



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

# **FAKTOR FAKTOR INDIVIDUAL YANG MEMPENGARUHI MINAT MIGRASI TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI**

**SKRIPSI**



**MOHAMMAD FAUZA  
06151149**

**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG 2011**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ANDALAS**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Dengan ini, Dekan Fakultas Ekonomi, Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi, dan pembimbing skripsi menyatakan bahwa:

Nama : **Mohammad Fauza**  
No. BP : **06 151 149**  
Program Studi : **Strata 1 (S-1)**  
Jurusan : **Ilmu Ekonomi**  
Judul skripsi : **Faktor Faktor Individual Yang Mempengaruhi Minat Migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri**

Telah diuji dan disetujui skripsinya melalui ujian seminar hasil yang dilakukan pada tanggal 14 Oktober 2011 dan dinyatakan telah lulus.

**Menyetujui,  
Pembimbing**

**Dra. Wahyuni Eloisa Marinda, ME**  
**NIP. 195908181986032001**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Andalas**

**Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi  
Universitas Andalas**

**Dr.H.Syafruddin Karimi, SE, MA**  
**NIP. 130 892 743**

**Prof.Dr.H.Firwan Tan, SE, M.Ec. DEA.Ing**  
**NIP. 130 812 952**



No. Alumni Universitas

**MOHAMMAD FAUZA**

No. Alumni Fakultas

**BIODATA**

a) Tempat/ tanggal lahir : Jakarta/ 24 April 1988 b) Nama Orang Tua : Ismet Nono, S.Sos & Enita Dely c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Ilmu Ekonomi e) No.BP : 06151149 f) Tanggal Lulus : 14 Oktober 2011 g) Predikat lulus : Sangat Memuaskan h) IPK : 3,35 i) Lama Studi : 5 Tahun 2 Bulan j)Alamat Orang Tua : Jl. Ir Jamaluddin No. 14 A Kel. Pasir Kota Pariaman, Sumatera Barat

**Faktor – Faktor Individual Yang Mempengaruhi  
Minat Migrasi Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri**

Skripsi S1 oleh : Mohammad Fauza

Pembimbing Skripsi :Dra. Wahyuni Eloisa Marinda. ME

**Abstrak**

Migrasi tenaga kerja ke luar negeri atau biasa dikenal dengan migrasi internasional tenaga kerja berhubungan erat dengan tingkat pertumbuhan ekonomi dan transisi demografi pada suatu negara.Oleh karena itu, skripsi ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor individual yang mempengaruhi minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Logistik Biner (*Binary Logistic Regression*).Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Di dalam penelitian ini digunakan minat migrasi sebagai variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, pendapatan didaerah asal, pekerjaan di daerah asal, jumlah tanggungan, jaringan dan pengalaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari beberapa variabel-variabel yang dihipotesiskan, variabel independen yang mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri, ternyata hanya variabel umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan pendapatan didaerah asal yang memberi pengaruh secara signifikan terhadap minat responden untuk bekerja ke luar negeri, sementara variabel lainnya seperti pekerjaan di daerah asal, jumlah tanggungan, jaringan dan pengalaman dan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat responden untuk bekerja ke luar negeri.

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal : 14 Oktober 2011

Abstrak telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1.	2.	3.
Nama Terang	Dra. Wahyuni Eloisa Marinda.ME	Drs. Azamril Basir	Drs. Yusrizal Yulius, MA

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

Prof. Dr. H. Firwan Tan., SE. M.Ec. DEA. Ing  
NIP. 130 812 952

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke fakultas/ universitas dan mendapat nomor alumnus :

	Petugas Fakultas/ Universitas	
No. Alumni Fakultas	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan



*Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(Al Mujadalah 11)*

*Ya Allah, sesungguhnya aku di waktu pagi bersaksi kepada-Mu, malaikat yang memikul 'Arasy-Mu, malaikat-malaikat dan seluruh makhluk-Mu, sesungguhnya Engkau adalah Allah, tiada Tuhan yang berhak disembah kecuali Engkau Yang Maha Esa, tiada sekutu bagi-Mu dan sesungguhnya Muhammad adalah hamba dan utusan-Mu*

*Ya Allah! Ampunilah aku akan (dosaku) yang aku lewatkan dan yang aku akhirkan, apa yang aku rahasiakan dan yang kutampakkan, yang aku lakukan secara berlebihan, serta apa yang Engkau lebih mengetahui dari pada diriku, Engkau yang mendahulukan dan mengakhirkan, tidak ada Tuhan yang berhak disembah kecuali Engkau.*

## *Lembar Persembahan*

*Dengan segenap kasih sayang dan do'a yang tulus ku persembahkan karya ini untuk cahaya hidup yang senantiasa selalu ada disaat suka maupun duka yang telah mendidik serta memberi kasih sayang tanpa henti dan selalu setia mendampingi...*

*Teruntuk ayah dan mama tercinta*

*Terima kasih telah mengajarkan ananda untuk selalu beriman, bertaqwa dan menyerahkan diri kepada Allah SWT. Terima kasih untuk yang tidak pernah berhenti mendo'kan keberhasilan dan kesuksesan dalam hidup ananda. Terima kasih untuk segala do'a disetiap sujudmu dan perjuangan mu yang tak kenal lelah baik dukungan secara moral dan materil tiada yang dapat menggantikan setiap tetes keringatmu.*

*Semoga karya kecil ini sedikit mampu membahagikan papa dan mama  
Kini kutata masa depan dengan do'amu, Kugapai cita dan impian dengan pengorbananmu*

*Terima kasih pa...ma...*

*Terima kasih untuk sahabat – sahabatku para Cingauakers...Jimmy Pramana Jaya, SE; Maya Ludia Sari, SE; Tryssa Putri Wulandari, SE; Mengsri Dirwati, SE dan Farid Imran yang selalu membantu teja dikala sulit dan berbagi suka bersama, meskipun dari kita berenam memiliki sifat yang berbeda-beda namun disanalah letak keunikan kita... semoga hingga tua masih sering bertemu.*

*Sahabat – sahabat tempat tinggal semasa kuliah, kosan pak haji padi, terima kasih kepada Rezi laziae yang sangat mencintai lazio, Iju lazialel, Rizky laziale, Arif, Pono Coy, Ridho, Abe, Davied, Asep, Dike, Wanda terima kasih selama kurang lebih 4 tahun diberi kesempatan untuk bergaul dan mengisi hari demi hari di kosan, berbagai permasalahan menjadi perekat untuk kita bersama, kalian keluarga kecilku, untuk rezi laziale yang sangat mencintai lazio, semangat bro,, dukung terus lazio kita,*

*Keluarga besar Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Andalas, teman – teman karibku Hanes thanks atas tumpangan nya di rumag gadut tercinta, Aan, Suhe, Ferdi, Wahyu, CS, Adi, Mahlil, Jefri, Gery, Pengeran, Dani, Raju, Oki dan para ibu ibu Rizka, juga teman yang tidak mungkin disebutkan satu per satu, terus berjuang kawan, gapai cita citamu demi masa depan yang lebih baik..Semangat...*

*I love you pull guys,,,,!!!!!!1*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin,

Pertama – tama penulis ucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, nikmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Salawat beriring salam penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari zaman kebodohan ke zaman teknologi canggih seperti yang kita rasakan ini.

