

ANALISIS FAKTOR SOSIAL DAN EKONOMI TERHADAP KEPUTUSAN BEKERJA DI LUAR NEGERI

Fahad Hisyam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email : fahadhisya@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena bekerja di luar negeri merupakan salah satu bentuk migrasi tenaga kerja internasional yang terus meningkat, khususnya di negara berkembang. Keputusan individu untuk bekerja di luar negeri tidak hanya didorong oleh pertimbangan ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial yang saling berkaitan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor sosial dan ekonomi yang memengaruhi keputusan bekerja di luar negeri serta mengetahui faktor yang paling dominan dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah studi kepustakaan dengan menganalisis berbagai literatur ilmiah, buku, dan laporan internasional yang relevan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa faktor ekonomi, seperti perbedaan tingkat upah, keterbatasan lapangan kerja, tekanan ekonomi rumah tangga, dan harapan memperoleh remitansi, merupakan faktor dominan yang mendorong individu bekerja di luar negeri. Namun demikian, faktor sosial seperti dukungan keluarga, jaringan migran, lingkungan sosial, budaya migrasi, dan pencarian status sosial berperan sebagai penguat dan fasilitator dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, keputusan bekerja di luar negeri merupakan hasil interaksi antara faktor ekonomi sebagai pendorong utama dan faktor sosial sebagai faktor pendukung yang memperkuat keputusan tersebut.

Kata Kunci: migrasi tenaga kerja, faktor sosial, faktor ekonomi, keputusan bekerja, pekerja migran.

ABSTRACT

Working abroad is a form of international labor migration that continues to increase, particularly in developing countries. The decision to work overseas is not solely driven by economic considerations but is also influenced by various interconnected social factors. This study aims to analyze the social and economic factors affecting individuals' decisions to work abroad and to identify which factor plays a more dominant role in the decision-making process. This paper employs a literature review method by examining relevant academic books, scientific articles, and international reports. The findings indicate that economic factors—such as wage differentials, limited domestic employment opportunities, household economic pressure, and expectations of remittances—are the primary drivers of decisions to work abroad. However, social factors including family support, migrant networks, social environment, migration culture, and the pursuit of social status act as reinforcing and facilitating

Article History

Received: January 2026

Reviewed: January 2026

Published: January 2026

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

elements in the decision-making process. Therefore, the decision to work abroad results from the interaction between economic factors as the main driving force and social factors as supporting determinants.

Keywords: *labor migration, social factors, economic factors, decision-making, migrant workers.*

PENDAHULUAN

Mobilitas tenaga kerja lintas negara merupakan fenomena global yang terus mengalami peningkatan seiring dengan perkembangan globalisasi, kemajuan teknologi transportasi, serta ketimpangan pembangunan antarnegara. Perbedaan tingkat kesejahteraan, kesempatan kerja, dan upah antarwilayah menjadi faktor utama yang mendorong individu untuk melakukan migrasi tenaga kerja ke luar negeri (Castles, de Haas, dan Miller, 2014). Dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia, bekerja di luar negeri kerap dipandang sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan taraf hidup, baik bagi individu maupun keluarga yang ditinggalkan.

Keputusan untuk bekerja di luar negeri tidaklah bersifat sederhana, melainkan merupakan hasil dari pertimbangan berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor ekonomi sering kali menjadi pendorong utama, terutama keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri, rendahnya tingkat upah, serta tingginya angka pengangguran dan setengah pengangguran (Todaro dan Smith, 2020). Bagi sebagian masyarakat, migrasi tenaga kerja dipersepsikan sebagai jalan keluar dari kemiskinan struktural dan sebagai sarana untuk memperoleh pendapatan yang lebih layak dibandingkan dengan bekerja di dalam negeri.

Namun demikian, faktor ekonomi bukanlah satu-satunya determinan dalam pengambilan keputusan bekerja di luar negeri. Faktor sosial juga memiliki peran yang sangat signifikan, seperti kondisi keluarga, pengaruh lingkungan sosial, jaringan migran (*migrant networks*), tingkat pendidikan, serta norma dan budaya masyarakat setempat (Massey et al., 1993). Keberadaan kerabat atau teman yang telah lebih dahulu bekerja di luar negeri sering kali menjadi faktor pendorong yang kuat, karena dapat memberikan informasi, dukungan, dan rasa aman bagi calon pekerja migran.

Selain itu, faktor sosial seperti tekanan ekonomi keluarga, tanggung jawab sebagai pencari nafkah utama, serta harapan untuk meningkatkan status sosial juga turut memengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja di luar negeri (Hugo, 2014). Dalam banyak kasus, keberhasilan pekerja migran di luar negeri menjadi simbol kesuksesan sosial yang mendorong individu lain untuk mengikuti jejak yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan migrasi tenaga kerja tidak hanya didasarkan pada rasionalitas ekonomi semata, tetapi juga dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang berkembang di masyarakat.

Di sisi lain, bekerja di luar negeri juga mengandung berbagai risiko, seperti kerentanan terhadap eksploitasi, pelanggaran hak asasi manusia, perbedaan budaya, serta keterbatasan perlindungan hukum (ILO, 2021). Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor sosial dan ekonomi yang memengaruhi keputusan bekerja di luar negeri menjadi sangat penting, baik bagi pemerintah, akademisi, maupun masyarakat luas. Analisis ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja migran yang lebih efektif dan berkeadilan.

Maka dari itu, makalah ini disusun untuk menganalisis secara mendalam pengaruh faktor sosial dan ekonomi terhadap keputusan individu untuk bekerja di luar negeri. Dengan memahami faktor-faktor yang melatarbelakangi keputusan tersebut, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai dinamika migrasi tenaga kerja serta implikasinya terhadap pembangunan sosial dan ekonomi di negara asal.

