

From Bali To Japan (Motivation of Balinese People as Indonesian Workers (TKI) in Japan)

From Bali To Japan (Motivasi Masyarakat Bali Sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Jepang)

Ni Made Widyaningtyas Dwi Utami^{1*}, Anak Agung Ngurah Oka Suryadinatha Gorda²

Universitas Pendidikan Nasional Denpasar^{1,2}

widyaningtyasdwiutami@gmail.com¹, okagorda@gmail.com²

ABSTRACT

In the era of globalization, which is currently increasing, there has been an exciting trend in recent years where more and more Balinese people are interested in the opportunity to work abroad, especially in Japan. Balinese people who want to work in Japan are previously advised to attend the Job Training Institute (LPK). This phenomenon reflects the high interest of Balinese people to work in Japan. Motivation is necessary to labour or perform an activity with greater zeal; however, some individuals may find it challenging to increase their motivation. It can be concluded that high salaries, broad job opportunities, and parental influence and encouragement are the main factors influencing their decision to work as migrant workers in Japan. The motivation of the Balinese people to work as migrant workers in Japan is not only influenced by external factors but also by internal drives and influences from their social environment.

Keywords : *Motivation, Work, TKI*

ABSTRAK

Era globalisasi yang saat ini semakin berkembang pesat, beberapa tahun terakhir terdapat tren yang sangat menarik di mana saat ini semakin banyak masyarakat Bali yang tertarik dengan peluang bekerja di luar negeri, khususnya di negara Jepang. Masyarakat Bali yang berkeinginan untuk bekerja di Jepang sebelumnya di sarankan untuk mengikuti Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Fenomena ini mencerminkan tingginya minat masyarakat Bali untuk bekerja ke negara Jepang. Motivasi diperlukan untuk bekerja atau melakukan suatu aktivitas dengan semangat yang lebih besar, namun beberapa individu mungkin merasa kesulitan untuk meningkatkan motivasi mereka. Dapat disimpulkan bahwa faktor gaji yang tinggi, peluang pekerjaan yang luas, dan pengaruh serta dorongan dari orang tua merupakan faktor-faktor utama yang mempengaruhi keputusan mereka untuk bekerja sebagai TKI di Jepang. Motivasi masyarakat Bali untuk bekerja sebagai TKI di Jepang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal semata, melainkan juga oleh dorongan internal dan pengaruh dari lingkungan sosial mereka.

Kata Kunci : *Motivasi, Pekerjaan, TKI*

1. Pendahuluan

Era globalisasi yang saat ini semakin berkembang pesat, beberapa tahun terakhir terdapat tren yang sangat menarik di mana saat ini semakin banyak masyarakat Bali yang tertarik dengan peluang bekerja di luar negeri, khususnya di negara Jepang. Reputasi budaya bekerja di Jepang memiliki konsep kerja 5S (Seiri (Ringkas), Seiton (Rapi), Seiso (Resik), Seiketsu (Rawat), Shitsuke (Rajin) di Jepang merupakan hal yang harus di pelajari oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebelum bekerja di Jepang. Budaya kerja 5S Jepang merupakan budaya kerja yang unggul dan tentunya akan memberikan manfaat yang menambah ilmu dan pengalaman baru bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Jepang, serta menggali karakter Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan terbiasa dengan budaya kerja yang disiplin dengan dukungan dari lingkungan kerja.

Masyarakat Bali yang berkeinginan untuk bekerja di Jepang sebelumnya di sarankan untuk mengikuti Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), salah satu tempat pelatihan kerja di Bali yang sudah berdiri dari tahun 2015 yaitu LPK XYZ. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer LPK XYZ atas nama IPMA (29 tahun) menyatakan Negara Jepang berani membayarkan upah yang tinggi untuk tenaga kerja usia produktif yang mau menjadi pekerja di Negeranya. Profesi atau pekerjaan Masyarakat Bali yang diberangkatkan bekerja di Jepang ada pada berbagai bidang yaitu pengolahan makanan, pertanian, peternakan, pengelasan, jahit, kontruksi, caregiver, pengecatan dan build cleaning. Upah yang di berikan oleh perusahaan di Jepang beragam, berkisar antara Rp.15.000.000 hingga Rp.30.000.000/bulanya. Urgensi penelitian ini dapat memberikan manfaat dan membantu dalam menciptakan inovasi untuk masyarakat Bali yang berkeinginan untuk bekerja diluar negeri karena sulitnya mendapatkan pekerjaan di Bali. Manfaat bekerja diluar negeri khususnya di negara Jepang bisa mendapatkan upah kisaran Rp.15.000.000 hingga Rp.30.000.000/bulanya. Upah tersebut diatas UMR Provinsi Bali, berdasarkan Pengumuman Nomor: B.23.569/14423/IV/DISNAKERESDM tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023, kemudian disahkan lewat Keputusan Gubernur Bali Nomor 869/03-M/HK/2022. UMR di provinsi Bali sebesar Rp2.713.627,-