Skripsi dengan judul “Faktor – Faktor Individual Yang Mempengaruhi Minat Migrasi Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri” ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh pendidikan Strata Satu (S-1) di Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

Dengan selesainya penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Ismet Nono, S.os dan Ibu Enita Dely yang selalu mendo'akan, melindungi dan memberikan segalanya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Semoga penulis dapat mempersembahkan yang terbaik untuk mereka berdua. Terima kasih juga kepada kedua kakakanda tercinta Mohammad Ikhsan dan Mohammad Ridwan serta seluruh keluarga besar yang memberikan dorongan dan semangat kepada penulis;
2. Bapak Prof. Dr.Syafruddin Karimi, SE. MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas;
3. Bapak Prof. Dr. H. Firwan Tan, SE. M.Ec. DEA. Ing selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas;
4. Bapak Febriandi Putra Prima, SE. M.Si selaku Kepala Program Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas;
5. Bapak Dra. Wahyuni Eloisa Marinda, SE.ME selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran serta mengarahkan penulis selama penelitian dan penulisan skripsi ini.

6. Bapak Dra. Laksmi Dewi M.Si selaku pembimbing akademik yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian studi penulis;
7. Bapak Drs. Azamril Basir dan Drs. Yusrizal Yulius, MA selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran-saran dalam perbaikan skripsi ini;
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis;
9. Seluruh pegawai biro Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah banyak membantu penulis dalam menjalani pendidikan dan penyelesaian skripsi ini.
10. Semua pihak yang terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa, penulis tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan. Oleh karena itu, saran dan kritikan yang membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan kita semua.

Padang, Desember 2011

UNTUK KEDJAJAAN Penuli BANGSA

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	10
1.6 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
2.1 Kerangka Teori .....	13
2.1.1 Teori Migrasi .....	13
2.1.1.1 Pendekatan Teori Migrasi .....	14
2.1.1.2 Teori Migrasi Gravitasi Zipf .....	14
2.1.1.3 Migrasi Internasional Tenaga Kerja .....	15
2.1.1.4 Teori Pengambilan Keputusan Bermigrasi .....	16
2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja .....	20
2.1.2.1 Konsep Ketenagakerjaan .....	20
2.1.3 Mobilitas Penduduk.....	28
2.1.4 Analilis Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja .....	31
2.1.5 Pendekatan Teori Upah dan Sistem Pengupahan.....	34
2.1.6 Pendidikan dan Pengupahan.....	36
2.2. Penelitian Terdahulu .....	37

2.3 Hipotesis .....	41
---------------------	----

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Data dan Sumber Data .....	42
3.1.1. Data Primer.....	42
3.1.2. Data Sekunder .....	42
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	43
3.3 Populai Dan Sampel.....	43
3.4 Variabel Penelitian Defenisi Operasional Variabel .....	44
3.4.1. Variabel Penelitian .....	44
3.4.2. Definisi Operasional.....	44
3.5 Metode Analisa Data .....	46
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	46
3.5.2 Analisis Regresi Logistik .....	46

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Objektif Penelitian .....	51
4.1.1 Keadaan Geografis Kabupaten Padang Pariaman .....	51
4.1.2 Luas Penggunaan lahan .....	51
4.1.3 Pemerintahan.....	51
4.1.4 Penduduk dan Angkatan Kerja .....	51
4.2 Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Sumatera Barat .....	59

### **BAB V PENEMUAN EMPIRIS Dan PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Sosial Ekonomi Dan Demograf Tenaga Kerja.....	67
5.1.1 Umur .....	71
5.1.2 Status Perkawinan .....	72
5.1.3 Pekerjaan di Daerah Asal Daerah asal .....	73
5.1.4 Tingkat Pendidikan.....	74
5.1.5 Jumlah Tanggungan .....	75
5.1.6 Pendapatan Di Daerah Asal.....	76
5.1.7 Jaringan .....	77

5.1.8 Pengalaman .....	78
5.2 Karakteristik Demografi Dan Sosial Ekonomi Yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Ke Luar Negeri .....	79
5.2.1 Umur .....	80
5.2.2 Status Perkawinan .....	82
5.2.3 Pekerjaan di Daerah Asal Daerah asal .....	84
5.2.4 Tingkat Pendidikan.....	85
5.2.5 Jumlah Tanggungan .....	87
5.2.6 Pendapatan Di Daerah Asal.....	88
5.2.7 Jaringan .....	90
5.2.8 Pengalaman .....	91
5.3 Analisis Regresi Logistik .....	92
5.3.1 Persamaan Regresi Logistik dan Odd Ratio .....	92
5.3.2 Hasil Estimasi Regresi Logistik Variabel Independen .....	95
5.3.2.1 Umur .....	96
5.3.2.2 Status Perkawinan .....	97
5.3.2.3 Pekerjaan di Daerah Asal Daerah asal .....	99
5.3.2.4 Tingkat Pendidikan .....	99
5.3.2.5 Jumlah Tanggungan .....	101
5.3.2.6 Pendapatan Di Daerah Asal.....	101
5.3.2.7 Jaringan .....	102
5.3.2.8 Pengalaman .....	103
5.4 Implikasi Kebijakan .....	104

## **BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan .....	106
6.2 Saran .....	110

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 4.1	Banyaknya Penduduk Menurut Kelompok Usia di Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2010.....	53
Tabel 4.2	Penduduk Menurut Jenis Kelamin per Kecamatan Di kabupaten Padang Pariaman Tahun 2010.....	54
Tabel 4.3	Banyaknya Penduduk yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan Tahun 2010 (dalam jiwa .....	55
Tabel 4.4	Banyaknya Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2010 .....	56
Tabel 4.5	Penduduk Menurut 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2010 ..	57
Tabel 4.6	Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Asal Sumatera Barat ke Luar Negeri Berdasarkan Negara Tujuan Tahun 2006 – 2010	60
Tabel 4.7	Rekapitulasi TKI Angkatan Kerja Antar Negara (AKAN) Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2006-2010.....	61
Tabel 4.7	Tenaga Kerja Indonesia yang Telah Bekerja di Luar Negeri dari Kabupaten Padang Pariaman .....	62
Tabel 4.8	Jumah Penempatan TKI Menurut Daerah Asal Dalam Propinsi Sumatera Barat Tahun 2011.....	63
Tabel 4.9	Data TKI Asal Sumatera Barat di Luar Negeri (Malaysia) di lihat dari Workers Remittance (WR) yang Dihasilkan .....	65
Tabel 5.1	Daerah Asal Tenaga Kerja Responden .....	67
Tabel 5.2	Latar Belakang Sosial Ekonomi Demografi Responden.....	68
Tabel 5.3	Distribusi Responden Menurut Umur .....	71
Tabel 5.4	Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan.....	72
Tabel 5.5	Distribusi Responden Menurut Pekerjaan Di Daerah Asal.....	73
Tabel 5.6	Distribusi Responden Menurut Pekerjaan Tingkat Pendidikan ..	74
Tabel 5.7	Distribusi Responden Menurut Jumlah Tanggungan.....	75

