

**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Tenaga Kerja Indonesia untuk Bekerja ke Luar Negeri
(Studi pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Indonaker Mandiri)**

***Analysis of the Factors Affecting the Motivation of Indonesian Migrant Workers to Work Abroad
(A Study on Prospective Migrant Workers at PT Indonaker Mandiri)***

Sutiani¹, Novi CaturMuspita², Hanik Amaria³

¹⁻³Universitas Islam Balitar, Indonesia
E-mail: sutiani0182@gmail.com¹

Artikel Info	ABSTRAK
Diterima: 23 September 2025 Disetujui: 24 September 2025 Diterbitkan: 25 September 2025 Hal. 102-114	Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja ke luar negeri. Penelitian dilakukan di PT Indonaker Mandiri dengan pendekatan kualitatif deskriptif dan teknik pengumpulan data berupa wawancara, pengamatan, dan dokumentasi dengan Teknik memilih informan dengan <i>purposive sampling</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi calon TKI tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kebutuhan akan pengembangan diri, pengakuan profesional, serta harapan akan perubahan hidup yang lebih baik. Kelima indikator tersebut saling berkaitan dan memperkuat dorongan internal maupun eksternal dalam memutuskan bekerja ke luar negeri.
Kata Kunci: <i>Manajemen Administrasi; Pengelolaan Keuangan; Fungsi Manajemen.</i>	
Keywords: <i>Administrative Management; Financial Management; Management Functions.</i>	ABSTRACT <i>This study aims to analyze the factors influencing the motivation of prospective Indonesian Migrant Workers (TKI) to work abroad. The study was conducted at PT Indonaker Mandiri using a descriptive qualitative approach and data collection techniques including interviews, observation, and documentation. The data were collected using purposive sampling techniques. The results indicate that the motivation of prospective TKI is influenced not only by economic factors, but also by the need for self-development, professional recognition, and the hope for a better life. These five indicators are interrelated and strengthen both internal and external motivations in deciding to work abroad.</i>

PENDAHULUAN

Fenomena migrasi tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan isu penting dalam dinamika ketenagakerjaan nasional. Setiap tahun, ribuan tenaga kerja dari berbagai daerah di Indonesia memilih bekerja di luar negeri dengan berbagai alasan dan motivasi, mulai dari kondisi ekonomi yang mendesak hingga keinginan untuk meningkatkan taraf hidup keluarga. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) mencatat bahwa pada tahun 2023, terdapat lebih dari 270.000 pekerja migran Indonesia yang diberangkatkan ke berbagai negara tujuan seperti

Malaysia, Taiwan, Arab Saudi, dan HongKong (BP2MI, 2023).

Motivasi merupakan faktor kunci yang mendorong individu untuk mengambil keputusan bekerja di luar negeri. Berbagai penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi tersebut, seperti faktor ekonomi, sosial, budaya, serta dorongan personal (Azam, 2021; Wahyuni, 2020). Namun, studi-studi terdahulu cenderung bersifat generalis dan belum mengungkap secara spesifik bagaimana peran variabel-variabel tersebut dalam konteks lembaga penyalur tenaga kerja swasta, seperti PT Indonaker Mandiri.

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009:93) sebagai berikut : 1. Tanggung Jawab: Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya 2. Prestasi Kerja: Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3. Peluang Untuk Maju: Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan 4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. 5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Victor Vroom (1964) menambahkan dimensi lain dalam memahami motivasi melalui Expectancy Theory. Menurutnya, seseorang akan termotivasi jika ia percaya bahwa usaha yang dilakukannya akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Tiga komponen utama dari teori ini adalah ekspektasi (*expectancy*), instrumentalisme (*instrumentality*), dan valensi (*valence*). Pandangan ini menunjukkan bahwa persepsi dan harapan individu terhadap hasil sangat berperan dalam menumbuhkan motivasi.

Fokus analisis terhadap calon TKI pada tahap pra-penempatan di PT Indonaker Mandiri, yang merupakan salah satu lembaga penyalur tenaga kerja swasta resmi. Penelitian ini juga mencoba mengintegrasikan pendekatan behavioral economics dan socio-psychological motivation guna memperkaya pemahaman tentang motivasi kerja luar negeri, yang selama ini lebih didominasi pendekatan ekonomi semata. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menganalisis faktor-faktor ekonomi, tetapi juga menyertakan faktor psikologis seperti harapan masa depan, tekanan sosial, dan persepsi risiko kerja di luar negeri.

Lebih lanjut, pentingnya penelitian ini diperkuat oleh fakta bahwa tidak sedikit TKI yang berangkat tanpa pemahaman mendalam terhadap risiko kerja di negara tujuan, sehingga berisiko mengalami eksploitasi atau pelanggaran hak asasi. Oleh karena itu, memahami motivasi mereka secara komprehensif dapat memberikan kontribusi signifikan dalam merumuskan kebijakan perlindungan pekerja migran yang lebih efektif, serta membantu lembaga penyalur seperti PT Indonaker Mandiri dalam melakukan edukasi dan seleksi secara lebih tepat.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam literatur ketenagakerjaan internasional serta pengembangan kebijakan migrasi kerja yang lebih berkeadilan dan manusiawi. Oleh sebab itu peneliti tertarik mengambil judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Tenaga Kerja Indonesia untuk Bekerja ke Luar Negeri (Studi pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Indonaker Mandiri).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi motivasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja ke luar negeri berdasarkan pengalaman, persepsi, dan konteks sosial budaya mereka. Pendekatan ini sesuai dengan pandangan Bogdan dan Biklen (2007) yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman makna, proses, dan interaksi sosial dalam konteks alami. *“Qualitative research is an approach to understanding the social world based on non-numerical data such as words, observations, or images.”* (Bogdan & Biklen, 2007)

Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu, seperti: calon TKI, mantan TKI, instruktur pelatihan, dan pengelola lembaga penyalur. Teknik ini sesuai dengan saran Miles dan Huberman (2014) bahwa dalam penelitian kualitatif, pemilihan informan harus berdasarkan pada kedalaman informasi, bukan

representasi statistik. Jumlah informan ditentukan berdasarkan prinsip data saturation, yaitu ketika data yang diperoleh dianggap cukup dan tidak lagi menghasilkan informasi baru yang signifikan.