PEMBAHASAN**A. Analisis Faktor Sosial dan Ekonomi terhadap Keputusan Bekerja di Luar Negeri**

Keputusan individu untuk bekerja di luar negeri merupakan fenomena sosial-ekonomi yang kompleks dan multidimensional. Migrasi tenaga kerja internasional tidak dapat dipahami hanya sebagai perpindahan fisik semata, melainkan sebagai hasil interaksi antara kondisi struktural ekonomi, dinamika sosial, serta pertimbangan rasional individu dan rumah tangga. Dalam konteks negara berkembang, keputusan bekerja di luar negeri sering kali dipandang sebagai strategi adaptif untuk meningkatkan kesejahteraan dan mengatasi keterbatasan ekonomi domestik (Castles, de Haas, dan Miller, 2014).

1. Faktor Ekonomi dalam Keputusan Bekerja di Luar Negeri**a. Perbedaan Tingkat Upah dan Pendapatan**

Perbedaan tingkat upah antarnegara merupakan faktor ekonomi utama yang mendorong migrasi tenaga kerja internasional. Negara-negara tujuan migrasi umumnya menawarkan upah yang jauh lebih tinggi dibandingkan negara asal, bahkan untuk pekerjaan yang bersifat low-skilled (Todaro dan Smith, 2020). Perbedaan ini menciptakan insentif ekonomi yang kuat bagi individu untuk bermigrasi demi memperoleh pendapatan yang lebih layak.

Dalam teori migrasi neoklasik, migrasi dipandang sebagai keputusan rasional individu yang bertujuan memaksimalkan pendapatan sepanjang siklus hidupnya (Massey et al., 1993). Individu akan cenderung bermigrasi apabila keuntungan ekonomi yang diperoleh di negara tujuan lebih besar dibandingkan biaya ekonomi dan sosial yang harus ditanggung.

b. Keterbatasan Lapangan Kerja dan Tingginya Pengangguran

Keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri, khususnya pekerjaan yang layak dan berpenghasilan memadai, menjadi faktor pendorong penting dalam keputusan bekerja di luar negeri. Tingginya angka pengangguran terbuka dan setengah pengangguran, terutama di daerah pedesaan dan sektor informal, mendorong individu mencari peluang kerja di luar negeri (Hugo, 2014). Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan kemampuan pasar tenaga kerja domestik dalam menyerap tenaga kerja. Migrasi internasional kemudian dipandang sebagai solusi alternatif terhadap masalah struktural ketenagakerjaan di negara asal (Todaro dan Smith, 2020).

c. Kemiskinan dan Tekanan Ekonomi Rumah Tangga

Kemiskinan dan tekanan ekonomi rumah tangga juga menjadi determinan utama keputusan bekerja di luar negeri. Banyak individu yang berasal dari keluarga berpenghasilan rendah terdorong untuk bekerja di luar negeri guna memenuhi kebutuhan dasar, membayar biaya pendidikan, melunasi utang, serta memperbaiki kondisi tempat tinggal (ILO, 2021). Dalam kerangka *new economics of labor migration*, keputusan migrasi tidak selalu diambil oleh individu secara mandiri, melainkan merupakan keputusan kolektif rumah tangga untuk mendiversifikasi sumber pendapatan dan mengurangi risiko ekonomi (Stark, 1991). Dengan mengirim anggota keluarga bekerja ke luar negeri, rumah tangga berharap memperoleh stabilitas ekonomi melalui remitansi.

d. Peran Remitansi sebagai Insentif Ekonomi

Remitansi yang dikirimkan pekerja migran ke negara asal merupakan salah satu manfaat ekonomi paling nyata dari migrasi tenaga kerja internasional. Remitansi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan pendapatan rumah tangga, akses pendidikan dan kesehatan, serta pembangunan ekonomi lokal (World Bank, 2022). Keberhasilan pekerja migran dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga melalui remitansi sering kali menciptakan efek demonstrasi (*demonstration effect*), yang

mendorong individu lain untuk mengikuti jejak bekerja di luar negeri (Castles et al., 2014). Dengan demikian, remitansi tidak hanya berdampak ekonomi, tetapi juga membentuk persepsi sosial tentang migrasi sebagai jalan menuju mobilitas ekonomi.

e. Ketimpangan Pembangunan dan Kesempatan Ekonomi Global

Ketimpangan pembangunan antarnegara dan antarwilayah turut memperkuat arus migrasi tenaga kerja internasional. Negara berkembang umumnya menghadapi keterbatasan infrastruktur, rendahnya produktivitas tenaga kerja, serta minimnya kesempatan peningkatan karier dibandingkan negara maju (Hugo, 2014). Ketimpangan ini menciptakan pola migrasi dari wilayah dengan peluang ekonomi rendah ke wilayah dengan peluang ekonomi tinggi. Dalam jangka panjang, migrasi tenaga kerja menjadi konsekuensi dari ketidakseimbangan sistem ekonomi global.

2. Faktor Sosial dalam Keputusan Bekerja di Luar Negeri

a. Pengaruh Keluarga dan Tanggung Jawab Sosial

Faktor sosial yang sangat berpengaruh dalam keputusan bekerja di luar negeri adalah kondisi keluarga dan tanggung jawab sosial individu. Dalam banyak kasus, individu bekerja di luar negeri karena tuntutan sebagai pencari nafkah utama atau sebagai bentuk tanggung jawab terhadap keluarga (Hugo, 2014). Keputusan tersebut sering kali diambil melalui musyawarah keluarga, sehingga migrasi dipandang sebagai pengorbanan sosial demi kepentingan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa migrasi tenaga kerja tidak hanya bersifat individual, tetapi juga bersifat kolektif.

b. Jaringan Sosial dan Migrant Networks

Keberadaan jaringan sosial atau *migrant networks* merupakan faktor sosial yang sangat menentukan dalam keputusan bekerja di luar negeri. Jaringan ini mencakup keluarga, kerabat, teman, atau komunitas yang telah lebih dahulu bekerja di luar negeri dan memberikan informasi, bantuan, serta dukungan sosial (Massey et al., 1993). Jaringan migran dapat mengurangi risiko migrasi, menekan biaya ekonomi dan psikologis, serta meningkatkan peluang keberhasilan bekerja di luar negeri. Oleh karena itu, wilayah dengan tradisi migrasi cenderung terus menghasilkan pekerja migran baru.

