

Gambaran Latar Belakang Kebutuhan (*Needs*) Pekerja Migran Indonesia dalam Memahami Motivasi Bekerja ke Luar Negeri

(An Overview of the Underlying Needs of Indonesian Migrant Workers to Comprehend the Motivation of Working Abroad)

SEKAR TITISANI SETIADI

Email: sekartitisani@yahoo.com

Abstrak: Kerja ke luar negeri menjadi pilihan menghadapi gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan sulitnya mencari kerja di dalam negeri. Di sisi lain, bekerja di luar negeri bukanlah hal mudah karena banyak Pekerja Migran Indonesia (PMI) merasa tidak betah dan ingin pulang saat bekerja di sana. Oleh karena itu, perlu ditelisik kembali motivasi bekerja di luar negeri. Dengan mengetahui gambaran kebutuhan (*needs*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, maka dapat dipahami secara lebih jelas motivasi yang mendorong pencapaian tujuan bekerja di luar negeri berdasarkan pendekatan Teori *Goal Setting* yang dikemukakan Locke & Latham, sehingga PMI akan dapat lebih memiliki performa yang lebih terjaga dan juga sehat mental di tengah situasi. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif studi deskriptif dengan pemberian survei kepada 150 orang Calon Pekerja Migran Indonesia dalam mengetahui gambaran latar belakang kebutuhan (*needs*) bekerja ke luar negeri. Hasil menunjukkan bahwa gambaran umum latar belakang kebutuhan (*needs*) PMI dalam bekerja ke luar negeri adalah untuk memenuhi kebutuhan keamanan kondisi finansial, terutama perekonomian keluarga. Maka, motivasi PMI dapat dikuatkan, rekomendasi praktisnya dapat berbentuk pemberian edukasi dan pendampingan terkait pengelolaan keuangan secara berkala. Dengan pengelolaan keuangan yang realistis, diharapkan motivasi dalam pencapaian tujuan dan performa kerja saat di luar negeri semakin meningkat, serta kesehatan mental terjaga. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam proses pengambilan dan pengolahan data yang sederhana. Di sisi lain, studi ini menawarkan perspektif baru dalam memahami motivasi PMI melalui gambaran kebutuhan (*needs*). Dengan segala keterbatasan, kami membuka masukan untuk meningkatkan kualitas penelitian agar dapat bermanfaat bagi PMI secara menyeluruh.

Kata kunci: kebutuhan (*needs*); kerja ke luar negeri; motivasi; Pekerja Migran Indonesia

Abstract: Working abroad has become an alternative for facing many layoffs and difficulty of finding employment within the country. On the other hand, working overseas is not easy, as many Indonesian Migrant Workers (PMI) experience discomfort and desire to return home during their employment abroad. Therefore, it is important to examine the motivation behind working overseas. By understanding the hierarchy of needs proposed by Abraham Maslow, a clearer picture can be drawn regarding the motivations that drive individuals to pursue employment abroad, viewed through the lens of Locke and Latham's Goal-Setting Theory. This understanding may help PMI maintain both optimal performance and psychological well-being while working in challenging environments. This study employed a descriptive quantitative method of survey to 150 Prospective Indonesian Migrant Workers, aiming to explore their underlying needs related to working abroad. The results indicate that the primary motivation among PMI is the need to achieve financial security, particularly to improve their families' economic conditions. Consequently, PMI motivation can be strengthened through practical interventions such as periodic educations and guidance of financial management. With realistic financial planning, their goal-directed motivation and work performance will improve, and their well-being can be preserved. This study acknowledges its limitations in terms of the simplicity of data collection and analysis. Nevertheless, it offers a new perspective for understanding PMI motivation through the framework of needs. Despite these limitations, the researchers welcome further input to enhance the quality of future studies so that the findings may benefit Indonesian Migrant Workers more comprehensively.

Keywords: Indonesian Migrant Workers; motivation; needs; working abroad

PENDAHULUAN

Dalam menjalani hidup sehari-hari, tidak dipungkiri bahwa diperlukan kemampuan finansial yang memadai. Hasil pendapatan secara finansial biasanya diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Sayangnya, masih terdapat cukup banyak orang yang mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tersebut, sehingga banyak orang yang mencari peluang kerja yang dirasa lebih baik. Bahkan untuk mendapat peluang kerja, masih cukup sulit untuk bisa mendapatkan aksesnya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2025), sebanyak 7,28 juta orang atau 4,76 persen dari total angkatan kerja pada Februari 2025 merupakan pengangguran. Jumlah pengangguran tersebut meningkat sebanyak 0,08 juta orang dibandingkan Februari 2024. Di sisi lain, gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pun terus-menerus terjadi, baik kepada perusahaan mikro maupun perusahaan ternama. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (2025), pada periode Januari s.d. Februari tahun 2025 terdapat 18.610 orang tenaga kerja terkena PHK. Hal ini semakin membuat ketidakpastian seakan-akan menjadi semakin nyata untuk dapat menjalani kehidupan dengan stabil.

