

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Kamisa (2017), minat diartikan sebagai kehendak, keinginan, atau kesukaan. Dengan demikian, minat tidak hanya bermakna sebagai keinginan semata, tetapi juga mencakup kehendak dan kesukaan. Kesukaan sendiri merupakan bentuk ketertarikan, atau dengan kata lain, rasa suka dapat dimaknai sebagai ketertarikan terhadap sesuatu (Trygu, 2021). Minat merupakan dorongan batin yang kuat dalam diri seseorang yang tercermin melalui kecenderungan, gairah, keinginan, kehendak, serta kesukaan terhadap suatu objek atau aktivitas tertentu. Minat muncul secara sadar tanpa adanya paksaan, ditandai dengan rasa suka dan ketertarikan, serta mendorong individu untuk terlibat dan merasa senang dalam suatu kegiatan. Selain itu, minat berkaitan erat dengan kebutuhan, keinginan, serta kesesuaian individu terhadap situasi atau bidang yang dihadapinya. Dalam konteks dunia kerja, minat kerja merupakan kecenderungan sadar yang kuat dalam diri seseorang dalam menyikapi situasi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Minat kerja meliputi keinginan, perhatian, dan kesenangan terhadap bidang pekerjaan yang relevan dengan potensi dan keahlian yang dimiliki individu (Sulistiyawati dan Mulyono, 2022).

Minat bekerja ke luar negeri tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor yang mempengaruhi minat bekerja ke luar negeri adalah faktor ekonomi. Menurut Sukirno

(2016), faktor ekonomi mencakup segala kondisi atau variabel yang berkaitan dengan pendapatan, kesempatan kerja, biaya hidup, serta kondisi perekonomian yang memengaruhi perilaku dan keputusan individu dalam bekerja. Faktor ekonomi juga berkaitan dengan angkatan kerja dan modal manusia, yang meliputi pendidikan dan kesehatan (Wijayanti, 2018). Kondisi ekonomi yang kurang menguntungkan di daerah asal sering kali mendorong individu untuk mencari peluang kerja di luar negeri dengan harapan memperoleh pendapatan yang lebih baik. Selain faktor ekonomi, faktor sosial turut berperan penting dalam memengaruhi minat bekerja ke luar negeri. Faktor sosial merupakan penentu dasar dalam membentuk keinginan dan perilaku individu, karena setiap masyarakat memiliki stratifikasi sosial yang memengaruhi pola interaksi sosial. Faktor sosial dipengaruhi oleh kelompok referensi, keluarga, serta peran dan status sosial yang dimiliki seseorang (Simanjuntak, 2021). Lingkungan sosial dapat memberikan dorongan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap keputusan individu untuk bekerja ke luar negeri. Faktor lingkungan juga menjadi salah satu determinan minat bekerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen yang dapat memengaruhi kinerja individu, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, serta kelengkapan alat kerja (Sono, dkk., 2025). Selain lingkungan kerja, lingkungan sosial seperti keluarga, pendidikan, dan masyarakat sekitar turut membentuk pola pikir dan sikap individu dalam menentukan pilihan pekerjaan. Selanjutnya, faktor demografi memiliki peran penting dalam memengaruhi minat bekerja ke luar negeri. Demografi sosial merupakan bidang studi yang memadukan metodologi kuantitatif dan pemahaman kualitatif tentang masyarakat untuk menganalisis dan menjelaskan pola-pola populasi serta implikasi sosialnya

(Suryadi, 2024). Karakteristik demografis seperti usia, tingkat pendidikan, dan struktur penduduk dapat memengaruhi kecenderungan individu dalam mengambil keputusan kerja. Selain itu, faktor individu juga berpengaruh terhadap minat bekerja ke luar negeri. Faktor individu mencakup karakteristik dan kondisi personal yang melekat pada diri seseorang, seperti tingkat pendidikan, usia, status pernikahan, jumlah tanggungan keluarga, serta motivasi dan tujuan pribadi. Faktor-faktor tersebut menentukan keputusan kerja individu dan menunjukkan bahwa minat bekerja ke luar negeri tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, tetapi juga oleh keinginan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik serta evaluasi pribadi terhadap peluang dan risiko bekerja di negara lain (Andias dan Wildan, 2014).

