

Dorongan Masyarakat Jawa Timur Menjadi Pekerja Migran Indonesia

Maulidyah Amalina Rizqi*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik,
Gresik, Indonesia, maulidyah@umg.ac.id

*Corresponding author

Abstract

Background - The unemployment rate in East Java province is below the national average and the poverty rate in East Java province has decreased from the previous year. However, the number of Indonesian migrant workers originating from East Java ranks first nationally.

Objectives - The aim of this research is to prove that there is a drive from within the community to become migrant workers. Researchers also want to find out what things make the people of East Java to become migrant workers.

Design/ Methodology/ Approach - This study uses a Descriptive-Qualitative paradigm approach, with data collection techniques in the form of interviews with active and non-active Indonesian migrant workers (ex immigrants).

Findings - Some of the elements that encourage people to become Indonesian immigrant workers are invitations from family, colleagues or friends, low income, economic improvement, living facilities and low education. Some of these elements are the encouragement or motivation of individuals to meet several needs in personal and social life and each individual wants to fulfill these needs in his life.

Conclusion - This research produced several elements that encouraged the people of East Java, especially to become Indonesian immigrant workers, namely invitations from family, colleagues or friends, low income in Indonesia, economic improvement, living facilities and low education. Some of these elements are the encouragement or motivation of individuals to fulfill several needs in personal and social life.

Research Implications - This research has important implications for the general public, Indonesian immigrant workers as well as for future research. The general public will know what things might happen when they become immigrant workers, and how the immigrants survive in other countries in order to improve their family's economic standard. Immigrant workers can meet their needs in life, while further researchers can dig deeper into other elements that encourage immigrant workers to work abroad.

Research Limitations - This research was conducted only in certain areas. The northern region is represented by the northern coastal area of Lamongan, the southern region is represented by Trenggalek Regency, the western region is represented by Ngawi Regency, and finally the eastern region is represented by Sumenep Regency and prioritizes the small island in Sumenep, namely Sapudi Island.

Keyword: Encouragement, Public, East, Java, Immigrant, Workers

Abstrak

LatarBelakang - Tingkat pengangguran di provinsi Jawa Timur dibawah rata-rata nasional dan juga tingkat kemiskinan provinsi Jawa Timur mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Namun demikian jumlah pekerja migran Indonesia yang berasal dari Jawa Timur menduduki peringkat pertama secara nasional.

Tujuan - Tujuan penelitian ini adalah ingin membuktikan adanya dorongan dari dalam diri masyarakat untuk menjadi pekerja migran. Peneliti juga ingin mencari tahu hal apa saja yang membuat masyarakat Jawa Timur untuk menjadi pekerja migran.

Desain /Metodologi /Pendekatan - Penelitian ini menggunakan pendekatan berparadigma Deskriptif-Kualitatif, dengan teknik pengambilan data berupa wawancara terhadap para pekerja migran Indonesia aktif maupun non aktif (ex imigran)

Diterima : 02 Juli 2023
Direview : 25 Juli 2023
Direvisi : 14 Agustus 2023
Disetujui : 16 Agustus 2023



Temuan - Beberapa unsur yang mendorong masyarakat menjadi pekerja imigran Indonesia adalah ajakan dari keluarga, rekan atau teman, pendapatan rendah, peningkatan ekonomi, fasilitas hidup dan pendidikan rendah. Beberapa unsur tersebut merupakan dorongan atau motivasi individu untuk memenuhi beberapa kebutuhan dalam kehidupan pribadi maupun sosial dan setiap individu ingin memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam kehidupannya.

Kesimpulan - Penelitian ini menghasilkan beberapa unsur yang mendorong masyarakat Jawa Timur khususnya untuk menjadi pekerja imigran Indonesia, yakni ajakan dari keluarga, rekan atau teman, pendapatan rendah di Indonesia, peningkatan ekonomi, fasilitas hidup dan pendidikan rendah. Beberapa unsur tersebut merupakan dorongan atau motivasi individu untuk memenuhi beberapa kebutuhan dalam kehidupan pribadi maupun sosial.

Implikasi Penelitian - Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi masyarakat umum, pekerja imigran Indonesia maupun untuk penelitian yang akan datang. Masyarakat umum akan mengetahui hal apa saja yang mungkin terjadi saat menjadi pekerja imigran, dan bagaimana cara para imigran itu untuk bertahan hidup dinegara lain demi meningkatkan taraf ekonomi keluarga. Pekerja imigran dapat memenuhi kebutuhan dalam hidupnya, sedangkan peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam unsur lain yang mendorong para pekerja imigran untuk bekerja di luar negeri.

