

## Motivasi Calon Pekerja Migran Indonesia Bekerja ke Luar Negeri dan Kontribusinya Bagi Negara Indonesia (Skema Penempatan Korea Selatan)

Andhika Djalu Sembada\*, Danang Prasetyo, Yarmanto  
Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta, Indonesia  
\*andhikadjalu@stipram.ac.id

### Abstract

*Fulfilment of the needs of a decent life and the desire to change their fate are the main highlights in the choice of Indonesian citizens to decide to work abroad. In line with this, there is a positive response from the employer country regarding the demand for Indonesian labour. The research method used is narrative qualitative by conducting a data collection process carried out twice when prospective Indonesian migrant workers (CPMI) carry out OPP (Pre-departure Orientation) activities before heading to South Korea. The first data collection was conducted on 27 January-1 February 2023 which took place in Surabaya which was a mixture of new CPMI and CPMI who had previously left. The research findings are that there are stages that must be passed by CPMI before leaving for South Korea, one of these stages is OPP. During the implementation, 89 participants were interviewed with questions about the underlying motivation to work abroad. The answer was 73% answering money as the main reason as well as motivation to be able to live decently. Another impact apart from a decent living felt by CPMI is the contribution to the country. In the second quarter of 2023, the contribution to the country reached IDR 77.35 trillion. This is certainly a positive achievement whose impact can be felt both by citizens and the Indonesian state. Migrant workers make investments from the income saved to build businesses, renovate houses, pay debts, buy assets in the form of land, to the education of migrant workers' families. Some also actively empower the surrounding community in running their business, so that it automatically has a major contribution to poverty reduction in Indonesia by encouraging economic growth.*

**Keywords:** *Work Motivation; Migrant Workers; Migrant Workers' Contribution; Economic Resilience*

### Abstrak

Pemenuhan kebutuhan hidup yang layak serta keinginan untuk mengubah nasib menjadi sorotan utama dalam pilihan warga negara Indonesia untuk memutuskan bekerja ke luar negeri. Sejalan dengan hal tersebut, terdapat respon positif dari negara pemberi kerja terkait dengan permintaan tenaga kerja Indonesia. Metode penelitian yang digunakan kualitatif naratif dengan melakukan proses pengambilan data dilaksanakan sebanyak 2 kali saat para calon pekerja migran Indonesia (CPMI) melaksanakan kegiatan OPP (Orientasi Pra Pemberangkatan) sebelum menuju Korea Selatan. Pengambilan data yang pertama dilakukan pada tanggal 27 Januari-1 Februari 2023 yang berlangsung di Surabaya yang merupakan campuran antara CPMI baru dan CPMI yang sebelumnya sudah pernah berangkat. Hasil temuan penelitian yakni terdapat tahapan yang harus dilalui oleh CPMI sebelum berangkat ke Korea Selatan, salah satu tahapan tersebut adalah OPP. Saat pelaksanaan dilakukan wawancara kepada 89 peserta dengan pertanyaan seputar motivasi yang mendasari bekerja ke luar negeri. Jawabannya sebanyak 73% menjawab uang sebagai alasan utama sekaligus motivasi agar dapat hidup layak. Dampak

lain selain dari penghidupan layak yang dirasakan oleh CPMI adalah kontribusi bagi negara. Pada kuartal II 2023, kontribusi terhadap negara mencapai 77,35 triliun rupiah. Hal ini tentunya menjadi sebuah capaian positif yang dampaknya dapat dirasakan secara baik oleh warga negara sekaligus juga bagi negara Indonesia. Pekerja migran melakukan investasi dari penghasilan yang ditabung dipergunakan untuk membangun usaha, renovasi rumah, membayar hutang, beli aset berupa tanah, hingga pendidikan keluarga pekerja migran. Sebagian juga turut aktif memberdayakan masyarakat sekitar dalam menjalankan usahanya, sehingga secara otomatis memiliki kontribusi besar pada pengurangan kemiskinan di Indonesia dengan mendorong pertumbuhan ekonomi.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja; Pekerja Migran; Kontribusi Pekerja Migran; Ketahanan Ekonomi**

## **Pendahuluan**

Setiap orang tentunya ingin dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan yang diharapkan. Kondisi tersebut akan sulit tercapai apabila tidak dapat menemukan pekerjaan yang sesuai, sehingga membuat belum mendapatkan pemenuhan kebutuhan hidup yang layak (Sinulingga et al., 2023). Menjadi PMI (Pekerja Migran Indonesia) merupakan salah satu pilihan untuk mengubah nasib. Selain itu tujuan untuk pengembangan diri, memperoleh pengalaman hidup, serta informasi pasar kerja luar negeri yang mudah diakses menjadi alasan seseorang ingin bekerja ke luar negeri (Rizka & Hamzah, 2022). Tidak hanya faktor pendorong ke luar negeri, terdapat beberapa faktor penarik untuk PMI bekerja keluar negeri. Salah satunya adalah banyaknya permintaan jabatan-jabatan tertentu melalui skema penempatan *Government to Government* (G to G), *Government to Private* (G to P), *Private to Private* (P to P), Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri (UKPS), dan perseorangan dengan tawaran gaji yang tinggi. Jabatan tersebut tersebar di berbagai sektor dan negara. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan PMI dibutuhkan oleh pengguna di luar negeri (Yuliana, 2019). Senada dengan fakta tersebut, penelitian lain menunjukkan bahwa adanya lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan PMI.

