

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi ini, migrasi tenaga kerja ke luar negeri menjadi fenomena yang semakin umum terjadi, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Migrasi tenaga kerja di Indonesia telah dimulai sejak masa kolonial Belanda pada abad ke-19 dan terus berkembang hingga saat ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja ke luar negeri meliputi keterbatasan kesempatan kerja di dalam negeri, perbedaan penghasilan di dalam dan di luar negeri, dan jaringan sosial di luar negeri.

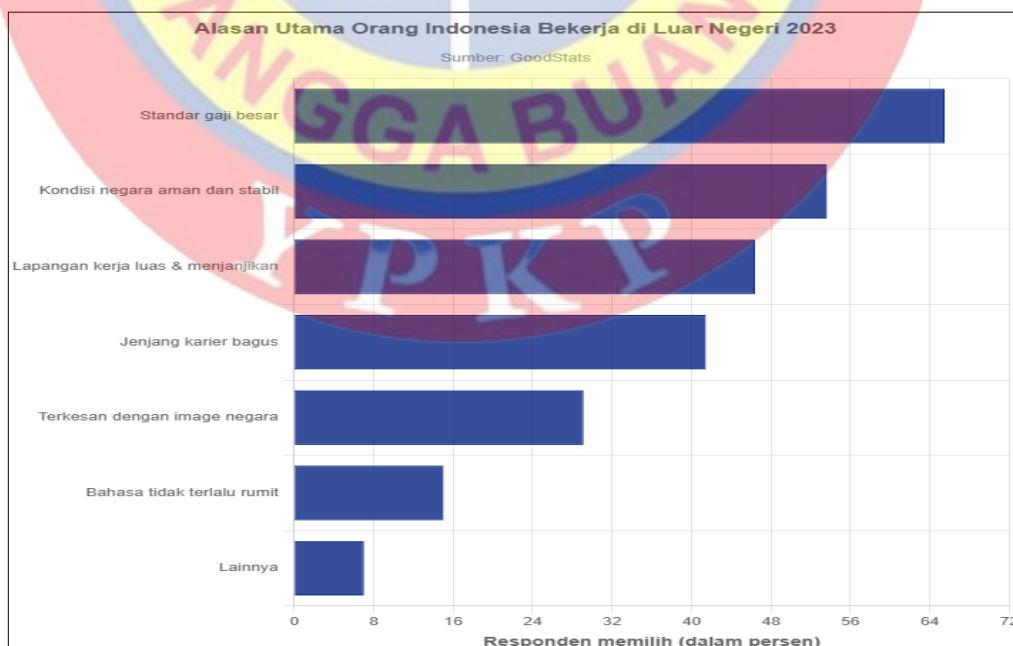
Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam pemahaman migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Motivasi kerja merupakan aspek sentral dalam pemahaman mengapa masyarakat cenderung memilih untuk bekerja di luar negeri. Menurut penelitian (Zahroni & Dwi Setya Nugrahini, 2023), motivasi kerja adalah merupakan suatu bentuk dorongan dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah suatu bentuk dorongan dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dalam konteks migrasi tenaga kerja ke luar negeri, motivasi kerja menjadi aspek krusial yang menggerakkan individu untuk mengejar peluang di luar batas negaranya. Motivasi ini tidak hanya terbatas pada faktor ekonomi semata, melainkan juga mencakup dorongan personal dan aspirasi yang lebih luas. Beberapa individu mungkin merasa terpanggil oleh keinginan untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman kerja, mencari tantangan baru, atau meraih impian hidup yang sulit dicapai di tanah air. Motivasi juga bisa

muncul dari hasrat untuk memberikan kontribusi positif pada keluarga dan komunitas, menciptakan dampak positif dalam kehidupan mereka dan orang-orang di sekitarnya

Motivasi masyarakat Indonesia untuk bekerja keluar negeri melibatkan serangkaian faktor yang beragam. Salah satu faktor kunci yang dapat diidentifikasi adalah potensi ekonomi yang lebih besar di negara tujuan. Upah yang lebih tinggi dan peluang ekonomi yang lebih baik sering menjadi pendorong utama. Menurut penelitian (Nofrita & Marwan, 2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja ke luar negeri salah satunya yaitu upah yang ditawarkan. Upah yang diterima oleh tenaga kerja dapat menjadi pendorong motivasi kerja.

