

Ketidaksetaraan Upah dan Diskriminasi Struktural: Politik Identitas dalam Pilihan Kerja Pemuda Indonesia

Ahmad Zidan Alghifari ¹, Fiyoga Bayu Saputra ^{2*}, Dwi Wahyu Maulana Putra ³, Yusril Huda ⁴

¹⁻⁴ Universitas Jember, Indonesia

Email: bayusaputrayoga567@gmail.com *

Abstract, *This study aims to describe the reasons and experiences of Indonesian youth who choose to work abroad as a response to domestic employment conditions. Using a qualitative approach and case study method, four key informants who have worked abroad for two years were interviewed online. The results show that young people experience obstacles in obtaining decent work, such as a non-transparent recruitment system, the dominance of nepotism practices, low professional recognition, and limited space for development. The decision to work abroad is a form of resistance to an unfair social system, as well as an effort to build a better identity and future. These findings are analyzed using Ulrich Beck's risk society theory, which explains that individuals in the modern era face social risks due to the failure of the modernization system. This study recommends the need for reform of the employment system in Indonesia to be fairer, more inclusive, and pro-young generation.*

Keywords: *employment; identity politics; migration; risk society; youth*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan alasan dan pengalaman pemuda Indonesia yang memilih bekerja di luar negeri sebagai respons terhadap kondisi ketenagakerjaan di dalam negeri. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, empat informan utama yang telah bekerja di luar negeri selama dua tahun diwawancarai secara daring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemuda mengalami hambatan dalam memperoleh pekerjaan layak, seperti sistem rekrutmen yang tidak transparan, dominasi praktik nepotisme, rendahnya pengakuan profesional, dan terbatasnya ruang untuk berkembang. Keputusan bekerja di luar negeri merupakan bentuk perlawanan terhadap sistem sosial yang tidak adil, serta usaha untuk membangun identitas dan masa depan yang lebih baik. Temuan ini dianalisis menggunakan teori masyarakat risiko Ulrich Beck, yang menjelaskan bahwa individu di era modern menghadapi risiko sosial akibat kegagalan sistem modernisasi. Penelitian ini merekomendasikan perlunya reformasi sistem ketenagakerjaan di Indonesia agar lebih adil, inklusif, dan berpihak pada generasi muda.

Kata Kunci: ketenagakerjaan; masyarakat risiko; migrasi; pemuda; politik identitas

1. PENDAHULUAN

Politik identitas merupakan konsep yang menjelaskan tentang bagaimana individu atau kelompok dengan membentuk dan memperjuangkan identitas sosial mereka seperti suku, agama, ras, gender, atau kelas dalam berbagai aspek kehidupan, seperti dalam bidang sosial, ekonomi, dan politik. Tentunya dalam hal ini Indonesia sebagai politik identitas seringkali terlihat saat pemilu atau dalam isu-isu kebangsaan. Namun, sebenarnya pengaruhnya juga sangat terasa dalam dunia kerja terutama bagi kelompok pemuda. Pemuda merupakan kelompok yang sering disebut sebagai “tulang punggung bangsa”, tetapi kenyataannya mereka seringkali hanya dijadikan alat kampanye tanpa dilibatkan secara nyata dalam proses pengambilan keputusan.