Kerja sama penempatan tenaga kerja antar negara merupakan salah satu faktor kunci dalam pembangunan ekonomi dan kemakmuran suatu negara. Dinamika ekonomi dunia saat ini, ketersediaan tenaga kerja terampil menjadi faktor yang sangat berpengaruh. Negara-negara yang tidak mampu mengembangkan tenaga kerjanya tidak akan mampu bersaing dalam perekonomian global (Suparman, 2022). Beberapa tahun terakhir, banyak negara telah menetapkan program untuk mendorong penduduk usia kerja untuk bekerja di luar negeri. Program-program ini membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan penduduk usia kerja dan memberi kesempatan untuk meningkatkan potensi penghasilan (Auliya, 2022). Melalui BP2MI, yang diatur dalam Keputusan Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 343 Tahun 2020 tentang Penentuan Negara Kawasan Pada kedeputian di lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, penempatan PMI terbagi menjadi tiga kawasan, yaitu Kawasan Asia dan Afrika, Eropa dan Timur Tengah, serta Amerika dan Pasifik. Salah satu negara di Asia yang menjadi tujuan favorit adalah Korea Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan tingginya jumlah calon pekerja migran Indonesia (CPMI) yang mendaftar untuk bekerja di Korea Selatan.

Fenomena tingginya minat CPMI yang ingin bekerja di Korea Selatan dapat menambah referensi terkait motivasi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) bekerja di luar negeri, meskipun sudah banyak tulisan serupa yang mengulasnya. Seperti halnya tulisan tentang pengambilan keputusan menjadi pekerja migran Indonesia perempuan

(Aeni, 2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Masyarakat Terhadap Keputusan Bekerja di Luar Negeri (Lu'lu et al., 2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Calon Pekerja Migran Indonesia Terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri (Fuadi et al., 2021). Motivasi, tantangan, dan mekanisme koping para PMPI asal Sulawesi Utara dengan menggunakan metode penelitian kualitatif berupa wawancara, sintesis, dan triangulasi. Secara umum, mayoritas PMPI Sulawesi Utara di Hong Kong merasa puas dengan keberadaan pekerja migran di Hong Kong, terutama dari segi penggajian dan perlakuan majikan (Supit & Chan, 2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Preferensi Anak Pekerja Migran Indonesia untuk Bekerja ke Luar Negeri di Kabupaten Cilacap (Cindiana et al., 2022). Motivasi Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dalam Meningkatkan Kepuasan Hidup di Kabupaten Temanggung (Suryaputri, 2024). Secara umum motivasinya (1) ekonomi adalah faktor utama pengambilan keputusan menjadi pekerja migran perempuan; (2) faktor yang berhubungan dengan pengambilan keputusan menjadi pekerja migran adalah posisi dalam rumah tangga, pendapatan sebelumnya, dan proses pengambilan keputusan; (3) gaji yang tinggi merupakan alasan utama pemilihan negara tujuan migrasi. Adapun faktor yang berhubungan dengan pemilihan negara tujuan migrasi adalah alasan pemilihan negara, usia, pekerjaan sebelumnya, pendapatan sebelumnya, dan usia suami.

