *Appreciative Inquiry*, serta mengidentifikasi bagaimana peserta memaknai pengalaman, relasi antarbudaya, dan kerangka 4M setelah mengikuti kegiatan. Artikel ini juga menawarkan perspektif bahwa pemberdayaan PMI dapat dikembangkan melalui proses yang mempertemukan pengetahuan akademik dengan pengetahuan yang lahir dari pengalaman migrasi.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### Adaptasi Antarbudaya dan Pengalaman Migrasi

Pengalaman migrasi hampir selalu diikuti oleh proses adaptasi antarbudaya. Ketika seseorang berpindah ke lingkungan sosial yang berbeda, ia tidak hanya berhadapan dengan bahasa baru, tetapi juga dengan kebiasaan, aturan sosial, pola komunikasi, dan ekspektasi yang belum tentu sama dengan lingkungan asal. Adaptasi, dalam konteks ini bukan hanya sebagai kemampuan mengikuti kebiasaan masyarakat setempat, melainkan sebagai proses memahami lingkungan baru dan menentukan cara berinteraksi secara tepat tanpa kehilangan penghargaan terhadap identitas diri.

Perspektif akulturasi Berry (2005) membantu menjelaskan bahwa perjumpaan dengan budaya baru tidak selalu berakhir pada asimilasi. Individu dapat membangun keterlibatan dengan lingkungan sosial baru sambil tetap mempertahankan unsur identitas asal yang dianggap penting. Dalam konteks pekerja migran, perspektif ini menjadi relevan karena proses penyesuaian berlangsung secara terus-menerus melalui kehidupan kerja dan interaksi sosial sehari-hari.

Kajian yang lebih baru menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi juga dibentuk oleh hubungan antara identitas yang dibawa migran dan sumber daya sosial yang tersedia

di negara tujuan. Penelitian Lai et al. (2026) terhadap pekerja domestik migran di Hong Kong menunjukkan bahwa identitas etnis, dukungan yang dipersepsikan dari pemberi kerja, dan rasa memiliki terhadap komunitas berperan dalam membangun resiliensi psikologis. Temuan ini penting karena memperlihatkan bahwa kemampuan terlibat dalam lingkungan budaya baru tidak harus dicapai dengan menghilangkan identitas asal. Sebaliknya, identitas dan keterhubungan sosial dapat menjadi sumber daya dalam proses adaptasi.

Bagi PMI di Hong Kong, kemampuan tersebut memiliki tantangan tersendiri. Hambatan komunikasi, misalnya, bukan semata persoalan kemampuan menggunakan bahasa. Oktavianus (2025) menunjukkan bahwa hambatan bahasa pada pekerja domestik migran Indonesia di Hong Kong berhubungan dengan kesulitan di tempat kerja, keterbatasan jaringan sosial, diskriminasi, berkurangnya kemampuan melakukan advokasi diri, dan tekanan emosional. Dengan demikian, kemampuan adaptasi membutuhkan kecakapan membaca situasi sosial dan relasi kuasa selain kemampuan berkomunikasi.

Namun, pengalaman migrasi tidak hanya menghasilkan kesulitan. Kehidupan dalam lingkungan lintas budaya juga menghasilkan pengetahuan praktis. Pekerja migran belajar mengenali karakter pemberi kerja, memahami kebiasaan baru, menentukan cara berkomunikasi, membangun jaringan, dan menemukan strategi ketika menghadapi situasi yang tidak familiar. Pengalaman semacam ini dapat dipahami sebagai pengetahuan adaptif berbasis pengalaman. Cara pandang ini menempatkan pekerja migran secara lebih utuh. Mereka tidak semata-mata merupakan individu yang harus diajarkan cara beradaptasi, tetapi individu yang telah menjalani proses belajar melalui kehidupan sehari-hari. Tantangan program pemberdayaan kemudian adalah bagaimana pengalaman tersebut dapat dikenali, direfleksikan, dan dikembangkan menjadi sumber pembelajaran.

### **Jejaring Sosial dan Pengetahuan Kolektif PMI**

Adaptasi bukan proses yang dijalani seseorang sendirian. Hubungan dengan teman, keluarga, komunitas, dan sesama pekerja migran menjadi bagian penting dalam cara seseorang menghadapi kehidupan migrasi. Baig dan Chang (2020), berdasarkan penelitian terhadap pekerja domestik migran Filipina dan Indonesia di Hong Kong, menemukan adanya perbedaan dalam penggunaan dukungan formal dan informal. Persoalan terkait pekerjaan cenderung membawa pekerja migran kepada sumber dukungan formal, sementara kebutuhan emosional lebih banyak dibawa kepada keluarga dan teman.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa jejaring informal mempunyai fungsi yang penting dalam kehidupan migran. Penelitian Oktavianus dan Lin (2023) memperkuat gambaran ini dengan menunjukkan bahwa jaringan storytelling pekerja domestik migran Indonesia di Hong Kong dapat menyediakan dukungan informasional, emosional, dan instrumental. Studi Huang (2026) juga memperlihatkan bahwa pertemuan dan aktivitas

waktu luang bersama teman memiliki fungsi penting bagi dukungan sosial dan sense of belonging pekerja domestik migran di Hong Kong.

Pada PMI di Hong Kong, Anggaunitakiranantika (2021) juga menemukan bahwa jaringan pekerja migran dibangun melalui hubungan keluarga dan kerabat serta ditopang oleh kepercayaan, resiprositas, dan interaksi sosial. Kesamaan pengalaman sebagai pekerja migran menjadi salah satu unsur yang memungkinkan hubungan tersebut berkembang menjadi modal sosial. Jejaring sosial tidak hanya penting sebagai mekanisme dukungan ketika pekerja migran menghadapi kesulitan. Interaksi dalam keluarga, komunitas, dan kelompok sesama pekerja migran juga memungkinkan berkembangnya pengetahuan, keterampilan, serta kapasitas kolektif. Garabiles et al. (2022) menunjukkan bahwa resiliensi pekerja domestik migran berlangsung pada berbagai tingkat, mulai dari individu hingga keluarga dan komunitas, termasuk melalui companionship, dukungan emosional, perluasan pengetahuan, dan dukungan komunitas. Karena itu, resiliensi tidak tepat dipahami semata-mata sebagai kemampuan personal untuk bertahan, melainkan sebagai proses yang juga bergantung pada relasi dan sumber daya kolektif.

Dalam konteks pekerja migran Indonesia, proses tersebut bahkan dapat menghasilkan modal yang melampaui masa kerja di negara tujuan. Sawai dan Bose (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan pekerja domestik Indonesia dalam kelompok dan aktivitas sosial selama berada di Hong Kong dapat menghasilkan modal sosial, jejaring, serta pengetahuan yang kemudian dimanfaatkan setelah mereka kembali ke Indonesia. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa relasi antarmigran bukan hanya mekanisme bertahan, tetapi juga ruang produksi pengetahuan dan pengembangan kapasitas. Dua temuan tersebut membantu menjelaskan mengapa perjumpaan antarpeserta menjadi bagian penting dalam kegiatan ini. Pertemuan antarpeserta tidak sekadar berfungsi sebagai sarana sosialisasi. Ketika peserta menceritakan pengalaman, mendengarkan pengalaman orang lain, membandingkan cara menghadapi persoalan, dan mendiskusikan pilihan tindakan, pengalaman individual dapat bergerak menjadi pengetahuan kolektif.