Teknik ini merujuk pada panduan Sugiyono (2018) bahwa pengumpulan data kualitatif dapat dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh gambaran holistik. Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data sangat penting untuk menjamin bahwa hasil temuan benar-benar mencerminkan realitas yang diteliti. Salah satu cara yang banyak digunakan untuk menguji keabsahan data adalah triangulasi, yaitu pengujian kredibilitas data dengan membandingkan data dari berbagai perspektif. Triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data terhadap sumber yang sama, misalnya wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tujuannya adalah untuk melihat konsistensi data yang diperoleh dari metode yang berbeda. Jika data yang diperoleh dari ketiga teknik tersebut menunjukkan kesamaan, maka keabsahan data dianggap kuat.

Selain triangulasi teknik, triangulasi sumber juga sangat penting, yakni membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber informan. Dalam konteks penelitian motivasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI), peneliti dapat memperoleh data dari calon TKI, keluarga mereka, petugas pelatihan, hingga pengelola lembaga penyalur. Jika informasi yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut memperkuat satu sama lain atau memiliki pola yang sama, maka data dianggap lebih kredibel dan dapat dipercaya. Perbedaan data yang muncul pun bisa memperkaya analisis dengan menunjukkan beragam sudut pandang.

Teknik analisis data kualitatif menurut Miles, Huberman, dan Saldana (2014) dilakukan melalui tiga tahapan utama yang berlangsung secara interaktif dan berkelanjutan, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Analisis ini dimulai sejak awal proses pengumpulan data, bukan hanya setelah data terkumpul seluruhnya. Pendekatan ini bersifat dinamis, artinya setiap proses saling memengaruhi dan bisa berlangsung secara bolak-balik sesuai dengan perkembangan data di lapangan.

Reduksi data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengabstraksikan data mentah dari catatan lapangan, wawancara, observasi, atau dokumen. Tujuannya adalah untuk menyaring data yang relevan dengan fokus penelitian. Pada tahap ini, peneliti mengorganisasi data agar tidak menumpuk secara mentah, tetapi terarah sesuai kebutuhan analisis. Misalnya, dari banyak pernyataan informan, hanya yang terkait dengan faktor-faktor motivasi kerja yang dikategorikan dan ditelaah lebih lanjut.

Tahap kedua adalah penyajian data, yaitu proses mengorganisasi informasi yang telah direduksi ke dalam bentuk yang mudah dipahami. Penyajian ini dapat berupa narasi, matriks, bagan, diagram, atau tabel tematik. Penyajian data memungkinkan peneliti melihat pola, hubungan antar kategori, serta kecenderungan yang muncul dalam fenomena yang diteliti. Tahap ini sangat penting untuk membantu peneliti dalam mengidentifikasi fokus lanjutan dan menyusun logika argumentasi dalam laporan akhir.

Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif bukan hanya berupa temuan akhir, tetapi juga mencakup proses interpretasi makna dari data yang dianalisis. Kesimpulan dapat bersifat tentatif pada awalnya, kemudian diperkuat atau direvisi setelah dilakukan verifikasi melalui pengumpulan data tambahan, triangulasi, atau diskusi dengan informan. Proses ini memastikan bahwa kesimpulan yang diambil benar-benar mencerminkan realitas di lapangan dan bukan hasil asumsi sepihak.

Model analisis ini menunjukkan bahwa proses analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat siklus dan saling berinteraksi. Reduksi data dapat terjadi selama penyajian, dan kesimpulan bisa mengarah pada perlunya reduksi baru. Model ini menekankan pentingnya keterlibatan aktif peneliti dalam menafsirkan data secara reflektif dan mendalam. Oleh karena itu, analisis data dalam pendekatan Miles dan Huberman menjadi fondasi kuat dalam penelitian kualitatif yang menuntut kepekaan, konsistensi, dan integritas intelektual peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tanggung Jawab

Indikator tanggung jawab merupakan salah satu elemen penting dalam menganalisis motivasi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja ke luar negeri. Berdasarkan wawancara dengan tiga narasumber, yakni Sumarti, Martiah, dan Surip Triana, diperoleh gambaran bahwa kesadaran dan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan memainkan peran besar dalam membentuk motivasi kerja dan profesionalisme para TKI.

Narasumber pertama, Sumarti, menyampaikan bahwa motivasi untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan timbul dari kesadaran terhadap isi kontrak kerja yang telah ditandatangani sebelum berangkat ke HongKong. Ia merasa bahwa perjanjian tersebut adalah bentuk komitmen formal yang harus ditaati, dan jika dilanggar akan ada sanksi yang diberlakukan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sistem hukum dan perjanjian yang jelas dapat mendorong TKI untuk bersikap lebih disiplin dan bertanggung jawab selama bekerja di luar negeri.

Kepatuhan terhadap kontrak kerja juga menunjukkan bahwa calon TKI tidak hanya memiliki dorongan ekonomi, tetapi juga memahami pentingnya integritas kerja. Sumarti mencontohkan bagaimana dirinya menyesuaikan sikap dan perilaku agar tetap selaras dengan kewajiban yang sudah disepakati. Ini mengindikasikan bahwa rasa tanggung jawab dibangun melalui proses internalisasi nilai-nilai kerja yang profesional. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Sumarti sebagai berikut:

“yang memotivasi saya untuk mengambil tanggung jawab adalah karena saya sudah tanda tangan di di perjanjian kontrak bahwa saya harus bekerja sesuai perjanjian di kontrak kerja dan apabila melanggar maka ada sanksinya.”