Berbagai penelitian tersebut menunjukkan tingginya minat masyarakat Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Namun hal tersebut tidak disertai dengan persepsi baik masyarakat terhadap keberadaan pekerja migran. Termasuk pekerja migran perempuan merasa perlu pengakuan sebagai pekerja yang dapat menghasilkan upah dan memberikan kontribusi ekonomi keluarga (Wulandari et al., 2022). Bahkan banyak pekerja migran yang harus berhadapan dengan hukum di luar negeri, mirisnya terkadang tidak mendapatkan bantuan hukum yang layak. Seperti kasus perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia (Widodo & Belgradoputra, 2019). Padahal negara memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak perlindungan hukum setiap warga negara (Febrianti & Afifah, 2023). Sedangkan keberadaannya jelas memberikan kontribusi kepada keluarga yang ditinggalkan di negara asal, baik segi ekonomi dan pendidikan. Menjadi buruh migran internasional untuk menyejahterakan keluarganya secara ekonomi dan sosial, selain itu juga untuk membuat lapangan pekerjaan baru dengan membuat usaha keluarga (Krismawati, 2016). Upah pekerja migran akan ditabung untuk digunakan di negara asal. Hal yang lebih menarik lagi terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa anak pekerja migran Indonesia memiliki sikap nasionalisme yang positif. Hal ini terlihat dari penilaian pada 5 indikator nasionalisme yang meliputi kebanggaan sebagai warga negara Indonesia, cinta tanah air dan bangsa, kesediaan berkorban demi kepentingan bangsa, penerimaan terhadap perkembangan zaman, dan kebanggaan dengan warisan budaya. Sikap positif tersebut diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari (Trisofirin et al., 2023). Itulah alasan tulisan ini menarik untuk diulas lebih dalam terkait keberadaan pekerja migran, adapun adapun *gap research* yang masih belum diungkap dari berbagai penelitian terdahulu, yakni keberadaan pekerja migran telah mengangkat eksistensi CPPI yang ternyata memiliki kontribusi bagi bangsa dan negara, baik segi ekonomi ketahanan pangan dan pendidikan. Pada penelitian sebelumnya yang pernah ada, masih mengulas terkait motivasi dan pengaruh keberadaannya, belum mengulas secara detail apa saja yang dapat dilakukan dalam hal ketahanan ekonomi dan pendidikan pasca menjadi pekerja migran, hal itulah yang ingin diulas lebih detail dalam penelitian ini sebagai upaya melengkapi penelitian sebelumnya.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan hasil data disajikan secara naratif. Pendekatannya dengan fenomenologi, penelitian ini berupaya mengulas pengalaman nyata dari subjek yang diteliti. Sumber data primer dengan melakukan wawancara terhadap calon pekerja migran, dokumentasi, dan observasi pelaksanaan kegiatan OPP (Orientasi Pra Pemberangkatan) calon pekerja migran. Sedangkan data sekunder dari buku dan jurnal yang relevan dengan topic penelitian. Informan ditentukan secara *purposive sampling*, proses pengambilan data dilaksanakan sebanyak 2 kali saat para calon pekerja migran Indonesia melaksanakan kegiatan OPP sebelum keberangkatan menuju Korea Selatan. Pengambilan data yang pertama dilakukan pada tanggal 27 Januari-1 Februari 2023 yang berlangsung di Surabaya dengan 44 jumlah peserta yang diwawancara secara langsung sebanyak 44 peserta yang merupakan campuran antara CPMI baru dan CPMI yang sebelumnya sudah pernah berangkat. Pengambilan data yang kedua dilakukan pada tanggal 28 April-3 Mei 2023 yang berlangsung di Depok dengan jumlah peserta yang diwawancara sebanyak 45 peserta yang merupakan campuran antara CPMI baru dan CPMI yang sebelumnya sudah pernah berangkat. Total jumlah peserta yang diwawancara sebanyak 89 peserta yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan kuisisioner. Teknik analisis data dengan cara pengumpulan data, reduksi data, analisis data, dan penyajian kesimpulan. Keabsahan data dengan cara triangulasi sumber, data yang didapat dari salah satu cara dilakukan *crosscheck* dengan cara yang lain.

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Memorandum Saling Pengertian antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Kementerian Ketenagakerjaan dan Perburuhan Republik Korea tanggal 18 Agustus 2004 yang diperbaharui terakhir pada tanggal 12 Juli 2013, telah dilaksanakan penempatan pekerja migran Indonesia (PMI) secara rutin ke Republik Korea. Salah satu tahapan yang wajib diikuti oleh calon pekerja migran Indonesia (CPMI) sebelum bekerja ke Republik Korea adalah mengikuti Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP). Kegiatan pembekalan dan informasi kepada Calon PMI yang akan berangkat kerja ke luar negeri supaya calon PMI memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, mengerti terkait hak dan kewajibannya, serta mampu mengatasi permasalahan yang akan ditemui (Fitriani et al., 2024). Setelah mengalami penghentian sementara proses penempatan CPMI ke Republik Korea selama hampir 1,5 Tahun. Pada akhir tahun 2021 ini dibuka kembali proses penempatan CPMI ke Republik Korea.

Oleh karena itu, proses Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) perlu segera dipersiapkan dan dilaksanakan. Berdasarkan Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia R.I Nomor 04 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja BP2MI, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) BP2MI diamanatkan untuk melaksanakan Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) kepada CPMI Skema Penempatan Pemerintah yang mana termasuk didalamnya ke Republik Korea (Putri, 2022). Dalam hal ini pendidikan bahasa, budaya, dan adat istiadat Korea Selatan merupakan bagian penting dalam pelaksanaan Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) CPMI Skema Penempatan Pemerintah ke Korea Selatan. Sehingga program ini menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana kemampuan CPMI terkait pendidikan Bahasa, Budaya, Adat Istiadat, serta alasan dan motivasi CPMI untuk bekerja di Korea Selatan. Berdasarkan data dari Pusat Data dan Informasi BP2MI, diperoleh data para Pekerja Migran Indonesia adalah sebagai berikut.