Apabila kita memperluas sudut pandang dan melihat secara lebih luas, peluang kerja yang tersedia sebenarnya tidak hanya berasal dari dalam negeri, tetapi juga berasal dari luar negeri. Hal ini terlebih dengan semakin majunya teknologi, semakin membuat informasi semakin mudah untuk diakses,

termasuk informasi peluang kerja di luar negeri. Di Indonesia, tagar *#KaburAjaDulu* menjadi topik yang akhir-akhir ini sering dibicarakan oleh banyak orang. Tagar tersebut seperti mengajak masyarakat Indonesia untuk mencari pengalaman hidup yang lebih baik di luar negeri. Kesulitan ekonomi, getir kehidupan, serta paparan informasi melalui media sosial tentang kehidupan di luar negeri membuat minat masyarakat semakin besar untuk mencari penghidupan yang lebih layak di luar negeri.

Masyarakat Indonesia yang bekerja di luar negeri disebut dengan istilah Pekerja Migran Indonesia (PMI). Berdasarkan UU No. 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, definisi Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Berdasarkan data yang dirilis oleh Pusat Data dan Informasi Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (2025), pada tahun 2024 terdapat 297.434 orang yang terdaftar secara resmi untuk berangkat kerja di luar negeri. Adapun 5 (lima) negara penempatan tertinggi pada tahun 2024 adalah Hong Kong, Taiwan, Malaysia, Jepang, dan Singapura. Sebagian besar, masyarakat Indonesia bekerja di sektor domestik atau rumah tangga, baik itu sebagai Penatalaksana Rumah Tangga, perawat orang sakit/lansia, ataupun penjaga anak. Di samping itu, pekerjaan di sektor formal sebagai pekerja pabrik dan perkebunan juga mendominasi jenis

pekerjaan yang dilakukan masyarakat Indonesia secara resmi di luar negeri.

Luasnya persyaratan yang dibutuhkan oleh pencari kerja memudahkan masyarakat Indonesia untuk mendapat peluang kerja yang lebih baik. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari laman www.siskop2mi.bp2mi.go.id, untuk pekerjaan dengan jabatan *plantation worker* (pekerja kebun) di Malaysia dan *house maid* (Penatalaksana Rumah Tangga) di negara Hongkong tidak dipersyaratkan latar belakang pendidikan tertentu, melainkan cukup minimal SD atau sederajat. Selain itu, rentang usia untuk mendaftar di pekerjaan ini pun cukup luas, yaitu antara 18 s/d 45 tahun. Hal ini berbanding terbalik dengan persyaratan pekerjaan yang ada di Indonesia, yang seringkali membutuhkan persyaratan khusus, misalnya batasan usia, latar belakang pendidikan yang tinggi, ataupun pengalaman yang banyak, sehingga membuat masyarakat Indonesia kesulitan untuk mendapat pekerjaan yang diharapkan.

Apabila melihat berdasarkan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2025 yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 (Kemnaker, 2025), maka rata-rata UMP Indonesia adalah sekitar Rp. 3.315.761,65. Sementara itu, gaji Pekerja Migran Indonesia pada sektor formal, seperti pekerja manufaktur, konstruksi, pertanian, ataupun perawat di panti jompo/rumah sakit di Taiwan saat ini mencapai kisaran NT\$ 28.590 atau jika dikonversi menjadi sekitar Rp. 15.900.000,00. Sementara