Sementara itu, Martiah, narasumber kedua yang telah bekerja selama delapan tahun, menunjukkan bahwa tanggung jawab tidak hanya berkaitan dengan menjalankan tugas, tetapi juga dalam menyikapi situasi sulit di lingkungan kerja. Ia mengungkapkan bahwa setiap kali menghadapi masalah besar, ia selalu berdiskusi langsung dengan majikan untuk mencari solusi. Sikap proaktif dalam berkomunikasi tersebut mencerminkan bahwa tanggung jawab juga mencakup kemampuan untuk mengelola konflik secara dewasa.

Selain itu, Martiah selalu berusaha melaporkan setiap kondisi pekerjaan kepada majikan, tanpa menutup-nutupi masalah. Tindakan ini memperlihatkan bahwa transparansi merupakan bagian dari tanggung jawab yang harus dijunjung tinggi oleh TKI. Dengan melibatkan majikan dalam proses penyelesaian masalah, tercipta hubungan kerja yang saling percaya dan mendukung stabilitas kerja jangka panjang. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Martiah sebagai berikut:

“cara saya menangani situasi dalam pekerjaan apabila ada masalah besar saya pasti akan bicara kepada majikan untuk mencari solusi bagaimana cara mengatasinya, yang penting di setiap situasi apapun saya laporkan ke majikan.”

Narasumber ketiga, Surip Triana, yang telah bekerja selama empat tahun, memberikan perspektif tanggung jawab dari sisi keselamatan kerja. Ia menjelaskan bahwa dirinya selalu berhati-hati dalam menjalankan tugas, terutama saat membersihkan bagian luar jendela apartemen yang berada di lantai 20. Kesadaran akan bahaya dan keengganan untuk mengambil risiko besar menunjukkan bahwa tanggung jawab juga mencakup perhatian terhadap keselamatan diri sendiri.

Surip Triana mengikuti instruksi majikan yang melarangnya memanjat keluar jendela, karena risiko kecelakaan sangat tinggi. Ia hanya menggunakan alat pembersih yang sesuai dan bekerja dari dalam ruangan. Hal ini mencerminkan bahwa bentuk tanggung jawab juga dapat terlihat dari ketaatan terhadap prosedur keselamatan yang telah ditetapkan, serta sikap kehati-hatian yang tinggi

dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Surip Triana sebagai berikut:

“Tentang keselamatan kerja saya selalu berhati-hati misalkan waktu bersih-jendela yang ada diluar ya harus memakai alat bersih” karena rumah majikan saya apartement nomer 20 tinggi sekali, majikan saya juga tidak mengizinkan saya memanjat keluar jendela karena sangat berbahaya.”

Ketiga narasumber menunjukkan bahwa tanggung jawab sebagai TKI di luar negeri bukanlah hal yang sederhana. Tanggung jawab hadir dalam berbagai bentuk: mulai dari kepatuhan terhadap kontrak kerja, komunikasi efektif dengan majikan, hingga kehati-hatian dalam menjalankan tugas yang berisiko. Semua aspek ini memperkuat motivasi untuk bekerja secara profesional dan berkelanjutan di negara tujuan. Dari hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa indikator tanggung jawab sangat memengaruhi motivasi calon TKI untuk bekerja ke luar negeri. Tanggung jawab menjadi fondasi utama bagi TKI dalam menjaga reputasi, memperoleh kepercayaan majikan, serta membangun kehidupan kerja yang aman dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pembekalan mengenai nilai-nilai tanggung jawab sebelum keberangkatan menjadi hal yang sangat penting dilakukan oleh lembaga penyalur TKI seperti PT Indonaker Mandiri.

B. Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi tenaga kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja ke luar negeri. Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga narasumber yang telah memiliki pengalaman panjang bekerja di Hong Kong, ditemukan bahwa prestasi kerja berhubungan erat dengan hasil konkret yang mereka terima dari pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh, seperti peningkatan penghasilan, penghargaan dari majikan, dan pencapaian kehidupan yang lebih baik di tanah air.

Narasumber pertama, Suratun, telah bekerja selama 25 tahun dengan majikan yang sama di Hong Kong. Ia mengungkapkan bahwa yang mendorongnya bekerja dengan baik adalah karena gaji yang tinggi dan sikap majikan yang sangat baik. Suratun menjelaskan bahwa ketika pertama kali datang ke Hong Kong pada tahun 2000, ia menerima gaji sekitar 3 juta rupiah per bulan. Kini, pada tahun 2025, jika dikonversi ke rupiah, gajinya mencapai sekitar 15 juta rupiah per bulan, belum termasuk bonus tambahan dari majikan. Hal ini menunjukkan bahwa kerja keras dan konsistensi dalam bekerja memberikan dampak signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi untuk terus berprestasi.

Pengalaman Suratun juga menggambarkan bahwa penghargaan dan pengakuan dari majikan berupa bonus dan perlakuan baik menjadi pendorong besar dalam menjaga kualitas kerja. Peningkatan gaji dari tahun ke tahun memberikan dorongan psikologis bagi tenaga kerja untuk meningkatkan performa kerja mereka. Suratun merasa bahwa semua kerja kerasnya dihargai dan dibalas dengan baik oleh majikan, sehingga ia tidak hanya termotivasi secara ekonomi, tetapi juga secara emosional. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Suratun sebagai berikut:

“Yang mendorong saya melakukan pekerjaan dengan baik adalah karena di HongKong gaji saya tinggi majikan saya baik, saya masuk ke HongKong dari tahun 2000 dari gaji 3jt perbulan sekarang di tahun 2025 gaji saya kalau di kurs kan sebulan nya mencapai 15jt an, dimajikan yang sama, mereka baik dan sering kasih saya uang bonus.”