## **1. Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2023**

Penempatan Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2021, 2022, 2023 dengan jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia mengalami peningkatan dalam dua tahun terakhir. Pada tahun 2021, tercatat ada sebanyak 72.624 penempatan Pekerja Migran Indonesia (Santoso & Manggalou, 2024). Angka ini mengalami peningkatan pada tahun 2022, mencapai 200.802 penempatan yang menunjukkan peningkatan sebesar 176% dibandingkan tahun sebelumnya (Fauzia, 2023). Kemudian di tahun 2023, jumlah penempatan peningkatan 37% menjadi sebanyak 274.965 penempatan.

### **a. Berdasarkan Sektor**

Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada tahun 2023 didominasi oleh sektor formal sebanyak 56%. Sementara sektor informal sebanyak 44%. Berdasarkan data tahun 2023, terlihat bahwa sektor formal memiliki total penempatan sebanyak 152.760 penempatan mengalami peningkatan 32% dari tahun sebelumnya yang berjumlah 115.985 penempatan. Di sisi lain, sektor informal memiliki total penempatan sebanyak 122.205 penempatan dan mengalami peningkatan 44% dari bulan sebelumnya yang berjumlah 84.817 penempatan.

### **b. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada tahun 2023 didominasi oleh jenis kelamin Perempuan sebanyak 61%, sementara jenis kelamin Laki-laki sebanyak 39%. Berdasarkan data tahun 2023, terlihat bahwa jenis kelamin laki-laki memiliki total sebanyak 107.102 penempatan mengalami peningkatan 36% dari tahun sebelumnya yang berjumlah 78.648 penempatan. Di sisi lain, jenis kelamin perempuan memiliki total sebanyak 167.863 penempatan dan mengalami peningkatan 37% dari tahun sebelumnya yang berjumlah 122.154 penempatan.

### **c. Berdasarkan Status Pernikahan Pekerja Migran Indonesia**

Berdasarkan data penempatan tahun 2023, mayoritas Pekerja Migran Indonesia memiliki status Belum Menikah sebanyak 131.702. Sementara itu, Pekerja Migran Indonesia dengan status Cerai sebanyak 107.754 dan Pekerja Migran Indonesia dengan status Menikah sebanyak 35.509. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, Pekerja Migran Indonesia berstatus Belum Menikah naik 57% (48.053). Sementara itu Cerai naik 18% (16.391) dan Menikah naik 38% (9.719).

### **d. Berdasarkan Pendidikan Pekerja Migran Indonesia**

Berdasarkan data penempatan tahun 2023, mayoritas Pekerja Migran Indonesia memiliki latar belakang SMA/SMK sebanyak 120.735. Sementara itu, Pekerja Migran Indonesia dengan latar belakang SMP sebanyak 85.178 dan Pekerja Migran Indonesia dengan latar belakang SD sebanyak 61.154. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, Pekerja Migran Indonesia dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK naik 33% (29.746). Sementara itu SMP naik 33% (21.122) dan SD naik 56% (21.901).

### **e. Berdasarkan Negara**

Pada tahun 2023, lima negara penempatan Pekerja Migran Indonesia terbanyak adalah Taiwan (83.216), Malaysia (72.260), Hong Kong (65.916), Korea Selatan (12.580), Jepang (9.673). Jumlah penempatan kelima negara tersebut mencapai 89% dari total penempatan. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Taiwan naik 56% (29.733), Malaysia naik 67% (29.097), Hong Kong naik 10% (5.820), Korea Selatan naik 9% (1.009), dan Jepang naik 66% (3.841). Sedangkan dalam kurun waktu tiga tahun (2021, 2022, dan 2023), tiga negara penempatan Pekerja Migran Indonesia paling banyak ditempatkan di Hong Kong (178.290.), Taiwan (144.488.), dan Malaysia (115.986.). Jumlah penempatan ketiga negara tersebut mencapai 80% dari total penempatan.

#### **f. Berdasarkan Asal Provinsi Pekerja Migran Indonesia**

Tiga provinsi yang menjadi daerah asal terbanyak Pekerja Migran Indonesia di tahun 2023 adalah Provinsi Jawa Timur (68.069), Provinsi Jawa Tengah (59.009), dan Provinsi Jawa Barat (52.961). Maka, 65% penempatan Pekerja Migran Indonesia di tahun 2023 berasal dari ketiga provinsi tersebut. Dari tahun 2021 ke 2022, seluruh provinsi mengalami peningkatan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Namun, pada tahun 2023, terdapat empat provinsi yang penempatannya menurun, yaitu: Sumatera Utara (turun 1.951 penempatan), (Bali turun 69 penempatan), Sulawesi Utara (turun 55 penempatan), dan Gorontalo (turun 4 penempatan). Sedangkan untuk provinsi lainnya, mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Sedangkan dalam kurun waktu tiga tahun (2021, 2022, dan 2023), tiga provinsi yang menjadi daerah asal terbanyak Pekerja Migran Indonesia adalah Jawa Timur (148.231), Jawa Tengah (124.010), dan Jawa Barat (98.430). Jumlah penempatan ketiga provinsi tersebut mencapai 68% dari total penempatan.