Karena itu, ruang belajar bagi PMI tidak perlu dibatasi pada hubungan satu arah antara narasumber dan peserta. Interaksi antarpeserta perlu dipandang sebagai bagian dari proses pembelajaran. Perguruan tinggi membawa konsep dan perspektif akademik, sementara peserta membawa pengetahuan yang dibentuk melalui pengalaman. Pertemuan keduanya memungkinkan proses pemberdayaan bergerak dari transfer pengetahuan menuju pembelajaran bersama.

### **Pendidikan Kewarganegaraan dalam Kehidupan Transnasional**

Migrasi juga membuat pengalaman kewarganegaraan menjadi lebih kompleks. PMI tetap merupakan warga negara Indonesia, tetapi kehidupan sehari-hari mereka berlangsung dalam lingkungan hukum, sosial, dan budaya negara lain. Kondisi tersebut

membuat pengalaman kewarganegaraan tidak sepenuhnya berlangsung di dalam batas teritorial negara asal.

Dalam situasi semacam ini, Pendidikan Kewarganegaraan tidak cukup berhenti pada pengetahuan tentang negara, institusi politik, atau simbol kebangsaan. Banks (2008) menekankan pentingnya kemampuan warga untuk hidup dalam masyarakat yang beragam tanpa harus meniadakan identitas kelompok maupun identitas nasional. Kajian yang lebih mutakhir mengenai kewarganegaraan dan migrasi menunjukkan bahwa pengalaman lintas batas dapat menghasilkan pemaknaan kewarganegaraan yang cair dan berlapis, yang dibentuk oleh identitas, pengalaman migrasi, rasa memiliki, kepedulian, dan partisipasi dalam berbagai ruang sosial (Dávila, 2021; Kim, 2024). Perspektif tersebut relevan bagi PMI karena keterikatan terhadap Indonesia perlu berjalan bersama kemampuan berpartisipasi secara tepat dalam kehidupan sosial negara tempat mereka bekerja.

Bagi pekerja migran, kewarganegaraan kemudian memperoleh bentuk yang sangat praktis. Menghargai perbedaan, menaati aturan, menjalankan pekerjaan secara bertanggung jawab, membangun komunikasi yang baik, serta menyelesaikan perbedaan tanpa merendahkan pihak lain merupakan bentuk praktik kewarganegaraan dalam kehidupan sehari-hari. Cara pandang tersebut juga memberikan makna yang lebih proporsional terhadap gagasan PMI sebagai representasi bangsa. Martabat bangsa tidak semata-mata hadir melalui simbol nasional atau ungkapan kebanggaan terhadap Indonesia. Ia juga dibangun melalui tindakan yang jauh lebih sederhana: profesionalitas, integritas, penghormatan terhadap orang lain, dan kemampuan mempertahankan penghargaan terhadap diri sendiri. Adaptasi dan kewarganegaraan, merupakan dua hal yang saling berkaitan dalam kehidupan PMI. Kemampuan beradaptasi secara bermartabat merupakan bagian dari kecakapan seorang warga yang hidup dalam ruang sosial transnasional.

### ***Appreciative Inquiry sebagai Pendekatan Pemberdayaan Berbasis Kekuatan***

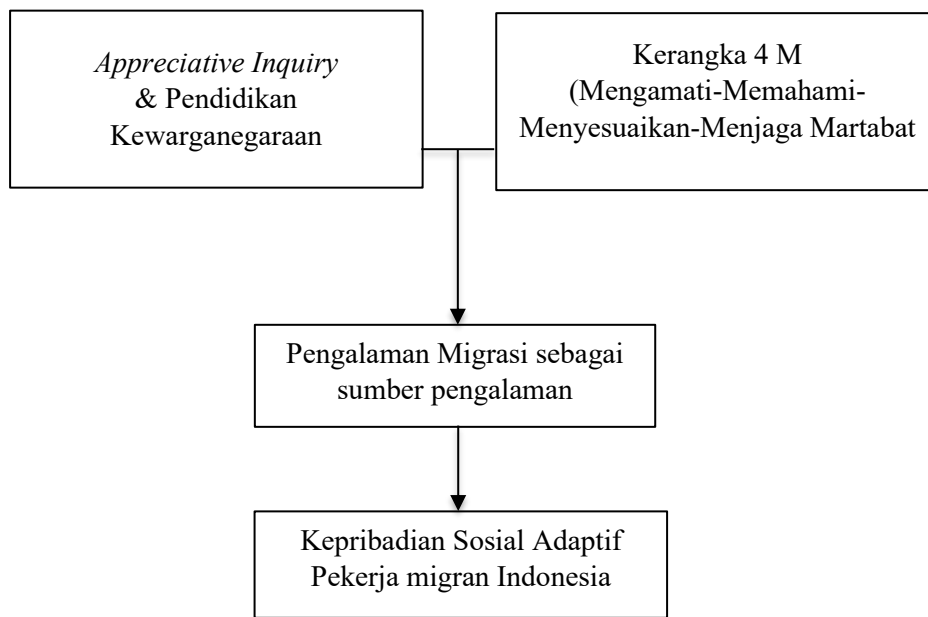
Banyak program pemberdayaan dimulai dengan memetakan masalah: apa yang kurang, apa yang belum berjalan, dan apa yang perlu diperbaiki. Pendekatan tersebut diperlukan, tetapi dapat menjadi terbatas ketika masyarakat terus-menerus ditempatkan melalui narasi kekurangan. Kritik serupa muncul dalam kajian mengenai pekerja domestik migran: Nalipay et al. (2022) menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian mengenai pekerja domestik migran cenderung berfokus pada persoalan dan kerentanan mereka, sementara atribut positif dan kekuatan yang mereka miliki relatif kurang memperoleh perhatian. Melalui pendekatan berbasis kekuatan, penelitian tersebut menunjukkan bahwa pekerja migran memiliki *character strengths* yang dapat berkembang melalui penggunaan kekuatan yang dimiliki serta dukungan lingkungan kerja. Temuan tersebut memberikan landasan penting untuk mengembangkan program yang tidak hanya bertanya mengenai persoalan yang dialami pekerja migran, tetapi juga mengenali kapasitas yang telah mereka bangun.

*Appreciative Inquiry* (AI) menawarkan titik berangkat yang berbeda. Cooperrider dan Whitney (2005) menempatkan pengalaman positif, kekuatan, dan kemungkinan masa depan sebagai sumber perubahan. Prosesnya dikembangkan melalui empat tahap, yaitu *Discover*, *Dream*, *Design*, dan *Destiny*. *Discover* digunakan untuk menemukan pengalaman dan kapasitas yang telah bekerja dengan baik; *Dream* untuk membayangkan keadaan yang diharapkan; *Design* untuk menyusun kemungkinan tindakan; dan *Destiny* untuk mengarahkan gagasan tersebut menuju praktik.

Dalam konteks pemberdayaan masyarakat Indonesia, Yudarwati (2019) menunjukkan bahwa *Appreciative Inquiry* dapat digunakan sebagai pendekatan *community engagement* yang menempatkan masyarakat sebagai aktor utama, sensitif terhadap konteks budaya, dan mendorong keterlibatan positif antara komunitas dan pihak lain. Kajian lanjutan Yudarwati (2023) menegaskan karakter *Appreciative Inquiry* sebagai metode engagement dan komunikasi pemberdayaan yang berfokus pada kekuatan, percakapan, berbagi cerita, keterlibatan inklusif, dan penciptaan makna bersama.