c. Tingkat Pendidikan dan Aspirasi Sosial

Tingkat pendidikan juga memengaruhi keputusan bekerja di luar negeri. Individu dengan pendidikan rendah sering kali terdorong untuk bekerja di luar negeri karena keterbatasan kesempatan kerja di dalam negeri. Sementara itu, individu dengan pendidikan lebih tinggi cenderung bermigrasi untuk memperoleh pengalaman kerja, peningkatan karier, dan pengakuan profesional (Castles et al., 2014). Selain itu, bekerja di luar negeri sering dipersepsikan sebagai simbol keberhasilan sosial dan peningkatan status sosial di masyarakat. Persepsi ini membentuk aspirasi sosial yang mendorong individu untuk bermigrasi.

d. Budaya Migrasi dan Tekanan Sosial

Di beberapa daerah, bekerja di luar negeri telah menjadi bagian dari budaya migrasi. Keberhasilan pekerja migran sebelumnya menciptakan norma sosial yang mendorong generasi berikutnya untuk mengikuti pola yang sama (Hugo, 2014). Tekanan sosial dan harapan masyarakat juga dapat menjadi faktor pendorong yang kuat dalam pengambilan keputusan migrasi.

3. Keterkaitan Faktor Sosial dan Ekonomi

Faktor sosial dan ekonomi tidak berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dalam memengaruhi keputusan bekerja di luar negeri. Faktor ekonomi sering menjadi motivasi utama, sementara faktor sosial berperan sebagai penguat dan fasilitator

keputusan tersebut. Kombinasi kedua faktor ini membentuk pola migrasi tenaga kerja internasional yang berkelanjutan.

B. Faktor Sosial yang Mendorong Keputusan Individu Bekerja di Luar Negeri

Keputusan individu untuk bekerja di luar negeri tidak hanya didorong oleh pertimbangan ekonomi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor sosial yang berkembang dalam lingkungan keluarga, masyarakat, dan struktur sosial yang lebih luas. Faktor sosial ini membentuk persepsi, nilai, serta norma yang memengaruhi cara individu menilai peluang dan risiko migrasi tenaga kerja internasional. Dalam banyak kasus, faktor sosial berperan sebagai pendorong sekaligus penguat keputusan untuk bekerja di luar negeri (Castles, de Haas, dan Miller, 2014).

1. Pengaruh Keluarga dan Tanggung Jawab Sosial

Keluarga merupakan unit sosial utama yang sangat memengaruhi keputusan individu untuk bekerja di luar negeri. Dalam masyarakat berkembang, keputusan migrasi sering kali tidak bersifat individual, melainkan merupakan hasil kesepakatan atau dorongan dari keluarga. Individu yang berperan sebagai pencari nafkah utama kerap merasa memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga, sehingga bekerja di luar negeri dipandang sebagai bentuk pengorbanan sosial demi kepentingan bersama (Hugo, 2014). Tekanan sosial dalam keluarga, seperti kebutuhan membiayai pendidikan anak, membantu orang tua, atau memperbaiki kondisi ekonomi rumah tangga, menjadi faktor pendorong yang kuat. Dalam perspektif sosiologis, migrasi tenaga kerja merupakan strategi keluarga untuk mempertahankan keberlangsungan hidup dan status sosial di tengah keterbatasan sumber daya ekonomi (Stark, 1991).

2. Jaringan Sosial dan Migrant Networks

Keberadaan jaringan sosial atau migrant networks merupakan salah satu faktor sosial paling berpengaruh dalam mendorong individu bekerja di luar negeri. Jaringan ini mencakup keluarga, kerabat, teman, atau komunitas yang telah lebih dahulu bermigrasi dan menetap di negara tujuan. Jaringan migran menyediakan informasi mengenai peluang kerja, prosedur keberangkatan, kondisi kerja, hingga tempat tinggal (Massey et al., 1993). Keberadaan jaringan sosial ini menurunkan ketidakpastian dan risiko sosial migrasi, sehingga keputusan bekerja di luar negeri menjadi lebih mudah diambil. Bahkan, dalam beberapa komunitas, jaringan migran menciptakan pola migrasi berulang yang membentuk tradisi atau kebiasaan sosial. Akibatnya, individu merasa lebih aman dan percaya diri untuk bermigrasi karena adanya dukungan sosial yang kuat di negara tujuan.

3. Lingkungan Sosial dan Pengaruh Komunitas

Lingkungan sosial tempat individu tinggal juga berperan penting dalam membentuk keputusan bekerja di luar negeri. Di daerah-daerah tertentu, bekerja di luar negeri telah menjadi fenomena sosial yang umum dan diterima secara luas. Keberhasilan pekerja migran sebelumnya sering kali menjadi contoh nyata yang mendorong individu lain untuk mengikuti jejak yang sama (Castles et al., 2014). Fenomena ini dikenal sebagai demonstration effect, yaitu kondisi ketika keberhasilan sosial dan ekonomi pekerja migran menciptakan standar baru dalam masyarakat. Rumah yang lebih layak, peningkatan status sosial, dan simbol kesuksesan lainnya memperkuat persepsi bahwa bekerja di luar negeri merupakan pilihan yang tepat dan bernilai sosial tinggi.

4. Status Sosial dan Pengakuan Masyarakat

Motivasi untuk memperoleh peningkatan status sosial dan pengakuan masyarakat juga menjadi faktor sosial yang signifikan. Dalam beberapa komunitas, pekerja migran dipandang sebagai individu yang sukses, berani, dan mandiri. Persepsi ini membentuk aspirasi sosial, terutama bagi generasi muda, untuk membuktikan diri melalui

pengalaman bekerja di luar negeri (Hugo, 2014). Keinginan untuk meningkatkan martabat keluarga dan memperoleh prestise sosial sering kali menjadi pendorong yang tidak kalah kuat dibandingkan faktor ekonomi. Dengan bekerja di luar negeri, individu berharap memperoleh pengakuan sosial yang lebih tinggi di lingkungan masyarakat asal.