#### **g. Berdasarkan Skema Penempatan**

Berdasarkan data penempatan tahun 2023, terdapat beberapa perubahan dalam skema penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan detail penjelasan sebagai berikut:

- 1) Penempatan oleh BP2MI sejumlah 11.968 penempatan pada tahun 2023. Dengan rincian penempatan G to G Korea Selatan sebesar 11.570 penempatan atau 4.21% dari seluruh penempatan. Sedangkan 0.11% dari seluruh penempatan ialah penempatan G to G Jepang (314), dan 0.03% penempatan adalah penempatan G to G Jerman, yakni sebanyak 84 penempatan.
- 2) Penempatan oleh P3MI tetap menjadi yang tertinggi di tahun 2023 dengan jumlah penempatan sebanyak 217.265 atau sebesar 79.02% dari total penempatan.
- 3) Penempatan Perseorangan mencapai 19.023 penempatan atau sebesar 6.92% dari total penempatan.
- 4) Penempatan UKPS mencapai 415 penempatan pada tahun 2023 atau sebesar 0,15% dari total penempatan.
- 5) Pekerja Migran Indonesia yang Perpanjangan PK mencapai 3.900 penempatan atau sebesar 1.42% dari total penempatan.
- 6) Pekerja Migran Indonesia yang Perpanjangan PK LN mencapai 22.394 penempatan atau sebesar 8.14% dari total penempatan.

#### **h. Skema G to G Korea Selatan**

Pada tahun 2021, penempatan G to G Korea Selatan oleh BP2MI tercatat sebanyak 174 penempatan. Kemudian terdapat peningkatan drastis pada tahun 2022 menjadi 11.530 penempatan. Selanjutnya, terdapat peningkatan lagi di tahun 2023, sehingga ada sebanyak 11.570 penempatan Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan. Berdasarkan data jabatan, pada tahun 2023, Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan melalui skema G to G Korea Selatan bekerja dengan beberapa jabatan sebagai berikut:

Pada tahun 2021 terdapat 174 penempatan, pada tahun 2022 jumlah penempatan meningkat menjadi 8.913, dan pada tahun 2023 tercatat 4.268 penempatan.

- 1) *Manufacturing Worker*: Pada tahun 2021 dan 2022 tidak terdapat penempatan untuk jabatan ini, namun pada tahun 2023 terdapat lonjakan penempatan untuk jabatan ini, menjadi 4.445 penempatan.
- 2) *Fisherman*: Pada tahun 2021 tidak ada penempatan, pada tahun 2022 terdapat 2.616 penempatan, kemudian di tahun 2023 meningkat menjadi 2.828 penempatan.
- 3) *Oil Mixing Worker*: Periode waktu tiga tahun (2021-2023), terdapat 1 Pekerja Migran Indonesia sebagai Oil Mixing Worker, yaitu pada tahun 2022.

- 4) *Ship's Engineer*: Pada tahun 2021 dan 2022 tidak ada penempatan, namun pada tahun 2023 terdapat 28 penempatan.
- 5) *Occasion Director*: Periode waktu tiga tahun (2021-2023), terdapat 1 Pekerja Migran Indonesia sebagai *Occasion Director*, yaitu pada tahun 2023.

## 2. Motivasi Calon Pekerja Migran Indonesia untuk Bekerja di Korea Selatan

Terdapat tahap demi tahap yang harus dilalui oleh Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) sebelum dinyatakan *eligible* untuk bekerja di Korea Selatan. Salah satu tahapan tersebut adalah Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP). Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) diselenggarakan oleh BP2MI yang tersebar di beberapa daerah seperti Jawa barat, Jabodetabek, Jawa Timur, Jawa Tengah, dan DIY. Melalui OPP tersebut, dapat diketahui sejauh mana kemampuan CPMI terkait pendidikan Bahasa, Budaya, Adat Istiadat, serta alasan dan motivasi CPMI untuk bekerja di Korea Selatan. Terkait dengan motivasi CPMI untuk bekerja di Korea Selatan, beberapa pertanyaan telah diajukan kepada 89 CPMI peserta OPP yang terdiri dari 45 CPMI peserta OPP di Surabaya, Jawa Timur dan 44 CPMI peserta OPP di Depok, Jawa Barat. Pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Mengapa memilih bekerja ke luar negeri?
- b. Apakah terdapat alasan lain selain uang?
- c. Mengapa memilih bekerja ke Korea Selatan?
- d. Tahu informasi bekerja di Korea Selatan dari mana atau siapa?