Minat bekerja ke luar negeri juga dapat dilihat melalui beberapa indikator, antara lain upah, pendidikan, dan usia produktif bekerja. Menurut T. Gilarso, upah merupakan balas jasa atas faktor produksi tenaga kerja manusia yang mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan bentuk pembayaran lainnya (Lasiyama, dkk., 2022). Pendidikan, menurut Ki Hajar Dewantara, merupakan proses pembimbingan seluruh kekuatan kodrat yang ada pada anak agar mampu mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya sebagai manusia dan anggota masyarakat (Suryaningrum dkk., 2024). Sementara itu, usia produktif bekerja adalah rentang usia di mana seseorang memiliki kemampuan untuk bekerja, yaitu antara 15 hingga 64 tahun, baik bagi mereka yang telah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan (Chaerudin, dkk., 2020).

Fenomena bekerja ke luar negeri masih menjadi pilihan strategis bagi sebagian masyarakat Indonesia dalam upaya meningkatkan kesejahteraan hidup. Keterbatasan

kesempatan kerja di dalam negeri, ketimpangan tingkat upah, serta perbedaan kondisi sosial dan ekonomi antar wilayah maupun antar negara mendorong masyarakat untuk mencari alternatif pekerjaan di luar negeri. Salah satu daerah yang juga menghadapi dinamika tersebut adalah Kabupaten Jembrana, yang memiliki karakteristik demografis dan sosial ekonomi tersendiri dalam menentukan minat masyarakatnya untuk bekerja ke luar negeri. Laju Pertumbuhan Penduduk Provinsi Bali dan Kabupaten Jembrana Tahun 2023-2024 nampak pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Laju Pertumbuhan Penduduk Provinsi Bali dan Kabupaten Jembrana Tahun 2023-2024

No	Provinsi/Kabupaten	Jumlah Penduduk		Laju Pertumbuhan		Kepadatan Penduduk Per Km Persegi	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024
1	Bali	4.433,3	4.461,3	0,66	0,66	793	798
2	Jembrana	325,6	327,7	0,67	0,66	383	386

Sumber: (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali Tahun 2024)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Bali Tahun 2024 dan 2025, Provinsi Bali mengalami peningkatan jumlah penduduk dari 4.433,3 ribu jiwa menjadi 4.461,3 ribu jiwa dengan laju pertumbuhan yang relatif stabil sebesar 0,66 persen. Kepadatan penduduk yang meningkat dari 793 jiwa/km² menjadi 798 jiwa/km² menunjukkan semakin terbatasnya ruang dan peluang kerja, khususnya di sektor formal. Kondisi ini berpotensi meningkatkan persaingan di pasar tenaga kerja dan mendorong masyarakat usia produktif untuk mempertimbangkan bekerja ke luar negeri sebagai alternatif memperoleh penghasilan yang lebih baik. Di Kabupaten Jembrana, meskipun jumlah penduduk dan tingkat kepadatan masih lebih rendah dibandingkan rata-rata Provinsi Bali, terjadi peningkatan jumlah penduduk dari 325,6 ribu jiwa pada tahun 2024 menjadi 327,7 ribu jiwa pada tahun

2025. Kepadatan penduduk yang meningkat dari 383 jiwa/km² menjadi 386 jiwa/km², disertai dengan laju pertumbuhan penduduk yang relatif stabil, menunjukkan adanya peningkatan tekanan terhadap ketersediaan lapangan kerja di tingkat lokal. Keterbatasan peluang kerja di daerah, khususnya di sektor dengan upah yang layak, dapat menjadi faktor pendorong (*push factor*) bagi masyarakat Jembrana untuk bekerja ke luar negeri, perbedaan jumlah dan kepadatan penduduk antara Provinsi Bali dan Kabupaten Jembrana tidak hanya mencerminkan ketimpangan persebaran penduduk, tetapi juga berkaitan erat dengan minat masyarakat untuk bekerja ke luar negeri. Tingginya persaingan kerja di daerah padat penduduk serta keterbatasan kesempatan kerja di wilayah dengan ekonomi yang berkembang lebih lambat dapat mendorong peningkatan migrasi tenaga kerja internasional sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga. Data mengenai Usia Produktif Bekerja Tahun 2023-2024 nampak pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data Usia Produktif Bekerja Tahun 2023-2024