Bagi PMI, kekuatan *Appreciative Inquiry* terletak pada penghargaan terhadap pengalaman yang sudah mereka miliki. Seorang pekerja migran yang telah menjalani kehidupan di lingkungan berbeda selama bertahun-tahun hampir pasti telah mengembangkan berbagai cara untuk bertahan dan beradaptasi. Jika kegiatan hanya menanyakan masalah yang mereka hadapi, sebagian pengetahuan tersebut dapat tidak terlihat. Sebaliknya, pertanyaan mengenai pengalaman ketika mereka berhasil menyelesaikan kesalahpahaman, membangun hubungan yang baik, atau melewati situasi sulit dapat membuka ruang untuk mengenali kapasitas yang telah dimiliki.

Dalam kegiatan ini, proses tersebut kemudian dipertemukan dengan kerangka 4M: Mengamati, Memahami, Menyesuaikan, dan Menjaga Martabat. Kerangka 4M tidak ditempatkan sebagai teori baru yang berdiri sendiri, melainkan sebagai kerangka praktis yang dikembangkan dalam kegiatan untuk membantu peserta merefleksikan proses adaptasi antarbudaya. Kerangka 4M dalam artikel ini tidak dimaksudkan sebagai model teoretis yang telah teruji. Dalam artikel ini, 4M diposisikan sebagai kerangka refleksi praktis (*practical reflective framework*) yang dikembangkan dalam kegiatan untuk membantu peserta membaca pengalaman adaptasi antarbudaya tanpa membuat klaim teoretis yang melampaui data. Secara konseptual, hubungan antarkomponen kegiatan dapat diringkas pada gambar 1. Alur tersebut menegaskan bahwa penguatan kepribadian sosial adaptif tidak harus dimulai dari daftar kekurangan peserta. Prosesnya dimulai dari pengalaman, kemudian pengalaman tersebut direfleksikan dan diberi kerangka sehingga dapat digunakan kembali dalam menghadapi situasi sosial yang berbeda.



**Gambar 1.** Hubungan Antarkomponen pada Penguatan Kepribadian Sosial Adaptif Pekerja Migran Indonesia Melalui Pendidikan Kewarganegaraan dan *Appreciative Inquiry*

### 3. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam skema Pengabdian kepada Masyarakat Kolaboratif Internasional ALPTKNI dengan sasaran Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong. Kegiatan utama dilaksanakan pada 12 Juli 2026 di Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Hong Kong dengan melibatkan 55 orang PMI, termasuk peserta yang terhubung dengan Persatuan Mahasiswa Universitas Terbuka Hong Kong (Perma UTHK). Pelaksanaan kegiatan didahului oleh serangkaian persiapan sejak Februari 2026 yang meliputi penyusunan proposal, pematangan agenda, koordinasi tim dan mitra, pengembangan materi, penyesuaian metode, serta persiapan teknis pelaksanaan.

Program dirancang dengan pendekatan pembelajaran partisipatif berbasis pengalaman. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada karakteristik peserta sebagai orang dewasa yang telah memiliki pengalaman hidup dan bekerja dalam lingkungan lintas budaya. Karena itu, peserta tidak ditempatkan semata-mata sebagai penerima materi, tetapi sebagai individu yang membawa pengalaman, pengetahuan praktis, dan strategi adaptasi yang dapat menjadi sumber belajar bersama.

#### Pendekatan Pelaksanaan

Pendekatan utama yang digunakan adalah *Appreciative Inquiry* (AI), yaitu pendekatan berbasis kekuatan yang mengarahkan proses pembelajaran pada pengenalan pengalaman positif, kapasitas yang telah dimiliki, dan kemungkinan pengembangan pada masa mendatang. Pendekatan ini dipilih agar pembicaraan mengenai PMI tidak hanya

berpusat pada persoalan, kerentanan, dan kesulitan adaptasi, tetapi juga memberikan ruang bagi pengalaman keberhasilan yang telah mereka bangun selama hidup dan bekerja di Hong Kong.

Pelaksanaan kegiatan memadukan pemaparan materi secara singkat, diskusi interaktif, berbagi pengalaman, studi kasus, latihan *Appreciative Inquiry*, dan refleksi. Pola tersebut sesuai dengan rancangan kegiatan yang menempatkan peserta sebagai bagian aktif dari proses pembelajaran. Materi Pendidikan Kewarganegaraan disampaikan secara kontekstual dengan menghubungkan nilai-nilai kewarganegaraan dengan pengalaman sehari-hari PMI. Pembahasan tidak diarahkan pada penguasaan konsep kewarganegaraan secara formal, tetapi pada bagaimana tanggung jawab, penghormatan terhadap perbedaan, profesionalitas, kepatuhan terhadap aturan, komunikasi antarbudaya, dan penghargaan terhadap martabat manusia dipraktikkan dalam kehidupan migrasi.

### **Tahapan *Appreciative Inquiry***

Proses pembelajaran menggunakan empat tahap *Appreciative Inquiry*, yaitu *Discover*, *Dream*, *Design*, dan *Destiny*. Keempat tahap tersebut digunakan bukan sebagai prosedur yang kaku, melainkan sebagai alur untuk membantu peserta membaca kembali pengalaman mereka secara reflektif. Pelaksanaan keempat tahap tersebut berpijak pada tiga prinsip utama *Appreciative Inquiry*, yaitu berbasis kekuatan (*strength-based*), yang meyakini setiap individu memiliki inti positif (*positive core*) yang bisa dikembangkan; konstruksionisme sosial, yang berasumsi realitas dan budaya kerja terbentuk lewat cara individu berkomunikasi dan berinteraksi dengan sesama; serta inklusif dan kolaboratif, yang melibatkan banyak pihak untuk menciptakan pengetahuan bersama dan komitmen perubahan (Cooperrider & Whitney, 2005). Prinsip-prinsip inilah yang mendasari setiap tahap *Discover*, *Dream*, *Design*, dan *Destiny* yang dijalankan dalam kegiatan.

Pada tahap *Discover*, peserta diajak mengenali pengalaman ketika mereka mampu menghadapi perbedaan budaya, membangun komunikasi yang baik, menyelesaikan kesalahpahaman, atau menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan sosial di Hong Kong. Pengalaman tersebut menjadi titik awal untuk mengenali kapasitas adaptif yang sebenarnya telah dimiliki peserta. Tahap *Dream* mengarahkan peserta untuk membayangkan bentuk relasi sosial dan lingkungan kerja yang mereka harapkan. Peserta diajak memikirkan bagaimana hubungan yang saling menghargai dapat dibangun tanpa mengabaikan profesionalitas maupun martabat diri. Pada tahap *Design*, pengalaman dan harapan tersebut diterjemahkan ke dalam pilihan tindakan yang lebih konkret. Melalui diskusi dan studi kasus, peserta membicarakan cara menghadapi perbedaan kebiasaan, mengelola kesalahpahaman, memperbaiki komunikasi, dan menentukan respons yang sesuai ketika menghadapi situasi sosial yang tidak familiar.