Narasumber kedua, Puji Astutik, yang telah bekerja selama 8 tahun dengan majikan yang sama, menegaskan pentingnya menjaga dan meningkatkan kualitas kerja agar tetap dipercaya oleh majikan. Menurut Puji, menjaga kualitas kerja yang baik merupakan strategi agar ia terus dipakai oleh keluarga majikan. Komitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik menjadi bentuk tanggung jawab profesional dan juga sarana untuk menjaga hubungan kerja jangka panjang.

Prestasi kerja dalam konteks Puji tidak hanya bermakna memenuhi tugas harian, tetapi juga berusaha meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan dalam bekerja. Dengan menjaga konsistensi tersebut, ia memperoleh kepercayaan penuh dari majikan. Kepercayaan ini kemudian menjadi jaminan keamanan kerja dan memberi rasa bangga yang tinggi terhadap profesi yang dijalani, meskipun pekerjaan sebagai asisten rumah tangga seringkali dipandang sebelah mata. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Puji sebagai berikut:

“Untuk meningkatkan kualitas kerja di luar negeri saya bekerja lebih baik lagi dari situ majikan saya tetap akan memakai saya sebagai asisten rumah tangga mereka.”

Sementara itu, narasumber ketiga, Wiwik, yang bekerja selama 9 tahun, menyampaikan bahwa motivasi utama dalam mempertahankan prestasi kerja adalah hasil nyata yang diperoleh setelah bekerja. Ia memulai pekerjaan dengan merawat seorang nenek lanjut usia hingga meninggal dunia. Setelah menyelesaikan masa kerja tersebut, Wiwik kembali ke Indonesia dan mampu membangun rumah serta menyekolahkan anaknya hingga perguruan tinggi. Prestasi inilah yang menjadi sumber motivasi tidak hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi TKI lainnya yang saat ini bekerja di luar negeri.

Kisah Wiwik memperlihatkan bahwa prestasi kerja berdampak langsung pada perubahan taraf hidup, dan menjadi motivasi transformatif bagi TKI lainnya. Capaian seperti membangun rumah dan membiayai pendidikan anak merupakan prestasi hidup yang hanya bisa diraih melalui kerja keras dan dedikasi yang tinggi selama bekerja di luar negeri. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik saling terkait erat dalam konteks prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Wiwik sebagai berikut:

“Pengalaman saya selama bekerja adalah saya mulai masuk hongkong job saya menjaga orang tua setelah bekerja selama 9 tahun nenek yang saya jaga meninggal setelah itu saya pulang ke Indonesia, di Indonesia saya sdh bisa membangun rumah dan bisa mengkuliahkan anak saya, ini adalah motivasi terbesar dalam hidup saya dan juga buat mbak-mbak yang lainnya yang sekarang bekerja di Hongkong.”

Selain itu, pengalaman ketiga narasumber menunjukkan bahwa hubungan jangka panjang dengan majikan menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan prestasi kerja. Ketiganya bekerja bertahun-tahun dengan majikan yang sama, yang menunjukkan adanya kepercayaan dan kepuasan dari kedua belah pihak. Stabilitas hubungan kerja ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berkembang secara profesional.

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sangat berkaitan dengan keberhasilan ekonomi, hubungan interpersonal yang positif dengan majikan, serta pencapaian tujuan hidup jangka panjang. Faktor-faktor ini menjadi pendorong utama yang membentuk motivasi TKI untuk terus bekerja dan berprestasi di luar negeri, serta mempengaruhi cara mereka memandang pekerjaan sebagai peluang bukan sekadar beban. Dengan demikian, indikator prestasi kerja tidak hanya memengaruhi motivasi secara langsung, tetapi juga membentuk etos kerja, integritas, dan kebanggaan profesional para TKI. Calon TKI yang menyadari potensi peningkatan taraf hidup melalui prestasi kerja yang baik akan lebih termotivasi untuk mempersiapkan diri, menjaga performa kerja, dan menjadikan pengalaman bekerja di luar negeri sebagai batu loncatan menuju kehidupan yang lebih sejahtera.

C. Peluang Untuk Maju

Indikator peluang untuk maju menjadi salah satu faktor penting yang mendorong motivasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja ke luar negeri. Peluang ini biasanya dilihat dari aspek gaji yang meningkat, bonus tambahan dari majikan, keadilan dalam kompensasi, serta perlindungan hukum dalam kontrak kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yang telah memiliki

pengalaman kerja di luar negeri, ditemukan bahwa persepsi terhadap kemajuan sangat erat kaitannya dengan kepastian hak dan kesempatan memperoleh pendapatan lebih.

Narasumber pertama, Siti Masrurin, menyampaikan bahwa selama bekerja di luar negeri, ia merasa adanya kepastian mengenai hak-hak sebagai pekerja. Gaji yang diterima telah tercantum secara jelas dalam kontrak kerja, sehingga jika ada ketidaksesuaian, ia memiliki dasar hukum untuk menuntut. Menurutnya, perlindungan ini membuka peluang untuk maju karena memberi rasa aman, sehingga ia bisa fokus bekerja dan mengejar tujuan finansialnya. Tambahan bonus dari majikan menjadi motivasi lebih untuk menunjukkan kinerja yang baik.

Lebih lanjut, Siti Masrurin menekankan pentingnya kejelasan kontrak kerja sebagai jaminan peluang kemajuan. Dengan mengetahui hak dan kewajiban sejak awal, ia merasa tenang dalam menjalani pekerjaan. Hal ini membuatnya percaya bahwa bekerja ke luar negeri bukan hanya soal mencari penghasilan, tetapi juga tentang membangun karier dengan sistem perlindungan yang jelas. Kontrak kerja menjadi landasan untuk meningkatkan kualitas hidup jika dipatuhi kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Siti Masrurin sebagai berikut:

“Upah atau gaji yang kita dapat itu sesuai di perjanjian kontrak kerja adapun lebih nya itu adalah bonus dan apabila upah yang kita terima kurang kita bisa laporkan ke agency misalkan majikan sengaja mengurangi gaji tersebut jadi kita benar” dilindungi karena kerja kita ada perjanjian kontrak yang tertulis tentang gaji.”