Di dunia kerja, banyak pemuda mengalami ketidakadilan seperti upah yang tidak layak, sistem perekrutan yang lebih mengutamakan koneksi (ordal), dan kurangnya pengakuan atas kemampuan mereka. Akibatnya, banyak dari mereka yang merasa bahwa potensi mereka tidak dihargai di negeri sendiri. Fenomena ini membuat sebagian pemuda lebih memilih untuk mencari peluang kerja di luar negeri. Bukan hanya karena ingin gaji besar, tapi juga karena mereka ingin dihargai secara profesional dan bekerja di sistem yang lebih adil dan transparan. Pilihan untuk bekerja di luar negeri ini bisa dilihat sebagai bentuk kritik terhadap sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang masih belum berpihak pada pemuda. Lewat fenomena ini, kita bisa melihat bahwa ketimpangan dalam dunia kerja bukan hanya soal ekonomi, tapi juga soal identitas dan keadilan sosial. Pemuda bukan hanya ingin bekerja, tapi juga ingin diakui dan diberi ruang untuk berkembang tanpa diskriminasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, semakin banyak anak muda Indonesia yang memutuskan untuk mencari pekerjaan di luar negeri. Keputusan ini jelas tentu bukan tanpa alasan. Di balik fenomena ini, terdapat berbagai faktor yang mendorong para pemuda untuk meninggalkan tanah air dan membangun karier di negara lain. Misalnya, ada yang merasa bahwa sistem ketenagakerjaan di Indonesia terlalu ribet dan penuh persyaratan yang memberatkan, sehingga sulit bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak meskipun sudah memiliki kemampuan dan pendidikan yang cukup. Ada pula yang merasa bahwa hasil kerja keras mereka di Indonesia tidak dihargai secara adil, baik dari segi upah maupun pengakuan terhadap kualitas kerja. Alhasil, mereka lebih memilih mencari tempat kerja yang bisa memberikan ruang aktualisasi diri, penghasilan yang lebih layak, serta sistem kerja yang lebih profesional dan transparan.

Jelas Dengan bekerja di luar negeri, para pemuda akan berusaha menunjukkan bahwa mereka sebenarnya mampu bersaing di lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan bertaraf internasional. Mereka tentu ingin membuktikan bahwa potensi yang mereka miliki tidak kalah dari tenaga kerja asing lainnya, dan bahwa mereka bisa sukses jika diberi kesempatan di sistem yang lebih terbuka. Dalam konteks ini, keputusan mereka untuk bekerja di luar negeri bukan semata-mata karena persoalan ekonomi, tetapi juga merupakan bentuk perlawanan terhadap realitas ketimpangan dan diskriminasi struktural yang mereka hadapi di dalam negeri.

Dalam penelitian ini, fokus utama diarahkan pada empat informan yang merupakan pekerja migran dengan latar belakang dan pandangan yang beragam. Keempat subjek tersebut adalah Mas Wahyu, Mas Riyan, Mas Jonathan, dan Mas Philip. Keempat informan ini memiliki pandangan yang berbeda beda mengenai alasan bekerja diluar negeri. Mereka juga memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Tujuan dari penelitian ini adalah

untuk memahami secara mendalam dinamika dan motivasi di balik keputusan mereka merantau, termasuk tantangan yang mereka hadapi dalam dunia kerja di dalam negeri, seperti persyaratan yang rumit dan akses kerja yang terbatas. Melalui pekerjaan di luar negeri, para informan berupaya membuktikan bahwa mereka mampu bersaing dalam lingkungan kerja yang lebih profesional, kompetitif, dan berstandar internasional, sekaligus mencari pengakuan atas kapasitas diri yang mungkin tidak mereka dapatkan di tanah air.

2. KAJIAN TEORITIS

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan teori masyarakat risiko yang dikemukakan oleh Ulrich Beck sebagai kerangka utama dalam analisis data. Teori ini menjelaskan bahwa masyarakat modern kini hidup dalam situasi yang penuh dengan risiko sosial buatan manusia itu sendiri, seperti pengangguran, kemiskinan, dan ketidakpastian masa depan. Dalam hal tersebut risiko-risiko ini bukan berasal dari alam, melainkan muncul karena sistem sosial dan ekonomi yang dibentuk oleh manusia itu sendiri. Ulrich Beck menyebut bahwa dalam kondisi seperti ini, negara tidak lagi mampu sepenuhnya memberikan rasa aman atau menjamin masa depan warganya. Akibatnya, individu termasuk para pemuda dipaksa untuk mengambil keputusan sendiri demi menghindari risiko yang ada di sekitarnya.

Teori ini sangat relevan untuk menjelaskan fenomena pemuda Indonesia yang memilih bekerja di luar negeri. Banyak dari mereka merasa bahwa di dalam negeri, mereka menghadapi berbagai hambatan seperti ketimpangan upah, sulitnya akses pekerjaan, dan diskriminasi dalam dunia kerja. Karena merasa tidak mendapat perlindungan atau peluang yang adil, mereka memilih jalan alternatif dengan bekerja di luar negeri, yang dianggap memiliki sistem kerja lebih profesional dan menghargai kemampuan. Dalam hal ini, keputusan mereka bisa dilihat sebagai bentuk usaha untuk bertahan dan mengamankan masa depan dari risiko sosial yang gagal diatasi oleh negara.

