

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang ada di dunia dan memiliki angka pertumbuhan yang tinggi, serta sempitnya dunia pekerjaan yang mengakibatkan pengangguran pun tinggi di Indonesia. Terjadinya pengangguran didasari oleh masyarakat tidak mempunyai skill untuk membuat usaha dan keterbatasan modal yang dimiliki, serta kurangnya keterampilan.

Banyaknya angka pengangguran di Indonesia menyebabkan beban pembangunan ekonomi negara, dalam hal ini pengangguran dapat diartikan sebagai orang yang belum bekerja, sedang mencari pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari selama satu minggu. Pengangguran pun di dibedakan menjadi beberapa jenis diantaranya pengangguran lama jam bekerja, pengangguran berdasarkan penyebabnya. Pengangguran umumnya terjadi karena kurangnya lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja. Ketidak mampuan membuka lahan usaha atau lapangan usaha sendiri, sehingga hal ini menjadikan banyaknya pengangguran yang ada di setiap kabupaten atau kota yang ada di Indonesia (Syarifulloh,2016).

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka

Tahun (Per- Februari)	Tingkat Pengangguran Terbuka (persen) %			
	Pada Angkatan Kerja		Di Wilayah	
	Laki- laki	Prempuan	Perkotaan	Perdesaan
2021	6,81	5,41	8,00	4,11
2022	6,31	5,09	7,61	3,72
2023	5,83	4,86	7,11	3,42
2024	4,96	4,60	5,89	3,37

Sumber data : BPS Indonesia 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui jumlah pengangguran pada tahun 2021 sampai 2024 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Dimana jumlah tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2024 sebesar 4,82 % dan rata-rata upah buruh sebesar 3,04 juta rupiah perbulan.jumlah TPT pada february 2024 mengalami penurunan dibandingkan dengan february 2023 yang mana jumlah penurunannya sebesar 0,63 % poin. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia mampu memperbaiki tingkat pengangguran dari mulai pasca pandemi yang mengalami banyak tingkat pengangguran akibat pengurangan jumlah karyawan pada tiap-tiap perusahaan yang ada di Indonesia. Hal ini disampaikan oleh Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Amalia Adininggar Widiasanti (Antara,2024). Bahwa angka pengangguran terbuka pada saat ini lebih rendah jika dibandingkan jumlah tingkat pengangguran terbuka pada sebelum pandemi covid-19 yang mana pada agustus 2019 mencapai 5,23 %.

Meskipun tingkat pengangguran di Indonesia tiap tahunnya mengalami penurunan yang cukup signifikan, Namun tidak dapat dipungkiri bahwa masih banyak masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan atau belum bekerja karena sulitnya mencari lapangan pekerjaan atau kurangnya kemampuan untuk membuka pekerjaan. Hal ini disebabkan karena tidaknya modal, skill yang tidak memadai dan relasi.

Untuk mengatasi lapangan pekerjaan yang masih kurang untuk menampung masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan yang ada di Indonesia. Hal ini sebaiknya pemerintah membuka luas peluang kerja keluar negeri bagi para TKI (Tenaga Kerja Indonesia). Karena cukup banyak negara asing juga yang memiliki perekonomian yang lebih maju tetapi penawaran tenaga kerjanya sedikit dibanding permintaanya, sehingga untuk mencukupi kebutuhan tenaga kerja di dalam negerinya, negara tersebut membutuhkan tenaga kerja luar negeri.

Untuk melindungi migrasi Indonesia di landasi undang-undang pasal 1 bagian 1 UU No. 39 tahun 2004 mengenai penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Dari hal ini TKI adalah masyarakat yang memenuhi syarat untuk bekerja keluar negeri dalam

hubungan kerja jangka waktu dengan upah minimum, dan menurut pasal 1 bagian 3 UU No. 39 tahun 2004 mengenai penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri, Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, pemberangkatan, pembekalan sampai negara tujuan dan pemulangan negara tujuan.