Narasumber kedua, Siti Munawaroh, menjelaskan bahwa selama bekerja di luar negeri, ia memperoleh kompensasi tambahan seperti upah lembur. Ketika bekerja melebihi waktu yang ditentukan, majikannya memberikan tambahan gaji. Hal ini menurutnya merupakan bentuk keadilan dalam sistem kerja, di mana setiap tambahan usaha dihargai secara proporsional. Dengan demikian, ia merasa bahwa semakin tinggi dedikasi yang diberikan, semakin besar peluangnya untuk mendapatkan penghasilan tambahan.

Siti Munawaroh juga merasa bahwa adanya imbalan yang adil dari majikan menjadi faktor pendorong kuat untuk bekerja lebih giat. Ketika pekerja merasa dihargai dan diakui, maka semangat untuk berkembang juga tumbuh. Baginya, penghargaan dalam bentuk bonus atau upah lembur adalah bentuk nyata dari peluang untuk maju secara ekonomi, dan ini tidak selalu ia temui saat bekerja di Indonesia. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Siti Munawaroh sebagai berikut:

“Keadilan dalam kompensasi merujuk pada imbalan atau bonus yang diberikan oleh majikan, selama bekerja di majikan ini bila overtime saya ditambah gaji sama majikan.”

Dari kedua narasumber tersebut, tampak bahwa peluang untuk maju bukan semata-mata dilihat dari besar kecilnya gaji, tetapi juga dari keadilan, perlindungan, dan pengakuan terhadap kerja keras. TKI yang bekerja dengan kontrak resmi merasa lebih percaya diri dalam bekerja karena ada kepastian hak dan jalur yang jelas jika terjadi pelanggaran dari pihak majikan.

Selain itu, pengalaman kedua narasumber menunjukkan bahwa peluang untuk maju juga dapat dilihat dari adanya sistem kerja yang transparan. Ketika sistem penggajian, bonus, dan lembur diterapkan secara jujur, maka TKI akan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini menumbuhkan rasa percaya bahwa kerja keras akan sepadan dengan hasil yang didapatkan.

Peluang untuk maju juga memberikan efek psikologis positif, seperti rasa aman, percaya diri, dan motivasi jangka panjang. Para TKI yang merasa memiliki jalur untuk memperbaiki nasibnya cenderung lebih fokus, disiplin, dan loyal terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang adil dan memberikan ruang untuk berkembang akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja secara keseluruhan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa indikator peluang untuk maju menjadi motivasi penting bagi calon TKI di PT Indonaker Mandiri.

Faktor seperti gaji yang sesuai kontrak, adanya bonus, lembur yang dibayar, serta sistem pelaporan dan perlindungan yang kuat menjadi bukti bahwa bekerja ke luar negeri membuka ruang kemajuan yang lebih luas bagi para pekerja. Dengan demikian, peluang untuk maju tidak hanya mencakup aspek materi, tetapi juga menyangkut hak-hak tenaga kerja, jaminan perlindungan, dan kejelasan sistem kerja. Semua ini menjadi pertimbangan penting yang memengaruhi motivasi calon TKI untuk memilih bekerja ke luar negeri demi kehidupan yang lebih baik.

E. Pengakuan Atas Kinerja

Salah satu indikator yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri adalah pengakuan atas kinerja. Pengakuan ini dapat berasal dari berbagai pihak, seperti majikan, rekan kerja, maupun lingkungan sosial sekitar. Hasil wawancara dengan tiga narasumber menunjukkan bahwa pengakuan terhadap hasil kerja yang baik mampu memberikan dampak besar terhadap semangat kerja, loyalitas, dan keinginan untuk terus berkontribusi secara maksimal di tempat kerja.

Narasumber pertama, Ana, yang telah bekerja selama tujuh tahun, menyampaikan bahwa kualitas pertemanan sangat memengaruhi kinerjanya selama di luar negeri. Menurut Ana, jika berada di lingkungan teman yang konsumtif dan glamor, ia cenderung terdorong untuk mengikuti gaya hidup tersebut, meskipun tidak sesuai dengan kondisi keuangan pribadinya. Hal ini bisa menimbulkan tekanan ekonomi dan berdampak pada motivasi kerja. Oleh karena itu, ia lebih memilih berteman dengan orang-orang yang sederhana dan fokus pada tujuan kerja, karena lingkungan sosial yang sehat dapat memperkuat motivasi dan menjaga konsistensi kinerja.

Pengakuan terhadap kinerja, dalam konteks Ana, tidak hanya datang dari majikan, tetapi juga dari dukungan sosial dan gaya hidup sehat dalam pergaulan. Teman-teman yang positif membantu mempertahankan tujuan kerja utama, yakni menabung, membantu keluarga, dan memperbaiki taraf hidup. Pengakuan dalam bentuk penerimaan sosial yang baik menciptakan suasana kerja yang stabil dan memperkuat komitmen terhadap pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ana sebagai berikut:

“Hal yang mempengaruhi kinerja saya adalah pertemanan jadi saya akan memilih pertemanan yang baik selama saya di luar negeri karena bila pertemanan nya tidak baik itu juga akan mempengaruhi kinerja saya misalnya saya punya teman yang glamor otomatis saya akan ikut-ikut juga sedangkan gaji saya kalau untuk beli barang-barang mewah pasti tidak cukup nanti ujung-ujungnya banyak hutang.”

Narasumber kedua, Munawaroh, yang baru bekerja selama delapan bulan di Hong Kong, memberikan sudut pandang lain. Ia menyampaikan bahwa meskipun ini adalah pengalaman pertamanya bekerja di luar negeri, majikannya sangat baik dan selalu memberikan pengakuan verbal atas hasil kerjanya. Pujian terhadap masakan dan kebersihan yang ia jaga setiap hari membuatnya merasa dihargai. Bahkan, setiap kali hari libur tiba, ia diberikan uang jajan oleh majikan sebagai bentuk apresiasi.