Rumusan Masalah

Bagaimana pengalaman para pemuda Indonesia yang bekerja di luar negeri mencerminkan kegagalan sistem ketenagakerjaan dalam negeri?

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisa metode studi kasus. Menurut Creswell (2015: 135-136), penelitian studi kasus merupakan salah satu jenis pendekatan kualitatif yang mengeksplorasi kehidupan nyata sebuah kasus atau beragam kasus melalui pengumpulan data yang mendalam. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti

untuk mendalami dan memahami makna yang diberikan oleh subjek penelitian terhadap pengalaman mereka dalam konteks sosial yang spesifik. Dalam hal ini, konteks yang dimaksud adalah pengalaman para pemuda Indonesia yang memilih untuk bekerja di luar negeri, khususnya dalam kaitannya dengan ketimpangan ketenagakerjaan dan diskriminasi struktural di dalam negeri.

Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha menangkap secara utuh bagaimana keempat informan memaknai pengalaman mereka bukan hanya sebagai keputusan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk sikap terhadap sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang dianggap tidak adil. Analisis studi kasus dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam terhadap alasan-alasan di balik keputusan informan, termasuk latar belakang sosial, pengalaman kerja sebelumnya, serta pandangan mereka terhadap sistem kerja di dalam negeri dan luar negeri. Dengan mengangkat pengalaman nyata dari beberapa individu yang berbeda, diharapkan penelitian ini mampu menggambarkan dinamika kompleks yang terjadi di balik fenomena pemuda yang memilih bekerja di luar negeri sebagai respon terhadap ketimpangan yang mereka alami di tanah air. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti berharap bisa menangkap berbagai sudut pandang dan makna yang mendasari keputusan mereka dalam memilih bekerja di luar negeri.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur yang dilakukan secara online menggunakan media seperti Zoom dan WhatsApp Video Call, mengingat lokasi informan yang berada di luar negeri dan keterbatasan waktu. Semua data yang diperoleh kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola pemikiran, pengalaman, serta faktor-faktor yang memengaruhi keputusan mereka, terutama dalam konteks ketimpangan ketenagakerjaan dan politik identitas yang dihadapi oleh pemuda di Indonesia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan empat informan utama yang telah bekerja di luar negeri selama kurang lebih dua tahun terakhir. Keempat informan ini berasal dari latar belakang pendidikan, jenis pekerjaan, dan negara tujuan yang berbeda-beda, mulai dari sektor manufaktur, pelayanan, hingga teknisi di beberapa negara. Meskipun mereka memiliki latar belakang dan pengalaman yang beragam, namun dari hasil wawancara mendalam yang dilakukan secara daring, muncul benang merah yang cukup kuat yang memperlihatkan adanya kesamaan pola dalam cara mereka memaknai keputusan untuk meninggalkan Indonesia dan mencari peluang di luar negeri. Tentu dalam proses wawancara dilakukan secara online dengan

durasi waktu yang cukup panjang dan bersifat terbuka agar informan dapat bercerita secara jujur dan mendalam mengenai pengalaman pribadi mereka.

Dari hasil wawancara tersebut, tergambar bahwa keputusan mereka untuk bekerja di luar negeri tentu tidak hanya dilandasi oleh keinginan semata mata memperoleh penghasilan yang lebih besar, tetapi juga diakibatkan karena adanya dorongan kuat akibat ketidakpuasan terhadap kondisi dunia kerja di dalam negeri. Para informan menggambarkan situasi yang kompleks, mulai dari sulitnya mencari pekerjaan meskipun sudah memenuhi syarat pendidikan, hingga pengalaman merasa tidak dihargai dan tidak diberi ruang untuk berkembang secara profesional. Beberapa juga bahkan menyebut bahwa sistem kerja di Indonesia ini masih terdapat syarat atau praktik-praktik yang tidak adil seperti nepotisme, sistem “orang dalam”, dan minimnya transparansi dalam rekrutmen. Tentu Hal-hal ini menimbulkan rasa frustrasi dan kekecewaan, terutama karena mereka merasa bahwa jerih payah dan kemampuan mereka seolah-olah tidak ada artinya hanya karena jika tidak memiliki koneksi sosial yang kuat.