Hampir semua menjawab uang/upah (73%) sebagai motivasi utama untuk bekerja ke luar negeri, khususnya di Korea Selatan. CPMI beranggapan bahwa, sangat tidak ideal dengan kondisi pekerja saat itu yang secara pendidikan tidak terlalu tinggi bisa mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang besar di Indonesia. Besaran gaji bekerja di Korea Selatan kurang lebih berkisar antara 25 juta sampai 30 juta per bulan. Terdapat pula alasan lain namun tidak terlalu signifikan, seperti ingin menyusul keluarganya (istri/suami) yang sudah lebih dulu berangkat ke Korea Selatan (9%), ingin belajar lebih dalam belajar/sekolah di Korea Selatan (9%), serta ada pula beberapa yang karena merupakan pecinta apapun tentang Korea Selatan atau sering disebut dengan istilah *Hallyu* (9%). Kemudian hampir semua mengatakan bahwa pekerja migran mendapat informasi tentang bekerja di Korea Selatan dari orang lain/kolega/keluarga yang sudah pernah bekerja di Korea Selatan.

## 3. Kontribusi Pekerja Migran Indonesia Bagi Negara Indonesia

Pekerja migran umumnya menyisihkan dan kemudian mengirim uang hasil kerja ke rumah/keluarga di Indonesia. Uang tersebut sangat bermanfaat karena dapat membantu meningkatkan standar hidup dan memberikan pendidikan yang lebih baik bagi keluarga anak kandung maupun saudara lainnya. Istilah yang populer digunakan adalah remitansi, yakni pengiriman uang dari satu negara ke negara lain sekaligus merupakan alat keuangan yang sangat penting yang digunakan oleh pekerja migran Indonesia untuk mengirim uang ke Indonesia. Ketersediaan remitansi di Indonesia telah menjadi sumber utama dukungan keuangan bagi banyak keluarga, terutama di daerah pedesaan yang tidak memiliki kesempatan kerja dan tidak mampu mencari nafkah melalui pertanian atau usaha kecil. Banyaknya jumlah pekerja migran akan berdampak pada banyaknya remitansi yang dikirimkan kepada keluarga, bentuk remitansi tidak hanya berupa uang tetapi juga berupa barang dan pengetahuan (Dewandaru et al., 2019).

Berdasarkan data Bank Indonesia, sejak tahun 2017 sampai 2022, perhitungan transfer uang pekerja migran Indonesia dari luar ke dalam negeri mengalami fluktuasi meskipun secara kumulatif mengalami peningkatan. Awalnya, remitansi pekerja migran

Indonesia sebesar 8,761 miliar USD pada tahun 2017. Setelah itu, terus menerus mengalami peningkatan hingga mencapai level tertingginya sebesar 11,435 miliar USD pada 2019. Covid-19 berdampak negatif pada sektor remitansi pekerja migran Indonesia dua tahun yakni 2020-2021, karena menyulitkan pekerja migran untuk mendapatkan visa perjalanan ke negara lain di luar negara asalnya. Hal ini mengakibatkan penurunan jumlah remitansi pekerja migran Indonesia secara berurutan 17,56% di tahun 2020 dengan jumlah 9,427 miliar USD dan 2,78% di tahun 2021 dengan jumlah 9,164 miliar USD. Tahun 2022 mengalami kenaikan perlahan dengan jumlah 9,71 miliar USD. Sedangkan hingga kuartal II tahun 2023, menurut Kemenaker dilaporkan bahwa remitansi pekerja migran Indonesia (PMI) mencapai 77,35 triliun rupiah.

Remitansi ini berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional dengan merangsang pasar valuta asing. Hal ini juga meningkatkan pendapatan para pekerja migran Indonesia dan keluarga, sehingga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Upah yang didapat oleh pekerja migran Indonesia selama bekerja di luar negeri, biasanya tidak sepenuhnya dipakai untuk kebutuhan pribadi (Kiranantika, 2020). Pekerja migran juga melakukan investasi dari penghasilan yang disisihkan/tabung yang dipergunakan untuk membangun usaha, renovasi rumah, membayar hutang, beli aset berupa tanah, hingga pendidikan keluarga pekerja migran Indonesia. Sebagian pekerja migran Indonesia juga turut aktif memberdayakan masyarakat sekitar dalam menjalankan usahanya, sehingga secara otomatis memiliki kontribusi besar pada pengurangan kemiskinan di Indonesia dengan mendorong pertumbuhan ekonomi. Pekerja migran juga membantu menciptakan kondisi masyarakat yang aman, sentosa dan damai dengan mencegah masalah sosial, seperti pengangguran dan mengurangi angka kejahatan dengan menyediakan pekerjaan serta sumber pendapatan yang stabil (Nawang Sari & Kriswibowo, 2022). Remitan yang dikirimkan kepada keluarganya memberikan kontribusi yang besar pendapatan keluarga menjadi meningkat dengan adanya kiriman tersebut. Kontribusi remitan ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan keluarga yang membuat keadaan perekonomian keluarga membaik (Dewi, 2021). Pekerja migran Indonesia berkontribusi dalam meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya ekonomi keluarga.