Batasan Penelitian - Penelitian ini dilakukan hanya pada wilayah-wilayah tertentu. Wilayah utara diwakili area Lamongan pesisir utara, wilayah selatan diwakili oleh kabupaten Trenggalek, wilayah barat diwakili oleh kabupaten Ngawi, dan terakhir wilayah timur diwakili kabupaten Sumenep dan diutamakan pada pulau kecil di Sumenep yakni pulau Sapudi.

Kata Kunci: Dorongan, Masyarakat, Jawa, Timur, Pekerja, Imigran

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki jumlah penduduk lebih dari 250 juta jiwa. Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) jumlah penduduk Indonesia diproyeksikan sebanyak 275,77 juta jiwa pada tahun 2022. Jumlah tersebut naik 1,13% dibandingkan pada tahun lalu 2021 yang sebanyak 272,68 juta jiwa. Ratusan juta penduduk Indonesia tersebut terdiri dari beberapa peran,

sebagai pelajar, ibu rumah tangga, pekerja (tenaga Kerja), Wirausaha, purna kerja atau purna tugas (pensiun) bahkan ada juga yang masih menganggur.

Berdasarkan data dari badan pusat statistik terdapat perbandingan dan perubahan jumlah tenaga kerja dan pengangguran dari tahun 2021 ke 2022. Berikut dilampirkan data tersebut setiap bulan Agustus:

Tabel 1. Data Pekerja dan pengangguran

	Bekerja		Pengangguran	
	2021	2022	2021	2022
Prosentase %	93,51%	94,14%	6,49%	5,86%
Jumlah	131.050.520	135.296.710	9.102.050	8.425.930

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2022

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah masyarakat yang bekerja naik sebesar 0,63 % dari tahun sebelumnya, dan hal tersebut juga dibuktikan dengan

penurunan jumlah pengangguran. Dari 275,77 juta penduduk Indonesia per tahun 2022, terdapat 135.296.710 jiwa penduduk Indonesia yang memiliki peran sebagai



tenaga kerja aktif sedangkan jumlah pengangguran per agustus 2022 terdapat 8.425.930 jiwa. Data yang dipaparkan oleh peneliti diatas adalah data di tahun 2022, sedangkan di tahun 2021 jumlah tenaga kerja aktif lebih sedikit daripada tahun 2022.

Jumlah pengangguran di Indonesia masih menyentuh angka lebih dari delapan juta jiwa, hal ini menjadi salah satu alasan masyarakat Indonesia mencari lapangan kerja di luar negeri dengan menjadi pekerja migran Indonesia. Terbukti menurut BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) jumlah pekerja migran Indonesia hingga November tahun 2022 masih di angka 28.373 jiwa yang tersebar di beberapa negara yakni, Hongkong, Taiwan, Malaysia, Singapura, Saudi arabia, Jepang dan italia.

Mayoritas pekerja migran Indonesia bekerja di Malaysia dengan jumlah 9.808 jiwa. Sedangkan menurut Dataindonesia.id dan BP2MI untuk asal daerah pekerja migran Indonesia ini berasal dari jawa timur, jawa tengah, NTB, jawa barat, Sumatera Utara dan Lainnya. Menurut BP2MI jumlah pekerja migran Indonesia berdasarkan asal daerah yakni Jawa Timur sebanyak 6.119 jiwa, Jawa Tengah sebanyak 5.691 jiwa, NTB sebanyak 5.073 Jiwa, jawa Barat sebanyak 4.662 jiwa dan Sumatera Utara sebanyak 2.378 dan Provinsi lainnya sebanyak 4.550 Jiwa.

Data diatas menunjukkan bahwa provinsi jawa timur menduduki posisi teratas bahkan selama tahun 2022 jawa timur selalu menduduki jumlah pekerja migran terbanyak. Tingginya jumlah pekerja migran yang berasal dari jawa timur menunjukkan bahwa minat atau keinginan masyarakat Jawa Timur untuk menjadi pekerja migran cukup banyak. Selain data diatas tingkat pengangguran di provinsi jawa timur juga tidak terlalu jauh dari rata-rata nasional. Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) data pengangguran nasional per agustus 2022 adalah 5.86% dan jawa timur memiliki tingkat pengangguran sebesar 5,49%. Data pengangguran jawa timur hanya selisih 0,35% dari data nasional. Tingkat kemiskinan di provinsi jawa timur mengalami penurunan dari tahun 2021. Kemiskinan provinsi jawa timur sebesar 11,40% di tahun 2021, sedangkan di tahun 2022 menurun menjadi 10,38%.