Tabel 5.8	Distribusi Responden Menurut Pendapatan di Daerah Asal .....	76
Tabel 5.9	Distribusi Responden Menurut Jaringan.....	77
Tabel 5.10	Distribusi Responden Menurut Pengalaman.....	78
Tabel 5.11	Hubungan Antara Kelompok Umur Tenaga Kerja Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri .....	81
Tabel 5.12	Hubungan Antara Status Perkawinan Tenaga Kerja Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri.....	82
Tabel 5.13	Hubungan Antara Pekerjaan Di Daerah Asal Tenaga Kerja Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri.....	84
Tabel 5.14	Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri.....	85
Tabel 5.15	Hubungan Antara Jumlah Tanggungan Tenaga Kerja Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri.....	87
Tabel 5.16	Hubungan Antara Pendapatan di Daerah asal Tenaga Kerja Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri.....	88
Tabel 5.17	Hubungan Antara Jaringan Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri.....	90
Tabel 5.18	Hubungan Antara Pengalaman Bekerja di Luar Negeri Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri.....	91
Tabel 5.19	Hasil Estimasi Koefisien, Signifikansi dan Odd Ratio (Exp B) Minat Migrasi Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman.....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor Determinan Mobilitas Penduduk .....	19
Gambar 2.2 Ketidakseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja ...	26
Gambar 2.2 Skema Mobilitas Penduduk.....	30
Gambar 2.3 Penyediaan dan Permintaan Tenagakerja.....	32



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Migrasi tenaga kerja ke luar negeri atau biasa dikenal dengan migrasi internasional tenaga kerja berhubungan erat dengan tingkat pertumbuhan ekonomi dan transisi demografi pada suatu negara. Pada saat perekonomian negara masih tergolong terbelakang dan pertumbuhan penduduk masih tergolong tinggi, kelebihan tenaga kerja umumnya tidak diserap oleh kegiatan ekonomi di dalam negeri. Oleh karena itu, pengiriman tenaga kerja ke luar negeri menjadi salah satu alternatif pemecahan masalah ketenagakerjaan di Indonesia, di samping faktor pemasukan devisa negara yang dimungkinkan dari kegiatan pengiriman tersebut. Hal ini yang disebut sebagai *first stage of labor migration transition* dalam teori ekonomi kependudukan dan ketenagakerjaan. ( Tjiptoherijanto, 1996 ).

Selanjutnya seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan penurunan jumlah dan laju pertumbuhan penduduk, akan terjadi kekurangan tenaga kerja di dalam negeri di suatu negara. Untuk itu kebijakan mendatangkan tenaga kerja menjadi alternatif untuk mengatasi kekurangan tenaga tersebut. Transisi atau perubahan dari pengiriman menjadi mendatangkan tenaga kerja tersebut dikenal dengan istilah transisi migrasi tenaga kerja internasional tahap kedua (*second stage of labor migration transition*). Malaysia, Singapura, Jepang, Taiwan, Korea dan beberapa negara Timur Tengah termasuk contoh – contoh nyata dari kelompok tahap ini. ( Tjiptoherijanto, 1996 ).

Indonesia adalah salah satu sumber tenaga kerja yang terbesar di dunia. Hal ini terjadi karena jumlah penduduk Indonesia sangat banyak namun lapangan pekerjaan di dalam negeri masih belum bisa menampung tenaga kerja yang melimpah. Oleh karena itu, wajar kiranya Indonesia yang menjadi sumber TKI untuk pergi ke luar negeri. Dalam usaha untuk memperoleh peluang kerja di luar negeri atau menjadi TKI dilalui oleh masyarakat dengan berbagai cara. Ada calon TKI yang mencari melalui cara dengan perantara yang tidak resmi yang secara luas dikenal dengan istilah calo. Gaji yang tinggi dan godaan yang menggiurkan sering memicu orang untuk mencari cara yang paling mudah supaya dapat pergi ke luar negeri.

Akan tetapi, banyak beberapa pencari kerja menggunakan saluran khusus yang disediakan pemerintah, yaitu melalui agen rekrutmen yang secara resmi ditunjuk oleh pemerintah yang disebut dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). PJTKI adalah institusi swasta yang diberi monopoli oleh Pemerintah Indonesia untuk merekrut dan memroses pengiriman tenaga kerja Indonesia ke negara-negara lain, dan menjamin penempatan tenaga kerja. (Darwin, dkk., 2005)

Indonesia pada saat ini masih tergolong dalam negara pengiriman tenaga kerja atau transisi migrasi tenaga kerja tahap pertama. Dilihat dari arus keluar masuk tenaga kerja di Indonesia, maka jumlah pengiriman tenaga kerja ke luar negeri jauh melampaui jumlah tenaga kerja asing yang ada di Indonesia.

Bagi pemerintah Indonesia, arus TKI ke luar negeri adalah salah satu cara untuk mengatasi masalah pengangguran serta memberikan kontribusi bagi

pemasukan devisa negara. Diperkirakan bahwa setiap tahun pemasukan devisa sebesar US\$ 2,6 juta dibawa masuk ke dalam negeri oleh para TKI yang bekerja di luar negeri (Darwin, dkk., 2008). Akan tetapi, sejauh dapat diamati, dalam proses perekrutan dan proses penempatan TKI selalu menjadi pihak yang dirugikan. Belum lagi banyak masalah yang berkaitan dengan biaya yang harus ditanggung oleh calon TKI sebelum pergi ke luar negeri. Di samping itu, kepastian hukum untuk menjamin keselamatan para TKI juga belum menjadi prioritas para TKI.

Seiring dengan perkembangan tersebut Amjad dalam Tjiptoherijanto (1996) menjelaskan bahwa dalam perkembangannya, negara tujuan dari tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) tahapan, yaitu pertama tahun 1969 sampai tahun 1979 hampir 50 persen dari total tenaga kerja Indonesia menuju ke negara – negara Eropa terutama ke negeri Belanda, kedua antara tahun 1979 sampai dengan 1989 negara – negara di Timur Tengah terutama Arab Saudi yang menjadi tujuan utama dari tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, dan ketiga setelah tahun 1989 sampai saat ini, Asia Selatan termasuk Malaysia dan Singapura menjadi tujuan utama TKI tersebut.