Menurut survei yang dilakukan oleh GoodStats (Yuki Kristina Lase, 2023) Pada periode 25 Februari hingga 10 Maret 2023 mengenai alasan masyarakat Indonesia memilih untuk bekerja di luar negeri menunjukkan data sebagai berikut :



**Gambar 1. 1 Alasan Utama Orang Indonesia Bekerja di Luar Negeri 2023**

Sumber: Data Sekunder dari GoodStats

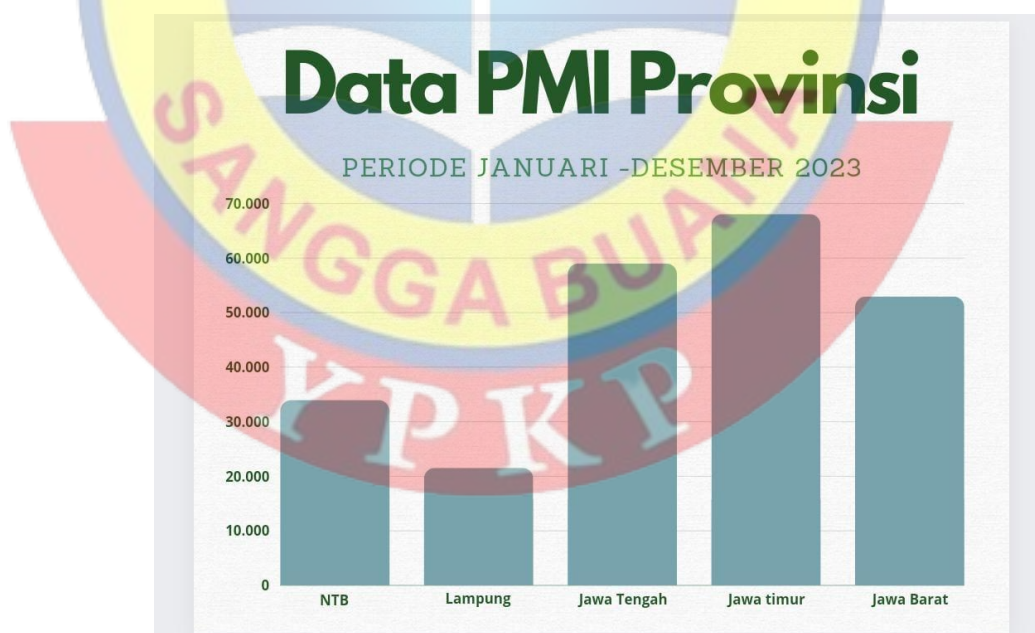
Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa 65,5% dari total 450 responden memilih standar gaji besar sebagai alasan utama mereka bekerja di luar negeri. Sebagian negara menawarkan gaji dan manfaat yang lebih tinggi bagi pekerja asing dibandingkan dengan negara asal mereka, menjadikannya sebagai daya tarik utama bagi sebagian besar responden. Hal ini menunjukkan bahwa gaji atau upah merupakan salah satu faktor kunci yang memotivasi masyarakat Indonesia memilih bekerja di luar negeri. Kesimpulan ini sejalan dengan perbandingan upah antara Indonesia dan beberapa negara yang biasanya menjadi tujuan tenaga kerja Indonesia.

Menurut data (Badan Pusat Statistik, 2023), rata-rata upah pekerja Indonesia dari 17 sektor mencapai Rp 3.178.227. Angka ini relatif lebih rendah dibandingkan dengan beberapa negara tujuan seperti Tiongkok, Jepang, Korea Selatan, dan Singapura. Sebagai contoh, upah minimum di Tiongkok mencapai US\$392 atau sekitar Rp 5,8 juta per bulan. Sementara itu, upah minimum di Jepang sekitar ¥930 per jam atau sekitar Rp 130.000 per jam. Di Korea Selatan, upah minimum sekitar KRW 9.160 per jam atau sekitar Rp 110.000 per jam, dan Singapura memiliki upah minimum sekitar SGD 1.400 per bulan atau sekitar Rp 15,2 juta per bulan menurut CNBC Indonesia.

Menurut data dari (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2024), perbandingan antara upah di Malaysia dan Indonesia menunjukkan adanya perbedaan yang cukup signifikan, terutama dalam hal standar hidup dan biaya tenaga kerja. Di Malaysia, upah minimum untuk pekerja biasanya lebih tinggi dibandingkan dengan Indonesia, sejalan dengan biaya hidup yang juga lebih tinggi. Misalnya, upah minimum di Malaysia pada tahun 2024 berkisar sekitar MYR 1.500-1.800 (sekitar IDR 5-6 juta) per bulan, tergantung pada lokasi dan

sektor pekerjaan. Sebagai perbandingan, upah minimum di Indonesia bervariasi antar daerah, dengan rata-rata nasional sekitar IDR 2-4 juta per bulan pada tahun yang sama. Perbedaan ini tidak hanya mencerminkan perbedaan dalam biaya hidup dan inflasi di kedua negara, tetapi juga menunjukkan daya saing tenaga kerja di masing-masing negara. Di sisi lain, meskipun upah di Indonesia lebih rendah, biaya hidup yang relatif lebih murah bisa menjadi faktor kompensasi bagi pekerja lokal. Hal ini menjadikan Malaysia lebih menarik bagi pekerja migran dari Indonesia yang mencari upah yang lebih tinggi dan kesempatan kerja yang lebih baik di luar negeri.