Tahap *Destiny* diarahkan pada refleksi mengenai tindakan yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Fokusnya bukan pada komitmen yang bersifat abstrak, melainkan pada perilaku yang realistis, seperti tidak terburu-buru menilai perbedaan, memperbaiki cara berkomunikasi, lebih terbuka memahami kebiasaan orang lain, serta

menjaga penghargaan terhadap diri sendiri. Penggunaan keempat tahap tersebut sesuai dengan desain awal program yang memang menempatkan siklus *Discover–Dream–Design–Destiny* sebagai metode utama pelaksanaan kegiatan.

### **Kerangka 4M dalam Proses Pembelajaran**

Untuk membantu peserta menerjemahkan konsep adaptasi antarbudaya ke dalam tindakan yang mudah dipahami, kegiatan menggunakan kerangka 4M: Mengamati, Memahami, Menyesuaikan, dan Menjaga Martabat. Mengamati diarahkan pada kemampuan membaca lingkungan sebelum memberikan respons. Memahami menekankan upaya mencari konteks dan alasan di balik suatu perbedaan sebelum memberikan penilaian. Menyesuaikan berkaitan dengan kemampuan memilih cara berkomunikasi dan bertindak yang sesuai dengan lingkungan baru. Adapun Menjaga Martabat menegaskan bahwa proses adaptasi tidak seharusnya menghilangkan penghargaan terhadap diri sendiri, identitas, maupun nilai yang diyakini peserta. Kerangka 4M digunakan sebagai alat bantu refleksi, bukan sebagai instrumen pengukuran. Peserta diajak menghubungkan keempat tahap tersebut dengan pengalaman nyata yang mereka alami selama bekerja dan berinteraksi di Hong Kong.

### **Evaluasi melalui Wawancara dan Refleksi Peserta**

Evaluasi kegiatan dilakukan secara kualitatif melalui wawancara dan respons reflektif peserta setelah kegiatan. Evaluasi diarahkan untuk memperoleh gambaran mengenai bagaimana peserta memaknai kegiatan, bagian pembelajaran yang dianggap relevan, pengalaman yang muncul dalam proses diskusi, serta pengetahuan yang mereka identifikasi setelah mengikuti kegiatan. Wawancara dilakukan terhadap 7 orang peserta yang dipilih secara purposif dari 55 peserta kegiatan. Partisipan wawancara seluruhnya berjenis kelamin perempuan, berusia antara 29 hingga 40 tahun, dengan latar belakang pendidikan rata-rata Sekolah Menengah Atas (SMA), serta bekerja sebagai asisten rumah tangga dan perawat lansia (*caregiver*) di Hong Kong.

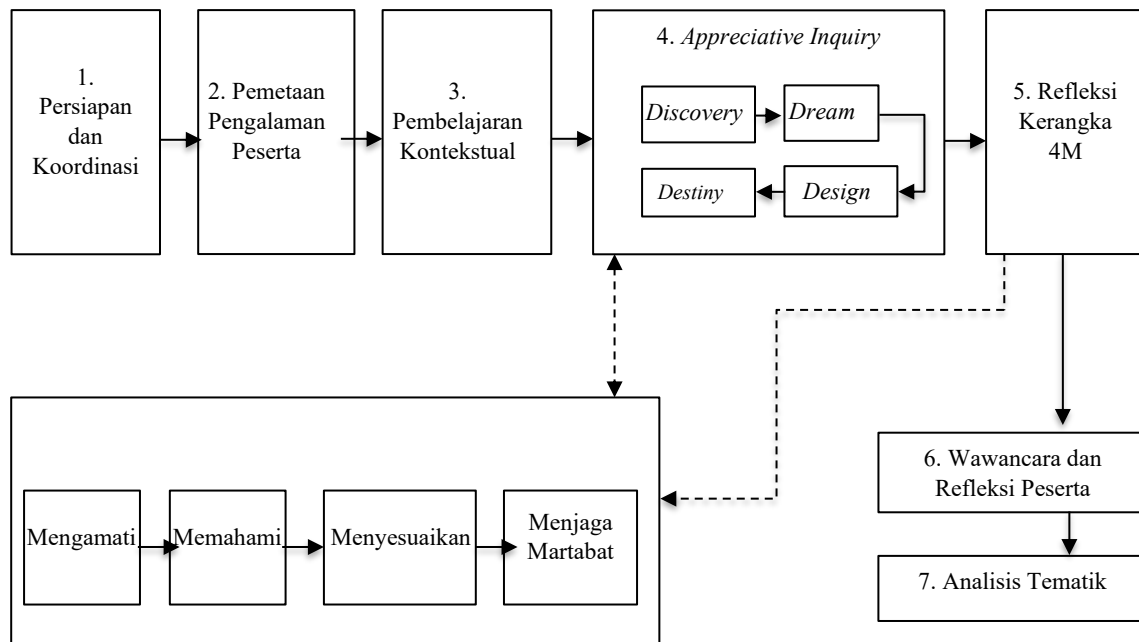
Pendekatan ini dipilih karena tujuan evaluasi bukan menghitung perubahan skor pengetahuan, tetapi menangkap pemaknaan peserta terhadap pengalaman belajar. Dengan demikian, hasil evaluasi tidak digunakan untuk menyimpulkan besarnya peningkatan pengetahuan atau perubahan perilaku peserta secara kuantitatif. Respons peserta dicatat dan dibaca secara tematik dengan memperhatikan gagasan yang muncul dari pernyataan mereka. Proses analisis dilakukan melalui tiga langkah: mengidentifikasi substansi utama dalam respons peserta, mengelompokkan respons berdasarkan kedekatan makna, dan menafsirkan tema tersebut dalam kaitannya dengan tujuan program serta kerangka konseptual yang digunakan. Langkah-langkah tersebut mengikuti prinsip umum analisis tematik dalam penelitian kualitatif, yaitu mengidentifikasi pola makna yang berulang dari data verbal peserta secara induktif, tanpa bertumpu pada instrumen pengukuran baku maupun pengujian hipotesis statistik.

Dari proses tersebut, beberapa tema yang menonjol kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan hasil dan pembahasan, terutama mengenai pengalaman sebagai sumber

belajar, pemaknaan terhadap kerangka 4M, fungsi ruang pertemuan antarpeserta, serta kebutuhan terhadap keberlanjutan kegiatan. Kutipan langsung peserta digunakan secara terbatas untuk mempertahankan suara dan pengalaman peserta dalam analisis. Pernyataan peserta tidak digunakan untuk melakukan generalisasi terhadap seluruh PMI di Hong Kong, tetapi sebagai data reflektif untuk memahami bagaimana kegiatan diterima dan dimaknai oleh peserta yang memberikan respons.

### Alur Pelaksanaan

Secara keseluruhan, metode pelaksanaan dapat diringkas pada gambar 2. Alur tersebut memperlihatkan bahwa proses pengabdian tidak berhenti pada penyampaian materi. Pengalaman peserta menjadi titik awal pembelajaran, kemudian direfleksikan melalui *Appreciative Inquiry* dan kerangka 4M, sebelum akhirnya dibaca kembali melalui wawancara dan respons peserta.