5. Tingkat Pendidikan dan Kesadaran Sosial

Tingkat pendidikan turut memengaruhi keputusan individu untuk bekerja di luar negeri. Individu dengan tingkat pendidikan rendah sering kali terdorong bermigrasi karena keterbatasan akses pekerjaan layak di dalam negeri. Sebaliknya, individu dengan pendidikan lebih tinggi cenderung melihat bekerja di luar negeri sebagai sarana pengembangan diri, peningkatan kompetensi, dan perluasan jaringan profesional internasional (Castles et al., 2014). Selain itu, pendidikan juga memengaruhi kesadaran sosial individu terhadap peluang global, mobilitas sosial, dan dinamika pasar tenaga kerja internasional. Hal ini membentuk pola migrasi yang tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga bersifat sosial dan kultural.

6. Budaya Migrasi dan Norma Sosial

Di beberapa wilayah, bekerja di luar negeri telah berkembang menjadi bagian dari budaya migrasi. Norma sosial yang berkembang mendorong individu untuk mengikuti pola migrasi yang telah dilakukan oleh generasi sebelumnya. Dalam konteks ini, keputusan bekerja di luar negeri sering kali dianggap sebagai langkah wajar, bahkan diharapkan secara sosial (Massey et al., 1993). Budaya migrasi menciptakan tekanan sosial tersendiri bagi individu yang tidak bermigrasi, karena mereka dapat dianggap kurang ambisius atau tidak mampu bersaing secara sosial. Dengan demikian, norma dan budaya sosial berperan penting dalam mempertahankan arus migrasi tenaga kerja internasional.

7. Persepsi Risiko Sosial dan Keamanan

Persepsi terhadap risiko sosial juga memengaruhi keputusan bekerja di luar negeri. Individu cenderung lebih berani bermigrasi apabila mereka merasa risiko sosial, seperti keterasingan, diskriminasi, atau eksploitasi, dapat diminimalkan melalui dukungan keluarga dan jaringan sosial (ILO, 2021). Sebaliknya, minimnya dukungan sosial dapat menjadi faktor penghambat keputusan migrasi.

C. Pengaruh Faktor Sosial dan Ekonomi terhadap Proses Pengambilan Keputusan Bekerja di Luar Negeri

Keputusan individu untuk bekerja di luar negeri merupakan hasil dari proses pengambilan keputusan yang kompleks dan multidimensional. Proses ini tidak hanya dipengaruhi oleh pertimbangan ekonomi rasional, tetapi juga oleh faktor sosial yang membentuk nilai, persepsi, dan preferensi individu. Faktor sosial dan ekonomi saling berinteraksi dan tidak dapat dipisahkan dalam menjelaskan fenomena migrasi tenaga kerja internasional, khususnya dari negara berkembang ke negara maju (Castles, de Haas, dan Miller, 2014). Dalam kajian migrasi, pengambilan keputusan bekerja di luar negeri dipahami sebagai proses bertahap yang melibatkan evaluasi peluang, risiko, serta konsekuensi sosial dan ekonomi bagi individu maupun keluarganya. Oleh karena itu, pemahaman terhadap pengaruh faktor sosial dan ekonomi menjadi kunci untuk menjelaskan mengapa seseorang memutuskan untuk bermigrasi sementara yang lain memilih bertahan di negara asal.

1. Faktor Ekonomi sebagai Pendorong Utama (*Economic Push and Pull Factors*)

Faktor ekonomi berperan sebagai pendorong utama (*push factors*) dan penarik (*pull factors*) dalam proses pengambilan keputusan bekerja di luar negeri. Kondisi ekonomi di negara asal, seperti rendahnya tingkat upah, keterbatasan lapangan kerja, dan tingginya tingkat pengangguran, mendorong individu untuk mencari alternatif penghidupan di luar negeri (Todaro dan Smith, 2020). Sebaliknya, kondisi ekonomi di negara tujuan yang menawarkan upah lebih tinggi, stabilitas kerja, dan peluang

peningkatan pendapatan berfungsi sebagai faktor penarik yang kuat. Dalam teori migrasi neoklasik, individu dipandang sebagai aktor rasional yang membandingkan manfaat ekonomi dan biaya migrasi sebelum mengambil keputusan (Massey et al., 1993). Jika keuntungan ekonomi yang diharapkan lebih besar daripada biaya finansial, sosial, dan psikologis, maka keputusan untuk bekerja di luar negeri dianggap rasional dan layak diambil.

2. Peran Faktor Sosial dalam Membentuk Persepsi dan Preferensi

Meskipun faktor ekonomi menjadi pendorong utama, faktor sosial berperan penting dalam membentuk persepsi individu terhadap peluang ekonomi tersebut. Faktor sosial seperti keluarga, lingkungan sosial, jaringan migran, serta norma dan nilai budaya memengaruhi cara individu menilai risiko dan manfaat bekerja di luar negeri (Hugo, 2014). Keputusan bekerja di luar negeri sering kali merupakan hasil kesepakatan keluarga, bukan semata keputusan individu. Tekanan sosial dan tanggung jawab keluarga, seperti kewajiban menafkahi orang tua, pasangan, atau anak, memperkuat dorongan ekonomi untuk bermigrasi. Dengan demikian, faktor sosial berfungsi sebagai katalisator yang menguatkan motivasi ekonomi dalam proses pengambilan keputusan.

3. Interaksi Faktor Sosial dan Ekonomi dalam Proses Pengambilan Keputusan

Faktor sosial dan ekonomi tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling berinteraksi dalam membentuk keputusan bekerja di luar negeri. Faktor ekonomi menyediakan alasan rasional, sementara faktor sosial menyediakan legitimasi sosial dan dukungan emosional. Interaksi ini terlihat jelas dalam peran migrant networks atau jaringan migran. Jaringan migran berfungsi sebagai penghubung antara faktor ekonomi dan sosial. Di satu sisi, jaringan ini memberikan informasi ekonomi seperti peluang kerja dan tingkat upah. Di sisi lain, jaringan tersebut juga memberikan dukungan sosial yang mengurangi risiko migrasi, seperti bantuan tempat tinggal dan adaptasi budaya (Massey et al., 1993). Akibatnya, biaya migrasi baik ekonomi maupun sosial menjadi lebih rendah, sehingga keputusan bekerja di luar negeri semakin mudah diambil.