Kebutuhan hidup yang layak tentu saja menjadi faktor utama para pekerja migran bekerja keluar negeri. Sumber penghasilan yang stabil dan layak secara otomatis akan menciptakan kondisi serta situasi ekonomi yang stabil. Terciptanya kondisi ekonomi yang stabil tentu akan berdampak positif pada sektor ketahanan nasional. Seperti halnya penelitian yang menjelaskan melalui pemberdayaan PMI Purna yang diselenggarakan oleh UPT-BP2MI DIY berimplikasi pada peningkatan wawasan, keterampilan, dan kemampuan sehingga tercipta kemandirian dan ketahanan ekonomi keluarga PMI Purna. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala yang dihadapi oleh UPT-BP2MI DIY dan PMI Purna untuk mengimplementasikan hasil pemberdayaan. Kegiatan pemberdayaan yang dilakukan berimplikasi pada ketahanan ekonomi keluarga PMI Purna yang dapat dilihat melalui empat aspek, yaitu: (1). Tempat tinggal keluarga, (2). Pendapatan keluarga yang sudah melebihi Upah Minimum Provinsi (UMP) Provinsi DIY sebesar Rp. 2.125.897,61 rupiah, hal ini menjadi salah satu aspek yang paling kuat dalam menentukan implikasi ketahanan ekonomi keluarga PMI Purna, (3). Pembiayaan pendidikan anak yang tidak putus sekolah dalam wajib belajar 12 tahun, dan (4). Jaminan keuangan keluarga dalam bentuk produk bank, nonbank dan lainnya (Hartanto, 2022). Mengingat hal tersebut, penting untuk memberikan pemenuhan hak dan kewajiban bagi pekerja migran, bagaimanapun juga keberadaannya telah memberikan kontribusi seperti mengurangi pengangguran, meningkatkan kualitas pendidikan anak, dan lain-lain.



Mengingat kontribusi tersebut, tentu pemerintah perlu menegakkan perlindungan terhadap pekerja migran diatur dalam UU No 18 Tahun 2017 mengenai Perlindungan PMI, dimana perlindungan terhadap PMI diberikan dalam beberapa tahapan yakni tahapan sebelum pekerja bekerja (pra penempatan) yang meliputi perlindungan administratif dan teknis; tahapan selama pekerja bekerja (saat penempatan) berupa perlindungan fasilitas penyelesaian kasus ketenagakerjaan, fasilitas pembinaan dan masih banyak lainnya; dan terakhir tahapan setelah pekerja selesai bekerja (purna penempatan) berupa fasilitas kepulangan pekerja, rehabilitasi sosial, dan masih banyak lainnya (Aziz & Sudiarawan, 2022).

## Kesimpulan

Alasan utama para calon pekerja migran Indonesia untuk bekerja ke luar negeri supaya dapat memiliki penghasilan dan kehidupan yang layak. Pilihan untuk bekerja ke luar negeri, dalam hal ini negara Korea Selatan menjadi sebuah pilihan yang menarik. Melalui kehidupan yang layak, akan tercipta ketahanan ekonomi yang stabil bagi keluarga di Indonesia baik anak, istri, suami, soaudara, orang tua, dan masyarakat sekitarnya. Termasuk upah yang dikirimkan ke keluarga di Indonesia akan digunakan untuk biaya pendidikan anak ataupun sanak saudara. Ekonomi yang stabil dan kualitas pendidikan tersebut akan berdampak positif terhadap ketahanan nasional. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya kontribusi para pekerja migran Indonesia yang diberikan kepada negara. Bekerja keluar negeri pada hakikatnya dapat dijadikan sebagai solusi bagi pemerintah dalam mengurangi permasalahan pengangguran dan perbaikan kualitas sumber daya manusia keluarga yang ditinggalkan. Meskipun diakui oleh calon pekerja migran bahwa bekerja ke luar negeri sebenarnya bukan opsi utama untuk mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