Berdasarkan hasil observasi data yang diperoleh dari LPK XYZ menunjukkan Masyarakat Bali yang sudah diberangkatkan ke Negara Jepang dari Tahun 2016 sampai 2023 mengalami peningkatan. Data Masyarakat Bali yang sudah diberangkatkan ke negara Jepang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Masyarakat Bali Yang Sudah Diberangkatkan Kerja Oleh LPK XYZ Ke Negara

No	TAHUN	JUMLAH
1	2016	35
2	2017	39
3	2018	45
4	2019	51
5	2020	53
6	2021	57
7	2022	62
8	Januari-September 2023	75
	TOTAL	417

Sumber: LPK XYZ (2023)

Tabel diatas menunjukkan Tahun 2016 – September 2023 masyarakat Bali yang sudah di berangkatkan ke negara Jepang mengalami peningkatan, serta jumlah TKI yang sudah bekerja di Jepang berjumlah 417. Fenomena ini mencerminkan tingginya minat masyarakat Bali untuk bekerja ke negara Jepang. Motivasi diperlukan untuk bekerja atau melakukan suatu aktivitas dengan semangat yang lebih besar, namun, beberapa individu mungkin merasa kesulitan untuk meningkatkan motivasi mereka. Objek pada penelitian ini yaitu Masyarakat yang berasal dari Bali dan sudah tuntas belajar pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) serta memiliki tujuan untuk bekerja di Negara Jepang. Berdasarkan fenomena meningkatnya masyarakat Bali yang sudah di berangkatkan ke negara Jepang, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“From Bali To Japan: Motivasi Masyarakat Bali Sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Jepang”**.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi mengacu pada elemen yang merangsang, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan anggota organisasi atau kelompok. Motivasi berasal dari kata kerja latin “Movere” yang berarti gerak. Oleh karena itu, motivasi berakar secara etimologis dari faktor-faktor atau sebab-sebab yang menginspirasi atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Rosyana et.al., 2021). Menurut (Antika et.al., 2021) motivasi adalah tindakan yang menyebabkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong

perilaku manusia. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai keinginan yang kuat untuk memenuhi tuntutan yang lebih tinggi setelah memuaskan keinginan yang lebih rendah. Pengertian tersebut kembali diperkuat (Jintar, 2023), motivasi inilah yang mendorong individu untuk berkolaborasi dan mencapai kesuksesan, menawarkan semangat dan energi yang dibutuhkan untuk berkolaborasi dalam satu tujuan. Ketika individu merasa termotivasi, mereka terdorong untuk menyatu dengan pekerjaan dan usahanya. Hal ini meningkatkan keterlibatan dan antusiasme mereka terhadap profesi mereka, yang mengarah pada kepuasan.

Terdapat pula pengertian (Pranogyo dan Hendro, 2023) yang menyatakan motivasi adalah seperangkat sikap dan keyakinan yang mensugesti orang untuk melakukan tugas tertentu sesuai dengan tujuannya. Perilaku dan keyakinan ini bertindak sebagai motivator bagi individu untuk bertindak guna mencapai tujuan mereka. Dorongan ini mempunyai dua bagian yaitu arah perilaku kerja (bekerja menuju tujuan) dan kekuatan perilaku (kuat dalam upaya individu dalam bekerja). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu motivasi merupakan kegiatan mendorong perilaku manusia untuk mencapai tujuannya, serta ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, orang tersebut akan terdorong untuk menyatu dengan pekerjaan dan usaha mereka