itu, pekerja sektor domestik atau rumah tangga di kisaran NT\$ 20.000 atau sekitar Rp. 10.800.000,00. Kemudian, gaji sebagai Penatalaksana Rumah Tangga (*domestic worker*) di Hong Kong mencapai kisaran HK\$ 5.000 atau apabila dikonversi menjadi sekitar Rp. 10.600.000,00. Selain itu, bekerja sebagai Penatalaksana Rumah Tangga (*domestic worker*) di Malaysia memperoleh pendapatan sekitar 1.500 Ringgit Malaysia atau jika dikonversi menjadi sekitar Rp. 5.700.000,00. Hal ini tentunya sangat besar apabila dibandingkan dengan gaji atau pendapatan di Indonesia dengan jabatan pekerjaan yang sama. Di sisi lain, bekerja di luar negeri bukanlah hal yang mudah. Bahasa dan lingkungan yang berbeda menuntut kita untuk dapat menyesuaikan diri dengan cepat. Selain itu, budaya kerja yang lebih disiplin pun mengharuskan kita untuk dapat mengikuti tuntutan tersebut. Tidak jarang, terdapat berita terkait masyarakat Indonesia yang bekerja di luar negeri merasa tertekan dan ingin pulang ke Indonesia karena tidak kuat terhadap tekanan saat bekerja di luar negeri. Salah satu contohnya adalah Puspita Dewi warga Prabumulih Sumatera Selatan yang baru bekerja di Singapura sejak 7 Januari 2025. Saat bekerja di sana, ia merasa tidak betah dan tidak tahan tekanan. Lalu, ia meminta bantuan kepada pemerintah untuk dipulangkan ke Indonesia. (Yuliani pada laman sumsel.idntimes.com, 2025). Selain itu, data dari Pusat Data dan Informasi Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (2025) menyebutkan bahwa pada tahun 2024 pengaduan terbanyak terkait

permasalahan Pekerja Migran Indonesia adalah ingin dipulangkan ke Indonesia saat sedang bekerja di luar negeri. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja di luar negeri meskipun terlihat indah, tetapi pada saat menjalankannya bukanlah hal yang mudah, diperlukan persiapan yang matang dan motivasi yang kuat.

Hal ini pun nampak pada beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartina, dkk (2024), Perempuan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia memiliki permasalahan saat bekerja di luar negeri, antara lain kesulitan beradaptasi, permasalahan ekonomi yang meliputi perilaku konsumtif dan tindakan penipuan, serta adanya permasalahan kesehatan fisik dan mental. Sementara itu, menurut Siregar (2020) salah satu PMI yang menjadi respondennya beberapa kali meminta pulang ke Indonesia saat baru 2 (dua) minggu bekerja di luar negeri karena merasa tidak betah.

Guna menguatkan motivasi dalam menjalani hidup sebagai Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, maka dirasa perlu untuk mengetahui gambaran latar belakang kebutuhan (*needs*) para Pekerja Migran Indonesia, sehingga kebutuhan yang mendasari bekerja ke luar negeri dapat mendorong mereka untuk terus termotivasi dalam mencapai tujuan awal. Dengan demikian, diharapkan motivasi dapat terjaga, performa kinerja meningkat, dan Pekerja Migran Indonesia pun sehat secara psikis dalam menghadapi situasi yang terjadi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah yang diajukan adalah “Bagaimana gambaran kebutuhan (*needs*) Pekerja Migran Indonesia

dalam memahami motivasi bekerja di luar negeri?”

Tujuan dari karya tulis ini adalah untuk mengetahui gambaran kebutuhan (*needs*) Pekerja Migran Indonesia dalam memahami motivasi bekerja di luar negeri dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif studi deskriptif melalui metode survei. Dengan demikian, program penguatan motivasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan (*needs*) yang mendasari mereka bekerja ke luar negeri, sehingga diharapkan performa kerja dapat meningkat dan kesehatan mental Pekerja Migran Indonesia di luar negeri pun dapat terjaga.

Karya tulis ini diharapkan dapat memberi penjelasan terkait gambaran kebutuhan (*needs*) Pekerja Migran Indonesia dalam memahami motivasi bekerja di luar negeri. Hal ini dapat menambah khasanah pengetahuan terkait kondisi psikologis Pekerja Migran Indonesia dalam penanganan kompleksitas permasalahan Pekerja Migran Indonesia.

METODE

Partisipan penelitian. Penelitian ini mengambil data yang bersumber dari 150 orang partisipan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dengan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan UU Nomor 18 tahun 2017, Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Alasan pemilihan responden adalah mereka memiliki minat untuk bekerja ke luar negeri dan telah menjalani rangkaian persiapan berupa proses pelatihan sebelum bekerja ke luar negeri.

Desain penelitian. Metode pengambilan data yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif studi deskriptif melalui metode survei. Menurut M. Nazir (dalam Nofianti dan Qomariah, 2017), survei adalah penyelidikan yang dilakukan untuk mendapatkan fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok atau individu. Sementara itu, menurut Adiyanta (2019), penelitian deskriptif dimaksudkan untuk melakukan pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Peneliti mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa.

Instrumen penelitian. Berdasarkan Adiyanta (2019), dalam survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Guna memperoleh hasil survei kepada orang yang memiliki minat untuk bekerja ke luar negeri, partisipan diberikan kuesioner daring melalui *Google Form* yang berisikan 7 pertanyaan singkat mengenai data demografis penunjang, antara lain:

- Nama
- Usia
- Jenis Kelamin
- Status Pernikahan
- Daerah Asal (Kota/Kabupaten)
- Jabatan Pekerjaan di Luar Negeri
- Negara Penempatan

Selain itu, responden diminta untuk mengisi 1 (satu) pertanyaan terbuka terkait alasan latar belakang ingin bekerja di luar negeri.