Rendahnya penyerapan tenaga kerja didalam negeri mendorong pencari kerja memanfaatkan kesempatan kerja ke luar negeri (Darwis, 2004). Bekerja ke luar negeri merupakan usaha untuk mengatasi masalah tenaga kerja yang ada pada suatu negara (Bachtiar, 2004). Problem atau permasalahan pokok tersebut adalah adanya keterbatasan kesempatan kerja didalam negeri dan tingkat upah yang jauh

berbeda dengan di luar negeri akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja keluar negeri.

Menurut Mulyadi (2003) motif dasar perpindahan tenaga kerja antar negara dapat dibedakan dalam dua bentuk. *Pertama*, mereka yang bekerja ke luar negeri dengan tujuan untuk menjual tenaga, keterampilan atau kepandaian mereka. *Kedua*, mereka bekerja ke luar negeri sehubungan dengan penjualan teknologi ataupun penanaman modal. Arus utama aliran tenaga kerja dari bentuk pertama pada umumnya berasal dari negara – negara berkembang ke negara – negara maju, dan dari negara – negara miskin ke negara – negara kaya, dan dari negara – negara surplus tenaga kerja ke negara – negara kekurangan tenaga kerja. Sedangkan arus utama dari bentuk kedua pada umumnya adalah dari negara – negara maju ke negara – negara berkembang.

Appleyard (1992) juga berpendapat pada umumnya diakui bahwa pemerintah negara – negara penerima tenaga kerja asing membuat peraturan untuk menentukan jumlah, tipe dan komposisi migran guna mencapai tujuan mereka, khususnya untuk pembangunan sosial-ekonomi. Faktor – faktor permintaan dan jaringan memainkan peranan yang menentukan dalam keputusan bermigrasi dan karena itu keduanya mempengaruhi arus migran antarnegara.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat dikemukakan bahwa faktor ekonomi dan non ekonomi merupakan faktor – faktor yang mempengaruhi perpindahan penduduk. Meskipun demikian alasan ekonomi merupakan alasan yang paling banyak diungkapkan. Ravenstein dalam Mulyadi (2003) mengemukakan bahwa undang – undang yang tidak baik, pajak yang tinggi, iklim

yang tidak menguntungkan dan lingkungan masyarakat yang tidak menyenangkan dari dulu sampai sekarang merupakan faktor – faktor yang menimbulkan arus migrasi, namun tidak satupun dari arus – arus volumenya dapat dibandingkan dengan volume arus migran yang didorong oleh keinginan untuk memperbaiki kehidupan dalam bidang materil.

Alasan utama pengiriman tenaga keluar negeri adalah untuk mengatasi pengangguran dalam negeri, dimana angka terakhir menunjukkan pengangguran di Indonesia sekitar 9,1 persen. Bilamana pengiriman tenaga kerja dihentikan, maka pengangguran akan dapat meningkat sekitar 2 persen dari kondisi sebelumnya, yang menjadikan tambahan pengangguran berkisar 1 sampai 1,5 juta orang setiap tahunnya (Elfindri dan Bachtiar, 2005).

Pendapat beberapa ahli diatas sebetulnya telah memberi masukan kepada kita semua bahwa pentingnya suatu migrasi internasional dilakukan, ini dikarenakan Indonesia pada saat ini mengalami surplus tenaga kerja yang memungkinkan banyaknya terjadi pengangguran di negara ini. Namun disetiap proses pengiriman tenaga kerja ke luar negeri ini tidak semuanya berjalan dengan baik sebagaimana mestinya, terdapat berbagai macam kendala serta permasalahan yang sering terjadi.

Berbagai permasalahan yang terjadi ikut mempengaruhi nasib tenaga kerja Indonesia, mulai dari permasalahan imigrasinya sampai kepada permasalahan hak azasi manusia, suatu permasalahan yang kompleks sekaligus mengandung dilema, karena walau bagaimanapun TKI merupakan aset devisa negara yang menjadi lumbung perekonomian bagi sebagian masyarakat miskin di Indonesia. Namun

dilain sisi TKI mengalami perlakuan buruk di luar negeri, hak mereka sebagai manusia seakan dinjak-injak dan tidak dihiraukan oleh pemerintah.

Permasalahan lain yang sering dihadapi TKI terutama tenaga kerja wanita adalah masalah-masalah sosial seperti penyiksaan, penganiayaan, pemerkosaan dan lain-lain. Memang tidak mudah mengatasi tiap-tiap dari masalah tersebut, apalagi memang banyak TKI yang tidak memiliki dokumen resmi dalam artian ilegal, belum lagi latar belakang TKI ini yang sebagian besar tidak memiliki latar belakang pendidikan cukup, sehingga secara logika memang rawan akan masalah-masalah seperti diatas, dibutuhkan profesionalisme dan kesabaran dalam menghadapi permasalahan ini.

Meskipun tenaga kerja Indonesia seringkali menemui masalah dan mendapat perlakuan buruk di luar negeri, pemerintah Indonesia tidak harus menutup rapat pengiriman tenaga kerja keluar negeri. Karena ada beberapa hal pokok yang harus dipertimbangkan: *Pertama*, pengiriman tenaga kerja keluar negeri dapat mengurangi angka pengangguran didalam negeri sehingga diperlukan langkah inovatif untuk berusaha mengurangi tekanan masalah tersebut. *Kedua*, suply tenaga kerja terdidik yang semakin meningkat didalam negeri seiring dengan semakin tingginya tingkat kesadaran masyarakat akan pentingnya arti pendidikan serta komitmen pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, namun disisi lain terjadi ketidakseimbangan dengan kesempatan kerja yang ada. *Ketiga*, semakin tingginya tingkat keahlian dibidang teknologi dan manajemen diluar negeri dan terbukanya kesempatan kerja yang cukup luas dinegara yang relatif kaya dan baru berkembang yang dapat menyerap tenaga kerja Indonesia

dalam jumlah yang cukup besar. *Keempat*, tingkat penghasilan yang lebih baik diluar negeri dibandingkan dengan penghasilan didalam negeri dengan pekerjaan yang sejenis sehingga dapat meningkatkan taraf hidup keluarga pekerja, juga dapat meningkatkan devisa negara. (Nasution, 2001).