Mengenai penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, Kabupaten Cirebon melalui dinas ketenagakerjaan pada tahun 2024 berhasil meraih penghargaan kategori Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran (LTSA-PMI) terbaik dalam memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dalam ajang Naker Festival 2024 dari kementerian ketenagakerjaan republik Indonesia (Kabar Cirebon, 2024). Salah satu Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) di Cirebon adalah PT. Laatansa.

PT. Laatansa Lintas Internasional merupakan salah satu perusahaan penyalur jasa tenaga kerja Indonesia yang telah banyak menerbangkan tenaga kerja keluar negeri. PT. Laatansa Lintas Internasioal beralamat di Jl. Werkudoro No. 9 Bima Indah Rt. 003 Rw. 006 Desa Tuk Kec. Kedawung Kab. Cirebon dan telah mempunyai pelatihan pusat tenaga kerja sendiri yang bernama Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Lintas Anugrah. PT. Laatansa Lintas Internasional berdiri sejak tahun 2017. Sedangkan sebelumnya masih ikut dalam P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia) yaitu dari tahun 2011 sampai 2016.

PT. Laatansa selama tujuh tahun terakhir sudah menerbangkan PMI (Pekerja Migran Indonesia) 8000 sampai 10.000 anggota. Dari semua anggota pelatihan yang di terbangkan melalui PT. Laatansa semuanya merupakan tenaga kerja wanita. Karena sektor yang menjadi fokus PT. Laatansa yaitu sektor informal domestic ke rumah tangga, ada beberapa yang di salurkan ke panti jompo dan pabrik, Akan tetapi untuk penempatan di panti jompo dan pabrik hanya untuk ada *request* dari negara tujuan.

Dimana negara yang menjadi tujuan penempatan tenaga kerja wanita PT. Laatanisa Lintas Internasional diantaranya yaitu negara ;

- a. Singapura
- b. Hongkong
- c. Taiwan
- d. Malaysia.

Adapun untuk intensitas pemberangkatannya di PT. Laatanisa Lintas Internasional dalam waktu satu bulan melakukan 7 sampai 10 kali pemberangkatan dengan jumlah anggota yang di berangkatkan sebanak 20 sampai 30 orang artinya dalam 1 kali pemberangkatan PT. Laatanisa bisa memberangkatkan lebih dari 1 orang tetapi tidak lebih dari 5 orang. PT. Laatanisa Internasional di ketahui mempunyai tempat pelatihan yaitu LPK Lintas Anugrah. Dimana para anggota pada umumnya menurut standar pemerintah harus mengikuti pelatihan atau pembelajaran dengan batas waktu 3 bulan. Akan tetapi, dalam pelaksanaan dalam pelatihan tidak semuanya bisa mengikuti standar pemerintah. Karena bermacam-macamnya Sumber Daya Manusia (SDM) para anggota begitupun yang salah satunya umur menyebabkan para anggota harus di latih sampai benar-bener kompeten dengan jangka waktu yang berbeda-beda. Adapun badan yang menentukan kompeten atau tidaknya para anggota itu dinamakan badan (Lembaga Sertifikasi Profesi) LSP yaitu badan yang menguji dari pemerintah dan LSP juga yang akan mengeluarkan sertifikasi kepada para anggota sebagai tanda untuk boleh keluar negeri.

Dari banyaknya faktor yang menyebabkan minat masyarakat keluar negeri tidak hanya faktor upah minimum saja akan tetapi, Tingkat pendidikan dan Umurpun menjadi salah faktor yang mendukung tenaga kerja wanita keluar negeri oleh sebab itu. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Wanita Untuk Bekerja Di Luar Negeri Studi Kasus LPK PT. Laatanisa “**.