Temuan-temuan yang diperoleh dari keempat informan ini tidak hanya menggambarkan realitas sosial yang dialami oleh pemuda pekerja, tetapi juga mencerminkan persoalan ketimpangan struktural yang lebih dalam dalam dunia kerja di Indonesia. Masalah-masalah seperti tidak meratanya akses terhadap pekerjaan yang layak, rendahnya penghargaan terhadap profesional muda, serta budaya kerja yang kurang sehat menjadi faktor pendorong utama bagi mereka untuk merantau dan membangun karier di negara lain. Dalam konteks ini, migrasi kerja yang mereka lakukan bukan semata-mata tindakan pragmatis, melainkan juga bentuk dari pencarian keadilan, pengakuan, dan ruang pembuktian diri.

“harmonisasi dengan hukum domestik serta perjanjian lingkungan internasional merupakan dasar hukum. Selain itu, pendekatan ini sangat penting untuk memperkuat peran peradilan dalam menegakkan hak-hak warga negara, memastikan akses yang adil terhadap keadilan”(Darus&Widiyanti 2024).

Dalam hal ini, pentingnya penegakan hukum dan akses keadilan yang adil menjadi kunci untuk mengatasi praktik diskriminatif seperti nepotisme, “orang dalam”, dan sistem kerja yang tidak transparan. Jika sistem hukum nasional mampu berfungsi secara harmonis dengan prinsip keadilan internasional, maka hak warga negara termasuk hak pemuda untuk memperoleh pekerjaan yang adil dan setara dapat lebih terjamin, sekaligus menciptakan ruang sosial yang lebih demokratis. Temuan temuan dalam penelitian ini menghasilkan beberapa poin yaitu

1. Sulitnya Akses terhadap Pekerjaan Layak di Indonesia

Salah satu temuan yang paling menonjol dari penelitian ini adalah ditemukannya pengalaman para informan yang merasa sangat kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang layak di Indonesia pada waktu dia sebelum memutuskan bekerja diluar negeri, walaupun mereka telah memiliki latar belakang pendidikan yang baik dan keterampilan yang cukup relevan dengan bidang yang mereka geluti. Sebagian besar dari mereka merupakan lulusan perguruan tinggi yang telah memiliki sertifikasi atau pelatihan tambahan, namun kenyataannya hal tersebut belum cukup untuk membuka akses mereka terhadap dunia kerja. Sebelum memutuskan untuk merantau dan bekerja di luar negeri, hampir semua informan mengaku telah mencoba berbagai cara untuk memperoleh pekerjaan di dalam negeri, mulai dari mengikuti job fair, melamar lewat platform daring, hingga memanfaatkan jaringan alumni. Sayangnya, usaha tersebut tidak memberikan hasil yang memuaskan bagi mereka.

Jelas bahwa salah satu hambatan utama yang dirasakan oleh para informan adalah proses rekrutmen yang tidak transparan. Tentu hal ini mengakibatkan mereka merasa bahwa banyak perusahaan di Indonesia yang menjalankan seleksi secara tidak terbuka dan cenderung diskriminatif. Bukan karena kurangnya kemampuan atau dokumen pendukung, tetapi karena seleksi kerja masih sangat bergantung pada relasi personal atau apa yang sering disebut dengan istilah “*ordal*” (orang dalam). Bukan hanya itu saja, beberapa informan bahkan juga menyebut bahwa hasil seleksi sudah ditentukan sejak awal, dan proses wawancara atau tes hanya formalitas belaka. Mas Wahyu, misalnya, mengatakan bahwa ia pernah melamar ke lebih dari 4 perusahaan setelah lulus kuliah, namun tidak satu pun memberikan balasan yang sesuai dengan ekspektasinya. Ia merasa kecewa karena tidak diberi ruang untuk menunjukkan kompetensinya, meskipun sudah menyiapkan CV, portofolio, dan surat lamaran sebaik mungkin.