Menurut data dari (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2024), berikut data Pekerja Migran Indonesia (PMI) berdasarkan 5 Provinsi dengan jumlah terbanyak PMI di Indonesia pada periode Januari – Desember 2023.



**Gambar 1. 2 Data PMI Provinsi**

Sumber: Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia 2023

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) untuk

periode Januari hingga Desember 2023, terlihat bahwa Pekerja Migran Indonesia (PMI) mencatatkan jumlah tertinggi di lima provinsi utama. Provinsi Jawa Timur menjadi provinsi dengan jumlah PMI terbanyak, mencapai 68,062 orang, diikuti oleh Provinsi Jawa Tengah dengan 59,012 orang. Provinsi Jawa Barat menempati peringkat ketiga dengan jumlah PMI sebanyak 52,962 orang, sedangkan Provinsi NTB (Nusa Tenggara Barat) dan Provinsi Lampung masing-masing memiliki 33,949 dan 21,540 PMI.

Provinsi Jawa Barat menjadi sorotan, dengan data Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa provinsi ini telah mengirimkan total 52.962 tenaga kerja ke luar negeri, menjadikannya provinsi dengan jumlah terbanyak nomor 3 di Indonesia hal ini menjadi fenomena karena keberangkatan besar-besaran tenaga kerja ini menyoroti kompleksitas dan dampak signifikan pada struktur sosial dan ekonomi di tingkat lokal. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah peran upah sebagai pendorong migrasi. Tingginya jumlah tenaga kerja yang berangkat dari Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa faktor ekonomi, terutama dalam bentuk upah, menjadi salah satu motivasi utama untuk migrasi.

**TABEL 1.1**

**REKAPITULASI DATA PENEMPATAN PMI ASAL JAWA BARAT**

NO	KAB/KOTA	Jumlah
1	INDRAMAYU	19,178
2	CIREBON (KAB)	10,553
3	SUBANG	6,739
4	KARAWANG	3,558
5	MAJALENGKA	2,819
6	SUKABUMI (KAB)	1,629
7	CIANJUR	1,597
8	BEKASI (KAB)	720
9	PURWAKARTA	569
10	BOGOR (KAB)	525

Bersambung

## Sambungan

11	GARUT	518
12	BANDUNG (KAB)	512
13	BANDUNG BARAT	489
14	CIAMIS	464
15	BEKASI (KOTA)	364
16	SUMEDANG	352
17	PANGANDARAN	327
18	BANDUNG (KOTA)	322
19	TASIKMALAYA (KAB)	319
20	KUNINGAN	259
21	DEPOK	242
22	CIREBON (KOTA)	233
23	SUKABUMI (KOTA)	206
24	BANJAR (KOTA)	146
25	BOGOR (KOTA)	129
26	TASIKMALAYA (KOTA)	115
27	CIMAHI (KOTA)	78
<b>TOTAL</b>		<b>52,962</b>

Sumber: Badan Perlindungan Pekerja Migran Indoensia 2023

Tabel diatas adalah rekapitulasi data penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berasal dari berbagai kabupaten dan kota di Jawa Barat. Data ini memberikan gambaran tentang jumlah pekerja migran yang telah ditempatkan oleh PMI dari setiap wilayah. Dari tabel, kita dapat melihat bahwa penempatan PMI berasal dari beragam lokasi di Jawa Barat. Kabupaten Indramayu memiliki kontribusi penting dalam penempatan pekerja migran Indonesia dengan jumlah penempatan yang sangat tinggi, mencapai 19,178 orang, serta Cirebon (Kabupaten) yang juga menonjol dengan jumlah penempatan sebanyak 10,553 orang. Namun demikian, ada beberapa wilayah yang memberikan kontribusi penempatan PMI yang lebih rendah, seperti Cimahi (Kota) dengan hanya 78 orang dan Tasikmalaya (Kota) dengan 115 orang.