Kelompok Usia	Periode Tahun	Jumlah
Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Jembrana (usia 15-64 tahun)	2023	253.521
	2024	255.614

Sumber: (Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jembrana Tahun 2024)

Laju pertumbuhan penduduk merupakan indikator penting yang memengaruhi peningkatan jumlah penduduk usia kerja dan dinamika pasar tenaga kerja. Pertumbuhan penduduk yang terus berlangsung setiap tahun akan secara langsung menambah jumlah penduduk usia produktif (15–64 tahun), sehingga meningkatkan tekanan terhadap ketersediaan lapangan kerja di daerah. Kondisi ini berpotensi mendorong masyarakat untuk mencari peluang kerja alternatif, salah satunya

melalui bekerja ke luar negeri. Berdasarkan data penduduk usia kerja di Kabupaten Jembrana, jumlah penduduk usia 15–64 tahun meningkat dari 253.521 jiwa pada tahun 2023 menjadi 255.614 jiwa pada tahun 2024, atau bertambah sebanyak 2.093 jiwa dalam satu tahun. Peningkatan ini mencerminkan dampak dari laju pertumbuhan penduduk yang masih berlangsung, di mana setiap tahunnya terjadi penambahan angkatan kerja baru yang harus diserap oleh pasar kerja lokal. Ketersediaan Lapangan Kerja (Lowongan Kerja Terdaftar) di Kabupaten Jembrana Tahun 2023-2024 nampak pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Ketersediaan Lapangan Kerja (Lowongan Kerja Terdaftar di Kabupaten Jembrana Tahun 2023-2024)

Tahun	Jumlah Ketersediaan Lapangan Kerja
2023	728
2024	648

Sumber: (Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jembrana Tahun 2024)

Pada tahun 2023, jumlah ketersediaan lapangan kerja di Kabupaten Jembrana tercatat sebanyak 728 lowongan, sementara jumlah angkatan kerja mencapai 202.940 orang. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan yang sangat besar antara kesempatan kerja yang tersedia dengan jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan. Situasi tersebut berlanjut pada tahun 2024, ketika ketersediaan lapangan kerja justru menurun menjadi 648 lowongan, sedangkan jumlah angkatan kerja meningkat menjadi 204.741 orang. Penurunan ketersediaan lapangan kerja di tengah meningkatnya angkatan kerja mengindikasikan bahwa pasar kerja lokal belum mampu menyerap tenaga kerja secara optimal. Ketidakseimbangan ini berpotensi mendorong penduduk usia kerja untuk mencari alternatif pekerjaan di luar daerah, termasuk bekerja ke luar negeri. Dengan

keterbatasan peluang kerja di dalam negeri dan tingginya persaingan kerja, minat bekerja ke luar negeri menjadi pilihan rasional bagi angkatan kerja Kabupaten Jembrana guna memperoleh pendapatan yang lebih baik dan kepastian kerja.

Apabila laju pertumbuhan penduduk tidak diimbangi dengan pertumbuhan kesempatan kerja yang memadai, maka persaingan kerja akan semakin ketat. Dalam situasi tersebut, perbedaan tingkat upah dan ketersediaan lapangan kerja antara dalam negeri dan luar negeri menjadi faktor penarik (*pull factor*) yang kuat. Oleh karena itu, meningkatnya jumlah penduduk usia kerja sebagai akibat dari laju pertumbuhan penduduk dapat berkontribusi terhadap meningkatnya minat masyarakat Kabupaten Jembrana untuk bekerja ke luar negeri sebagai strategi dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Penduduk Angkatan Kerja Kabupaten Jembrana Tahun 2023-2024 nampak pada Tabel 1.4.