Alasan latar belakang ini kemudian akan

dikelompokkan kembali ke dalam teori *needs* yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1970). Pertama, kebutuhan fisiologis, antara lain kebutuhan dasar manusia sebagai individu, yaitu kebutuhan akan makanan, air, udara, tidur, dan reproduksi. Kedua, kebutuhan akan keamanan, yaitu kebutuhan akan keamanan personal, pekerjaan, kesehatan, properti. Ketiga, kebutuhan akan penerimaan dari orang lain, yaitu kebutuhan akan rasa kasih sayang dan ingin memiliki, baik itu pertemanan, intimasi, keluarga, dan rasa keterhubungan. Keempat, kebutuhan akan harga diri (*self-esteem*), antara lain kebutuhan untuk dihargai, harga diri, status, pengakuan, kekuatan diri, dan kebebasan. Kelima, kebutuhan akan pencapaian diri (*achievement*), yaitu hasrat untuk menjadi diri yang seoptimal mungkin.

Prosedur penelitian. Pengumpulan data dilakukan di bulan Juni 2025 kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat kerja ke luar negeri. Pengolahan data hasil survei dilakukan pada bulan Juni s/d September 2025, kemudian dilakukan proses analisa terhadap data yang diperoleh.

HASIL

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, diperoleh keterangan mengenai gambaran kebutuhan (*needs*) yang mendorong Calon Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja ke luar negeri.

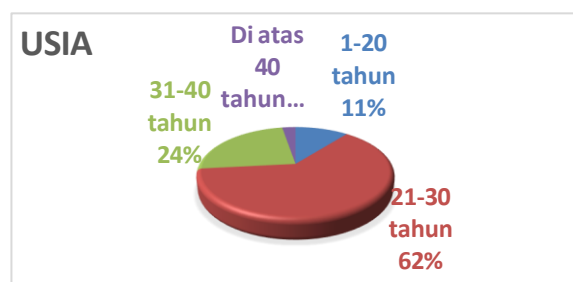
Tabel 1. Alasan Kerja ke Luar Negeri

Alasan Kerja ke Luar Negeri	Jumlah Responden	Persentase
Ekonomi Keluarga	81	54%
Rumah	23	15%
Biaya Sekolah Anak	16	11%
Uang	15	10%
Modal Usaha	7	5%
Bantu Orang Tua	3	2%
Pekerjaan	2	1%
Masa Depan	2	1%
Bayar Hutang	1	1%
Jumlah	150	100%

Sebanyak 54% Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki alasan kebutuhan ekonomi keluarga. Sementara itu, sebanyak 15% Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki alasan ingin memiliki rumah untuk tempat tinggal. Kemudian, sebanyak 11% Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki alasan bekerja ke luar negeri untuk dapat membiayai pendidikan atau sekolah anak. Selanjutnya, sebanyak 10% Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki alasan ingin mendapatkan uang sehingga mereka ingin bekerja ke luar negeri. Kemudian, sebanyak 5% Calon Pekerja Migran Indonesia bekerja ke luar negeri untuk dapat

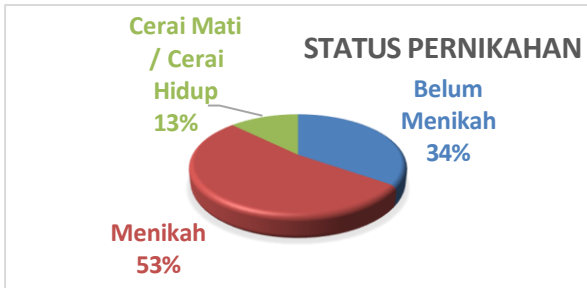
mengumpulkan modal usaha. Seterusnya, sebanyak 2% Calon Pekerja Migran Indonesia bekerja ke luar negeri untuk dapat membantu kondisi orang tua. Selanjutnya, sebanyak 1% Calon Pekerja Migran Indonesia bekerja ke luar negeri untuk mendapat pekerjaan yang sulit didapatkan saat di Indonesia. Lalu, sebanyak 1% Calon Pekerja Migran Indonesia bekerja ke luar negeri untuk bekal di masa depan atau tabungan. Selanjutnya, sebanyak 1% Calon Pekerja Migran Indonesia bekerja ke luar negeri untuk dapat membayar hutang yang dimiliki.