B. Identifikasi Masalah

Mengenai identifikasi permasalahan pada proposal skripsi ini, ada banyak faktor yang mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Keluar Negeri, seperti:

1. Kabupaten Cirebon merupakan melalui dinas ketenagakerjaan pada tahun 2024 berhasil meraih penghargaan kategori Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran (LTSA-PMI) terbaik dalam memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
2. Upah Minimum Kerja (Upah Minimum Kerja) yang masih terbilang relatif kecil yang menyebabkan kesejahteraan di dalam suatu keluarga kurang Sejahtera.
3. Tingkat Pendidikan pun menjadi salah faktor banyaknya Tenaga Kerja Wanita Ke Luar Negeri. Karena di Indonesia pun masih banyak orang yang sekolah tinggi. Namun belum mempunyai pekerjaan bahkan pendapatan untuk kesejahteraannya.
4. Umur juga menjadi salah satu faktor yang mana di Indonesia hampir semua perusahaan di batasi dalam hal Umur. Akan tetapi berbeda di luar negeri.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan peneliti yang diangkat perlu dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja ke luar negeri. Penelitian ini juga dibatasi pada Lemabaga Pelatihan Kerja (LPK) PT. Laatansa. Untuk memperjelas batasan pembahasan dan focus penelitian, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan terhadap Upah Minimum Kerja, Tingkat Pendidikan dan Umur sebagai variabel X (Independen).
2. Dalam penelitian ini Minat Tenaga Kerja Wanita Ke Luar Negeri merupakan variabel Y (dependen).

D. Rumusan Masalah

Penjelasan permasalahan ini terletak pada masih adanya perbedaan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Wanita Ke Luar Negeri. Oleh karena itu, permasalahan penelitian ini

adalah apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Ke Luar Negeri. Berdasarkan masalah penelitian, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Upah Minimum Kerja berpengaruh terhadap minat tenaga kerja wanita ke luar negeri?
2. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap minat tenaga kerja wanita ke luar negeri?
3. Apakah Umur berpengaruh terhadap Minat Tenaga Kerja Wanita Ke Luar Negeri?
4. Apakah Upah Minimum, Tingkat Pendidikan, Dan Umur berpengaruh secara simultan terhadap Minat Tenaga Kerja Wanita Ke Luar Negeri?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah minimum kerja terhadap minat tenaga kerja wanita ke luar negeri.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap minat tenaga kerja wanita ke luar negeri.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh umur terhadap minat tenaga kerja wanita ke luar negeri.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah minimum kerja, tingkat pendidikan dan umur secara simultan terhadap minat tenaga kerja wanita ke luar negeri.

2. Manfaat Penelitian

Hasil yang dapat dilakukannya penelitian ini selain memberikan manfaat terhadap peneliti, diharapkan dapat memberikan manfaat beberapa pihak lain. Manfaat yang diinginkan dari peneliti ini adalah:

- a. Manfaat bagi akademik
 - 1) Secara akademis akademis penelitian ini bisa menjadi dokumen akademik yang berguna untuk di jadikan acuan bagi aktivitas akademik dan dapat di gunakan sebagai bahan informasi untuk

penelitian selanjutnya yang memiliki pembahasan tentang bidang yang sama.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

2) Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja wanita ke luar negeri penelitian ini menjadi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana dan manfaat bagi penulis yaitu untuk menambah pemahaman dan pengetahuan serta dapat mengembangkan kemampuan akademis yang sudah di peroleh selama perkuliahan..

2) Bagi Pemerintah

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan oleh Pemerintah untuk lebih efektif dalam mengelola isu tenaga kerja wanita ke luar negeri dan menciptakan lingkungan yang lebih aman dan produktif bagi mereka.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab. Masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tentang kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang waktu dan tempat penelitian, metode penelitian dan pendekatan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas hasil dari penelitian yang telah dianalisis untuk menjawab pertanyaan dari penelitian ini, seperti menjelaskan hasil analisis data dan penjelasan dari analisis data secara lebih dalam.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan tentang hasil analisis yang menjelaskan hasil penelitian secara singkat tetapi mencakup keseluruhan dan saran-saran dari hasil temuan penelitian.