Beberapa data diatas menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di provinsi jawa timur dibawah rata-rata nasional dan juga tingkat kemiskinan provinsi jawa timur mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Namun demikian jumlah pekerja migran Indonesia yang berasal dari jawa timur menduduki peringkat pertama secara nasional. Proposisi sementara peneliti adalah banyak dari masyarakat jawa timur ingin menjadi pekerja migran

karena ingin mendapatkan pencapaian pendapatan yang tinggi. Proposisi ini terbentuk juga dikarenakan data Pendidikan akhir masyarakat Jawa Timur yang cukup rendah. Dikatakan rendah dikarenakan hanya 7,31% penduduk yang mengenyam Pendidikan di perguruan tinggi sedangkan lulusan sekolah dasar menduduki posisi teratas, sebanyak 27,02%. Lebih menyedihkan lagi adalah sebanyak 22,02% penduduk Jawa Timur tidak memiliki Ijazah.

Kemungkinan besar faktor Pendidikan yang rendah membuat para masyarakat Jawa Timur memilih menjadi pekerja migran Indonesia. Namun kembali lagi ini hanyalah sebuah proposisi yang perlu dibuktikan. Menurut Sekarimah (2017) bahwa keadaan ekonomi keluarga TKI mengalami ketidakseimbangan antara penghasilan dan kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga mengambil keputusan untuk bekerja menjadi TKI di luar negeri yang menjadi alternatif yang sangat menjanjikan. Setelah kembalinya dari bekerja menjadi TKI, kebutuhan dasar keluarga TKI dapat dipenuhi sehingga menjadikan mereka manusia yang lebih baik dalam aspek ekonomi atau non ekonomi lainnya seperti aspek sosial, budaya, keamanan dan psikologi.

Menurut Rizqi (2018) faktor yang menjadikan masyarakat menjadi tenaga kerja Indonesia adalah orang-orang yang

ada di sekitarnya, rendah nya Pendidikan, ekonomi keluarga dan lingkungan internal maupun eksternal. Sedangkan menurut Husniawati (2019) terdapat empat faktor yang mempengaruhi motivasi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri di Kabupaten Lombok Timur, yaitu kebutuhan, harapan pribadi, kondisi ekonomi keluarga, dan kondisi lingkungan masyarakat.

Berbagai hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil yang variatif terhadap motivasi masyarakat yang menjadi tenaga kerja Indonesia (TKI). Maka penelitian ini ingin membuktikan adanya dorongan dari masyarakat untuk menjadi pekerja migran. Peneliti juga ingin mencari tahu hal apa saja yang membuat masyarakat Jawa Timur untuk menjadi pekerja migran.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Motivasi

Motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi

didalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahannya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008:134)

Berikut ini berbagai macam teori motivasi menurut para pakarnya yaitu: Maslow (teori hierarki kebutuhan), McClelland (teori motivasi prestasi), McGregor (teori X dan Y), teori motivasi Herzberg, dan Teori ERG Aldefefer. Berikut penjelasannya:

Teori Motivasi Maslow

Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*), Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*), Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya

kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

- c. Kebutuhan sosial (*social-need*), Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*), Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan



potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Motivasi Maslow diatas adalah teori motivasi yang bersifat umum atau general, sedangkan persamaan di dalam dunia kerja dengan teori motivasi Maslow tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang pertama dan utama yang wajib dipenuhi oleh tiap individu. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang, ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini
- b. Kebutuhan keamanan atau perlindungan, tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya.
- c. Kebutuhan kebersamaan atau sosial, tiap individu senantiasa perlu pergaulan dengan sesamanya.
- d. Kebutuhan penghormatan atau penghargaan, tiap individu melakukan pekerjaan atau kegiatan yang memungkinkan ia

mendapatkan penghormatan dan penghargaan masyarakat.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.

Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Robbins (2011:232), (McClelland's theory of need) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya.

Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*) : dorongan untuk

melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi.

Dari hasil penelitiannya terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di

mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.

Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah (Robbins, 2011)

Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori motivasi yang menggabungkan internal dan eksternal dikembangkan oleh Mc. Gregor. Telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori itu disebut teori X dan Y. Teori tradisional terkait kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori X menurut Reksomadiprojo dan Handoko (2002).