Berdasarkan data yang telah terkumpul tersebut, dapat dilihat bahwa Pekerja Migran Indonesia memiliki berbagai kebutuhan (*needs*) yang mendasari mereka untuk bekerja ke luar negeri. Namun, apabila dilihat secara menyeluruh, sebagian besar di antaranya adalah alasan ekonomi. Tidak dipungkiri bahwa pendapatan yang diperoleh ketika bekerja di luar negeri lebih besar apabila dibandingkan dengan menjalani sektor pekerjaan yang sama di Indonesia. Selain itu, peluang untuk bisa mendapatkan pekerjaan lebih luas di luar negeri. Syarat pekerjaan di luar negeri memiliki persyaratan yang cukup ringan dan penghasilan yang dihasilkan lebih besar dari Indonesia. Hal ini yang membuat banyak orang tertarik untuk bekerja di luar negeri.



Gambar 1. Grafik Usia

Apabila melihat data demografis yang telah diperoleh, diketahui bahwa sebagian besar orang yang memiliki minat bekerja ke luar negeri merupakan usia produktif kerja.

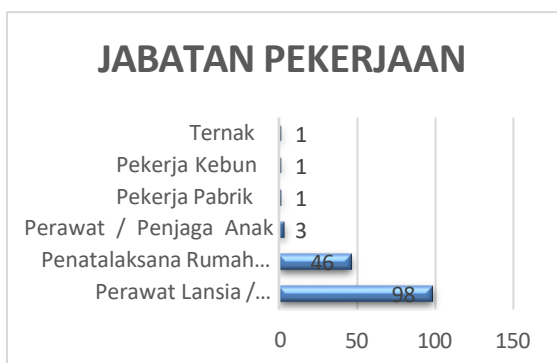


Gambar 2. Grafik Status Pernikahan

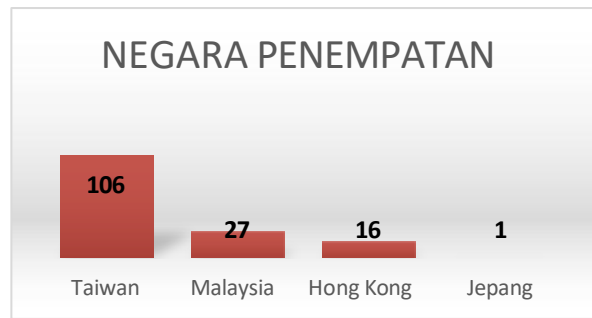
Selain itu, sebagian besar memiliki status pernikahan menikah. Hal ini mendasari masyarakat untuk bekerja ke luar negeri karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman terkait pemenuhan ekonomi keluarga.



Gambar 3. Grafik Jenis Kelamin

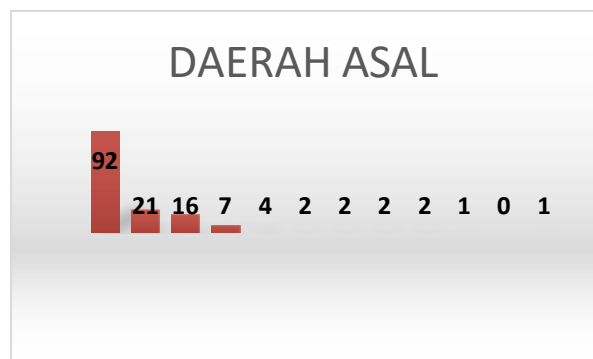


Grafik 4. Jabatan Pekerjaan



Gambar 5. Grafik Negara Penempatan

Berdasarkan ketiga grafik sebelumnya, hampir seluruh responden berjenis kelamin perempuan yang akan bekerja sebagai perawat lansia/orang sakit dan penatalaksana rumah tangga. Kemudian, negara tujuan untuk bekerja yang paling banyak adalah negara Taiwan yang menyediakan pendapatan yang cukup tinggi dengan jabatan pekerjaan tersebut, yaitu kisaran NT\$ 20.000 atau jika dikonversi menjadi sekitar Rp. 10.800.000,00.



Gambar 6. Grafik Daerah Asal

Berdasarkan data terkait daerah asal responden, Sebagian besar Calon Pekerja Migran Indonesia berasal dari Kabupaten Karawang. Sementara itu, apabila melihat berdasarkan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) tahun 2025, Kabupaten Karawang merupakan Kota/Kabupaten dengan Upah Minimum kedua tertinggi se-Indonesia (Nurfajrina dalam finance.detik.com, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun daerah

dengan UMK yang tinggi, namun masih belum terdapat rasa aman terkait pemenuhan ekonomi keluarga sehingga mendorong masyarakat untuk bekerja ke luar negeri. Selain itu, masyarakat yang sebagian besar berjenis kelamin wanita dengan pekerjaan perawat lansia/orang sakit dan penatalaksana rumah tangga dapat dikarenakan adanya keinginan dari para ibu atau istri untuk membantu suami dalam menunjang perekonomian keluarga.