**Gambar 2.** Metode Pelaksanaan Penguatan Kepribadian Sosial Adaptif Pekerja Migran Indonesia Melalui Pendidikan Kewarganegaraan dan *Appreciative Inquiry*

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada 12 Juli 2026 di Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Hong Kong dengan melibatkan 55 orang Pekerja Migran Indonesia (PMI), termasuk peserta yang terhubung dengan Persatuan Mahasiswa Universitas Terbuka Hong Kong (Perma UTHK). Proses pembelajaran memadukan pemaparan materi, diskusi, berbagi pengalaman, studi kasus, dan refleksi dengan menggunakan pendekatan *Appreciative Inquiry*. Hasil kegiatan dalam artikel ini dibaca terutama dari

proses interaksi selama kegiatan, dokumentasi, serta wawancara dan respons reflektif peserta setelah kegiatan. Wawancara mendalam melibatkan 7 dari 55 peserta, seluruhnya perempuan, berusia 29–40 tahun, berpendidikan rata-rata SMA, dan bekerja sebagai asisten rumah tangga serta perawat lansia (*caregiver*).

Hasil wawancara tidak digunakan untuk mengukur peningkatan pengetahuan secara kuantitatif. Respons peserta digunakan untuk memahami bagian kegiatan yang dianggap bermakna, pengetahuan yang mereka identifikasi setelah kegiatan, serta bagaimana mereka memaknai ruang belajar yang terbentuk. Dari data tersebut muncul tiga tema utama, yaitu pengalaman migrasi sebagai sumber belajar, penerimaan terhadap kerangka 4M sebagai cara memahami adaptasi budaya, dan kebutuhan terhadap ruang belajar serta pertukaran pengalaman yang berkelanjutan. Pembahasan pada bagian ini dibaca melalui kerangka teoretis yang telah diuraikan pada Bagian 2, yaitu perspektif akulturasi Berry (2005) yang memandang adaptasi sebagai proses menegosiasikan keterlibatan dengan budaya baru tanpa kehilangan identitas asal, dipadukan dengan pendekatan *Appreciative Inquiry* (Cooperrider & Whitney, 2005) yang menempatkan pengalaman dan kekuatan yang telah dimiliki individu sebagai titik berangkat perubahan. Kepribadian sosial adaptif dalam artikel ini dipahami sebagai hasil dari negosiasi tersebut, yang tergambar melalui kerangka 4M sebagai alat bantu reflektif. Temuan wawancara pada bagian berikut karena itu selalu dibaca kembali melalui kerangka teoretis dan penelitian terdahulu yang relevan, bukan berdiri sendiri sebagai data lapangan semata.

### **Pengalaman Migrasi sebagai Sumber Belajar**

Selama kegiatan, pengalaman peserta justru menjadi salah satu bahan belajar yang paling hidup. Pembicaraan mengenai adaptasi tidak berhenti pada materi yang disampaikan narasumber. Ketika ruang diskusi dibuka, pengalaman bekerja dan hidup di Hong Kong menjadi bagian dari percakapan. Hal tersebut tercermin dalam respons salah seorang peserta setelah kegiatan, “Saya sangat senang dengan acara ini, selain dapat bersilaturahmi dengan teman-teman sesama PMI, kita juga dapat bertukar cerita, pengalaman. Apalagi narasumber memberikan kita pengetahuan baru tentang konsep 4M dalam proses adaptasi budaya.”

Dari pernyataan itu terlihat bahwa peserta memperoleh pembelajaran dari dua arah. Pertama, terdapat pengetahuan yang diperoleh melalui materi kegiatan, khususnya mengenai konsep 4M. Kedua, terdapat pembelajaran yang muncul melalui perjumpaan dengan sesama PMI dalam bentuk pertukaran cerita dan pengalaman, yang menarik, peserta tidak hanya mengingat materi narasumber, tetapi juga menilai pertukaran pengalaman dengan sesama PMI sebagai bagian penting dari kegiatan. Kehidupan sebagai pekerja migran telah mempertemukan mereka dengan berbagai situasi yang membutuhkan penyesuaian: memahami kebiasaan pemberi kerja, menghadapi perbedaan pola komunikasi, mengelola kesalahpahaman, maupun membangun hubungan sosial dalam lingkungan yang berbeda dari Indonesia. Pengalaman tersebut menghasilkan pengetahuan praktis yang tidak selalu diperoleh melalui pendidikan formal.

Temuan ini sejalan dengan Anggaunitakiranantika (2021) yang menunjukkan bahwa jaringan sosial PMI di Hong Kong dibangun melalui interaksi, kepercayaan, dan resiprositas serta menjadi bagian dari strategi mereka menjalani kehidupan migrasi. Oktavianus dan Lin (2023) juga menunjukkan bahwa jaringan *storytelling* melalui relasi interpersonal, organisasi komunitas, dan media dapat menjadi sumber dukungan bagi pekerja domestik migran Indonesia di Hong Kong. Dalam konteks kegiatan ini, pertemuan antarpeserta memberikan kesempatan agar pengalaman yang sebelumnya bersifat personal dapat dibicarakan dan menjadi bahan pembelajaran bersama. Bedanya, jaringan pada studi-studi tersebut umumnya terbentuk secara spontan dalam keseharian, sedangkan pada kegiatan ini pertukaran pengalaman terjadi karena sengaja difasilitasi lewat ruang diskusi terstruktur dalam kerangka *Appreciative Inquiry*. Peserta, dengan demikian, bukan sekadar penerima materi. Mereka membawa pengetahuan yang terbentuk melalui pengalaman. Posisi fasilitator kemudian bukan menggantikan pengetahuan tersebut, tetapi membantu menyediakan konsep dan ruang refleksi agar pengalaman dapat dibaca kembali secara lebih sistematis.

### **Memahami Adaptasi melalui Kerangka 4M**

Tema berikutnya berkaitan dengan cara peserta menangkap kerangka 4M: Mengamati, Memahami, Menyesuaikan, dan Menjaga Martabat. Penyebutan 4M secara spontan dalam wawancara menunjukkan bahwa kerangka tersebut merupakan salah satu bagian kegiatan yang diingat dan dipersepsikan peserta sebagai pengetahuan baru. Dalam kegiatan ini, 4M digunakan sebagai kerangka refleksi praktis untuk membantu peserta memahami proses adaptasi antarbudaya. Mengamati merupakan langkah awal untuk membaca lingkungan sebelum memberikan respons. Dalam kehidupan lintas budaya, perilaku yang terasa tidak biasa tidak selalu dapat langsung dinilai menggunakan kebiasaan budaya asal. Kemampuan mengamati memberi kesempatan kepada individu untuk mengenali pola komunikasi, aturan, dan kebiasaan lingkungan baru. Memahami membawa proses tersebut satu langkah lebih jauh. Peserta didorong untuk mencari konteks di balik perbedaan sebelum memberikan penilaian. Prinsip yang dibangun sederhana: berbeda tidak selalu berarti salah. Kemampuan memahami membantu seseorang bergerak dari kecenderungan untuk segera menilai menuju kesediaan mencari alasan di balik perilaku atau kebiasaan yang berbeda.