Bagi Munawaroh, pengakuan dari majikan menjadi motivasi utama yang membuatnya semangat dalam bekerja. Ia merasa bahwa penghargaan tersebut bukan hanya mendorongnya untuk bekerja lebih baik, tetapi juga membentuk rasa tanggung jawab yang lebih tinggi. Ia tidak ingin mengecewakan majikannya, karena merasa dihargai dan dianggap bagian penting dari rumah tangga tempat ia bekerja. Inilah bentuk hubungan kerja yang saling menguntungkan, yang dapat memperpanjang loyalitas tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Munawaroh sebagai berikut:

“Saya baru datang ke hongkong mendapatkan majikan yang sangat baik padahal saya baru sekali ini kerja di luar negeri, majikan selalu memuji saya masakan enak, pekerjaan sangat bersih , dan setiap libur saya selalu di kasih uang jajan sama mereka , dan saya sangat

bersemangat dalam bekerja dan tak ingin mengecewakan mereka karena sudah baik sama saya.”

Sementara itu, Mira, narasumber ketiga yang baru bekerja selama satu tahun, menyatakan bahwa selama ini majikan menilai kinerjanya dengan baik dan ia merasa sudah cocok dengan lingkungan kerja tersebut. Meskipun bentuk pengakuan yang ia terima tidak selalu dalam bentuk verbal seperti pujian, namun sikap penerimaan dan kenyamanan dari majikan dianggapnya sebagai bentuk pengakuan yang tidak langsung. Ia berharap majikannya memperpanjang kontrak kerja, karena ia tidak ingin berpindah-pindah tempat kerja dan harus melakukan adaptasi ulang.

Pengakuan yang diterima Mira menjadi sumber kestabilan dalam bekerja. Ia merasa lebih tenang dan mampu bekerja secara maksimal tanpa tekanan. Harapan untuk tetap tinggal dan melanjutkan kerja dengan majikan yang sama merupakan refleksi dari motivasi yang dibangun atas dasar kecocokan kerja dan pengakuan tidak langsung yang ia rasakan setiap hari. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Mira sebagai berikut:

“Selama ini majikan menganggap saya baik-baik saja, saya sudah cocok bekerja disini harapan saya majikan nanti mau memperpanjang perjanjian kontrak saya, karena saya malas kalau gonta ganti majikan, harus adaptasi lagi dengan majikan yang baru.”

Berdasarkan ketiga wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengakuan atas kinerja memiliki berbagai bentuk, mulai dari pujian langsung, pemberian bonus atau uang jajan, hingga kepercayaan dan kenyamanan dari majikan. Masing-masing bentuk pengakuan ini berdampak langsung terhadap semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk mempertahankan kualitas kerja. Selain itu, pengakuan tidak hanya memotivasi secara individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pembentukan lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan interpersonal yang positif.

Ketika TKI merasa dihargai, mereka akan lebih bersemangat, loyal, dan siap meningkatkan kompetensinya. Ini menjadi alasan penting bagi lembaga penyalur seperti PT Indonaker Mandiri untuk membekali calon TKI agar siap menghadapi dinamika pekerjaan di luar negeri dengan membangun kepercayaan diri dan ketangguhan emosional. Dengan demikian, indikator pengakuan atas kinerja dapat dikatakan sebagai elemen penting dalam memelihara motivasi kerja para TKI. Pengakuan yang adil, konsisten, dan membangun mampu memperkuat hubungan kerja dan menciptakan iklim kerja yang sehat serta produktif. Ini sekaligus menjadi bekal berharga bagi calon TKI dalam meraih keberhasilan selama bekerja di luar negeri.

F. Faktor yang Menantang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pekerjaan yang menantang menjadi salah satu pendorong kuat bagi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja ke luar negeri. Bagi sebagian besar narasumber, pekerjaan yang menantang bukanlah hambatan, melainkan sebuah peluang untuk berkembang. Tantangan yang dihadapi di luar negeri dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas diri dan memperluas pengalaman kerja.

Narasumber pertama, Ana, menyatakan bahwa dirinya tertarik bekerja di luar negeri karena ingin mendapatkan pengalaman baru yang dapat memperkaya kemampuan dan wawasannya. Ana menyampaikan, *“Saya tertarik bekerja di luar negeri karena ingin mendapatkan pengalaman baru yang bisa memperkaya kemampuan dan wawasan saya.”* Pernyataan ini menunjukkan bahwa Ana melihat tantangan sebagai sesuatu yang positif dan memotivasi dirinya untuk berkembang secara profesional.

Selain itu, Ana juga menambahkan bahwa bekerja di luar negeri membuka kesempatan untuk meningkatkan taraf hidup dan membantu keluarga di rumah. Ia mengaitkan tantangan pekerjaan dengan hasil yang berdampak langsung terhadap kehidupan pribadi dan keluarganya. Ini menunjukkan bahwa motivasi Ana tidak hanya bersifat individu, tetapi juga sosial dan keluarga.

Narasumber kedua, Mira, memiliki motivasi yang sejalan. Ia mengungkapkan bahwa bekerja di luar negeri adalah impiannya karena memberikan kesempatan untuk memperluas pengalaman hidup dan bertemu orang-orang dari latar belakang yang berbeda. Mira mengatakan, *“Bekerja di luar negeri bagi saya adalah impian. Saya ingin menambah pengalaman hidup, bertemu orang-orang dari berbagai latar belakang, serta membangun masa depan yang lebih baik.”* Pernyataan ini mencerminkan bagaimana tantangan antarbudaya dan lingkungan kerja asing dipandang sebagai peluang yang menggugah semangat.