Hal serupa juga dirasakan oleh informan selanjutnya yaitu Mas Riyan yang menjelaskan bahwa dirinya pernah mengikuti proses seleksi di salah satu perusahaan swasta nasional, namun saat menghadiri wawancara ia baru mengetahui bahwa posisi tersebut sebenarnya sudah diberikan kepada seseorang yang merupakan keluarga dari pejabat perusahaan. Kejadian ini membuatnya merasa bahwa sistem kerja di Indonesia tidak berpihak pada orang-orang yang ingin berjuang lewat jalur profesional.

“Menjadi manusia Pancasila adalah mendukung kemajuan dan kemakmuran bersama sehingga perlu berpartisipasi dengan kesadaran diri sendiri untuk melaksanakan agenda pembangunan negara, yaitu pembangunan nasional”. (Rosa.2022)

Jelas hal tersebut menekankan pentingnya partisipasi aktif warga negara dalam pembangunan nasional demi kemajuan bersama. Namun, pada realitasnya, seperti yang terlihat dalam poin pertama mengenai sulitnya akses terhadap pekerjaan layak di Indonesia, semangat untuk berkontribusi sebagai manusia Pancasila justru terhambat oleh sistem ketenagakerjaan yang tidak adil. Ketika pemuda yang kompeten tidak diberi ruang karena adanya praktik “orang dalam” dan rekrutmen yang tidak transparan, mereka kehilangan kesempatan untuk berpartisipasi dalam agenda pembangunan nasional. Akibatnya, semangat Pancasila terpinggirkan oleh sistem yang tidak memberi ruang yang setara bagi semua warga negara untuk turut membangun bangsa

Akibatnya, banyak anak muda yang merasa putus asa dan kehilangan motivasi untuk terus mencoba mencari kerja di dalam negeri. Para informan akhirnya menyimpulkan bahwa selama sistem ketenagakerjaan di Indonesia masih seperti itu, mereka merasa tidak punya tempat yang adil untuk berkompetisi. Maka dari itu, mereka memilih untuk mencari alternatif di luar negeri, di mana proses rekrutmen dianggap lebih terbuka, adil, dan benar-benar menilai berdasarkan kemampuan dan pengalaman, bukan latar belakang sosial atau koneksi pribadi

2. Ketimpangan Penghasilan dan Minimnya Pengakuan Profesional

Selanjutnya yaitu temuan kedua berhubungan erat dengan kondisi kerja yang dirasakan para informan selama mereka masih bekerja di Indonesia. Salah satu faktor yang paling banyak dikeluhkan adalah masalah penghasilan atau upah yang tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalani. Selain itu, tidak sedikit dari mereka yang merasa bahwa jerih payah yang mereka lakukan dan kontribusi mereka di tempat kerja jarang mendapat apresiasi. Dalam banyak kasus, gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan hidup di kota besar, apalagi jika ingin menabung atau membantu ekonomi keluarga. Bahkan, beberapa informan menyampaikan bahwa mereka ada yang pernah tidak dibayar lembur, atau harus menerima pemotongan gaji tanpa penjelasan yang masuk akal.

Mas Philip, misalnya, mengaku bahwa selama bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan swasta sebagai desainer, ia hanya digaji yang kurang sesuai per bulan tanpa tunjangan tambahan. Padahal, ia sering lembur sampai malam dan tetap diminta hadir di akhir pekan. Kondisi ini ia bandingkan dengan pekerjaannya saat ini di luar negeri, di mana ia bekerja sebagai perawat lansia dengan penghasilan hampir tiga kali lipat dari yang ia terima di Indonesia, lengkap dengan tunjangan makan, dan tempat tinggal. Para informan lainnya juga menyampaikan pengalaman serupa, di mana kerja keras mereka lebih dihargai secara finansial dan moral saat bekerja di luar negeri. Mereka merasa lebih dihormati sebagai tenaga kerja profesional dan mendapat perlakuan yang adil sesuai kontrak. Hal ini membuat mereka merasa

memiliki “harga diri” yang lebih tinggi sebagai pekerja, sesuatu yang sebelumnya tidak mereka rasakan saat bekerja di dalam negeri.