Menyesuaikan berkaitan dengan kemampuan menentukan respons yang sesuai setelah konteks dipahami. Penyesuaian tidak berarti menerima seluruh kebiasaan atau tuntutan lingkungan tanpa pertimbangan. Ia merupakan kemampuan memilih cara berkomunikasi dan bertindak yang memungkinkan seseorang menjalankan kehidupan secara efektif dalam lingkungan baru. Proses ini tergambar dalam pernyataan salah seorang peserta, “Di awal-awal bekerja di sini, adaptasi kami yang paling berat adalah tentang bahasa dan budaya kerja, orang Hongkong lebih disiplin dan cepat, sementara kita lebih santai, nah kini saya lebih cepat bekerjanya.” Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa Menyesuaikan berlangsung secara bertahap. Peserta pada

mulanya mengalami benturan ritme kerja antara kebiasaan asal dan tuntutan lingkungan baru, kemudian secara sadar mengubah caranya bekerja tanpa kehilangan pemahaman terhadap dirinya sendiri. Proses ini menegaskan bahwa penyesuaian bukan sekadar mengikuti tuntutan lingkungan, melainkan hasil dari pengamatan dan pemahaman yang telah dilakukan sebelumnya.

Tahap terakhir, Menjaga Martabat, menegaskan batas penting dalam proses adaptasi. Penyesuaian terhadap lingkungan baru tidak seharusnya menghilangkan penghargaan terhadap diri sendiri. PMI dapat belajar dari budaya lain, mengikuti aturan yang berlaku, dan menyesuaikan cara berkomunikasi tanpa harus memandang identitas asalnya sebagai sesuatu yang lebih rendah. Dengan demikian, 4M menempatkan adaptasi sebagai proses yang sadar:

Mengamati → Memahami → Menyesuaikan → Menjaga Martabat

Kerangka tersebut memiliki keterkaitan dengan perspektif akulturasi Berry (2005), terutama gagasan bahwa keterlibatan dalam budaya baru tidak harus berakhir pada hilangnya identitas asal. Dalam konteks PMI, adaptasi justru membutuhkan kemampuan menegosiasikan keduanya. Hal ini juga menjadi relevan ketika dikaitkan dengan temuan Oktavianus (2025) mengenai pekerja domestik migran Indonesia di Hong Kong. Hambatan komunikasi yang mereka alami tidak hanya berkaitan dengan persoalan bahasa, tetapi dapat berkelindan dengan relasi kerja, jaringan sosial, diskriminasi, kemampuan melakukan advokasi diri, dan tekanan emosional. Karena itu, kecakapan adaptif perlu melampaui kemampuan berbicara dalam bahasa setempat. Kemampuan membaca konteks sosial dan menentukan respons menjadi sama pentingnya. Studi Oktavianus (2025) lebih banyak memotret hambatan dan kesulitan adaptasi PMI; kegiatan ini menambahkan sisi yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian-penelitian terdahulu, yaitu kemampuan peserta mengartikulasikan proses adaptasi secara reflektif melalui kerangka 4M. Meski demikian, data wawancara yang tersedia belum memadai untuk menyatakan bahwa 4M efektif sebagai model adaptasi. Temuan yang dapat dinyatakan adalah bahwa peserta yang diwawancarai mengidentifikasi 4M sebagai salah satu pengetahuan baru yang diperoleh dari kegiatan. Kerangka ini karena itu lebih tepat ditempatkan sebagai perangkat refleksi praktis yang dapat dikembangkan dan diuji lebih lanjut.

### **Adaptasi yang Tidak Menghilangkan Martabat**

Dari empat unsur 4M, Menjaga Martabat mempunyai posisi yang penting karena membedakan adaptasi dari kepatuhan pasif. Pekerja migran memang dituntut mampu menyesuaikan diri dengan aturan dan budaya lingkungan kerja, tetapi proses tersebut berlangsung dalam relasi sosial yang tidak selalu setara. Kecenderungan ini disadari oleh peserta sendiri. Salah seorang peserta menyampaikan, “Menurut saya, mengapa orang Hongkong lebih suka dengan PMI, salah satunya adalah karena kita lebih nurut dan pemalu, berbeda dengan pekerja migran lain yang lebih berani.” Pernyataan ini memperlihatkan bahwa citra positif yang melekat pada PMI di mata pemberi kerja tidak

selalu berangkat dari penghargaan, melainkan dari kepatuhan yang bersifat pasif. Jika adaptasi hanya dimaknai melalui kacamata tersebut, keberhasilan PMI berisiko diukur dari seberapa jauh mereka mampu bersikap patuh dan tidak menonjol, bukan dari kemampuan mereka membaca situasi dan mempertahankan diri. Di titik inilah Menjaga Martabat menjadi penting, yaitu mengingatkan bahwa kepatuhan bukan satu-satunya cara untuk diterima secara baik di lingkungan kerja.

Jika adaptasi hanya dimaknai sebagai kemampuan mengikuti lingkungan, keberhasilan pekerja migran dapat secara keliru diukur dari seberapa jauh mereka mampu menerima setiap tuntutan. Padahal, adaptasi juga membutuhkan kemampuan mempertahankan batas, penghargaan terhadap diri, dan kesadaran terhadap posisi dirinya sebagai manusia yang memiliki hak dan martabat. Choy et al. (2022) menunjukkan bahwa pekerja domestik migran perempuan di Hong Kong dapat menghadapi eksploitasi dan ketimpangan relasi kerja, sementara Sumerlin et al. (2025) menemukan bahwa diskriminasi berkaitan dengan stres dan kesehatan mental serta bahwa dukungan sosial memiliki fungsi protektif. Karena itu, menyesuaikan diri perlu dibedakan dari penerimaan pasif terhadap kondisi yang merugikan. Temuan Choy et al. (2022) dan Sumerlin et al. (2025) sejalan dengan pengakuan peserta dalam kegiatan ini mengenai risiko kehilangan jati diri akibat kepatuhan berlebihan. Bedanya, kegiatan ini tidak berhenti pada pemetaan risiko itu; Menjaga Martabat justru diperkenalkan secara aktif kepada peserta sebagai bagian dari proses pemberdayaan.

Menyesuaikan diri dan menjaga martabat, dalam pengertian ini, bukan dua pilihan yang harus dipertentangkan. Keduanya justru perlu berjalan bersama. Gagasan tersebut membuat konsep adaptasi dalam kegiatan ini berbeda dari sekadar “menjadi seperti masyarakat setempat”. Tujuan adaptasi bukan menghilangkan perbedaan, tetapi mengembangkan kemampuan hidup secara efektif di tengah perbedaan. Kesadaran akan risiko kehilangan batas ini turut disampaikan oleh peserta sendiri, “Kami akui, bahwa ada juga beberapa PMI yang seolah kehilangan jati diri sebagai orang Indonesia, makanya pelatihan ini sangat diperlukan, agar kami diingatkan kembali.”

Pengakuan ini memperkuat argumen bahwa Menjaga Martabat bukan sekadar konsep normatif, melainkan kebutuhan yang dirasakan langsung oleh sebagian PMI dalam kehidupan sehari-hari mereka. Kegiatan semacam ini, dengan demikian, berfungsi sebagai ruang penguatan bagi peserta untuk secara berkala merefleksikan kembali identitas dan nilai-nilai yang mereka pegang, alih-alih dipahami sebagai kegagalan individual PMI dalam beradaptasi. Di sinilah Pendidikan Kewarganegaraan memperoleh relevansi yang lebih konkret. Nilai kewarganegaraan tidak berhenti pada pengetahuan mengenai negara atau simbol kebangsaan, tetapi hadir dalam cara seseorang memperlakukan orang lain, menghormati aturan, menjalankan tanggung jawab, menyelesaikan perbedaan, dan mempertahankan penghargaan terhadap dirinya.