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- b. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan

hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemamuan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada orgaisasi. Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya. Anggapan dasar teori Y adalah:

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang besar dalam kecedikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

Teori Motivasi dari Herzberg

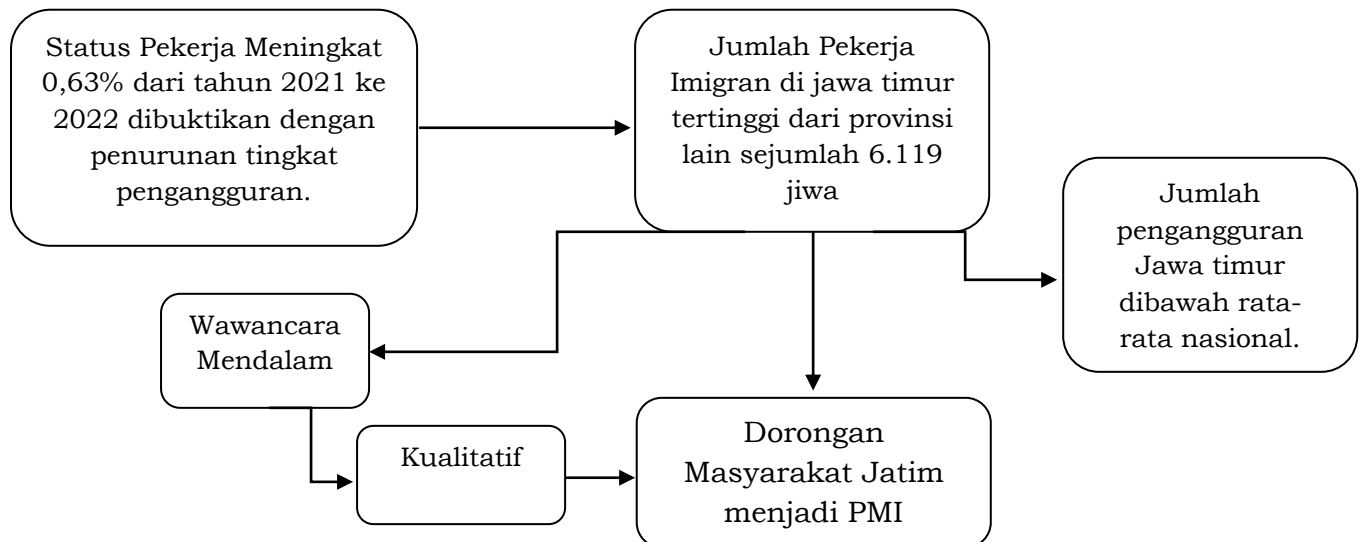
Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M-H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu "motivasi". Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab.

Kelompok faktor kedua adalah "iklim baik" dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji. Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor "iklim baik" tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor "motivasi".

Berikut digambarkan alur fikir dalam penelitian ini, yang berawal dari data pekerja meningkat dan jumlah pengangguran yang menurun dari tahun 2021-2022 namun jumlah pekerja imigran di jawa timur masih menjadi pelopor tertinggi diantara provinsi lainnya bahkan jumlah pengangguran di jawa timur

memiliki rata-rata dibawah rata-rata nilai pengangguran secara nasional, hal ini yang membuat peneliti ingin meneliti lebih

dalam dorongan apa saja yang membuat masyarakat ingin menjadi pekerja imigran Indonesia.



Gambar 1: Model Alur Fikir Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan berparadigma Kualitatif, menurut Bogdan dan Taylor dalam kutipan dari Moleong (2006) Metode Penelitian Kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati. Semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti. Fatchan (2011) penelitian kualitatif berasaskan latar "alamiah" yang berarti kajian dilakukan bersifat holistik pada suatu gejala individu atau kelompok masyarakat tertentu dalam konteks tertentu.

Alasan menggunakan metode ini adalah peneliti akan terlibat langsung terhadap apa yang diteliti dan juga melibatkan diri terhadap obyek yang diteliti, tetapi peneliti tidak perlu ikut campur untuk melakukan perubahan di dalamnya tentang apa yang ada dan terjadi dalam subyek dan konteks penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan desain kasus tunggal holistic, desain ini untuk melakukan eksplorasi secara mendalam (spesifik) tentang kejadian tertentu atau beberapa peristiwa dari sebuah fenomena. Penelitian ini hanya berfokus pada sejumlah kecil kejadian yang diselidiki secara mendalam dalam satu rentang waktu, dan dalam penelitian ini hanya

terfokus pada hal-hal yang mendorong masyarakat Jawa Timur untuk menjadi pekerja migran Indonesia.