Penelitian yang dilakukan oleh Rizqi (2023) dengan judul “Dorongan Masyarakat Jawa Timur Menjadi Pekerja Migran Indonesia”, menghasilkan kesimpulan yaitu ditemukan sejumlah faktor yang menarik masyarakat Jawa Timur khususnya untuk menjadi buruh migran Indonesia. Dorongan atau motivasi individu untuk memenuhi berbagai tuntutan dalam kehidupan pribadi dan sosial merupakan salah satu faktor tersebut. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Gunawan (2022) dengan judul *Intention to Stay or Return? Motivation and Factors Influencing Indonesian Nurses Working in Japan*, memberi kesimpulan bahwa gaji rendah dan kondisi kerja yang buruk di Indonesia menjadi alasan utama (faktor motivasi) perawat Indonesia mencari pekerjaan di Jepang. Selanjutnya, 69% dari 103 responden mengatakan mereka berencana untuk tetap berada di Jepang setelah kontrak mereka berakhir, sementara 31% mengatakan mereka berencana untuk kembali pulang ke Indonesia.

3. Metode Penelitian

Pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif, yaitu suatu metode pengolahan data yang meliputi pemberian hasil analisis dari wawancara, observasi, dan dokumentasi yang digunakan dalam penelitian dalam bentuk paragraf. Adapun di dalam penelitian ini, yang menjadi informan adalah Masyarakat Bali yang memiliki tujuan yang sama untuk bekerja ke Jepang sebagai TKI. Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menekankan pada kedalaman pemahaman daripada jumlah sampel yang besar, dimana pemilihan informan secara cermat dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam. Pemilihan purposive sampling dalam penelitian ini dapat didasarkan pada pertimbangan yang lebih ilmiah. Dalam subjek penelitian yaitu: (1) Masyarakat Bali yang sudah melakukan pelatihan kerja pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), (2) Masyarakat Bali yang berusia 18-29 Tahun yang dimana berada pada usia produktif bekerja, pastinya akan memunculkan motivasi yang beragam dari setiap individu, (3) Memiliki tujuan yang sama untuk bekerja sebagai TKI di Jepang. Penelitian ini dilaksanakan di kota Denpasar. Sebagai kota metropolitan yang berkembang pesat, Denpasar memiliki beragam fasilitas, termasuk pusat perbelanjaan modern, pasar tradisional, taman-taman, dan kawasan bisnis. Di samping itu, wilayah ini memiliki populasi yang beragam dari berbagai latar belakang etnis dan sosial, mencerminkan keberagaman kultural pulau Bali secara keseluruhan. Pada penelitian ini lokasi penelitian saat wawancara berlangsung pada wilayah kota Denpasar, peneliti bertemu dengan informan pada coffee shop yaitu satu titik coffee dan lovresso cafe selain itu peneliti juga melakukan wawancara di rumah peneliti melalui zoom meeting.

4. Hasil dan Pembahasan

Seperti yang telah di paparkan dalam kajian teori, motivasi mengacu pada elemen yang merangsang, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan anggota organisasi atau kelompok. Oleh karena itu, motivasi berakar secara etimologis dari faktor-faktor atau sebab-sebab yang menginspirasi atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Rosyana et.al., 2021). Sejalan dengan pernyataan sebelumnya, Menurut Launingtia, (2022) faktor eksternal bukan satu-satunya yang dapat memotivasi orang namun pengaruh dari dalam juga dapat memotivasi orang. Faktor Internal (faktor diri sendiri), terdiri dari:

- a) Persepsi Individu, yaitu Persepsi yang timbul dari dirinya sendiri akan mendorong seseorang melakukan suatu tindakan.
- b) Harga diri dan prestasi, yaitu faktor yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk berusaha menjadi seseorang yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat dan mendorong untuk menjadi prestasi.
- c) Harapan, yaitu harapan yang merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang.
- d) Kebutuhan, yaitu memotivasi seseorang menjadi dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu memperoleh prestasi dengan total. Faktor Eksternal (faktor yang berasal dari luar), yang terdiri dari:
 - a) Jenis dan sifat pekerjaan, yaitu dorongan bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang ters edia maka akan mendorong seseorang untuk menentuka pilihan pekerjaan yang akan ditekuni dan hal ini juga memengaruhi seberapa jauh imbalan yang akan diterima.
 - b) Kelompok kerja dimana individu bergabung, yaitu Peranan kelompok yang dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprajnya dalam kehidupan social.
 - c) Situasi lingkungan pada umumnya, yaitu mendorong untuk berhubungan dengan rasa mempunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
 - d) Sistem imbalan yang diterima merupakan kualitas dari objek pemuas dimana sistem imbalan ini memberikan pandangan bahwa setiap melakukan kerjaan dan mencapai target maka akan timbul juga imbalan

Untuk itu, dari proses observasi, wawancara dengan masing-masing informan dan dokumentasi yang telah dipaparkan di atas di dapatkan hasil penelitian terkait hal-hal yang membuat Masyarakat Bali bekerja sebagai TKI di Jepang yang dimana di pengaruhi oleh beberapa faktor internal (diri sendiri) maupun faktor eksternal (berasal dari luar).