Selain faktor – faktor dari pemerintah, faktor dari individu tenaga kerja pun juga sangat mempengaruhi mereka untuk bekerja diluar negeri. Salah satunya adalah latar belakang pendidikan tenaga kerja. Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi dalam sumber daya manusia. Pendidikan bagi para pencari kerja memberikan sumbangan langsung terhadap pertumbuhan pendapatan nasional melalui peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja. Biasanya faktor pendidikan tidak jarang akan menentukan nasib dan dimana seseorang nantinya akan bekerja dan tingkat pekerjaan yang mereka dapat setelah menepuh dunia pendidikan termasuk juga bagi para pencari kerja yang ingin bekerja keluar negri.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengkajian ilmiah dengan judul *“Faktor - Faktor Individual yang Mempengaruhi Minat Migrasi Tenaga Kerja Indonesia Untuk Bekerja Diluar Negeri.*

## 1.2 Perumusan Masalah

Diperkirakan sepanjang kondisi ekonomi belum pulih semenjak terjadinya krisis ekonomi tahun 1997 sampai sekarang, merupakan salah satu faktor meningkatnya angka pengangguran dan rendahnya penyerapan tenaga kerja dalam negeri (Darwis, 2004), maka arus tenaga kerja keluar negeri diperkirakan akan tetap menjadi pilihan para pencari kerja dimana lapangan pekerjaan yang tersedia

di dalam negeri belum mampu menyerap jumlah tenaga kerja yang ada. Agar arus migrasi pekerja keluar negeri dapat berlangsung dengan aman, pemerintah perlu memberikan perhatian yang serius sehingga dapat mengantisipasi terjadinya hal-hal yang dapat merugikan tenaga kerja itu sendiri.

Berdasarkan hal tersebut maka masalah utama pada penelitian pengkajian ilmiah ini adalah apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi minat migrasi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri, serta bagaimana implikasi dari pengiriman ekspor jasa TKI keluar negeri.

Dengan pemikiran yang ada pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh tingkat umur terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia keluar negeri.
2. Bagaimana pengaruh status perkawinan terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
3. Bagaimana pengaruh pekerjaan di daerah asal terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
4. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia keluar negeri.
5. Bagaimana pengaruh jumlah tanggungan terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
6. Bagaimana pengaruh pendapatan di daerah asal terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia keluar negeri.

7. Bagaimana pengaruh jaringan terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
8. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh umur terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia keluar negeri.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh status perkawinan terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
3. Untuk mengetahui pengaruh pekerjaan di daerah asal terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia keluar negeri.
5. Untuk mengetahui pengaruh jumlah tanggungan terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
6. Untuk melihat seberapa besar pengaruh pendapatan di daerah asal terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia keluar negeri.
7. Untuk melihat sejauh mana peran jaringan terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
8. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Sumbangan ilmu bagi mahasiswa terutama penulis tentang faktor – faktor individual yang mempengaruhi minat migrasi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri.
2. Sumbangan pemikiran dan masukan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan dan kependudukan dalam era globalisasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperbaiki sistem penyelenggaraan pengerahan TKI.
4. Sebagai bahan pembandingan untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.5 Ruang Lingkup**

Dalam mengatasi permasalahan pengangguran di dalam negeri, banyak cara yang dilakukan baik dari segi penyediaan lapangan kerja dalam negeri juga dapat diatasi dengan mengirim tenaga kerja keluar negeri. Namun jika jumlah tenaga kerja di dalam negeri tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia, maka kebijakan mengirim tenaga kerja ke luar negeri menjadi kebijakan yang tepat sasaran. Untuk mengarahkan studi ini mencapai tujuan maka ruang lingkup penelitian ini memfokuskan pada faktor – faktor individual yang mempengaruhi minat migrasi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri, serta seberapa besar pengaruh tingkat upah, umur, pendidikan, status perkawinan, pekerjaan di daerah asal, jumlah tanggungan, jaringan dan pengalaman terhadap migrasi TKI ke luar negeri.

Karena begitu kompleksnya permasalahan/ruang lingkup pembahasan maka untuk mempermudah dan menjadikan penulisan lebih terarah maka perlu adanya pembatasan-pembatasan, yaitu :

1. Penelitian dilakukan terhadap tenaga kerja baik yang berjenis kelamin laki – laki ataupun perempuan yang akan bekerja dan sedang mencari pekerjaan.
2. Lokasi penelitian dilakukan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Padang Pariaman dan beberapa PJTKI yang berada di Kabupaten Padang Pariaman.
3. Objek yang diteliti adalah faktor demografi dan sosial ekonomi yang mempengaruhi tenaga kerja untuk bermigrasi ke luar negeri.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini dibagi kedalam enam bab. Dimana masing masing bab terdiri dari sub-sub yang lebih rinci. Sistematika tersebut adalah :

##### **BAB I : Pendahuluan**

Berisikan Latar Belakang Pemilihan Judul, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Pembahasan dan Sistematika Penulisan.

##### **BAB II : Kerangka Teori**

Berisikan pendekatan teori dan menyajikan penelitian terdahulu yang akan menjadi tinjauan literatur serta hipotesis dalam penelitian ini.

**BAB III : Metodologi Penelitian**

Berisikan variable penelitian, defenisi operasioanl, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisa metode, pembentukan model, dan prosedur analisis data.

**BAB IV : Gambaran Umum Dan Karakteristik Responden**

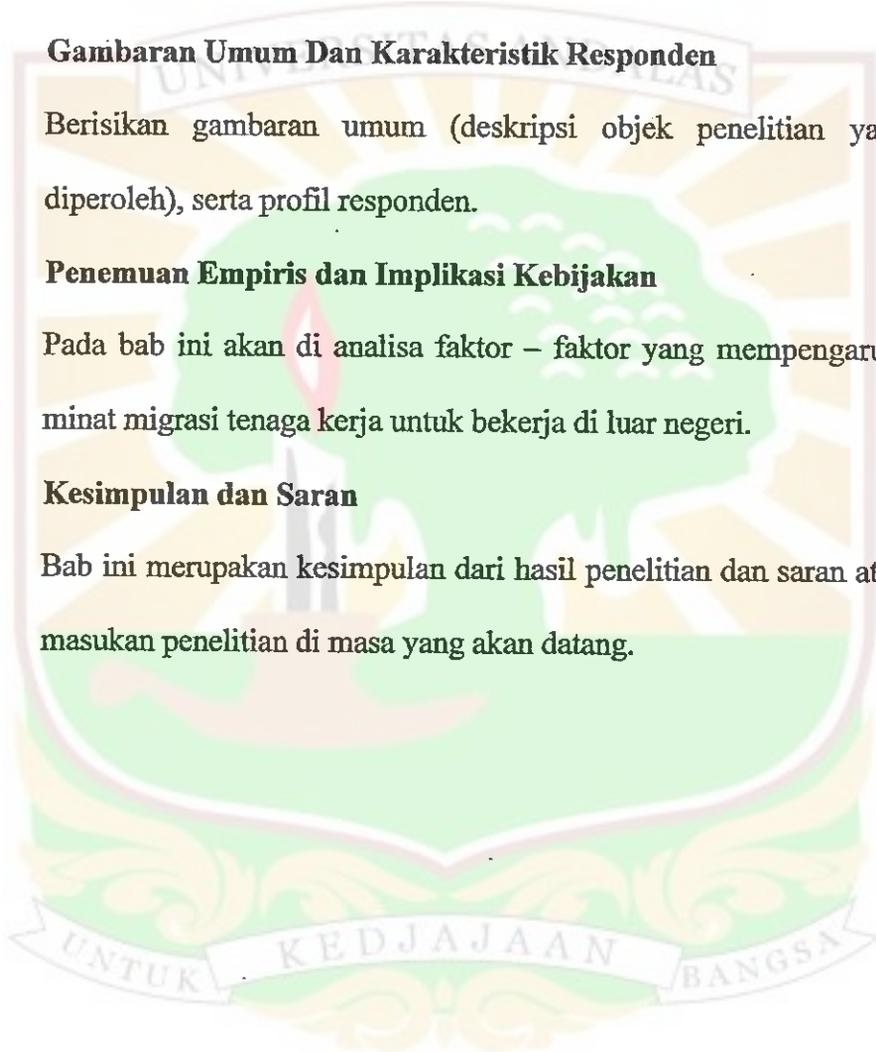
Berisikan gambaran umum (deskripsi objek penelitian yang diperoleh), serta profil responden.