Secara keseluruhan, total penempatan PMI dari Jawa Barat adalah sebanyak 52,962 orang. Data ini mencerminkan upaya PMI dalam memberikan kesempatan pekerjaan di luar negeri bagi warga Jawa Barat, serta menunjukkan distribusi

penempatan PMI yang beragam di seluruh wilayah Jawa Barat. Tingginya jumlah tenaga kerja yang berangkat dari Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa faktor ekonomi, terutama dalam bentuk upah, menjadi salah satu motivasi utama untuk migrasi.

Setiap kali terjadi penyaluran Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Provinsi Jawa Barat yaitu melalui perusahaan, beberapa dari perusahaan penyalur tersebut berperan sebagai penghubung antara para pekerja dengan pemerintah dan perusahaan-perusahaan di luar negeri dalam hal urusan kerja di luar negeri. Mereka berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan di luar negeri dengan tenaga kerja yang tersedia di Indonesia, termasuk memfasilitasi proses perekrutan, pelatihan, pengurusan dokumen, hingga pemantauan kondisi kerja di tempat tujuan. Dengan demikian, peran perusahaan penyalur PMI tidak hanya sebatas menyediakan tenaga kerja, tetapi juga membantu mengatur dan memfasilitasi segala aspek yang terkait dengan pekerjaan di luar negeri, sehingga memastikan keberlangsungan dan keberhasilan kerja migran tersebut.

**TABEL 1.2**

**DATA PERUSAHAAN PENYALUR PMI PROVINSI JAWA BARAT**

No	Nama Perusahaan	2023
1	PT. Sudinar Artha	2.274
2	PT. Mutiara Putra Utama	2.252
3	PT. Bina Adidaya Mandiri Internasional	2.233
4	PT. Sukses Mandiri Utama	2.152
5	PT. Crystal Biru Meuligo	2.055
6	PT. Karya Semesta Sejahtra	1.882

Sumber : Data Skunder Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia 2023

Berdasarkan tabel diatas memberikan gambaran tentang jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang disalurkan oleh perusahaan penyalur di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2023. Data ini mencakup enam perusahaan penyalur utama. PT. Sudinar Artha merupakan perusahaan terbesar dalam hal jumlah PMI yang disalurkan dengan total 2.274 orang. Disusul oleh PT. Mutiara Putra Utama dengan 2.252 orang, dan PT. Bina Adidaya Mandiri Internasional dengan 2.233 orang. PT. Sukses Mandiri Utama dan PT. Crystal Biru Meuligo masing-masing menempati urutan keempat dan kelima dengan jumlah PMI berturut-turut 2.152 dan 2.055 orang. Sedangkan PT. Karya Semesta Sejahtera menempati posisi terakhir dengan jumlah PMI sebanyak 1.882 orang. Data ini memberikan informasi penting tentang kontribusi masing-masing perusahaan dalam memfasilitasi tenaga kerja migran dari Provinsi Jawa Barat.

PT. Sudinar Artha memiliki posisi paling atas dalam tabel dengan jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) terbanyak yang disalurkan, mencapai 2.274 orang. Hal ini menunjukkan kontribusi yang signifikan dari PT. Sudinar Artha dalam memfasilitasi keberangkatan pekerja migran dari Provinsi Jawa Barat untuk bekerja di luar negeri. Jumlah PMI yang tinggi yang disalurkan oleh PT. Sudinar Artha juga dapat menunjukkan tingginya kepercayaan dari pemerintah, perusahaan, dan calon pekerja terhadap layanan dan reputasi perusahaan ini dalam menyediakan tenaga kerja migran.

Penulis melakukan pra-survei dengan melakukan wawancara tak terstruktur (*Unstructured Interview*) untuk mengetahui hubungan antara upah yang diterima oleh pekerja migran (variabel X) dengan motivasi kerja mereka (variabel Y). Menurut (Sugiyono, 2020, p. 472), wawancara tak terstruktur adalah wawancara



yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara tak terstruktur dilakukan dengan pendekatan yang lebih fleksibel, memungkinkan responden untuk secara bebas mengemukakan pendapat dan pengalaman mereka terkait topik yang dibahas. Wawancara ini dilakukan kepada 5 orang Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Dalam wawancara tak terstruktur, penulis mengajukan pertanyaan terbuka kepada responden, yaitu:

- a. Bagaimana menurut Anda upah yang diterima mempengaruhi motivasi Anda dalam bekerja di luar negeri?
- b. Apakah ada faktor lain selain upah yang memengaruhi tingkat motivasi kerja Anda?
- c. Bagaimana perbedaan upah dapat memengaruhi semangat dan dedikasi Anda dalam pekerjaan?

Dalam wawancara dengan 5 orang PMI, terdapat konsistensi dalam pandangan bahwa upah yang diterima memiliki pengaruh yang dominan terhadap motivasi mereka dalam bekerja di luar negeri.