3. Membangun Identitas dan Mencari Ruang Berkembang

Selain permasalahan teknis seperti gaji dan proses rekrutmen, hal penting lainnya yang terungkap dalam penelitian ini adalah bahwa keputusan para informan untuk bekerja di luar negeri juga sangat dipengaruhi atau didorong oleh kebutuhan untuk membangun identitas diri dan mendapatkan ruang berkembang yang lebih luas. Tentu para informan merasa bahwa di Indonesia, mereka sering kali dianggap belum cukup “pantas” untuk mendapatkan posisi atau peran penting hanya karena faktor usia atau minimnya pengalaman kerja. Budaya kerja yang seperti ini masih sangat kental dengan sistem senioritas yang mana membuat para pemuda merasa tidak punya tempat untuk mengekspresikan ide maupun menunjukkan potensi mereka. Meskipun memiliki kemampuan, pengetahuan, dan semangat yang tinggi, banyak dari mereka merasa dikerdilkan hanya karena mereka masih “anak baru”.

Dengan hal ini menimbulkan rasa frustrasi, dan bahkan ada yang mulai meragukan kemampuannya sendiri karena tidak pernah diberi kesempatan membuktikan diri. Mas Jonathan, salah satu informan, mengungkapkan bahwa saat pertama kali bekerja di Indonesia, ia merasa tidak dianggap oleh atasannya. Ketika ia menyampaikan saran atau usulan untuk efisiensi kerja, justru dianggap terlalu idealis atau tidak sesuai dengan jalur yang ada. Namun, semua itu berubah ketika ia bekerja di Australia. Di sana, meskipun ia adalah pekerja asing dan tergolong masih muda, ia justru dilibatkan dalam diskusi proyek dan diberi kepercayaan untuk menyampaikan ide. Pengalaman ini membentuk rasa percaya dirinya dan membuat ia merasa bahwa kemampuan seseorang memang bisa diakui ketika berada di sistem yang adil dan profesional.

“Penampilan adalah wujud dari sebuah gaya hidup yang dipilih oleh setiap individu”.

(Purnamsari & Arifiyanti, 2020)

Pemuda tidak hanya ingin dihargai dari kinerjanya, tetapi juga dari bagaimana mereka mengekspresikan diri, termasuk melalui penampilan dan cara bersikap di lingkungan kerja. Di luar negeri, para informan merasa lebih bebas menampilkan jati diri mereka tanpa dikekang oleh budaya senioritas atau stereotip usia muda. Penampilan, sikap profesional, dan cara mereka membawa diri menjadi bagian dari identitas baru yang mereka bangun dalam sistem kerja yang lebih terbuka, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang sebagai individu yang utuh.

Bagi para informan, bekerja di luar negeri bukan hanya tentang mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, tetapi juga tentang membangun jati diri. Mereka merasa bahwa keputusan untuk merantau ke negara lain adalah bentuk dari pencarian ruang yang memungkinkan mereka berkembang tanpa dibatasi oleh umur, latar belakang sosial, atau status junior. Dengan kata lain, bekerja di luar negeri menjadi cara mereka untuk membuktikan kepada diri sendiri dan orang lain bahwa mereka layak dihargai, dan bahwa pemuda juga memiliki kontribusi besar jika diberi kepercayaan dan ruang yang setara.