**BAB V : Penemuan Empiris dan Implikasi Kebijakan**

Pada bab ini akan di analisa faktor – faktor yang mempengaruhi minat migrasi tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri.

**BAB VI : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran atau masukan penelitian di masa yang akan datang.



## BAB II

### KERANGKA TEORI

Bagian ini terdiri dari sub bab yaitu kerangka teori dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti yang dapat dijadikan sebagai acuan pembahasan dan kajian dalam studi.

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Teori Migrasi

Dalam arti luas, migrasi merupakan perubahan tempat tinggal secara permanen atau semi permanen (Tjiptoherijanto, 1999). Dalam pengertian yang demikian tersebut tidak ada pembatasan baik pada jarak perpindahan maupun sifatnya, serta tidak dibedakan antara migrasi dalam negeri dengan migrasi luar negeri (Lee, 1991). Sejarah kehidupan suatu bangsa selalu diwarnai dengan adanya migrasi, dan oleh karena itu pula terjadi proses pencampuran darah dan kebudayaan.

Teori migrasi mula-mula diperkenalkan oleh Ravenstein (1885) dan kemudian digunakan sebagai dasar kajian bagi peneliti lainnya (Lee, 1966; Zelinsky, 1971 dalam Wirawan, 2006). Kedua peneliti mengatakan bahwa motif utama yang menyebabkan seseorang melakukan migrasi adalah alasan ekonomi. Mantra, (1999) menyebutkan bahwa beberapa teori yang mengungkapkan mengapa orang melakukan mobilitas, diantaranya adalah teori kebutuhan dan stres. Setiap individu mempunyai beberapa macam kebutuhan ekonomi, sosial, budaya, dan psikologis. Semakin besar kebutuhan tidak dapat terpenuhi, semakin besar stres yang dialami. Apabila stres sudah melebihi batas, maka seseorang akan

berpindah ke tempat lain yang mempunyai nilai kefaedahan terhadap pemenuhan kebutuhannya.

#### **2.1.1.1 Pendekatan Teori Migrasi**

Definisi dan konsep tentang teori migrasi telah banyak diungkapkan oleh ahli – ahli kependudukan sejak dahulu dengan membahas dari berbagai macam titik pandang yang berlainan. Hal ini karena migrasi bukan merupakan sebuah transaksi fisik dan biologis saja, tetapi juga menyangkut masalah ruang dan waktu yang tidak mempunyai batas tertentu.

Perpindahan penduduk yang melewati batas – batas negara merupakan suatu fenomena yang sangat penting dalam era globalisasi. Negara – negara yang menjadi tujuan utama perpindahan (migrasi) tersebut adalah negara – negara maju. Indonesia juga mengalami migrasi penduduk ke negara – negara maju tersebut, diantaranya Jepang, Korea, China dan sebagian negara timur tengah maupun negara tetangga Malaysia. (Mulyadi, 2003)

#### **2.1.1.2 Teori Migrasi Gravitasi Zipf**

Zipf mengemukakan suatu model gravitasi klasik dalam kaitannya dengan migrasi. Dikatakan bahwa jumlah migran di antara dua tempat adalah berbanding lurus dengan hasil kali jumlah penduduk dua tempat tersebut dan berbanding terbalik dengan jarak transportasi terpendek antara dua tempat itu. Secara matematis formula zipf adalah sebagai berikut :

Dimana :  $M_{ij}$  = jumlah migran suatu tempat antara i-j

$P_i$  = Jumlah penduduk tempat i

$P_j$  = Jumlah penduduk tempat j

$D$  = Jarak transportasi terdekat antara tempat  $i$  dan  $j$ .

Teori Zipf serta Lowry dan Rogers yang matematis itu hanya dipergunakan untuk menghitung jumlah migran antara dua tempat. Namun begitu teori ini mengabaikan faktor yang penting artinya bagi intensitas migrasi yaitu informasi daerah tujuan dan hubungan dengan kawan atau famili yang telah tinggal lebih dahulu di daerah tujuan. Untuk Indonesia hal ini sangat besar peranannya sebab beradanya kawan atau famili di daerah tujuan mendorong seseorang untuk meninggalkan daerahnya.

### 2.1.1.3 Migrasi Internasional Tenaga Kerja

Perpindahan penduduk melampaui batas negara atau disebut dengan migrasi internasional secara umum terjadi karena dorongan faktor-faktor dari dalam negeri, berupa faktor sosial, ekonomi, politik dan bencana alam. Migrasi internasional juga disebabkan adanya ketidakseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan penduduk di suatu negara, sehingga aktivitas perekonomian tidak dapat menyerap kelebihan tenaga kerja.