Berdasarkan teori psikologi terkait Motivasi dari Abraham Maslow (Maslow, 1970), terdapat 5 (lima) kebutuhan yang ada di dalam diri manusia. Pertama, kebutuhan fisiologis, antara lain kebutuhan dasar manusia sebagai individu, antara lain kebutuhan akan makanan, air, udara, tidur, dan reproduksi. Kedua, terdapat kebutuhan akan keamanan, yaitu kebutuhan akan keamanan personal, pekerjaan, kesehatan, properti. Ketiga, kebutuhan akan penerimaan dari orang lain, yaitu kebutuhan akan rasa kasih sayang dan ingin memiliki, baik itu pertemanan, intimasi, keluarga, dan rasa keterhubungan. Keempat, kebutuhan akan harga diri (*self-esteem*), antara lain kebutuhan untuk dihargai, harga diri, status, pengakuan, kekuatan diri, dan kebebasan. Kelima, kebutuhan akan pencapaian diri (*achievement*), yaitu hasrat untuk menjadi diri yang seoptimal mungkin. Kebutuhan ini akan mendesak sesuai dengan keadaan yang dialami seseorang saat itu.

Karakter yang unik dari seorang manusia adalah ia dapat didominasi oleh kebutuhan tertentu yang dapat mengubah masa depan seseorang. Apabila seseorang memiliki kebutuhan mendesak akan sesuatu, maka

perilaku dan emosi yang ia rasakan akan diupayakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, kita melihat bahwa apabila kebutuhan seseorang telah terpuaskan atau tergratifikasi, maka kebutuhan lain yang selanjutnya akan mendesak muncul. Apabila seseorang didominasi oleh kebutuhan tertentu, maka filosofi masa depannya juga akan dapat ikut berubah.

Dengan demikian, latar belakang kebutuhan seseorang untuk bekerja di luar negeri memang dapat didasari oleh berbagai macam kondisi, tergantung dari situasi yang sedang dialaminya saat itu. Namun, sebagian besar kebutuhan seseorang untuk bekerja di luar negeri adalah untuk memenuhi kebutuhan finansial ekonomi rumah tangga. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehari-hari di Indonesia, antara lain kebutuhan akan makanan, air, tempat berlindung, dll, sudah dapat tercukupi. Namun, untuk memenuhi kebutuhan lanjutan, yaitu kebutuhan akan keamanan dan kestabilan ekonomi, maka Pekerja Migran Indonesia dirasa membutuhkan kondisi ekonomi yang stabil untuk dapat melanjutkan kehidupan sehari-hari di masa depan, yaitu untuk menjaga kestabilan ekonomi keluarga, untuk dapat membangun rumah yang layak, untuk biaya pendidikan anak, untuk mendapatkan uang lebih jika bekerja ke luar negeri, untuk mengumpulkan modal usaha yang dapat terkumpulkan lebih banyak jika bekerja ke luar negeri, untuk membantu kondisi orang tua yang membutuhkan perekonomian yang lebih stabil, untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, untuk tabungan masa depan yang lebih aman, serta juga untuk dapat membayar

hutang terkait dengan kondisi kestabilan ekonomi.

Berdasarkan hal tersebut, maka motivasi Pekerja Migran Indonesia terkait pemenuhan kebutuhan akan keamanan finansial perlu terus dijaga dan dikuatkan saat bekerja di luar negeri agar dapat menjaga kestabilan kinerja dan menjaga kondisi kesehatan psikologis saat bekerja di tengah situasi yang menantang luar negeri.

Berdasarkan teori motivasi *goal-setting* yang dicetuskan oleh Locke & Latham (dalam Lunenburg, 2011), individu yang memiliki *goal/sasaran/tujuan* yang spesifik, sulit, tetapi mungkin untuk dicapai, akan cenderung memiliki performa yang lebih baik daripada individu yang memiliki tujuan yang mudah, tidak spesifik, atau bahkan tidak memiliki tujuan sama sekali. Namun, pada saat yang sama, individu harus memiliki kemampuan yang memadai, berpendirian terhadap tujuan tersebut, dan menerima masukan terkait dengan performa kerja yang dilakukan. Teori *goal-setting* ini mendasari penjelasan dari banyak teori motivasi, termasuk teori kebutuhan (*needs*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Berdasarkan hal ini, untuk dapat terus menguatkan motivasi Pekerja Migran Indonesia saat bekerja di luar negeri, maka dapat dilakukan kegiatan yang dapat mengarahkan mereka untuk terus terpacu pada kebutuhan awal saat mereka ingin bekerja ke luar negeri, yaitu untuk memenuhi keamanan kondisi finansial keluarga. Salah satu bentuk rekomendasi praktis yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian edukasi dan