4. Keputusan Migrasi sebagai Strategi Rumah Tangga

Dalam kerangka *new economics of labor migration*, keputusan bekerja di luar negeri dipandang sebagai strategi rumah tangga untuk mengurangi risiko ekonomi dan meningkatkan stabilitas pendapatan (Stark, 1991). Rumah tangga tidak hanya mempertimbangkan pendapatan individu, tetapi juga keamanan ekonomi jangka panjang keluarga. Faktor sosial dalam rumah tangga, seperti struktur keluarga dan pembagian peran, memengaruhi siapa yang akan bermigrasi. Sementara itu, faktor ekonomi menentukan tujuan migrasi dan jenis pekerjaan yang dipilih. Dengan demikian, keputusan bekerja di luar negeri merupakan hasil integrasi pertimbangan sosial dan ekonomi di tingkat rumah tangga.

5. Pengaruh Status Sosial dan Aspirasi Ekonomi

Aspirasi untuk meningkatkan status sosial dan mobilitas ekonomi juga memengaruhi proses pengambilan keputusan. Keberhasilan pekerja migran sebelumnya sering kali menjadi simbol kesuksesan sosial di masyarakat asal. Simbol ini menciptakan harapan dan aspirasi ekonomi yang diperkuat oleh pengakuan sosial (Castles et al., 2014). Dalam konteks ini, faktor ekonomi berupa peningkatan pendapatan dan faktor sosial berupa prestise dan pengakuan masyarakat bekerja secara simultan. Individu tidak hanya mengejar keuntungan finansial, tetapi juga peningkatan posisi sosial dalam komunitasnya.

6. Persepsi Risiko dan Perlindungan Sosial

Proses pengambilan keputusan bekerja di luar negeri juga dipengaruhi oleh persepsi risiko, baik risiko ekonomi maupun sosial. Risiko seperti ketidakpastian kerja, eksploitasi, dan pelanggaran hak pekerja migran sering kali menjadi pertimbangan

penting. Namun, persepsi risiko ini dapat diminimalkan oleh faktor sosial, seperti dukungan keluarga, jaringan migran, serta kepercayaan terhadap sistem penempatan tenaga kerja (ILO, 2021). Apabila individu merasa bahwa risiko dapat dikelola dan manfaat ekonomi lebih besar, maka keputusan untuk bekerja di luar negeri cenderung diambil meskipun terdapat potensi risiko sosial dan hukum.

7. Dampak Timbal Balik Faktor Sosial dan Ekonomi

Keputusan bekerja di luar negeri tidak hanya dipengaruhi oleh faktor sosial dan ekonomi, tetapi juga menghasilkan dampak timbal balik terhadap kedua faktor tersebut. Remitansi yang dikirimkan pekerja migran meningkatkan kondisi ekonomi keluarga dan sekaligus memperkuat status sosial mereka di masyarakat (World Bank, 2022). Dampak ini kemudian memperkuat norma sosial dan aspirasi ekonomi yang mendorong migrasi berikutnya.

D. Dominasi Faktor Sosial atau Faktor Ekonomi dalam Keputusan Bekerja di Luar Negeri

Keputusan individu untuk bekerja di luar negeri merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang bersifat sosial dan ekonomi. Perdebatan mengenai faktor mana yang lebih dominan apakah faktor ekonomi atau faktor sosial—menjadi isu penting dalam kajian migrasi tenaga kerja internasional. Berbagai teori migrasi dan hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa meskipun kedua faktor tersebut saling berkaitan, faktor ekonomi cenderung menjadi pendorong utama, sementara faktor sosial berperan sebagai penguat, fasilitator, dan penentu arah migrasi (Castles, de Haas, dan Miller, 2014).

1. Dominasi Faktor Ekonomi sebagai Motif Utama

Secara teoritis, faktor ekonomi dipandang sebagai alasan paling mendasar dalam keputusan bekerja di luar negeri. Dalam teori migrasi neoklasik, individu dianggap sebagai aktor rasional yang bertujuan memaksimalkan pendapatan dan kesejahteraan ekonomi. Keputusan migrasi diambil berdasarkan perbandingan antara pendapatan yang diharapkan di negara tujuan dan pendapatan yang dapat diperoleh di negara asal (Todaro dan Smith, 2020).

Perbedaan tingkat upah yang signifikan antarnegara menjadi alasan utama mengapa individu bersedia menanggung risiko sosial, psikologis, dan bahkan hukum untuk bekerja di luar negeri. Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja migran berasal dari wilayah dengan keterbatasan lapangan kerja dan tingkat upah rendah, sehingga migrasi dipandang sebagai strategi ekonomi untuk keluar dari kondisi tersebut (Massey et al., 1993).

Selain itu, tekanan ekonomi rumah tangga seperti kemiskinan, utang, dan kebutuhan membiayai pendidikan serta kesehatan keluarga memperkuat dominasi faktor ekonomi. Dalam banyak kasus, tanpa adanya tekanan ekonomi tersebut, individu cenderung tidak mengambil keputusan ekstrem untuk meninggalkan lingkungan sosialnya dan bekerja di luar negeri (ILO, 2021).

2. Faktor Sosial sebagai Penguat dan Fasilitator Keputusan

Meskipun faktor ekonomi bersifat dominan, faktor sosial memainkan peran penting dalam mempermudah dan memperkuat keputusan bekerja di luar negeri. Faktor sosial seperti dukungan keluarga, jaringan migran, dan norma sosial tidak selalu menjadi penyebab awal migrasi, tetapi sangat menentukan apakah keputusan tersebut dapat direalisasikan atau tidak (Hugo, 2014).