Migrasi internasional dipandang sebagai keputusan yang rasional karena adanya tekanan kondisi eksternal yang dihadapi penduduk. Migrasi tenaga kerja merupakan bagian dari proses migrasi internasional. Migrasi tenaga kerja internasional bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja jangka pendek (*short-terms labor shortages*) di negara tujuan migrasi. Penyebab utama terjadinya migrasi internasional adalah ketidaksamaan tingkat upah yang terjadi secara global. Perpindahan penduduk dari negara pengirim (*sending country*) ke negara penerima tenaga kerja migran (*receiving country*) akan membuat negara

pengirim mendapat keuntungan *remittance*, sedangkan negara penerima akan mendapat keuntungan pasokan tenaga kerja murah (Safrida dalam Listyarni, 2011)

Pengiriman tenaga kerja migran Indonesia (TKI) ke luar negeri secara resmi diprogramkan oleh pemerintah sejak 1975. Program ini merupakan salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh pemerintah Indonesia untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan. Migrasi internasional berhubungan dengan pertumbuhan ekonomi dan transisi demografi dalam suatu negara. Ketika suatu negara mengalami kemunduran ekonomi yang ditandai dengan pertumbuhan ekonomi yang rendah dan pertumbuhan populasinya masih tinggi, aktivitas perekonomian negara tersebut tidak dapat menyerap kelebihan tenaga kerja. Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri merupakan salah satu pemecahan masalah ketenagakerjaan (Tjiptoherijanto, 2000)

#### **2.1.1.4 Teori Pengambilan Keputusan Bermigrasi**

Beberapa pendekatan yang mendasari teori pengambilan keputusan bermigrasi ditingkat individu, yaitu pendekatan ekonomi, pendekatan psikologi serta pendekatan geografi dan demografi. Dari pendekatan mikro ekonomi, teori-teori yang mendukung pengambilan keputusan bermigrasi tenaga kerja antara lain:

##### **1. Teori Pilihan Rasional**

Dalam konsep mikro ekonomi, teori pilihan rasional (*rational expectation*) digunakan sebagai salah satu pendekatan dalam pengambilan keputusan bermigrasi ditingkat individu. Menurut Todaro dalam Listyarni (2011) dorongan utama migrasi adalah pertimbangan ekonomi yang rasional terhadap keuntungan

(*benefit*) dan biaya (*cost*) baik dalam arti finansial maupun psikologis. Ada dua alasan individu melakukan migrasi:

a. Harapan (*expecting*) untuk mendapat pekerjaan di daerah tujuan.

b. Harapan untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi

Individu yang bermigrasi berharap akan mendapat pendapatan yang lebih tinggi di tempat tujuan dibandingkan dengan daerah asal.

## 2. *Economic Human Capital*

Pendekatan lain dari segi mikro ekonomi adalah teori *human capital*. Teori ini berasumsi bahwa perpindahan seorang individu ke tempat lain adalah untuk memperoleh pendapatan yang lebih besar, tindakan ini dianggap sebagai tindakan melakukan investasi sumber daya manusia. Prinsip dasar dalam teori ini menyatakan bahwa investasi sumber daya manusia sama artinya dengan investasi di bidang usaha lain.

Menurut teori ini, seseorang yang memutuskan bermigrasi berarti mengorbankan pendapatan yang seharusnya diterima di daerah asal ( $Y_v$ ), merupakan *oportunity cost* untuk memperoleh sejumlah pendapatan yang jumlahnya lebih besar di tempat tujuan.

## 3. Teori Kebutuhan dan Tekanan

Teori kebutuhan dan stres yang dikemukakan oleh Mantra, Kesto dan Keban (1999) menjelaskan mengenai alasan seseorang melakukan mobilitas. Teori ini menjelaskan mengenai bermacam-macam kebutuhan manusia yang harus dipenuhi, antara lain berupa kebutuhan ekonomi, sosial, budaya dan

psikologis. Semakin besar kebutuhan yang tidak dapat terpenuhi maka semakin besar stres yang dialami seseorang.

Apabila stres yang dialami seseorang sudah berada di atas toleransi maka orang tersebut akan berpindah ke tempat lain yang mempunyai kefaedahan atau manfaat (*place utility*) untuk memenuhi kebutuhannya. Perkembangan teori migrasi ini kemudian dikenal dengan model *stress-threshold* atau model *place utility*.

Menurut Everett S. Lee (1996) dalam teori migrasinya mengemukakan definisi migrasi secara luas sebagai suatu perubahan tempat tinggal penduduk secara permanen tanpa adanya pembatas baik pada jarak perpindahan maupun sifatnya. Sedangkan faktor – faktor yang menyebabkan terjadinya migrasi adalah :

1. Faktor – faktor yang terdapat di daerah asal.
2. Faktor – faktor yang terdapat di daerah tujuan.
3. Rintangan / kendala yang menghambat.
4. Faktor – faktor pribadi

Penyebab migrasi dikategorikan oleh Lee sebagai faktor pendorong (*Push*) dan faktor penarik (*pull*).

Faktor penarik biasanya terdapat pada daerah tujuan yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Adanya rasa superior di tempat yang baru.
2. Kesempatan mendapatkan kesempatan bekerja yang lebih baik.
3. Kesempatan mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.

- Keadaan lingkungan dan kehidupan yang lebih baik seperti iklim, perumahan sekolah dan fasilitas masyarakat lainnya.

Sedangkan faktor pendorong merupakan faktor – faktor yang terdapat didaerah asal yang diantaranya :

- Makin berkurangnya Sumber Daya Alam (SDA)
- Alasan perkawinan atau pekerjaan
- Bencana alam seperti banjir, kebakaran, gempa bumi, kemarau dan lain – lain.

Faktor-faktor tersebut secara skematis dapat dilihat pada Gambar berikut:

**Gambar 2.1**

**Faktor Determinan Mobilitas Penduduk**



Sumber : Ida Bagoes Mantra dalam Listyarni (2011)

Setiap daerah mempunyai faktor-faktor yang menahan seseorang untuk tidak meninggalkan daerahnya atau menarik orang untuk pindah ke daerah tersebut (+), dan ada pula faktor-faktor yang mendorong mereka untuk meninggalkan daerah tersebut (-). Selain itu ada pula faktor-faktor netral yang tidak mempengaruhi penduduk untuk melakukan migrasi (0). Terdapat sejumlah faktor rintangan salah satunya adalah mengenai jarak, walaupun rintangan "jarak"

selalu ada namun tidak selalu menjadi faktor penghalang. Faktor rintangan mempunyai pengaruh yang berbeda-beda pada orang-orang yang akan pindah.

Diantara keempat faktor yang mempengaruhi keputusan bermigrasi, faktor individu merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pengambilan keputusan untuk migrasi. Penilaian positif atau negatif terhadap suatu daerah tergantung kepada individu itu sendiri. Besarnya jumlah pendatang pada suatu daerah dipengaruhi besarnya faktor penarik (*pull factor*) daerah tersebut bagi pendatang. Semakin maju kondisi sosial ekonomi suatu daerah akan menciptakan faktor penarik, seperti perkembangan industri, perdagangan, pendidikan, perumahan, dan transportasi.

Di sisi lain, daerah mempunyai faktor pendorong (*push factor*) yang menyebabkan sejumlah penduduk migrasi ke luar daerahnya. Faktor pendorong itu antara lain kesempatan kerja yang terbatas jumlah dan jenisnya, sarana dan prasarana pendidikan yang kurang memadai, fasilitas perumahan dan kondisi lingkungan yang kurang baik.