pendampingan terkait pengelolaan keuangan saat di luar negeri secara berkala. Kegiatan edukasi keuangan tersebut dapat disesuaikan dengan kondisi Pekerja Migran Indonesia saat telah menerima pendapatan atau gaji dari hasil kerja di luar negeri, dilakukan secara bertahap sesuai dengan durasi lama kerja di luar negeri, misalnya materi edukasi pengelolaan keuangan selama 3 bulan bekerja, 6 bulan, 1 tahun bekerja, dst, disertai pula dengan pendampingan dalam pengelolaan keuangan.

Berdasarkan Fauzi (2024), terdapat 5 masalah keuangan yang umumnya dialami oleh Pekerja Migran Indonesia, antara lain kesulitan menabung, tidak paham skala prioritas, kurangnya literasi keuangan, tekanan ekonomi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta pengaruh lingkungan. Dengan adanya kegiatan edukasi pengelolaan keuangan serta pendampingan dalam mengelola keuangan secara berkala kiranya dapat membantu para Pekerja Migran Indonesia dalam menetapkan dan mengingat kembali tujuan spesifik dari kebutuhan (*needs*) mereka saat memilih bekerja ke luar negeri sehingga motivasi kerja dapat terjaga. Kemudian, para Pekerja Migran Indonesia juga dapat memahami dan mengelola kondisi keuangan yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan awal dari kebutuhan (*needs*) yang diharapkan, yaitu mencapai keamanan kondisi finansial keluarga. Mereka dapat menyadari terkait pencapaian kondisi keuangan yang telah dimiliki selama bekerja di luar negeri,

Dengan edukasi tersebut, Pekerja Migran Indonesia yang sedang menjalani pekerjaan di luar negeri dapat kembali termotivasi dan bahkan motivasinya dapat

semakin meningkat untuk bekerja setelah melihat hasil pengelolaan finansial yang telah dicapai.

Pemberian edukasi terkait pengelolaan keuangan pun dapat dilakukan kepada Pekerja Migran Indonesia yang berangkat melalui jalur resmi agar dapat meningkatkan motivasi dan kesadaran bagi para Calon Pekerja Migran Indonesia untuk dapat berangkat kerja ke luar negeri secara prosedural dengan mendapat manfaat yang nyata dirasakan oleh mereka. Dengan motivasi yang meningkat, maka Pekerja Migran Indonesia akan dapat semakin kuat bertahan dalam situasi yang dialami dan performa kinerja Pekerja Migran Indonesia akan meningkat. Dengan demikian, kondisi psikologis Pekerja Migran Indonesia akan dapat lebih sehat dan tangguh saat menjalani pekerjaan di luar negeri.

SIMPULAN

Dalam menanggulangi permasalahan kondisi ekonomi masyarakat Indonesia, bekerja di luar negeri dapat menjadi salah satu alternatif yang dapat membantu masyarakat Indonesia dalam menangani permasalahan ekonomi sehari-hari. Penguatan motivasi sangat penting dimiliki bagi Pekerja Migran Indonesia untuk dapat terus bekerja di tengah situasi yang dihadapi. Guna menangani hal tersebut, maka dirasa perlu untuk dapat melihat gambaran kebutuhan (*needs*) dari Pekerja Migran Indonesia agar dapat mengetahui langkah apa yang tepat untuk menjaga kestabilan dan meningkatkan motivasi Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, sehingga membantu

menjaga kesehatan mental Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, ditemukan bahwa kebutuhan (*needs*) yang utama dimiliki oleh Pekerja Migran Indonesia adalah kebutuhan akan keamanan kondisi finansial. Oleh karena itu, diperlukan penguatan motivasi, khususnya kegiatan terkait pengelolaan keuangan yang telah mereka dapatkan saat bekerja di luar negeri. Hal ini dapat dilakukan dalam bentuk edukasi dan pendampingan terkait pengelolaan keuangan secara berkala, misalnya untuk Pekerja Migran Indonesia yang telah menyelesaikan kontrak kerja selama 3 bulan, 6 bulan, 1 tahun, dst, dan telah mendapatkan gaji atau pendapatan. Hal ini dapat diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia yang berangkat secara resmi agar dapat meningkatkan minat masyarakat untuk dapat bekerja ke luar negeri secara prosedural dengan mendapat manfaat yang nyata dirasakan. Dengan ini, maka motivasi Pekerja Migran Indonesia dapat tetap terjaga dan semakin meningkat di tengah apapun situasi kerja yang dihadapi. Dengan demikian, performa kerja dapat semakin meningkat dan kesehatan mental Pekerja Migran Indonesia pun dapat terus terjaga.