Pembahasan mengenai Gaji sebagai Faktor Motivasi

Sesuai dengan pernyataan yang di sampaikan pada pembahasan latar belakang saat mewawancarai manager sebuah LPK XYZ. Beliau menyatakan bahwa memang Negara Jepang berani membayarkan upah yang tinggi berkisar antara 15 juta - 30 juta perbulannya. Hal ini di dukung dengan pernyataan para informan saat wawancara dimana untuk informan pertama mendapatkan gaji 16 juta pada bidang pertanian, informan kedua mendapatkan gaji 19 juta, informan ketiga mendapatkan gaji 20 juta. Berdasarkan temuan penelitian yang sudah di paparkan dimana gaji yang tinggi menjadi salah satu faktor yang mendorong masyarakat Bali untuk bekerja sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Jepang. Hal ini disebabkan oleh perbedaan besar dalam besaran upah antara pekerjaan di Bali dan di Jepang. Masyarakat Bali sering kali melihat peluang di Jepang sebagai jalan menuju penghasilan yang lebih besar dan stabilitas finansial yang lebih tinggi. Upah yang ditawarkan di Jepang biasanya jauh lebih tinggi daripada yang bisa mereka peroleh di Bali, bahkan setelah dipotong pajak dan biaya hidup

yang lebih tinggi di Jepang. Faktor ini menjadi motivasi kuat karena membantu mereka dalam memberikan kontribusi finansial yang signifikan bagi keluarga mereka di Bali.

Selain itu, negara Jepang juga dikenal memberikan upah yang tinggi bagi pekerja asing karena kebutuhan akan tenaga kerja yang cukup besar di sektor-sektor tertentu. Upah yang tinggi tersebut menjadi daya tarik utama bagi para TKI Bali karena menawarkan kesempatan untuk mengumpulkan tabungan yang signifikan dan mengirimkan uang ke keluarga mereka di Bali. Jepang memiliki sistem ekonomi yang kuat dan membutuhkan tenaga kerja tambahan, terutama di sektor-sektor tertentu yang mengalami kekurangan pekerja. Inilah yang mendorong Jepang untuk membayarkan upah yang kompetitif dan menarik bagi pekerja asing, termasuk TKI asal Bali, sebagai insentif untuk menarik lebih banyak tenaga kerja asing. Hasil wawancara yang mengungkapkan kaitannya dengan usaha dan modal yang dilakukan sebelum bekerja di Jepang menyoroti persiapan yang dilakukan oleh masyarakat Bali sebelum memulai karier sebagai TKI di negara tersebut. Sebagian besar dari mereka menjalani persiapan yang intensif, seperti belajar bahasa Jepang di lembaga kursus atau pelatihan, mengikuti program persiapan TKI, atau memperoleh sertifikasi yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu di Jepang. Investasi dalam pengembangan keterampilan ini mencerminkan kesungguhan mereka untuk sukses dan berkembang di lingkungan kerja baru. Upaya keras yang mereka lakukan untuk mempelajari budaya kerja Jepang dan meningkatkan keterampilan mereka menjadi bagian dari upaya mereka untuk memastikan bahwa mereka bisa mendapatkan pekerjaan dengan upah yang tinggi di Jepang.