## Pendidikan Kewarganegaraan dalam Kehidupan Sehari-hari PMI

Kehidupan PMI di luar negeri memperlihatkan bahwa kewarganegaraan juga dijalani melalui praktik sehari-hari. Mereka tetap merupakan warga Indonesia, tetapi kehidupan sosial dan pekerjaan berlangsung dalam lingkungan budaya serta sistem sosial negara lain. Kondisi tersebut membuat identitas kewarganegaraan tidak cukup dibicarakan melalui simbol kebangsaan. Bagi PMI, kewarganegaraan justru berhadapan langsung dengan persoalan bagaimana hidup bersama orang yang berbeda.

Profesionalitas dalam bekerja, menghormati perbedaan, menaati aturan, membangun komunikasi yang baik, dan menjaga kepercayaan dapat dibaca sebagai praktik kewarganegaraan dalam ruang transnasional. Pandangan tersebut sejalan dengan Banks (2008) yang menempatkan kemampuan hidup dalam keberagaman sebagai salah satu persoalan penting pendidikan kewarganegaraan dalam masyarakat global. Kajian Kim (2024) juga menunjukkan bahwa pengalaman transnasional dapat membentuk praktik kewarganegaraan yang berpusat pada *belonging*, *caring*, dan *community building* melintasi batas negara.

Cara pandang ini juga membantu menempatkan gagasan “PMI sebagai Duta Bangsa” secara lebih manusiawi. PMI tidak perlu dibebani dengan tuntutan untuk selalu menjadi representasi ideal Indonesia. Namun, interaksi sehari-hari mereka memang menjadi salah satu ruang tempat orang lain berjumpa dengan warga Indonesia. Karena itu, menjaga martabat bangsa dapat dimulai dari sesuatu yang sederhana: bekerja secara bertanggung jawab, menghormati orang lain, tidak cepat menghakimi perbedaan, menjaga kepercayaan, dan tetap menghargai dirinya sendiri. Dengan perspektif demikian, Pendidikan Kewarganegaraan hadir sebagai cara membaca pengalaman migrasi melalui nilai kewarganegaraan.

## *Appreciative Inquiry* dan Pengakuan terhadap Kapasitas Peserta

Penggunaan *Appreciative Inquiry* membuat proses kegiatan tidak berangkat dari daftar kekurangan peserta, melainkan dari pengalaman yang telah mereka miliki. Pada tahap *Discover*, peserta mengenali pengalaman yang telah dijalani; *Dream* mengarahkan perhatian pada bentuk hubungan sosial yang diharapkan; *Design* membawa refleksi menuju kemungkinan tindakan; dan *Destiny* menghubungkannya dengan kehidupan setelah kegiatan. Pengalaman peserta pun ikut menjadi bagian resmi dari proses belajar, bukan hanya informasi tambahan dari narasumber.

Pendekatan ini sejalan dengan Yudarwati (2019, 2023) yang menunjukkan bahwa *Appreciative Inquiry* dalam *community engagement* dapat mengembangkan proses yang lebih berpusat pada masyarakat melalui percakapan, berbagi cerita, dan pengakuan terhadap kapasitas komunitas. Prinsip tersebut penting dalam kegiatan ini karena narasi mengenai pekerja migran sering kali didominasi persoalan kerentanan. Kerentanan tentu tidak boleh diabaikan, tetapi melihat PMI hanya melalui kerentanan berisiko menutupi kapasitas yang telah mereka bangun, seperti kemampuan beradaptasi, bertahan, membangun jejaring, dan menyelesaikan persoalan. Dengan demikian, *Appreciative*

*Inquiry* dalam kegiatan ini tidak digunakan untuk menyangkal masalah, tetapi untuk memulai pemberdayaan dari sesuatu yang telah dimiliki peserta.

### **Ruang Perjumpaan sebagai Bagian dari Pemberdayaan**

Wawancara juga menangkap keinginan peserta agar kegiatan serupa diadakan kembali. Seorang peserta menyampaikan, “Sering-sering membuat acara seperti ini ya, Bu, kami pasti datang.” Ungkapan yang singkat itu memberi gambaran tentang penerimaan peserta terhadap kegiatan. Respons tersebut tidak dapat digunakan sebagai bukti keberhasilan jangka panjang program ataupun perubahan perilaku. Namun, ia menunjukkan adanya minat terhadap keberlanjutan ruang belajar serupa. Jika pernyataan tersebut dibaca bersama respons peserta sebelumnya yang menekankan kesempatan bersilaturahmi dan bertukar pengalaman menunjukkan bahwa pertemuan dengan sesama PMI merupakan bagian yang dihargai dalam kegiatan.

Hal ini sejalan dengan temuan Baig dan Chang (2020) mengenai pentingnya jaringan informal, khususnya teman dan keluarga, dalam memberikan dukungan emosional kepada pekerja domestik migran di Hong Kong. Oktavianus dan Lin (2023) menunjukkan bahwa jejaring storytelling dapat menjadi saluran dukungan informasional, emosional, dan instrumental. Huang (2026) juga menemukan bahwa pertemuan pekerja domestik migran dengan teman pada waktu luang memiliki makna penting bagi dukungan sosial dan rasa memiliki. Namun, jaringan sosial tidak selalu sepenuhnya protektif; Oktavianus (2026) menunjukkan bahwa narasi negatif dan diskriminasi yang beredar dalam jaringan tertentu juga dapat memperkuat stigma. Dengan demikian, ruang perjumpaan antarpeserta perlu dirancang bukan hanya sebagai tempat berkumpul, tetapi sebagai ruang belajar yang aman, reflektif, dan saling menguatkan. Penelitian-penelitian tersebut umumnya mengamati jaringan sosial yang terbentuk secara alami dalam keseharian PMI. Kegiatan ini menunjukkan bahwa ruang perjumpaan yang sengaja dirancang lewat program pengabdian bisa menghasilkan fungsi dukungan sosial yang serupa, sekaligus menekan risiko penguatan stigma seperti temuan Oktavianus (2026), karena arahnya memang difasilitasi secara reflektif.

Respons tersebut sekaligus memberi petunjuk untuk keberlanjutan program. Penguatan kapasitas PMI tidak selalu harus berbentuk pelatihan besar dan formal. Forum diskusi berkala, kelas tematik singkat, ruang berbagi pengalaman, maupun pendampingan melalui komunitas dapat menjadi alternatif yang lebih dekat dengan kehidupan peserta. Keberlanjutan dalam konteks ini adalah menjaga tersedianya ruang tempat PMI dapat bertemu, bertukar pengalaman, dan belajar bersama.

### **Dari Pengalaman Individual Menuju Pengetahuan Kolektif**

Peserta datang dengan pengalaman individual mengenai kehidupan migrasi. Ketika kegiatan menyediakan ruang untuk berbicara, pengalaman tersebut dapat dipertukarkan dengan peserta lain. *Appreciative Inquiry* membantu menempatkan pengalaman sebagai sumber kekuatan, sementara 4M menyediakan bahasa sederhana untuk merefleksikan proses adaptasi. Pada bagian inilah nilai penting kegiatan terlihat. Pengetahuan tidak

bergerak hanya dari perguruan tinggi kepada masyarakat. Perguruan tinggi membawa konsep dan kerangka refleksi, sementara PMI membawa pengalaman yang tidak dapat digantikan oleh teori. Pertemuan keduanya memungkinkan berlangsungnya proses pembelajaran yang lebih setara.