Keberadaan migrant networks misalnya, menurunkan biaya dan risiko migrasi, baik secara ekonomi maupun sosial. Jaringan ini menyediakan informasi, akses pekerjaan, serta dukungan emosional, sehingga individu yang secara ekonomi termotivasi merasa lebih aman untuk bermigrasi (Massey et al., 1993). Tanpa dukungan sosial ini, dorongan ekonomi yang kuat pun dapat terhambat. Selain itu, faktor sosial seperti status sosial

dan budaya migrasi memperkuat keputusan ekonomi. Keberhasilan pekerja migran sebelumnya menciptakan norma sosial yang mendorong individu lain untuk mengikuti pola yang sama. Dalam kondisi ini, faktor sosial berfungsi sebagai legitimasi sosial atas keputusan yang pada dasarnya bermotif ekonomi.

3. Perspektif *New Economics of Labor Migration*

Pendekatan *new economics of labor migration* menawarkan perspektif yang lebih seimbang dengan menempatkan keputusan migrasi sebagai strategi rumah tangga, bukan semata keputusan individu (Stark, 1991). Dalam pendekatan ini, faktor ekonomi tetap menjadi tujuan utama yaitu stabilitas dan peningkatan pendapatan rumah tangga namun keputusan tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor sosial dalam keluarga. Keluarga menentukan siapa yang bermigrasi, ke mana tujuan migrasi, dan bagaimana pendapatan dari luar negeri akan digunakan. Dengan demikian, faktor ekonomi menentukan mengapa migrasi dilakukan, sementara faktor sosial menentukan bagaimana dan oleh siapa migrasi tersebut dijalankan.

4. Temuan Empiris: Faktor Ekonomi Lebih Dominan, Faktor Sosial Bersifat Pendukung

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa faktor ekonomi merupakan faktor yang paling dominan dalam keputusan awal bekerja di luar negeri, sementara faktor sosial berperan sebagai variabel pendukung yang mempercepat dan memperkuat keputusan tersebut (Castles et al., 2014; World Bank, 2022).

Tanpa adanya perbedaan upah dan peluang ekonomi yang signifikan, faktor sosial saja tidak cukup kuat untuk mendorong individu bekerja di luar negeri. Namun sebaliknya, dorongan ekonomi yang kuat dapat gagal terealisasi apabila tidak didukung oleh faktor sosial, seperti izin keluarga atau jaringan migran. Hal ini menunjukkan bahwa dominasi faktor ekonomi bersifat struktural, sedangkan faktor sosial bersifat kontekstual.

5. Hubungan Hierarkis Faktor Ekonomi dan Sosial

Berdasarkan analisis teoritis dan empiris, hubungan antara faktor ekonomi dan faktor sosial dalam keputusan bekerja di luar negeri dapat dipahami secara hierarkis. Faktor ekonomi menempati posisi sebagai faktor dominan (*primary driver*) karena berkaitan langsung dengan kebutuhan hidup dan kesejahteraan. Sementara itu, faktor sosial berfungsi sebagai faktor pendukung (*secondary driver*) yang memengaruhi bentuk, arah, dan keberlanjutan migrasi.

Dengan kata lain, keputusan bekerja di luar negeri umumnya berawal dari tekanan atau peluang ekonomi, kemudian diperkuat oleh faktor sosial yang memberikan dukungan, legitimasi, dan rasa aman bagi individu.

Faktor ekonomi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor sosial dalam keputusan bekerja di luar negeri. Faktor ekonomi menjadi motif utama yang mendorong individu untuk bermigrasi, terutama melalui perbedaan upah, keterbatasan lapangan kerja, dan tekanan ekonomi rumah tangga. Namun demikian, faktor sosial tidak dapat diabaikan karena berperan penting sebagai penguat, fasilitator, dan penentu keberhasilan keputusan tersebut. Oleh karena itu, keputusan bekerja di luar negeri merupakan hasil interaksi kedua faktor, dengan faktor ekonomi sebagai pendorong utama dan faktor sosial sebagai pendukung strategis.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian bukan untuk menguji hipotesis secara statistik, melainkan untuk memahami secara mendalam fenomena

sosial dan ekonomi yang memengaruhi keputusan individu bekerja di luar negeri melalui analisis teori dan hasil penelitian terdahulu.

Pendekatan kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menginterpretasikan berbagai pandangan akademik, konsep, serta temuan empiris terkait migrasi tenaga kerja internasional secara komprehensif dan sistematis.

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder, yang diperoleh dari:

1. Buku teks ilmiah yang membahas migrasi tenaga kerja, pembangunan ekonomi, dan sosiologi migrasi
2. Jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan topik faktor sosial dan ekonomi migrasi tenaga kerja
3. Laporan lembaga internasional seperti International Labour Organization (ILO) dan World Bank
4. Publikasi resmi dan literatur akademik lainnya yang mendukung pembahasan
5. Penggunaan data sekunder dinilai relevan karena fenomena migrasi tenaga kerja telah banyak dikaji dan memiliki landasan teoritis yang kuat.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Identifikasi literatur yang relevan
2. Pengelompokan teori dan temuan penelitian
3. Pencatatan poin-poin penting yang berkaitan dengan faktor sosial dan ekonomi keputusan bekerja di luar negeri
4. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kredibilitas sumber, relevansi topik, serta kebaruan informasi.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (content analysis), yaitu dengan cara:

1. Mengkaji isi literatur secara mendalam
2. Mengelompokkan faktor sosial dan ekonomi yang sering muncul
3. Membandingkan berbagai teori migrasi
4. Menarik kesimpulan berdasarkan pola dan kecenderungan temuan
5. Analisis dilakukan secara sistematis agar menghasilkan kesimpulan yang logis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

ANALISIS MENDALAM DAN PEMBAHASAN LANJUTAN KEPUTUSAN BEKERJA DI LUAR NEGERI

A. Gambaran Umum Fenomena Bekerja di Luar Negeri

Fenomena bekerja di luar negeri merupakan bagian dari dinamika globalisasi pasar tenaga kerja yang semakin terbuka. Mobilitas tenaga kerja lintas negara menjadi salah satu konsekuensi dari ketimpangan pembangunan ekonomi, perbedaan struktur pasar tenaga kerja, serta disparitas tingkat kesejahteraan antarnegara. Bagi negara berkembang seperti Indonesia, migrasi tenaga kerja internasional menjadi salah satu strategi adaptif masyarakat dalam menghadapi keterbatasan kesempatan kerja dan rendahnya tingkat pendapatan domestik.