Bagi Mira, pekerjaan yang menantang di luar negeri dianggap sebagai media untuk membentuk karakter dan mentalitas kerja yang kuat. Pengalaman bertemu dengan berbagai orang dan budaya tidak hanya meningkatkan kemampuan sosial, tetapi juga membuka cara pandang baru terhadap dunia kerja yang lebih luas.

Berbeda dengan Ana dan Mira yang menekankan aspek pengembangan diri, Munawaroh lebih memfokuskan motivasinya pada perbaikan kondisi ekonomi. Ia menyatakan, *“Saya ingin bekerja di luar negeri untuk memperbaiki taraf hidup saya dan keluarga.”* Meski tidak secara eksplisit menyebut pekerjaan yang menantang, namun konteks jawaban Munawaroh menunjukkan bahwa ia siap menghadapi tantangan demi tujuan yang lebih besar, yaitu kesejahteraan keluarga.

Motivasi Siti Munawaroh memperlihatkan bahwa tantangan pekerjaan bukanlah hal yang menakutkan jika sebanding dengan manfaat ekonomi yang akan diperoleh. Ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap pekerjaan yang menantang dapat berbeda-beda tergantung latar belakang ekonomi dan sosial calon TKI. Bagi sebagian orang, tantangan menjadi bagian dari proses untuk keluar dari keterbatasan.

Ketiga narasumber dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan pekerjaan di luar negeri dipahami sebagai peluang, bukan penghalang. Mereka melihat pekerjaan yang menantang sebagai hal yang akan memberi dampak jangka panjang terhadap kehidupan pribadi dan keluarga, baik dari sisi ekonomi maupun pengembangan diri.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa aspek “pekerjaan yang menantang” bukan semata berkaitan dengan beban kerja, tetapi lebih pada nilai tambah yang bisa diperoleh melalui pengalaman tersebut. Calon TKI memiliki harapan bahwa tantangan di luar negeri akan menguatkan kemandirian, keterampilan kerja, dan meningkatkan kapasitas pribadi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator pekerjaan yang menantang merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi calon TKI untuk bekerja ke luar negeri.

Para responden memaknai tantangan sebagai bagian dari perjalanan untuk mencapai kehidupan yang lebih baik, memperluas wawasan, dan memperkuat nilai diri. Faktor ini patut diperhatikan dalam proses rekrutmen dan pelatihan calon TKI, agar mereka siap secara mental dan profesional dalam menghadapi dinamika kerja di negara tujuan.

Hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri pada calon TKI di PT Indonaker Mandiri menunjukkan keterkaitan kuat antara dimensi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang dengan dorongan motivasi untuk migrasi kerja. Untuk menganalisis lebih mendalam, temuan ini akan dibahas berdasarkan teori motivasi Maslow, teori harapan Vroom, serta dibandingkan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menyatakan bahwa motivasi manusia bertingkat mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, cinta dan memiliki, harga diri, hingga aktualisasi diri (Maslow, 1943). Dalam konteks penelitian ini, hampir seluruh indikator motivasi calon TKI mencerminkan tingkat kebutuhan dari yang paling dasar hingga puncak. Misalnya, motivasi Munawaroh yang mengatakan, *“Saya ingin bekerja di luar negeri untuk memperbaiki taraf hidup saya dan keluarga,”* menunjukkan pemenuhan kebutuhan fisiologis dan keamanan ekonomi.

Di sisi lain, indikator tanggung jawab dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh narasumber seperti Sumarti dan Puji Astutik menggambarkan adanya dorongan pada tingkat yang lebih tinggi, yakni harga diri dan aktualisasi diri. Mereka tidak hanya bekerja demi upah, tetapi juga untuk

memperoleh penghargaan, pengakuan profesional, dan menjaga martabat kerja. Hal ini sejalan dengan tingkat keempat dan kelima dalam hierarki Maslow.

Lebih jauh, teori harapan (*Expectancy Theory*) oleh Victor Vroom menjelaskan bahwa motivasi individu tergantung pada ekspektasi bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), kinerja akan menghasilkan hasil tertentu (*instrumentality*), dan hasil tersebut bernilai bagi individu (*valence*) (Vroom, 1964). Teori ini sangat tepat menggambarkan kondisi calon TKI di PT Indonaker Mandiri, yang secara sadar memproyeksikan bahwa kerja keras mereka akan menghasilkan dampak langsung seperti gaji tinggi, bonus, atau perbaikan taraf hidup.

Sebagai contoh, Suratun mengungkapkan bahwa gaji tinggi dan bonus menjadi alasan kuat untuk terus bekerja dengan baik. Ia berkata, “*Saya masuk ke Hong Kong dari tahun 2000 dari gaji 3 juta per bulan sekarang di tahun 2025 gaji saya kalau dikurskan sebulannya mencapai 15 juta.*” Ini menunjukkan bahwa calon TKI memiliki persepsi positif bahwa usaha yang dilakukan (kerja keras) akan membuahkan hasil (gaji tinggi) yang sangat bernilai bagi kehidupan mereka (*valence*).

Teori Vroom juga menjelaskan mengapa faktor pengakuan dan lingkungan kerja yang baik seperti yang dialami oleh Munawaroh meningkatkan motivasi kerja. Ia merasa diakui oleh majikan melalui pujian dan pemberian uang jajan, yang memperkuat hubungan antara kinerja dan hasil positif. Ini memperkuat persepsi *instrumentality* dalam konteks motivasi.

Apabila ditinjau dari penelitian terdahulu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian Fuadi, Agusetiawan, dan Subakti (2020), yang menemukan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja migran. Temuan ini mendukung hasil pada indikator prestasi dan peluang untuk maju, di mana calon TKI termotivasi ketika mereka merasa memiliki keterampilan yang dihargai dan mendapat kompensasi yang layak.

Penelitian Husniawati (2024) yang menemukan bahwa kebutuhan dasar merupakan faktor paling dominan (53,6%) juga diperkuat oleh data dalam penelitian ini, terutama pada pernyataan Munawaroh dan Mira yang menekankan pentingnya perbaikan ekonomi keluarga. Sementara itu, harapan pribadi dan dukungan sosial juga tercermin dalam indikator pekerjaan yang menantang dan pengakuan atas kinerja.