Penelitian ini hanya menggunakan teknik pengumpulan data dengan Metode Wawancara secara luring maupun daring. Penelitian ini dilakukan berdasarkan arah wilayah di Jawa Timur dari utara ke selatan dan dari barat ke timur. Wilayah utara diwakili area Lamongan pesisir utara, wilayah selatan diwakili oleh Kabupaten Trenggalek, wilayah barat diwakili oleh Kabupaten Ngawi, dan terakhir wilayah timur diwakili Kabupaten Sumenep dan diutamakan pada pulau-pulau kecil di Sumenep. Penentuan informan peneliti menggunakan snowball sistem dari setiap wilayah. Pemilihan ini bukan tanpa alasan, peneliti ingin mencari informasi yang banyak dan juga dalam terhadap seluruh informan. Informan dapat PMI (pekerja migran Indonesia) yang masih aktif, sudah purna dan yang ingin berangkat.

Penelitian ini menggunakan tahapan analisis data Sugiyono (2008) dapat dilakukan dengan beberapa tahapan diantaranya: “Mengumpulkan data dengan analisis data, hasil pengumpulan data tersebut tentu saja perlu direduksi (*data reduction*), yaitu dengan mengikhtikarkan hasil pengumpulan data selengkap mungkin dan memilahnya ke dalam satuan konsep tertentu, kategori tertentu dan tema tertentu. Seperangkat hasil reduksi

data juga perlu diorganisasikan ke dalam satu bentuk tertentu (*display data*) sehingga terlihat sosok secara lebih utuh, *display data* tersebut sangat diperlukan untuk memudahkan upaya pemaparan dan penegasan kesimpulan (*conclusion*)”.

Dalam penelitian kualitatif rawan sekali data yang diperoleh terjadi bias. Hal tersebut wajar adanya, karena yang dicari adalah kata-kata sehingga tidak mustahil terdapat kata-kata keliru yang tidak sesuai antara yang di katakan dengan keadaan yang sesungguhnya. Guna menjaga keabsahan data dalam penelitian, maka digunakan pemeriksaan keabsahan data, dalam penelitian ini menggunakan Teknik triangulasi sumber sebagai salah satu cara memvalidasi data hasil dari wawancara. Penulis melakukan triangulasi dengan cara melakukan wawancara kembali kepada informan yang berbeda untuk mengklarifikasi jawaban informan lain, apakah mereka merasakan hal yang sama. Jika jawaban mereka sama maka dinyatakan valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Informan

Informan dalam penelitian ini berasal dari berbagai kota yang ada di Jawa Timur. Tidak hanya asal daerah yang berbagai macam, namun dari berbagai profesi pula. Adapun beberapa profesi dari para

informan dalam penelitian ini adalah sebagai buruh (Asisten Rumah Tangga), Buruh bangunan, Guru dan juga perawat. Negara tempat PMI itu bekerja juga berbagai macam dari Hongkong, Taiwan, dan Malaysia dengan tingkatan kompensasi yang bermacam-macam pula. Penelitian ini tidak menyebutkan nama informan karena para pihak tidak berkenan namanya dipublikasikan.

Hasil penelitian

Terdapat beberapa Dorongan yang membuat para Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk mencari penghidupan di negara lain. Adapun beberapa hal tersebut adalah dorongan dari keluarga, dorongan dari teman, pendapatan rendah di Indonesia, meningkatkan ekonomi keluarga, ingin mendapatkan fasilitas lebih baik, dan pendidikan yang rendah. Dari hasil penelitian ini peneliti telah melakukan proses reduksi, display dan verifikasi dan peneliti akan menguraikan hasil tersebut satu persatu:

1. Keluarga atau Saudara

Dari beberapa informan yang menyatakan bahwa mereka menjadi PMI karena dorongan dari keluarga yang sebelumnya sudah menjadi PMI. Tidak hanya itu ada PMI yang berasal dari Trenggalek dengan profesi perawat mengungkapkan bahwa dia menjadi PMI karena dituntun oleh keluarga besarnya

untuk menjadi orang sukses. Sedangkan profesinya hanyalah sebagai perawat, dimana di Indonesia ini gaji perawat tidak seberapa baik, maka yang bersangkutan memilih mencari pekerjaan di luar negeri. Tidak hanya itu, ada beberapa pernyataan PMI bahwa mereka setelah Pendidikan Menengah sudah berangkat ke luar negeri untuk bekerja, karena sudah ada Orang tua dan kakak disana yang sudah sebagai imigran.