Tabel 1. 4
Penduduk Angkatan Kerja Kabupaten Jembrana Periode Tahun 2023-2024

Periode Tahun	Penduduk Angkatan Kerja Kabupaten Jembrana
2023	202.940 Orang
2024	204.741 Orang

Sumber: (Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jembrana Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 1.4, jumlah penduduk angkatan kerja di Kabupaten Jembrana mengalami peningkatan dari 202.940 orang pada tahun 2023 menjadi 204.741 orang pada tahun 2024. Terjadi penambahan sebanyak 1.801 orang dalam satu periode, yang mencerminkan dampak laju pertumbuhan penduduk serta bertambahnya jumlah penduduk usia produktif yang memasuki pasar kerja. Peningkatan ini menunjukkan bahwa setiap tahunnya terdapat tambahan tenaga kerja baru yang harus diserap oleh sektor-sektor ekonomi di daerah. Dalam kondisi keterbatasan lapangan kerja lokal dan perbedaan tingkat upah antara dalam negeri

dan luar negeri, peningkatan jumlah angkatan kerja tersebut dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya minat masyarakat usia produktif di Kabupaten Jembrana untuk bekerja ke luar negeri. Bekerja ke luar negeri dipandang sebagai alternatif untuk mengatasi ketatnya persaingan kerja di daerah serta sebagai peluang untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi dan meningkatkan kesejahteraan keluarga. Dengan demikian, dinamika peningkatan angkatan kerja tidak hanya mencerminkan pertumbuhan demografis, tetapi juga memiliki keterkaitan erat dengan kecenderungan migrasi tenaga kerja internasional. Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten Jembrana yang ke Luar Negeri nampak pada Tabel 1.5.

Tabel 1. 5
Jumlah Tenaga Kerja Kabupaten Jembrana yang ke Luar Negeri

No	Periode Tahun	Jumlah Tenaga Kerja Yang Bekerja Ke Luar Negeri
1	2023	354
2	2024	435
3	2025	840
TOTAL		1.629

Sumber: (Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana)

Berdasarkan data penempatan tenaga kerja di Kabupaten Jembrana, fenomena bekerja ke luar negeri menunjukkan kecenderungan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023, jumlah masyarakat Jembrana yang bekerja ke luar negeri tercatat sebanyak 354 orang, kemudian mengalami peningkatan menjadi 435 orang pada tahun 2024. Lonjakan yang jauh lebih signifikan terjadi pada tahun 2025, di mana jumlah tenaga kerja yang berangkat ke luar negeri mencapai 840 orang. Peningkatan yang cukup tajam ini menggambarkan adanya perubahan orientasi masyarakat usia kerja dalam memandang peluang kerja, di mana bekerja ke luar negeri dianggap sebagai pilihan yang lebih menjanjikan dibandingkan

bekerja di daerah asal. Kondisi tersebut mencerminkan tingginya minat masyarakat Kabupaten Jember untuk bekerja ke luar negeri sebagai strategi dalam menghadapi keterbatasan lapangan kerja lokal, perbedaan tingkat upah, serta sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga secara berkelanjutan.