Selain itu, modal yang dikeluarkan dalam persiapan sebelum bekerja di Jepang juga mencakup biaya untuk mengikuti proses seleksi dan pendaftaran, administrasi dan dokumen perjalanan, serta biaya kursus dan sertifikasi yang diperlukan. Masyarakat Bali yang berkeinginan untuk bekerja di Jepang cenderung menyadari pentingnya investasi awal ini dan bersedia untuk mengeluarkan modal, baik finansial maupun usaha keras, sebagai langkah awal dalam mencapai tujuan mereka. Inilah yang menunjukkan sejauh mana mereka siap menghadapi tantangan dan adaptasi di lingkungan kerja baru. Keterlibatan mereka dalam persiapan yang menyeluruh ini menegaskan bahwa gaji yang tinggi di Jepang bukan hanya terjadi begitu saja, tetapi melibatkan upaya keras dan komitmen dari diri informan. Dalam konteks gaji menjadi faktor motivasi seseorang untuk bekerja di Jepang dikarenakan upah yang di dapatkan saat bekerja di Bali atau upah UMR Provinsi Bali, berdasarkan Pengumuman Nomor: B.23.569/14423/IV/DISNAKERESDM tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023, kemudian disahkan lewat Keputusan Gubernur Bali Nomor 869/03-M/HK/2022. UMR di provinsi Bali sebesar Rp2.713.627,- dimana ini memunculkan dari informan untuk bekerja di Jepang karena gaji atau pendapatannya yang di tawarkan sangat besar. Temuan ini turut mendapatkan dukungan dari penelitian Riqki (2023), yang menyatakan bahwa Penghasilan yang minim seringkali menjadi motivasi bagi masyarakat untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih baik dengan imbalan pendapatan yang lebih besar.

Terkait hal ini, teori mengenai faktor motivasi menurut Launingtia (2023) dimana dalam teori ini menyatakan bahwa adanya faktor internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya. Gaji atau pendapatan dapat dianggap sebagai faktor motivasi eksternal. Motivasi eksternal terkait dengan hal-hal dari luar individu yang mendorong mereka untuk bertindak atau bekerja, seperti insentif finansial, pengakuan, atau imbalan material lainnya. Dalam konteks Masyarakat Bali bekerja sebagai TKI di Jepang, gaji atau pendapatan menjadi salah satu faktor eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja atau meningkatkan produktivitasnya untuk memperoleh imbalan finansial yang lebih besar. Dalam mengamati dan mengobservasi situasi tersebut, peneliti menyoroti bahwa gaji atau pendapatan yang tinggi di Jepang menjadi faktor motivasi yang kuat bagi masyarakat Bali untuk bekerja sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di negara tersebut. Temuan ini berdasarkan wawancara dan pengamatan yang mengindikasikan bahwa upah yang ditawarkan di Jepang jauh lebih besar dibandingkan dengan yang bisa mereka peroleh di Bali. Masyarakat Bali

melihat peluang di Jepang sebagai jalan menuju penghasilan yang lebih besar dan stabilitas finansial yang lebih tinggi.

Selain itu, investasi besar dalam persiapan sebelum bekerja di Jepang menunjukkan kesungguhan masyarakat Bali untuk sukses di lingkungan kerja baru. Usaha dan modal yang dikeluarkan, mulai dari pembelajaran bahasa Jepang hingga biaya administratif dan kursus, menunjukkan komitmen mereka untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji tinggi di Jepang. Masyarakat Bali bersedia mengeluarkan modal, baik finansial maupun usaha keras, sebagai langkah awal dalam mencapai tujuan mereka, menunjukkan sejauh mana mereka siap menghadapi tantangan dan adaptasi di lingkungan kerja baru. Terakhir, fakta bahwa upah di Bali atau Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Bali jauh lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang ditawarkan di Jepang menjadi pendorong kuat dalam memilih destinasi kerja. Hal ini mendukung teori motivasi yang menyatakan bahwa faktor eksternal, seperti gaji atau imbalan finansial, menjadi dorongan yang signifikan bagi seseorang untuk bekerja dengan produktivitas tinggi. Motivasi eksternal seperti ini memengaruhi individu untuk bertindak atau bekerja, dalam hal ini, menjadi salah satu faktor utama yang mendorong masyarakat Bali untuk bekerja sebagai TKI di Jepang.