2. Rekan

Banyak dari para informan terdorong untuk menjadi PMI dikarenakan ajakan dari teman. Para informan sudah melihat kesuksesan para rekan yang ada disana dari sudut pandang ekonomi pribadi maupun ekonomi keluarga. Bahkan ada yang berangkat menjadi PMI benar-benar ajakan rekan untuk bisa mencari pekerjaan disana. Hal ini di sampaikan oleh salah satu pekerja imigran yang berada di negara Taiwan. Mereka menyatakan jika akan lebih baik bekerja di negeri orang daripada kerja di negeri sendiri yang tidak ada apresiasi, yang bersangkutan juga mengatakan jika dia tidak mungkin berangkat menjadi PMI jika tidak ada ajakan dari rekannya tersebut. Selain itu ada PMI yang sengaja menjadi PMI dikarenakan melihat temannya sudah bekerja di luar negeri dengan baik.



3. Pendapatan rendah

Tingkat pendapatan yang rendah menjadi salah satu pendorong masyarakat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan memiliki pendapatan yang lebih baik pula. Upah minimum regional maupun kabupaten tidak dapat menjadi tolok ukur bahwa seluruh masyarakat di wilayah tersebut memiliki upah dengan besaran yang sama. Karena realitanya banyak dari masyarakat di wilayah yang memiliki UMR terbesar juga memilih menjadi PMI dikarenakan UMR tidak mereka dapatkan bahkan dapat dikatakan jauh di bawah rata-rata. Terdapat beberapa informan yang profesi sebelumnya adalah nelayan dan buruh bangunan memiliki pendapatan yang tidak menentu. Jika cuaca mendukung mereka akan mendapatkan penghasilan begitu sebaliknya. Sama dengan informan yang sebagai buruh bangunan, jika ada proyek pembangunan ya kerja dan dapat penghasiln, jika tidak ada proyek maka tidak mendapatkan apapun. Kondisi tidak menentu seperti ini membuat banyak masyarakat dengan profesi tersebut memilih mencari pendapatan di luar kota maupun luar negeri agar pendapatan mereka lebih stabil.

4. Peningkatan ekonomi

Hal yang paling mendasari seseorang untuk berpindah atau bermigrasi adalah demi meningkatkan perekonomian keluarga. Informan yang ada dalam penelitian ini dahulunya memiliki pendapatan yang tidak menentu dan akhirnya membuat perekonomian keluarga mereka tidaklah baik. Kondisi yang demikian membuat para informan lebih memilih menjadi PMI di negara lain yang lebih menjanjikan dan dapat meningkatkan ekonomi keluarga mereka. Pendapatan para Imigran diluar negeri cukup besar dan hal tersebut juga tidak menutup kemungkinan Biaya hidup juga besar. Terbukti dari para informan yang menyampaikan bahwa mereka harus hidup hemat di negara lain, jika tidak demikian maka mereka tidak dapat menyisihkan dana untuk keluarga di Indonesia. Jadi, demi meningkatkan perekonomian para imigran harus hidup sederhana di negara lain.

5. Fasilitas hidup

Fasilitas atau lingkungan hidup menjadi salah satu faktor yang membuat masyarakat rela meninggalkan tanah kelahirannya. Kebanyakan para PMI berasal dari wilayah yang memiliki upah minimum yang rendah, atau bahkan jika mereka tinggal di wilayah perkotaan yang upah minimumnya tinggi tapi

mereka tinggal di wilayah perbatasan atau wilayah paling ujung dari kota tersebut. Terdapat salah satu wilayah asal PMI yang menjadi informan sangat terpencil, dimana wilayah tersebut tidak memiliki fasilitas yang memadai. Wilayah tersebut tidak memiliki saluran listrik negara (PLN), Air Bersih, bahkan untuk berbelanja mereka harus menyebrang ke pulau lain yang memiliki fasilitas umum lebih memadai. Saat ini jaman teknologi, masyarakat di pulau tersebut tidak dapat menggunakan telepon seluler untuk komunikasi. Untuk berkomunikasi masyarakat harus pergi ke pulau seberang yang memiliki jangkauan sinyal.