Pernyataan peserta mengenai kesempatan “bertukar cerita dan pengalaman” menjadi penting dalam konteks ini. Pengalaman yang semula hanya dimiliki seseorang dapat didengar, dibandingkan, dan dimaknai oleh orang lain. Dengan demikian, pengalaman individual memiliki peluang untuk berkembang menjadi pengetahuan yang dapat dibagikan dalam komunitas. Proses tersebut menunjukkan pergeseran dari pola transfer pengetahuan menuju pembentukan pengetahuan bersama. Pergeseran tersebut tidak berarti menghapus peran akademisi, tetapi mengubah hubungan pembelajaran: akademisi tidak menjadi satu-satunya pemilik pengetahuan dan masyarakat tidak diposisikan sebagai ruang kosong yang harus diisi.

Bagi praktik pengabdian kepada masyarakat, hal ini membawa konsekuensi yang cukup mendasar. Keberhasilan kegiatan tidak semata ditentukan oleh seberapa banyak materi yang berhasil disampaikan, tetapi juga oleh sejauh mana kegiatan mampu menyediakan ruang agar masyarakat mengenali pengetahuannya sendiri, mempertemukannya dengan perspektif baru, dan menggunakannya untuk membaca kembali pengalaman hidupnya. Dalam konteks PMI di Hong Kong, proses tersebut memperlihatkan bahwa penguatan kepribadian sosial adaptif dapat dimulai bukan dari pertanyaan “apa yang belum dimiliki PMI?”, melainkan dari pertanyaan yang berbeda: “pengalaman apa yang telah mereka miliki, dan bagaimana pengalaman tersebut dapat menjadi sumber belajar bersama?”

## 5. KESIMPULAN

Kegiatan ini menunjukkan bahwa pengalaman migrasi dapat menjadi modal pemberdayaan bagi PMI di Hong Kong ketika tersedia ruang untuk menceritakan, merefleksikan, dan membagikannya kepada orang lain. *Appreciative Inquiry* menempatkan pengalaman, cara bertahan, dan kemampuan membangun relasi peserta sebagai titik berangkat pembelajaran, sementara kerangka 4M (Mengamati, Memahami, Menyesuaikan, Menjaga Martabat) memberi bahasa sederhana untuk merefleksikannya sekaligus menghubungkannya dengan Pendidikan Kewarganegaraan dalam kehidupan sehari-hari sebagai warga Indonesia di ruang transnasional. Respons peserta menunjukkan bahwa ruang belajar semacam ini layak dilanjutkan tanpa harus berbentuk pelatihan formal, dan pada kegiatan berikutnya wawancara perlu dilakukan lebih sistematis serta melibatkan lebih banyak peserta. Kontribusi utama kegiatan ini karena itu bukan klaim perubahan perilaku dari satu kali pertemuan, melainkan temuan bahwa pengalaman migrasi dapat menjadi sumber belajar dan pemberdayaan kolektif.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Anggaunitakiranantika, A. (2021). Social networks: The survival strategy of Indonesian migrant workers in Hong Kong. *Komunitas: International Journal of Indonesian Society and Culture*, 13(1), 100–107. <https://doi.org/10.15294/komunitas.v13i1.27021>
- Baig, R. B., & Chang, C. W. (2020). Formal and informal social support systems for migrant domestic workers. *American Behavioral Scientist*, 64(6), 784–801. <https://doi.org/10.1177/0002764220910251>
- Banks, J. A. (2008). Diversity, group identity, and citizenship education in a global age. *Educational Researcher*, 37(3), 129–139. <https://doi.org/10.3102/0013189X08317501>
- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697–712. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>
- Choy, C. Y., Chang, L., & Man, P. Y. (2022). Social support and coping among female foreign domestic helpers experiencing abuse and exploitation in Hong Kong. *Frontiers in Communication*, 7, Article 1015193. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2022.1015193>
- Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (2005). *Appreciative inquiry: A positive revolution in change*. Berrett-Koehler Publishers.
- Dávila, L. T. (2021). Newcomer refugee and immigrant youth negotiate transnational civic learning and participation in school. *British Educational Research Journal*, 47(4), 855–871. <https://doi.org/10.1002/berj.3702>
- Garabiles, M. R., Mayawati, E. H., & Hall, B. J. (2022). Exploring resilience processes of Filipino migrant domestic workers: A multisystemic approach. *Journal of Community Psychology*, 50(7), 3122–3140. <https://doi.org/10.1002/jcop.22820>
- Huang, W.-J. (2026). Female migrant domestic workers' social support and sense of belonging through leisure. *Leisure Studies*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/02614367.2026.2620796>
- Kim, Y. (2024). Belonging, caring, and community building across the borders: Transnational feminist citizenship pedagogies of a migrant teacher. *Gender and Education*, 36(2), 148–166. <https://doi.org/10.1080/09540253.2023.2289957>
- Lai, A. H. Y., Zhao, Z. Z., Wei, S., Sun, J., & Leung, C. T. C. (2026). Bicultural resilience among foreign domestic workers in Hong Kong: The interplay of ethnic identity, perceived employer support, and sense of community belonging. *The British Journal of Social Work*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcag173>
- Nalipay, M. J. N., King, R. B., Garabiles, M. R., Capio, C. M., & Yeung, S. S. S. (2022). Migrant domestic workers' character strengths and the role of work-related factors: A strengths-based perspective. *International Journal of Psychology*, 57(4), 501–510. <https://doi.org/10.1002/ijop.12819>

- Oktavianus, J. (2025). Words apart: Unravelling the language barrier plight of migrant domestic workers in Hong Kong. *Language and Intercultural Communication*, 25(3), 349–364. <https://doi.org/10.1080/14708477.2025.2520971>
- Oktavianus, J. (2026). From connection to stigmatization: The influence of storytelling networks on perceived stigma and quality of life among migrant domestic workers in Hong Kong. *Social Science & Medicine*, 402, Article 119359. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2026.119359>
- Oktavianus, J., & Lin, W.-Y. (2023). Soliciting social support from migrant domestic workers' connections to storytelling networks during a public health crisis. *Health Communication*, 38(6), 1179–1188. <https://doi.org/10.1080/10410236.2021.1996675>
- Sawai, S., & Bose, C. (2024). Indonesian domestic workers: Hong Kong migrants' activism, value creation, and post-migration entrepreneurship. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2024.2415403>
- Sumerlin, T. S., Kim, J. H., Hui, A. Y.-K., Chan, D., Liao, T., Padmadas, S., Fong, E., & Chung, R. Y. (2024). Employment conditions and mental health of overseas female migrant domestic workers in Hong Kong: A parallel mediation analysis. *International Journal for Equity in Health*, 23, Article 8. <https://doi.org/10.1186/s12939-024-02098-3>
- Sumerlin, T. S., Kim, J. H., & Chung, R. Y. (2025). The role of stress and perceived social support in the association between perceived discrimination and mental health among migrant domestic workers in Hong Kong. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 27(5), 677–686. <https://doi.org/10.1007/s10903-025-01694-x>
- Yudarwati, G. A. (2019). Appreciative inquiry for community engagement in Indonesia rural communities. *Public Relations Review*, 45(4), Article 101833. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.101833>
- Yudarwati, G. A. (2023). Appreciative inquiry: Metode engagement dan komunikasi pemberdayaan masyarakat. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 174–179. <https://doi.org/10.24002/senapas.v1i1.7377>