Pembahasan mengenai Peluang Pekerjaan menjadi Faktor Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, peneliti memahami bahwa selain jumlah gaji atau pendapat yang diperoleh. Peneliti juga mendapti bahwa adanya Peluang Pekerjaan di Negara Jepang menjadi faktor yang memotivasi masyarakat Bali untuk bekerja di Jepang. Seperti apa yang di sampaikan pada latar belakang mengenai susahnya mendapatkan pekerjaan di Bali, tetapi hal itu berbanding terbalik dengan di Jepang. Jepang dikenal memiliki kebutuhan yang cukup besar akan tenaga kerja di beberapa sektor industri tertentu. Namun, untuk mengisi kekurangan tersebut, Jepang mengandalkan tenaga kerja asing, termasuk dari Indonesia. Hal ini menyebabkan adanya permintaan yang cukup besar terhadap tenaga kerja Indonesia di Jepang, terutama dalam sektor-sektor pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus atau tenaga kerja yang terampil. Oleh karena itu, permintaan tenaga kerja dari Indonesia ke Jepang terus meningkat seiring dengan kebutuhan Jepang akan sumber daya manusia yang lebih banyak.

Banyaknya jumlah lowongan kerja yang ditawarkan oleh Jepang menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat Bali untuk mencari peluang bekerja di negara tersebut. Jepang terkenal memiliki berbagai kesempatan pekerjaan yang tersedia di berbagai sektor industri. Hal ini menciptakan peluang kerja yang menarik bagi masyarakat Bali yang ingin meraih pengalaman kerja di luar negeri, terutama di negara maju seperti Jepang. Ketersediaan lowongan kerja yang luas dan beragam di Jepang menjadi salah satu faktor yang memotivasi masyarakat Bali untuk mencari peluang bekerja di sana sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Terkait hal ini, teori mengenai faktor motivasi menurut Launingtia (2023) bahwa peluang pekerjaan di Jepang dapat dikaitkan dengan faktor eksternal dalam konteks motivasi para pencari kerja, terutama bagi masyarakat Bali yang ingin bekerja sebagai TKI. Faktor eksternal ini mencakup lingkungan kerja, keadaan pasar tenaga kerja, dan kondisi ekonomi di negara tujuan seperti Jepang.

Peluang kerja yang luas, beragam, dan tersedianya lowongan pekerjaan di Jepang termasuk dalam faktor eksternal ini. Kesempatan kerja yang terbuka dan melimpah menjadi salah satu pendorong bagi masyarakat Bali untuk mempertimbangkan bekerja di Jepang karena hal tersebut merupakan faktor eksternal yang menarik dan menguntungkan secara finansial serta profesional bagi mereka. Dalam penelitian dua informan menyatakan adanya lowongan kerja yang tersedia di Jepang sangatlah banyak, dan didukung juga dengan pernyataan informan lainnya yang menyatakan bahwa Jepang perlu banyak tenaga kerja. Hal ini berkaitan dengan faktor eksternal dimana adanya peluang pekerjaan yang membuat mereka terdorong untuk bekerja di Jepang. Salah satu informan menyatakan bahwa ia sempat kesulitan mencari pekerjaan di Bali, dan itu mendukung bahwa sedikitnya lowongan kerja yang

tersedia di Bali, sedangkan jumlah tenaga kerja di Bali saat ini sangatlah banyak. Maka dari itu Informan memilih untuk melihat dan mencoba peluang pekerjaan di negara Jepang.

Sebagai peneliti, setelah melakukan wawancara terhadap informan dan mendapatkan bahwa adanya peluang pekerjaan yang menjadi salah satu faktor motivasinya. Peneliti pun melakukan observasi dimana terlihat banyaknya lowongan pekerjaan di Jepang yang di dapatkan saat melakukan observasi media sosial seperti Instagram, Facebook, dan Google, dimana merupakan langkah awal yang baik dalam mengumpulkan data terkait preferensi pekerjaan. Hasil observasi ini memberikan indikasi bahwa informasi terkait peluang pekerjaan di Jepang tersebar luas di platform media sosial, mungkin melalui postingan lowongan pekerjaan di Jepang, testimoni para TKI, atau informasi pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) resmi terkait kesempatan kerja di negara tersebut. Selain itu, kerja sama antara Kementerian Indonesia dan negara Jepang (IJEPSA) yang mengirimkan tenaga kerja dari Indonesia ke Jepang juga memperkuat argumen bahwa terdapat dorongan dari pihak pemerintah untuk mengirimkan lebih banyak tenaga kerja ke Jepang. Hal ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan yang teridentifikasi dari Jepang terhadap tenaga kerja dari Indonesia, yang juga dapat menjadi faktor penarik bagi masyarakat Bali untuk mempertimbangkan peluang kerja di negara tersebut.