Dalam konteks ini, keputusan bekerja di luar negeri tidak dapat dipahami sebagai tindakan individual semata, melainkan sebagai respons sosial-ekonomi terhadap kondisi struktural yang dihadapi oleh individu, rumah tangga, dan masyarakat. Migrasi tenaga kerja

menjadi pilihan rasional sekaligus sosial, karena melibatkan pertimbangan ekonomi, norma sosial, nilai budaya, serta harapan akan mobilitas sosial di masa depan.

B. Analisis Keputusan Bekerja di Luar Negeri dari Perspektif Individu

1. Motivasi Ekonomi Individu

Dari perspektif individu, motivasi ekonomi merupakan faktor yang paling dominan dalam mendorong keputusan bekerja di luar negeri. Individu pada umumnya mempertimbangkan perbedaan tingkat upah, kestabilan pekerjaan, serta peluang peningkatan pendapatan jangka panjang. Upah yang lebih tinggi di negara tujuan memberikan harapan akan kehidupan yang lebih layak dibandingkan dengan bekerja di dalam negeri.

Selain itu, individu juga mempertimbangkan kemampuan untuk menabung, melunasi utang, dan memenuhi kebutuhan hidup yang tidak dapat dipenuhi melalui pekerjaan domestik. Dalam kondisi tertentu, bekerja di luar negeri dipersepsikan sebagai satu-satunya jalan realistis untuk keluar dari tekanan ekonomi yang berkepanjangan.

2. Pertimbangan Psikologis dan Sosial Individu

Keputusan bekerja di luar negeri juga melibatkan aspek psikologis, seperti keberanian mengambil risiko, kesiapan mental menghadapi perbedaan budaya, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru. Individu yang memiliki dukungan sosial yang kuat cenderung lebih siap secara psikologis untuk bekerja di luar negeri.

Di sisi lain, ketakutan akan kegagalan, eksploitasi, dan keterasingan sosial sering kali menjadi hambatan psikologis. Namun, hambatan ini dapat diminimalkan melalui informasi dari jaringan migran dan pengalaman pekerja migran sebelumnya.

C. Analisis Keputusan Bekerja di Luar Negeri dari Perspektif Keluarga

1. Motivasi Ekonomi Individu

Dalam banyak kasus, keputusan bekerja di luar negeri merupakan keputusan kolektif rumah tangga. Keluarga memandang migrasi tenaga kerja sebagai strategi untuk mendiversifikasi sumber pendapatan dan mengurangi risiko ekonomi. Dengan mengirim salah satu anggota keluarga bekerja ke luar negeri, rumah tangga berharap memperoleh stabilitas ekonomi yang lebih baik.

Pendekatan ini sejalan dengan teori new economics of labor migration, yang menekankan bahwa migrasi bukan semata keputusan individu, melainkan bagian dari strategi ekonomi keluarga.

2. Peran Keluarga dalam Pengambilan Keputusan

Keluarga berperan penting dalam memberikan persetujuan, dukungan moral, serta legitimasi sosial terhadap keputusan bekerja di luar negeri. Dalam budaya kolektif seperti Indonesia, restu keluarga sering kali menjadi faktor penentu utama keberangkatan pekerja migran.

Selain itu, keluarga juga berperan dalam mengelola remitansi, menentukan prioritas penggunaan pendapatan, serta menjaga keberlangsungan rumah tangga selama anggota keluarga bekerja di luar negeri.

D. Dampak Sosial Ekonomi Bekerja di Luar Negeri bagi Keluarga

1. Dampak Ekonomi Positif

Dampak ekonomi positif dari bekerja di luar negeri dapat dilihat dari peningkatan pendapatan keluarga, perbaikan kualitas hidup, serta meningkatnya akses terhadap pendidikan dan layanan kesehatan. Remitansi yang dikirimkan pekerja migran menjadi sumber utama pembiayaan kebutuhan rumah tangga.

Dalam banyak kasus, remitansi juga digunakan untuk investasi produktif, seperti membuka usaha kecil, membeli lahan, atau memperbaiki tempat tinggal.

2. Dampak Sosial Negatif

Di samping dampak positif, bekerja di luar negeri juga dapat menimbulkan dampak sosial negatif, seperti:

Terpisahnya anggota keluarga dalam jangka waktu lama

Gangguan relasi orang tua dan anak

Beban psikologis bagi anggota keluarga yang ditinggalkan

Kondisi ini menunjukkan bahwa keuntungan ekonomi sering kali harus dibayar dengan biaya sosial yang tidak kecil.

E. Analisis Dampak Bekerja di Luar Negeri bagi Masyarakat Lokal

1. Perubahan Struktur Sosial Masyarakat

Migrasi tenaga kerja internasional dapat mengubah struktur sosial masyarakat, khususnya di daerah dengan tingkat migrasi tinggi. Pekerja migran sering kali memperoleh status sosial yang lebih tinggi dibandingkan masyarakat yang tidak bermigrasi.

Perubahan ini menciptakan stratifikasi sosial baru dan memengaruhi pola interaksi sosial di masyarakat.

2. Ketergantungan terhadap Remitans

Ketergantungan masyarakat terhadap remitansi dapat menjadi masalah struktural apabila tidak diimbangi dengan pengembangan ekonomi lokal. Dalam jangka panjang, ketergantungan ini berpotensi melemahkan kemandirian ekonomi masyarakat.

F. Implikasi Bekerja di Luar Negeri terhadap Pembangunan Daerah

Migrasi tenaga kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan daerah melalui peningkatan daya beli masyarakat dan perputaran ekonomi lokal. Namun, apabila tenaga kerja produktif terus keluar tanpa adanya regenerasi, daerah asal dapat mengalami kekurangan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, migrasi perlu dipandang sebagai fenomena yang harus dikelola, bukan semata dibiarkan berlangsung secara alami.

G. Implikasi terhadap Pembangunan Nasional

Pada tingkat nasional, migrasi tenaga kerja memberikan kontribusi terhadap:

- Penurunan pengangguran
- Peningkatan devisa negara
- Penguatan hubungan internasional
- Namun, tantangan seperti perlindungan pekerja migran, eksploitasi tenaga kerja, dan ketimpangan sosial tetap menjadi perhatian utama pemerintah.