DISKUSI

Kondisi ekonomi menjadi kebutuhan utama Pekerja Migran Indonesia berangkat kerja ke luar negeri. Di dalam negeri, mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar akan makan dan minum. Namun, untuk memenuhi kebutuhan yang lebih besar, seperti membeli

rumah, biaya sekolah anak dalam jangka panjang, serta memiliki pekerjaan yang mapan, mereka masih memiliki tantangan untuk dapat memenuhinya. Hal ini yang membuat mereka tertarik untuk bekerja di luar negeri. Di sisi lain, bekerja di luar negeri bukan lah hal yang mudah. Terdapat tingginya angka pengaduan PMI yang ingin dipulangkan saat masih bekerja di luar negeri. Oleh karena itu, motivasi PMI perlu dikuatkan agar dapat tetap tangguh, menampilkan performa kerja hingga selesai kontrak kerja, serta dapat mencapai tujuan awal bekerja di luar negeri yaitu memperoleh keamanan kondisi finansial keluarga.

Oleh karena kebutuhan utama PMI bekerja di luar negeri untuk mendapatkan keamanan kondisi finansial, maka diperlukan penguatan motivasi terkait hal tersebut. Salah satu bentuk praktisnya adalah melalui kegiatan edukasi pengelolaan keuangan dan pendampingan finansial saat mereka telah bekerja dan mendapatkan gaji saat bekerja di luar negeri. Hal ini dapat dilakukan secara berkala agar dapat terus meningkatkan motivasi mereka di tengah situasi yang terjadi.

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk metode pengambilan data dan proses pengolahan yang cukup sederhana. Oleh karena itu, kami membuka saran dan masukan untuk dapat meningkatkan kualitas penelitian ini, khususnya agar dapat memahami penanganan kondisi psikologis Pekerja Migran Indonesia lebih dalam lagi sehingga dapat bermanfaat bagi Pekerja Migran Indonesia secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanta, F.C. Susila. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law & Governance Journal Volume 2 Issue 4, Nov 2019*. ISSN. 2621 – 2781 Online
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Berita Resmi Statistik 5 Mei 2025*.
<https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-76-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-09-juta-rupiah-.html>
- Fauzi, Andre Mistoh. (2024). 5 Masalah Perencanaan Keuangan untuk Migran dan Cara Mengatasinya.
<https://www.finansialku.com/perencanaan-keuangan/perencanaan-keuangan-bagi-tki/>
- Hartina, dkk. (2024). *Resiliensi Perempuan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia (Fenomena Pekerja Perempuan Asal Indonesia di Pulau Pinang Malaysia*. Mataram: Universitas Mataram
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2025). *Jumlah Tenaga Kerja yang Ter-PHK Menurut Provinsi tahun 2025*.
www.satudata.kemnaker.go.id

- Kementerian Ketenagakerjaan. (2025). *Upah Minimum Provinsi Tahun 2025*. www.satudata.kemnaker.go.id
- Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. (2025). *Lowongan Kerja Luar Negeri*. www.siskop2mi.bp2mi.go.id
- Lunenburg, Fred C. (2011). Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration Volume 15, Number 1, 2011*. Sam Houston State University
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. New York City: Harper & Row, Publishers.
- Nofianti, Leny dan Qomariah. (2017). *Metode Penelitian Survey*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
- Nurfajrina, Azkia. (2025). 20 Wilayah dengan UMK Tertinggi di RI 2025, Kota Bekasi Mendominasi. *Detik Finance*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7770252/20-wilayah-dengan-umk-tertinggi-di-ri-2025-kota-bekasi-mendominasi>
- Pusat Data dan Informasi Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. (2025). *Data Penempatan dan Pelindungan PMI 2024*. www.bp2mi.go.id
- Siregar, Wahidah Zein. (2020). Kisah Perempuan Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong: Perjuangan untuk Keluarga dan Pendidikan Anak. *Al-Hukama The Indonesian Journal of Islamic Family Law Volume 10, Nomor 02, Desember 2020; ISSN: 2089-7480*. Surabaya: UIN Sunan Ampel
- UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
- Yuliani. (2025). PMI Asal Prabumulih Terjebak di Singapura Ingin Pulang: Tolong. *IDN Times*. <https://sumsel.idntimes.com/news/sumatera-selatan/pmi-asal-prabumulih-terjebak-di-singapura-ingin-pulang-tolong-c1c2-01-fzf3x-lkb43b>