Pembahasan mengenai Orang Tua menjadi Faktor Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian terdapat kecenderungan kuat di mana orang tua menjadi faktor motivasi yang signifikan bagi para informan dan juga bagi sebagian orang. Motivasi dari orang tua bisa menjadi dorongan besar dalam mengambil keputusan, terutama dalam konteks Masyarakat Bali bekerja sebagai TKI di Jepang. Dorongan atau harapan untuk membanggakan, menghormati, atau membahagiakan orang tua seringkali menjadi pendorong utama bagi seseorang untuk meraih prestasi atau sukses dalam karier mereka. Pada contohnya dimana individu yang bekerja sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Jepang, motivasi untuk memperoleh gaji yang lebih baik atau mendapatkan pengalaman kerja yang luas seringkali dipengaruhi oleh dorongan untuk membantu orang tua secara finansial atau untuk membanggakan mereka. Orang tua sering menjadi sumber inspirasi bagi individu dalam mencapai tujuan hidupnya, dan keinginan untuk membalas jasa mereka atau memberikan kondisi hidup yang lebih baik bagi orang tua bisa menjadi motivasi yang kuat bagi sebagian besar individu.

Terkait hal ini, teori mengenai faktor motivasi menurut Launingtia (2023) dimana disebutkan bahwa adanya faktor internal yang mendorong mereka untuk bekerja di Jepang adalah Orang tua. Dimana hal ini berhubungan dengan tanggung jawab, harapan dan kebahagiaan yang orang tua dapatkan saat mereka bekerja di negara Jepang. Para TKI asal Bali yang bekerja di Jepang memiliki motivasi yang kuat yang berasal dari harapan, tanggung jawab, dan kebahagiaan orang tua mereka. Dalam konteks ini, harapan yang ditanamkan oleh orang tua menjadi pendorong utama dalam memotivasi para TKI untuk mencari karier di luar negeri, khususnya di Jepang. Tanggung jawab yang dirasakan oleh para informan adalah untuk menyediakan kontribusi finansial yang lebih baik bagi keluarga mereka di Bali, yang menjadi faktor penting dalam keputusan mereka menjadi TKI di Jepang. Keinginan untuk memastikan kebahagiaan orang tua, baik melalui dukungan finansial maupun dengan pengalaman berharga yang diperoleh di luar negeri, juga menjadi motivasi pribadi yang signifikan bagi mereka.

Orang tua bagi masyarakat Bali memiliki peran sentral dalam membentuk motivasi pribadi untuk bekerja di Jepang. Mereka menjadi pendorong utama untuk mencapai tujuan hidup yang lebih baik, memperoleh pengalaman, serta meningkatkan taraf kehidupan keluarga. Para informan merasakan tanggung jawab moral yang tinggi dalam memberikan dukungan finansial kepada orang tua mereka yang telah mengorbankan banyak hal untuk memberikan pendidikan dan kondisi hidup yang lebih baik bagi mereka. Keinginan untuk membalas budi orang tua dan membantu dalam hal finansial menjadi motivasi utama bagi mereka untuk bekerja keras di Jepang. Di samping itu, kebahagiaan orang tua juga menjadi

aspek yang ingin dicapai oleh para informan. Mereka merasa senang dan puas ketika melihat orang tua mereka bahagia dengan pencapaian-pencapaian yang mereka raih. Kebahagiaan ini bukan hanya terkait dengan kesuksesan finansial, tetapi juga dari rasa bangga orang tua terhadap prestasi anak-anak mereka. Dorongan untuk meraih pencapaian yang membuat orang tua mereka bangga dan bahagia menjadi motivasi utama bagi masyarakat Bali yang bekerja sebagai TKI di Jepang.