## Daftar Pustaka

- Aeni, N. (2019). Pengambilan keputusan menjadi pekerja migran Indonesia perempuan. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan Dan IPTEK*, 15(2), 107–120.
- Auliya, G. (2022). Faktor-Faktor Pekerja Migran Indonesia Bekerja di Luar Negeri Studi Kasus Kabupaten Sambas. *Jurnal Djkn. Kemenkeu*, July, 1–26.
- Aziz, F., & Sudiarawan, K. A. (2022). Peran Pemerintah dalam Upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Kertha Semaya*, 10(2), 413–423.
- Cindiana, M., Supriadi, D., & Sambodo, H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Preferensi Anak Pekerja Migran Indonesia untuk Bekerja ke Luar Negeri di Kabupaten Cilacap. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 1–14.
- Dewandaru, B., Rahmadi, A. N., & Sya'idah, E. H. (2019). Pemanfaatan remitansi pekerja migran Indonesia serta peran usaha pekerja migran Indonesia purna untuk pembangunan desa asal. *Warmadewa Economic Development Journal (WEDJ)*, 2(2), 44–50.
- Dewi, W. L. (2021). *Kontribusi Remitansi Untuk Meningkatkan Pendapatan Rumah Tangga Wanita Pekerja Migran Indonesia Di Desa Majangtengah Kecamatan Dampit Kabupaten Malang* [Sarjana Thesis, Universitas Brawijaya].
- Fauzia, L. Q. N. (2023). Melintas Batas: Dinamika Kebijakan Keimigrasian dalam Era Perubahan. In *Analisis Dampak Penghapusan Persyaratan Rekomendasi Kementerian/Lembaga Terhadap Pengawasan Keimigrasian Terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia* (Pertama). Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.

- Febrianti, N. Z., & Afifah, W. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia yang Mengalami Kekerasan Di Luar Negeri. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(1), 191–203.
- Fitriani, D., Ramdhan, D., & Hapsari, A. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia. *Masyarakat Indonesia*, 49(2), 191–202.
- Fuadi, F., Shavab, F. A., & Subakti, B. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Calon Pekerja Migran Indonesia Terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 213–229.
- Hartanto, D. (2022). Peran UPT-BP2MI DIY Dalam Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Ekonomi Keluarga. *Jurnal Ketahanan Nasional*, 28(1), 38–50.
- Kiranantika, A. (2020). *Perempuan, Anak dan Keluarga dalam Arus Perubahan (Pertama)*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Krismawati, L. (2016). *Persepsi Masyarakat Terhadap Mobilitas Kerja Perempuan Dari Sektor Pertanian Menjadi Buruh Migran Pada Keluarga Petani Di Desa Pojok Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung*. Universitas Brawijaya.
- Lu'lu, A., Syaifulloh, M., Mukson, M., & Afridah, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Masyarakat Terhadap Keputusan Bekerja di Luar Negeri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 2(2), 7–14.
- Nawang Sari, E. R., & Kriswibowo, A. (2022). Isu-Isu Administrasi Publik di Era Post Covid. In *Pemberdayaan Tenaga Kerja Wanita Luar Negeri Purna dalam meningkatkan Kemandirian Ekonomi (Pertama)*. Malang: CV. Literasi Nusantara.
- Putri, R. R. (2022). *Laporan Magang BP3MI (Badan Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. STIE YKPN.
- Rizka, A., & Hamzah, A. S. (2022). Peran Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Dalam Upaya Perindungan Hukum Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia. *Private Law*, 2(1), 116–123.
- Santoso, R. P. D., & Manggalou, S. (2024). Implementasi Kebijakan Pemerintah Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Provinsi Jawa Timur Tahun 2021. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(2), 661-671-661–671.
- Sinulingga, N. A. B., Sihotang, H. T., & Kom, M. (2023). *Perilaku Konsumen: Strategi dan Teori*. Sumatera Utara: Iocs Publisher.
- Suparman, S. E. (2022). *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris*. Publica Indonesia Utama.
- Supit, A., & Chan, M. (2022). Motivasi, tantangan, dan mekanisme koping pekerja migran perempuan asal Sulawesi Utara di Hong Kong: Tulang rusuk yang menjadi tulang punggung. *JPAI: Jurnal Perempuan Dan Anak Indonesia*, 3(2), 1–8.
- Suryaputri, M. A. (2024). *Motivasi Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dalam Meningkatkan Kepuasan Hidup di Kabupaten Temanggung*. IAIN SALATIGA.
- Trisofirin, M., Mahardani, A. J., Cahyono, H., & Wiratmoko, B. R. (2023). Pandangan Nasionalisme dari Anak Pekerja Migran Indonesia Non Dokumen di Sanggar Bimbingan Sentul Malaysia. *Mimbar PGSD Undiksha*, 11(1).
- Widodo, H., & Belgradoputra, R. J. (2019). Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Binamulia Hukum*, 8(1), 107–116.
- Wulandari, P., Malihah, E., & Aryanti, T. (2022). Menjadi Perempuan Pekerja Migran. *Sosietas: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 12(1), 35–50.
- Yuliana, E. P. (2019). *Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terhadap perlindungan hak pekerja migran Indonesia: Studi di P4TKI Malang*. Universitas Maulana Malik Ibrahim.