Fenomena tersebut tidak dapat dilepaskan dari laju pertumbuhan penduduk yang terus berlangsung dan berdampak pada meningkatnya jumlah penduduk usia produktif. Pertumbuhan penduduk setiap tahun secara langsung menambah jumlah angkatan kerja yang harus diserap oleh pasar kerja lokal. Ketika ketersediaan lapangan kerja di daerah tidak tumbuh seiring dengan peningkatan tersebut, persaingan kerja menjadi semakin ketat dan mendorong masyarakat usia produktif untuk mempertimbangkan bekerja ke luar negeri sebagai alternatif yang lebih menjanjikan. Selain faktor demografis, tingkat pendidikan juga berperan dalam membentuk minat bekerja ke luar negeri. Peningkatan kualitas pendidikan dan keterampilan tenaga kerja membuka peluang untuk mengakses pasar kerja internasional yang membutuhkan tenaga kerja terampil. Namun, di sisi lain, keterbatasan kesempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan di daerah asal dapat memicu keinginan untuk bekerja ke luar negeri, terutama pada sektor-sektor yang menawarkan penempatan kerja yang jelas dan pendapatan yang lebih stabil. Faktor ekonomi, khususnya tingkat upah minimum Kabupaten Jember, turut menjadi determinan penting dalam meningkatnya minat bekerja ke luar negeri. Perbedaan upah yang cukup signifikan antara upah minimum di daerah dengan upah yang ditawarkan di luar negeri menjadi daya tarik utama bagi tenaga kerja. Upah yang lebih tinggi dipandang mampu meningkatkan taraf hidup, memenuhi kebutuhan keluarga, serta memberikan jaminan ekonomi jangka panjang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka, identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan tenaga kerja dan lapangan kerja.
2. Migrasi tenaga kerja ke luar negeri sebagai alternatif.
3. Kebutuhan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam menyongsong bonus demografi.
4. Upah minimum Kabupaten Jembrana yang relatif rendah dibandingkan dengan kebutuhan hidup layak menyebabkan pendapatan tenaga kerja belum mampu memenuhi kebutuhan ekonomi secara optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jembrana selama periode tahun 2023-2025, dengan cakupan penduduk berusia produktif (15-64 tahun) yang didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan rendah hingga menengah (maksimal SMA/SMK), serta membahas keterkaitan antara bonus demografi, keterbatasan tenaga kerja, dan fenomena migrasi tenaga kerja internasional sebagai bagian dari pembangunan ekonomi daerah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi tenaga kerja asal Kabupaten Jembrana untuk bekerja ke luar negeri?

2. Faktor-faktor apa yang paling dominan mempengaruhi tenaga kerja asal Kabupaten Jembrana untuk bekerja ke luar negeri?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja asal Kabupaten Jembrana untuk bekerja ke luar negeri.
2. Menentukan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi keputusan tenaga kerja asal Kabupaten Jembrana untuk bekerja ke luar negeri.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang ketenagakerjaan, sosiologi migrasi, dan pembangunan daerah, serta dapat dijadikan dasar bagi kajian akademik dan kebijakan yang relevan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat masyarakat Kabupaten Jembrana bekerja ke luar negeri. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk mengasah kemampuan analisis dalam mengkaji permasalahan ketenagakerjaan, bonus demografi, serta

kaitannya dengan pembangunan ekonomi daerah. Hasil penelitian dapat menjadi referensi pribadi maupun dasar penelitian lanjutan pada bidang yang serupa.

2) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai peluang dan tantangan dalam bekerja ke luar negeri. Masyarakat, khususnya calon tenaga kerja, dapat memahami faktor-faktor yang mendorong maupun menghambat mereka sehingga lebih bijak dalam mengambil keputusan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan motivasi bagi masyarakat untuk meningkatkan keterampilan, pendidikan, dan kesiapan agar mampu bersaing di pasar kerja internasional.

3) Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah maupun pusat dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan tenaga kerja migran. Data dan temuan penelitian dapat membantu pemerintah dalam mengantisipasi dampak negatif migrasi tenaga kerja, serta mendorong lahirnya program pelatihan, peningkatan keterampilan, dan perluasan lapangan kerja di dalam negeri. Dengan demikian, pemerintah dapat lebih optimal dalam mengelola bonus demografi sekaligus menekan angka pengangguran.

4) Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Penelitian ini memberikan kontribusi akademik berupa referensi tambahan dalam bidang ekonomi pembangunan, kependudukan, dan ketenagakerjaan. Universitas dapat memanfaatkannya sebagai bahan ajar,

diskusi ilmiah, maupun sumber inspirasi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga memperkuat peran universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi dalam memberikan solusi akademik terhadap persoalan nyata yang dihadapi masyarakat dan daerah.