Peneliti, setelah melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap para TKI asal Bali yang bekerja di Jepang, menyimpulkan bahwa motivasi utama mereka untuk bekerja di luar negeri, khususnya di Jepang, berasal dari faktor orang tua. Argumennya didukung oleh temuan yang menunjukkan bahwa harapan, tanggung jawab, dan kebahagiaan orang tua menjadi motivasi pribadi yang signifikan bagi para TKI. Hal ini tercermin dari wawancara yang menunjukkan bahwa harapan orang tua untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik bagi anak-anak mereka menjadi dorongan kuat. Tanggung jawab untuk memberikan kontribusi finansial yang lebih baik bagi keluarga di Bali juga menjadi faktor penting yang mendorong mereka untuk bekerja di Jepang. Lebih lanjut, argumentasi peneliti didukung oleh pengamatan bahwa para informan merasakan rasa terima kasih dan tanggung jawab moral yang besar terhadap orang tua mereka. Kebahagiaan orang tua mereka merupakan salah satu tujuan utama yang ingin dicapai oleh para TKI di Jepang. Peneliti menekankan bahwa keinginan untuk membalas jasa orang tua, baik dalam hal finansial maupun dalam pencapaian pribadi, merupakan faktor motivasi yang kuat dalam pekerjaan mereka di Jepang. Argumentasi ini menjelaskan bahwa orang tua tidak hanya menjadi sumber harapan, tetapi juga menjadi pendorong emosional yang memotivasi para TKI asal Bali untuk mencapai kesuksesan di negara Jepang.

5. Kesimpulan

Hasil dari penelitian kualitatif mengenai motivasi masyarakat Bali sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Jepang menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mendorong mereka untuk bekerja di Jepang. Melalui hasil wawancara secara langsung dengan para Informan dapat disimpulkan bahwa faktor gaji yang tinggi, peluang pekerjaan yang luas, dan pengaruh serta dorongan dari orang tua merupakan faktor-faktor utama yang mempengaruhi keputusan mereka untuk bekerja sebagai TKI di Jepang. Penelitian ini terkait dengan teori motivasi dan faktor-faktor motivasi, menegaskan bahwa gaji yang tinggi dan peluang pekerjaan yang melimpah di Jepang adalah faktor ekstrinsik yang kuat, memberikan insentif yang signifikan bagi masyarakat Bali untuk bekerja di Jepang. Selain itu, faktor intrinsik seperti dorongan dan pengaruh dari orang tua juga berperan penting dalam memotivasi mereka untuk meningkatkan kondisi ekonomi keluarga dan memberikan kontribusi kepada orang tua mereka.

Dalam rangkaian penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi masyarakat Bali untuk bekerja sebagai TKI di Jepang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal semata, melainkan juga oleh dorongan internal dan pengaruh dari lingkungan sosial mereka. Hal ini menunjukkan adanya keseimbangan antara motivasi ekstrinsik (gaji dan peluang pekerjaan) dan motivasi intrinsik (pengaruh orang tua) yang saling mempengaruhi dalam memotivasi masyarakat Bali untuk mencari pekerjaan di Jepang.

Daftar Pustaka

Antika, Nurindah Dwi., Nataraningtyas, Mujita Fajar., Lonikat, Elok Venanda Tessa., Dwiridotjahjono, Jajok., 2021, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono, *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 12 No. 2, Hal. 99-108

- Ghozali, I., 2021, *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidah, Nur., Barus, Muhammad Irsan., 2022, Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar Negeri 093 Mandailing Natal, *Jurnal Literasiologi*, Volume 7 No. 3, 55-68
- Haeruddin, M. Ikhwan Maulana., Kurniawan, Agung Widhi., Abdi Akbar., Mustafa, Muhammad Yushar., 2021, Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif, *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* Vol. 5 No.1, pp. 260-277
- Harahap, Susi Mariani., Gunawan, Tedi., 2022, Intention to Stay or Return? Motivation and Factors Influencing Indonesian Nurses Working in Japan, *National Research and Innovation Agency (BRIN)*, 198-218
- Jintar, Catri., 2023, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.3 No.9, 7693-7694
- Launingtia, I Gusti Ayu Niken., 2022, Motivasi Masyarakat Bali Untuk Bekerja di Jepang, *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, e-ISSN 2810-0417 | p-ISSN 2810-0786, Vol. 1 No. 4, 504-511
- Pranogyo, Antaiwan Bowo., Hendro, Junaedi., 2023, Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review, *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 9 (1), Hal 10-18
- Pahleviannur, Muhammad Rizal., et al., 2022, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup,
- Rosyana, Tania Desfira Putri., Toendan, Rita Yuanita., Peridawaty., 2021, Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Palangkaraya, *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*, Volume 1 Nomor 2, 113-122
- Rizqi, Maulidiah Amalina., 2023, Dorongan Masyarakat Jawa Timur Menjadi Pekerja Migran Indonesia, *Jurnal Manajerial*, Volume 10 Nomor 03, 430-446
- Sugiyono., 2021, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (ed); ke2 ed)