Utami dan Gorda (2024), dalam studinya “From Bali to Japan,” menekankan pentingnya motivasi intrinsik dari keluarga. Ini terlihat juga pada narasumber seperti Ana dan Wiwik yang secara eksplisit menyatakan bahwa hasil kerja mereka (seperti bisa menyekolahkan anak atau membangun rumah) menjadi motivasi jangka panjang. Ini memperkuat peran motivasi internal sebagai pendorong utama migrasi kerja.

Sementara itu, penelitian Firman Syarifulloh & Hoetoro (2022) menyoroti peran faktor demografis seperti jumlah tanggungan keluarga dan status pernikahan. Meskipun penelitian ini lebih berfokus pada aspek psikologis dan motivasional, narasumber seperti Wiwik dan Martiah menunjukkan bahwa beban keluarga dan tanggung jawab domestik sangat mendorong keputusan untuk bekerja ke luar negeri.

Nuzulul Qur'an dkk. (2024) dalam penelitiannya di Banyumas menunjukkan bahwa faktor ekonomi rumah tangga juga menjadi alasan untuk kembali bekerja ke luar negeri. Hal ini juga tergambar dalam narasi Munawaroh yang secara implisit menyatakan bahwa tekanan ekonomi keluarga membuatnya berani menghadapi tantangan besar di luar negeri. Faktor ekonomi bukan hanya pemicu pertama, tetapi juga alasan berulang untuk mempertahankan motivasi kerja.

Bila ditinjau secara keseluruhan, maka kelima indikator motivasi yang diidentifikasi dalam penelitian ini memiliki irisan yang kuat dengan dimensi-dimensi motivasi yang dijelaskan oleh teori dan penelitian sebelumnya. Motivasi para calon TKI terbukti tidak hanya ditentukan oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh dorongan psikologis, sosial, dan profesional yang kompleks dan saling terkait.

Pengakuan terhadap kinerja, misalnya, sangat kuat mendorong loyalitas dan motivasi jangka panjang. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja bukan hanya dibentuk oleh faktor awal (sebelum berangkat), tetapi juga terus dipengaruhi oleh dinamika hubungan kerja dan interaksi sosial di negara tujuan. Ini penting dalam merancang pelatihan prakeberangkatan yang holistik.

Pada kerangka Vroom, semua indikator ini memiliki harapan yang tinggi terhadap hasil yang bernilai. TKI tidak hanya ingin bekerja-mereka ingin dihargai, diakui, dan diberi ruang untuk berkembang. Hal ini mendorong pentingnya pelatihan *soft skills*, bukan hanya keterampilan teknis. Lembaga penyalur seperti PT Indonaker Mandiri perlu menekankan pada kesiapan mental, komunikasi, serta penguatan nilai tanggung jawab dan profesionalisme.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja ke luar negeri di PT Indonaker Mandiri, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mereka didorong oleh lima indikator utama, yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Kelima indikator tersebut saling berkaitan dan menunjukkan bahwa motivasi calon TKI tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga melibatkan faktor psikologis, sosial, dan profesional. Temuan ini selaras dengan teori motivasi Maslow dan Vroom, serta diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya kebutuhan dasar, harapan pribadi, kompetensi, kompensasi, dan dukungan sosial. Motivasi kerja TKI terbentuk dari kombinasi antara dorongan internal seperti keinginan berkembang dan aktualisasi diri, serta faktor eksternal seperti perlakuan majikan, sistem kerja yang adil, dan kondisi keluarga.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar PT Indonaker Mandiri dan lembaga terkait memberikan pembekalan yang lebih komprehensif kepada calon TKI, tidak hanya dalam aspek keterampilan teknis, tetapi juga dalam penguatan motivasi kerja, kesiapan mental, pemahaman budaya asing, serta nilai-nilai tanggung jawab dan profesionalisme. Selain itu, perlu adanya sistem pendampingan dan evaluasi berkala bagi TKI di negara tujuan untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terpenuhi dan motivasi kerja tetap terjaga. Peningkatan transparansi kontrak kerja, penghargaan atas kinerja, serta penyediaan ruang untuk pengembangan diri juga penting dilakukan guna mendorong kinerja optimal dan kesejahteraan jangka panjang para TKI.

REFERENSI

- A.H Maslow. (1943). *"A Theory of Human Motivation"*, *Psychological Review*, hal. 370; A.H Maslow, *Motivation and Personality* (New York; Harrper and Row,1954).
- Azam, M. (2021). Determinants of International Labor Migration: Evidence from Indonesia. *Journal of Development Studies*, 57(5), 789–804.
- BP2MI (2023). *Data Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2023*. Jakarta: Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative Research for Education: AnIntroduction to Theories and Methods*
- Fuadi, F., Agusetiawan, F., & Subakti, B. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Calon Pekerja Migran Indonesia terhadap Motivasi untuk Bekerja ke Luar Negeri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sains*, 13(2).
- Husniawati, H. (2024). 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*, 9(2).
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Ningsih, S., & Hadi, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi TKI. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, 15(2), 105-112.

- Nuzulul Qur'an, U. L., Retnowati, D., & Adhitya, B. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Wanita Indonesia Kembali Bekerja ke Luar Negeri (Studi Kasus di Kabupaten Banyumas). *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syarifulloh, F., & Hoetoro, A. (2022). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Wanita Indonesia untuk Bekerja ke Luar Negeri (Studi Kasus di Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Utami, N. M. W. D., & Gorda, A. A. N. O. (2024). From Bali to Japan: Motivasi Masyarakat Bali sebagai Tenaga Kerja Indonesia di Jepang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2).
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wahyuni, D. (2020). Motivasi Kerja dan Faktor Pendorong Migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, 18(1), 45–55.