Dengan begitu temuan-temuan dalam penelitian ini sangat relevan jika dilihat melalui teori Masyarakat Resiko yang dikemukakan oleh Ulrich Beck. Dalam pandangannya, masyarakat modern saat ini hidup dalam situasi yang penuh dengan risiko buatan manusia itu sendiri dan bukan lagi hanya bahaya alam atau perang, tetapi risiko sosial-ekonomi yang lahir dari sebuah sistem itu sendiri yang telah tercipta dalam masyarakat, seperti ketimpangan kerja, pengangguran, dan ketidakpastian masa depan. Tentu dalam kondisi ini juga tercermin melalui pengalaman para informan, di mana mereka menghadapi sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang tidak memberikan rasa aman maupun jaminan penghidupan yang layak. Mereka tidak hanya mengalami kesulitan dalam mengakses pekerjaan, tetapi juga merasa tidak diakui kompetensinya dan tidak diberikan ruang untuk tumbuh secara profesional. Dalam hal ini, muncullah keputusan untuk bekerja di luar negeri merupakan bentuk respons atas kegagalan sistem sosial dan negara dalam menyediakan perlindungan yang semestinya. Para pemuda yang semula ingin berkontribusi dalam pembangunan nasional justru terpaksa mencari jalan alternatif demi menghindari risiko sosial yang diciptakan oleh sistem yang tidak berpihak.

Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Beck (2015) yang mengatakan bahwa

“Risiko, sebagai lawan terhadap bahaya yang terdahulu, adalah konsekuensi yang berkaitan dengan ancaman kekuatan modernisasi dan berkaitan dengan globalisasi kesangsiaannya. Mereka reflektif secara politis.”

Dalam hal ini, para informan menunjukkan sikap reflektif secara politis, di mana mereka sadar bahwa risiko ketidakadilan yang mereka alami bukan berasal dari faktor pribadi atau nasib semata, melainkan merupakan dampak dari sistem modernisasi dan globalisasi yang berjalan timpang. Mereka tidak hanya diam atau pasrah, melainkan mengambil langkah aktif untuk menghindari risiko itu dengan merantau ke negara lain yang dianggap memiliki sistem kerja yang lebih adil dan terbuka. Globalisasi membuka ruang bagi mereka untuk berkompetisi secara global, namun di sisi lain juga mengungkap kegagalan negara dalam menciptakan lapangan kerja yang layak bagi warganya sendiri. Dalam konteks teori Beck, para informan telah mengambil keputusan yang bersifat politis meskipun tidak secara langsung terlibat dalam

arena politik formal. Tindakan mereka merupakan bentuk refleksi atas risiko sosial yang terus mengancam generasi muda apabila sistem tidak segera diperbaiki.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keputusan pemuda Indonesia untuk bekerja di luar negeri bukan semata-mata karena ingin mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Banyak dari mereka merasa bahwa sistem ketenagakerjaan di Indonesia tidak adil dan tidak memberikan kesempatan yang setara. Mereka menghadapi berbagai hambatan, seperti proses rekrutmen yang tidak transparan, pentingnya “orang dalam” atau koneksi, kurangnya penghargaan terhadap kemampuan, serta budaya kerja yang tidak inklusif. Di luar negeri, para pemuda merasa lebih dihargai, dipercaya, dan diberi kesempatan untuk berkembang secara profesional. Mereka bisa membangun karier dan jati diri dengan lebih baik.

Fenomena ini bukan hanya soal mencari pekerjaan, tetapi juga merupakan bentuk kritik sosial dan politik dari generasi muda terhadap kegagalan negara dalam melindungi hak dan keadilan bagi para pekerja muda. Dalam pandangan sosiolog Ulrich Beck, keputusan ini mencerminkan pilihan sadar untuk menghindari risiko sosial yang muncul dari sistem dalam negeri yang tidak mendukung. Karena itu, negara perlu melakukan perubahan besar dalam sistem ketenagakerjaan. Pemerintah harus menjamin proses yang adil dan transparan, memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang, dan benar-benar menghargai kemampuan generasi muda, agar mereka merasa layak untuk bertahan, berkembang, dan berkontribusi di tanah air sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Beck, U. (2015). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih Diantara lima Pendekatan (Edisi 3)*. Pustaka Pelajar
- Darus, F. & Widiyanti, A. (2024). *The Right to a Healthy Environment*. CSI
- Rosa, D. (2022). *Nilai Pancasila dalam Kehidupan Sosial*. Jurnal Pendidikan Pancasila, 8(2).
- Purnamasari, R., & Arifiyanti, D. (2020). *Gaya Hidup Arisan Thalia: Gaya Hidup Para Sosialita Jember*.