H. Analisis Keterkaitan Temuan dengan Kondisi Pekerja Migran Indonesia

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan kesesuaian yang kuat dengan kondisi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Faktor ekonomi masih menjadi pendorong utama, sementara faktor sosial memperkuat dan mempertahankan arus migrasi.

Budaya migrasi yang kuat di beberapa daerah di Indonesia menunjukkan bahwa migrasi telah menjadi bagian dari strategi hidup masyarakat.

I. Evaluasi Kritis terhadap Fenomena Bekerja di Luar Negeri

Meskipun bekerja di luar negeri memberikan manfaat ekonomi, fenomena ini tidak dapat dijadikan solusi tunggal terhadap permasalahan ketenagakerjaan nasional.

Ketergantungan berlebihan terhadap migrasi tenaga kerja berpotensi menghambat pembangunan sumber daya manusia di dalam negeri.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kebijakan yang lebih berimbang antara penempatan tenaga kerja luar negeri dan penciptaan lapangan kerja domestik.

J. Analisis Dampak Bekerja di Luar Negeri bagi Masyarakat Lokal

Secara keseluruhan, Bab IV menunjukkan bahwa keputusan bekerja di luar negeri memiliki dampak yang luas dan berlapis, mulai dari tingkat individu, keluarga, masyarakat, hingga negara. Faktor ekonomi menjadi pendorong utama, sementara faktor sosial menentukan keberlanjutan dan bentuk migrasi tenaga kerja.

Bab ini menegaskan bahwa migrasi tenaga kerja internasional merupakan fenomena struktural yang memerlukan kebijakan komprehensif dan berorientasi jangka panjang.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa keputusan individu untuk bekerja di luar negeri merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara faktor ekonomi dan faktor sosial. Faktor ekonomi menjadi pendorong utama dalam pengambilan keputusan tersebut, terutama yang berkaitan dengan perbedaan tingkat upah antarnegara, keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri, tekanan ekonomi rumah tangga, serta harapan memperoleh remitansi yang dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Meskipun demikian, faktor sosial memiliki peran yang tidak kalah penting sebagai penguat dan fasilitator keputusan bekerja di luar negeri. Dukungan keluarga, keberadaan jaringan migran, pengaruh lingkungan sosial, budaya migrasi, serta keinginan untuk meningkatkan status sosial terbukti memperkuat motivasi ekonomi dan mengurangi risiko sosial dalam proses migrasi tenaga kerja. Faktor-faktor sosial tersebut membantu individu dalam memperoleh informasi, rasa aman, dan legitimasi sosial atas keputusan yang diambil.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa faktor ekonomi memiliki pengaruh yang lebih dominan sebagai motif utama dalam keputusan bekerja di luar negeri, sedangkan faktor sosial berperan sebagai faktor pendukung strategis yang menentukan arah, bentuk, dan keberhasilan migrasi tenaga kerja. Oleh karena itu, kebijakan terkait penempatan dan perlindungan pekerja migran perlu mempertimbangkan secara seimbang aspek ekonomi dan sosial agar dapat memberikan manfaat optimal serta meminimalkan risiko yang dihadapi oleh pekerja migran dan keluarganya.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan ketersediaan lapangan kerja yang layak di dalam negeri melalui penguatan sektor industri, UMKM, dan ekonomi kreatif, sehingga tekanan ekonomi yang mendorong masyarakat untuk bekerja di luar negeri dapat diminimalkan. Selain itu, pemerintah perlu memperkuat sistem penempatan dan perlindungan pekerja migran, baik sebelum keberangkatan, selama bekerja, maupun setelah kembali ke tanah air, dengan memperhatikan aspek sosial dan ekonomi pekerja migran beserta keluarganya.

2. Bagi Lembaga Penyalur dan Instansi Terkait

Lembaga penyalur tenaga kerja diharapkan dapat memberikan informasi yang transparan, akurat, dan mudah diakses mengenai prosedur keberangkatan, kondisi kerja, serta hak dan kewajiban pekerja migran. Peningkatan pembinaan sosial, pelatihan

keterampilan, dan edukasi hukum bagi calon pekerja migran juga perlu dilakukan untuk meminimalkan risiko eksploitasi dan pelanggaran hak pekerja di negara tujuan.

3. Bagi Masyarakat dan Keluarga Calon Pekerja Migran

Keluarga dan lingkungan sosial diharapkan dapat memberikan dukungan yang rasional dan bertanggung jawab dalam proses pengambilan keputusan bekerja di luar negeri. Keputusan tersebut sebaiknya didasarkan pada pertimbangan matang mengenai manfaat dan risiko, serta disertai perencanaan ekonomi yang jelas, termasuk pengelolaan remitansi secara produktif.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris, baik kuantitatif maupun kualitatif, guna memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor sosial dan ekonomi yang memengaruhi keputusan bekerja di luar negeri. Selain itu, kajian yang berfokus pada konteks spesifik Pekerja Migran Indonesia (PMI), perbedaan gender, atau sektor pekerjaan tertentu akan sangat bermanfaat untuk memperkaya khazanah penelitian di bidang migrasi tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Castles, Stephen, Hein de Haas, dan Mark J. Miller. 2014. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Edisi ke-5. New York: Palgrave Macmillan.
- Hugo, Graeme. 2014. *Migration and Development in Asia*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- International Labour Organization. 2021. *Global Estimates on International Migrant Workers*. Geneva: International Labour Organization.
- Massey, Douglas S., Joaquin Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino, dan J. Edward Taylor. 1993. "Theories of International Migration: A Review and Appraisal." *Population and Development Review* 19(3): 431-466.
- Stark, Oded. 1991. *The Migration of Labor*. Oxford: Basil Blackwell.
- Todaro, Michael P., dan Stephen C. Smith. 2020. *Economic Development*. Edisi ke-13. Boston: Pearson Education.
- World Bank. 2022. *Migration and Development Brief*. Washington, D.C.: World Bank.