- a. PMI pertama menegaskan bahwa upah yang diterima adalah faktor utama yang memotivasi mereka untuk bekerja keras dan mencapai tujuan mereka di luar negeri. Mereka mengungkapkan bahwa upah yang memadai memberikan kepastian finansial dan dorongan kuat untuk meningkatkan produktivitas.
- b. PMI kedua mengakui bahwa selain upah, ada faktor lain seperti kesempatan belajar dan lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi

kerja mereka, namun menegaskan bahwa upah tetap menjadi faktor yang paling dominan dalam menentukan tingkat motivasi.

- c. PMI ketiga menjelaskan bagaimana perbedaan upah antara pekerja migran dapat memengaruhi semangat dan dedikasi dalam pekerjaan serta menjelaskan bahwa perbedaan upah yang signifikan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berpotensi mengurangi motivasi kerja.
- d. PMI keempat menyebutkan bahwa, meskipun lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan sosial memiliki peran penting, upah yang cukup merupakan pendorong utama bagi mereka untuk tetap berjuang dan berhasil dalam pekerjaan di luar negeri.
- e. PMI kelima menegaskan bahwa, walaupun faktor-faktor lain seperti kesempatan belajar dan dukungan sosial penting, namun upah yang memadai menjadi faktor utama yang memberikan motivasi untuk mereka terus berusaha dan berhasil dalam pekerjaan mereka di luar negeri.

Dari wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima oleh PMI memegang peranan dominan dalam memotivasi mereka untuk bekerja di luar negeri, meskipun faktor-faktor lain juga memiliki pengaruh yang penting. Upah, dalam konteks pekerjaan, tidak hanya bersifat sebagai kompensasi finansial semata, namun mencerminkan lebih dari sekadar nilai materi, melainkan juga menjadi cermin dari apresiasi dan pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja. PT. Sudinar Artha, sebagai salah satu perusahaan penyalur tenaga kerja migran terkemuka di Provinsi Jawa Barat, perlu memahami upah sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi para pekerja migran yang mereka salurkan.

Berdasarkan fakta dan data diatas yang menjadi fenomena permasalahan yaitu Standar upah Indonesia yang jauh lebih rendah dari pada standar yang ada di luar negeri serta perbedaan kurs mata uang membuat tenaga kerja Indonesia memilih bekerja ke luar negeri untuk mendapatkan upah yang lebih besar daripada yang diterima di dalam negeri. Hal ini menjadikan upah menjadi salah satu faktor utama yang menjadi motivasi bekerja masyarakat Jawa Barat bekerja ke luar negeri melalui PT. Sudinar Artha. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Masyarakat Jawa Barat Bekerja Ke luar Negeri Melalui PT. Sudinar Artha”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

- a. Berapa besar presentase upah masyarakat Jawa Barat untuk bekerja ke luar negeri melalui PT. Sudinar Artha?
- b. Berapa besar motivasi kerja masyarakat Jawa Barat yang bekerja ke luar negeri melalui PT. Sudinar Artha?
- c. Seberapa besar pengaruh upah terhadap motivasi kerja masyarakat yang bekerja ke luar negeri melalui PT. Sudinar Artha?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui berapa besar presentase upah masyarakat Jawa Barat yang bekerja ke luar negeri melalui PT. Sudinar Artha.

- b. Untuk mengetahui berapa besar presentase motivasi kerja masyarakat yang bekerja ke luar negeri melalui PT. Sudinar Artha.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah terhadap motivasi kerja masyarakat yang bekerja ke luar negeri melalui PT. Sudinar Artha.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap literatur yang ada terkait mata kuliah Modal Manusia dengan judul pengaruh upah terhadap motivasi kerja.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis yang signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia di perusahaan penyalur tenaga kerja seperti PT. Sudinar Artha. Dengan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh upah terhadap motivasi kerja masyarakat yang bekerja ke luar negeri, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dalam menentukan tingkat upah yang memadai dan strategi lainnya untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pekerja migran. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan wawasan kepada pemerintah dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan pekerja migran serta menjaga produktivitas dan keberlanjutan industri penyalur tenaga kerja.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Agar mempermudah dan memberikan gambaran terkait sistematika penulisan skripsi maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematika meliputi :

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan, lokasi dan waktu penelitian

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai kajian teoritis, kajian nonteoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, teknik pengumpulan data, ruang lingkup penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas.

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

## 1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

### a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT. Sudinar Artha yang terletak di Jl. Gegerkalong Hilir No. 178, Gegerkalong, Kec Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40153.