6. Pendidikan rendah

Standart pendidikan merupakan syarat wajib bagi perusahaan atau sebuah instansi untuk mempekerjakan karyawannya. Karena dasar pendidikan dapat memudahkan organisasi atau perusahaan menjalankan bisnisnya dan mencapai tujuan dengan mudah. Kebanyakan para PMI ber imigrasi ke negara lain untuk mencari pekerjaan dikarenakan pendidikan mereka hanya sampai SD dan SMP. Sedangkan ada beberapa yang sudah memiliki diploma 3 dengan profesi seperti perawat ataupun Bidan. Terdapat beberapa informan yang berasal dari kota trenggalek menjadi perawat di jepang dengan beberapa

teman lainnya yang saat itu telah lulus dari bangku perkuliahan (D3). Jadi yang memiliki pendidikan rendah rata-rata hanya akan menjadi asisten rumah tangga ataupun kuli bangunan. Dua pekerjaan tersebut yang mendominasi pekerjaan para PMI dikarenakan pendidikan mereka yang sangat rendah. Pendidikan rendah dikarenakan faktor ekonomi rendah dan keterbatasan lembaga pendidikan yang ada di tempat tinggalnya.

Pembahasan

Dorongan untuk melakukan sesuatu juga disebut dengan motivasi. Beberapa unsur yang mendorong masyarakat menjadi pekerja imigran indonesia adalah ajakan dari keluarga, rekan atau teman, pendapatan rendah, peningkatan ekonomi, fasilitas hidup dan pendidikan rendah. Beberapa unsur ini yang ditemukan peneliti terhadap beberapa informan yang berkenan diwawancarai. Beberapa unsur tersebut merupakan dorongan atau motivasi individu untuk memenuhi beberapa kebutuhan dalam kehidupan pribadi maupun sosial dan setiap individu ingin memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam kehidupannya.

Pada poin sebelumnya sudah dijelaskan beberapa teori motivasi dari berbagai pakar. Salah satunya adalah teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow

menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*), Masyarakat membutuhkan kebutuhan dasar berupa kehidupan yang layak. Kehidupan yang layak dapat berasal dari berbagai unsur, unsur finansial maupun fasilitas kehidupan. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan kebanyakan para Pekerja imigran Indonesia tidak mendapatkan pemenuhan kebutuhan fisiologis yang baik di wilayahnya, karena mereka rata-rata berasal dari wilayah perbatasan atau terpencil sehingga mereka memutuskan untuk menjadi Imigran. Selain posisi wilayah para imigran ini dominan memiliki lapangan pekerjaan yang sempit dikarenakan tingkat pendidikan yang rendah. Tingkat pendidikan yang rendah disebabkan oleh ketidakmampuan mereka secara finansial.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*), Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. Para PMI terdorong untuk bekerja di luar negeri karena mereka menginginkan kehidupan yang layak

di hari tua nya, dengan cara menabung dan mencari rejeki yang banyak di negara lain. Karena menurut mereka pendapatan dari negara lain lebih banyak daripada hasil mereka bekerja di Indonesia. Saat para PMI berangkat ke negara lain pasti menggunakan proses legalitas, maka dari proses legal tersebut membuat keamanan mereka dalam bekerja cukup terjamin.

- c. Kebutuhan sosial (*social-need*), para pekerja imigran ini sangat membutuhkan pemenuhan kebutuhan sosial. Di Indonesia sendiri unsur sosial tidak dapat terelakkan dari unsur finansial. Karena banyak dari masyarakat yang memiliki karakter hanya mau bersosialisasi dengan masyarakat yang memiliki strata ekonomi yang sama, jadi mereka yang memiliki ekonomi rendah banyak yang tidak dapat bersosial dengan baik. Selain itu masyarakat juga terus memandang rendah kepada orang yang memiliki pendidikan dan ekonomi rendah. Sedangkan semua manusia membutuhkan persahabatan, afiliasi dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Maka, fenomena itulah yang membuat banyak masyarakat yang memiliki pendidikan dan ekonomi yang rendah

ingin merubah kehidupannya agar lebih baik dan tidak dipandang sebelah mata oleh lingkungannya dengan cara menjadi pekerja imigran indonesia.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. Setiap manusia ingin mendapatkan penghargaan, tetapi banyak cara yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan ini. Seperti ungkapan salah satu informan yang sudah pernah menjadi PMI di negara malaysia sebagai Asisten rumah tangga. Informan tersebut mengungkapkan bahwa sebelum menjadi PMI yang bersangkutan tidak pernah dihargai oleh lingkungannya terutama keluarga besarnya. Namun setelah beberapa tahun menjadi PMI barulah lingkungan sekitar terutama keluarga menghargai keberadaannya. Terutama saat ini setelah pulang menjadi PMI informan tersebut dapat membangun rumah dan meningkatkan perekonomian keluarga maka pemenuhan kebutuhan penghargaan itu telah diperoleh.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*), Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Para PMI yang aktif maupun sudah non aktif membutuhkan aktualisasi diri. Kebanyakan mereka yang sudah pernah menjadi PMI akan dapat mengaktualisasikan diri terutama di lingkungan sekitarnya. Sebagai contoh salah satu informan dari wilayah pesisir utara yang pernah menjadi buruh bangunan di negara tetangga. Mereka mendapatkan ruang di lingkungan sekitarnya sebagai pekerja bangunan bahkan hingga saat ini proyek pembangunan yang dipercayakan masyarakat kepadanya tidak pernah berhenti. Hal ini membuktikan bahwa masyarakat sekitar sangat mempercayai keahliannya dalam mendirikan bangunan rumah atau yang lainnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa unsur yang mendorong masyarakat Jawa Timur khususnya untuk menjadi pekerja imigran indonesia, yakni ajakan dari keluarga, rekan atau teman, pendapatan rendah di Indonesia, peningkatan ekonomi,



fasilitas hidup dan pendidikan rendah. Beberapa unsur ini yang ditemukan peneliti terhadap beberapa informan yang berkenan diwawancarai beberapa waktu yang lalu. Beberapa unsur tersebut merupakan dorongan atau motivasi individu untuk memenuhi beberapa kebutuhan dalam kehidupan pribadi maupun sosial. Beberapa kebutuhan yang didapatkan dan dipenuhi oleh para informan dengan cara menjadi pekerja imigran Indonesia adalah Kebutuhan Fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hal ini sesuai dengan teori dari Abraham Maslow tentang beberapa kebutuhan manusia.

IMPLIKASI PENELITIAN

Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi masyarakat umum, pekerja imigran Indonesia maupun untuk penelitian yang akan datang. Masyarakat umum akan

mengetahui hal apa saja yang mungkin terjadi saat menjadi pekerja imigran, dan bagaimana cara para imigran itu untuk bertahan hidup dinegara lain demi meningkatkan taraf ekonomi keluarga. Pekerja imigran dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya dengan menjadi pekerja imigran Indonesia, sedangkan peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam unsur lain yang mendorong para pekerja imigran untuk bekerja di luar negeri.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih sebanyak-banyaknya kepada para informan yang berkenan memberikan waktu dan informasi seputar kehidupannya menjadi PMI dan perubahan setelah menjadi PMI.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2018. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Fatchan, Ahmad. 2011. Metode Penelitian Kualitatif Beserta Contoh Proposal, Tesis Dan Disertasi. Surabaya. Jengala Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- <https://www.bp2mi.go.id/> diakses tanggal 3 januari 2023
- <https://www.bps.go.id/indicator/6/1953/1/jumlah-dan-persentase-penduduk-bekerja-dan-pengangguran.html> diakses tanggal 3 januari 2023



- Husniawati. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Tenaga Kerja Indonesia Untuk Bekerja Ke Luar Negeri (Studi Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia Di Kabupaten Lombok Timur, Ntb). Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Volume 9 nomor 2
- Jackson, Robert L Mathis & John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Kinicki. 2010. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill
- Misbach, M, L. 2006. Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi Dan Motivasi Kerja Serta Kesejahteraan Keluarga Tenaga Kerja Indonesia Terhadap Minat Kembali Ke Luar Negeri. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Moleong, Lexy J. 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchdarsyah Sinungan. 2008. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nurtjahjanti., Endah, H., & Suparno. 2017. Persepsi Tenaga Kerja Indonesia Terhadap Pilihan Kerja Di Luar Negeri Studi Diskriptif Calon Tenaga Kerja Indonesia Di Blkl Propinsi Jawa Tengah. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Raharjo, Susilo & Gunanto, 2013, Pemahaman Individu Teknik Nontes, Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Rizqi, Maulidyah Amalina. 2018. Motivasi Masyarakat Indonesia Menjadi Tenaga Kerja Indonesia (Studi Kasus Pada Masyarakat Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik). Jurnal Manajerial. Volume 5 Nomor 2.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Sekarimah, Iis. 2017. Motivasi kerja menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) oleh masyarakat di Kecamatan Maluku Kabupaten Pulang Pisau. Undergraduate thesis, IAIN Palangka Raya.
- Stephen, Robbins. 2015, Perilaku Organisasi, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2008. Methode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D. Bandung: Alfabeta.
- Yuliarti, Y., & Intan, D, R. 2016. Migrasi Internasional Dan Dampak Sosial Ekonomi Bagi Keluarga Migran Di Desa Serah, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Malang: Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.