### 2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Tjiptoherjanto (1996), tenaga kerja adalah sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa. Dengan kata lain, tenaga kerja adalah bagian penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa bila ada permintaan akan barang dan jasa tersebut. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah dan sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga, walaupun tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Tenaga kerja terdiri dari angkata kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa (BPS, 2008).

### **2.1.2.1 Konsep ketenagakerjaan**

#### **1. Menurut Simanjuntak (1998)**

Menurut Simanjuntak J.P (1998) ekonomi menyangkut kebutuhan – kebutuhan manusia dan sumber – sumber. Keinginan dan kebutuhan manusia yang tidak terbatas, sedangkan sumber – sumber selalu terbatas. Dengan demikian ilmu ekonomi berusaha menerangkan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber – sumber yang terbatas.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan atau melakukan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Penduduk yang sedang mencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun sedang tidak bekerja namun dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Di negara Indonesia, pengertian tenagakerja atau manpower mulai sering dipergunakan. Tenagakerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja,

yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terakhir (1) pencari kerja, (2) bersekolah, (3) mengurus rumah tangga, walaupun tidak bekerja mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu – waktu dapat ikut bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labor force*. (Simanjuntak, J.P, 1998)

$$\text{Tenaga kerja} = \text{Angkatan Kerja} + \text{Bukan Angkatan Kerja}$$

## 2. Angkatan Kerja dan Pasar Kerja

Menurut Simanjuntak, J.P (1998) besarnya penyediaan atau *supply* tenagakerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja atau *employed persons*. Mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur. Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan angkatan kerja atau *labor force*.

$$\text{Penyediaan TK} = \text{Angkatan Kerja} = \text{Supply TK}$$

$$\text{Angkatan Kerja} = \text{Yang Bekerja} + \text{Pengangguran}$$

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau *demand* dalam masyarakat. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah. Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenagakerja dinamakan pasar kerja. Seseorang dalam pasar kerja berarti dia menawarkan jasanya untuk produksi, apakah sedang

bekerja atau mencari pekerjaan. Besarnya penempatan ( jumlah orang yang bekerja atau tingkat *employment* ) dipengaruhi oleh faktor permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah.

### 3. Pekerja dan Penganggur

Tiap negara dapat memberikan pengertian yang berbeda mengenai definisi bekerja dan menganggur, dan definisi itu dapat berubah menurut waktu. Orang yang bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan paling sedikit dua hari dalam seminggu sebelum hari pencacahan dinyatakan sebagai bekerja. Juga tergolong sebagai, mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak bekerja atau bekerja kurang dari dua hari tetapi mereka adalah : (1) pekerja tetap pada kantor pemerintah atau swasta yang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok atau mangkir, (2) petani – petani yang mengusahakan tanah pertanian yang sedang tidak bekerja karena menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawahnya dan (3) orang yang bekerja dalam bidang keahlian seperti dokter, konsultan, tukang cukur, dan lain – lain.

Sebaliknya penganggur adalah orang yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan, secara singkat :

$$\text{Angkatan Kerja} = \text{Pekerja} + \text{Penganggur}$$

Tingkat penganggur adalah perbandingan jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja, dinyatakan dalam persen, jadi :

$$\text{Tkt pengangguran} = \frac{\text{Jumlah penganggur}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100 \%$$

#### **4. Pendekatan Angkatan Kerja dan Penggunaan Tenaga Kerja**

Dari uraian di atas nampak bahwa analisis tenaga kerja melalui pendekatan penggunaan tenaga kerja (*labor utilization approach*) ternyata lebih rumit daripada analisis yang dilakukan melalui pendekatan angkatan kerja (*labor force approach*). Akan tetapi dalam hubungannya dengan penyusunan kebijakan, yang pertama memberikan gambaran tenaga kerja yang lebih realistis dan alternatif yang lebih luas. Pendekatan angkatan kerja hanya membedakan antara bekerja dan menganggur. Padahal di kalangan yang tergolong bekerja masih terdapat masalah besar dalam bentuk setengah penganggur yang kentara maupun yang tidak kentara.

#### **5. Menurut Nasri Bachtiar (2004)**

Menurut Bachtiar (2004) konsep ketenagakerjaan yang lazim digunakan pada statistik ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Penduduk Usia Kerja (UK). Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun keatas yang diakui sebagai batas awal dari usia kerja. Penerapan penduduk usia kerja diatas 15 tahun adalah setelah ILO yang menginstruksikan agar batas awal usia kerja adalah setelah 15 tahun. Sedangkan pada statistik Indonesia semenjak tahun 1971 batas usia kerja adalah bilamana seseorang sudah berumur 10 tahun atau lebih.
2. Angkatan Kerja (AK). Adalah penduduk yang kegiatan utamanya selama seminggu yang lalu bekerja (K), atau sedang mencari pekerjaan (MP). Mencari pekerjaan adalah seseorang yang kegiatan utamanya sedang mencari pekerjaan, atau sementara sedang mencari pekerjaan, atau sementara sedang mencari

pekerjaan dan belum bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu. Jadi Angkatan kerja dapat diformulasikan dengan :

$$AK = K + MP$$

Ket :  $AK$  = Angkatan kerja

$K$  = Bekerja

$MP$  = Sedang mencari pekerjaan

3. Bukan Angkatan Kerja (BAK) adalah mereka yang berusia kerja (15 tahun ke atas ) namun kegiatan utama selama seminggu yang lalu adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Mereka yang tercatat lainnya jumlahnya sedikit, mereka mungkin sebagian besar masuk ke dalam transisi antara sekolah untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau bukan kategori Bukan Angkatan Kerja. Jadi Jumlah Usia Kerja dilihat kedalam persamaan sebagai berikut :

$$UK = AK + BAK$$

Ket :  $UK$  = Usia Kerja

$AK$  = Angkatan Kerja

$BAK$  = Bukan Angkatan Kerja

4. Partisipasi Angkatan Kerja. Angka partisipasi angkatan kerja menunjukkan persentase besarnya jumlah penduduk usia kerja yang memasuki pasar kerja “ *labor market* “. Dalam menganalisis persentase tersebut sering diistilahkan menjadi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Untuk menghitung TPAK dapat digunakan rumusan sebagai berikut :

$$TPAK = AK / UK \times 100 \%$$

5. Tingkat Pengangguran (TP). Tingkat pengangguran menunjukkan persentase besarnya angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan dari seluruh angkatan kerja yang ada. TP sering juga disebut sebagai tingkat pengangguran terbuka (*open unemployment*). Rumus Tingkat Pengangguran adalah sebagai berikut :

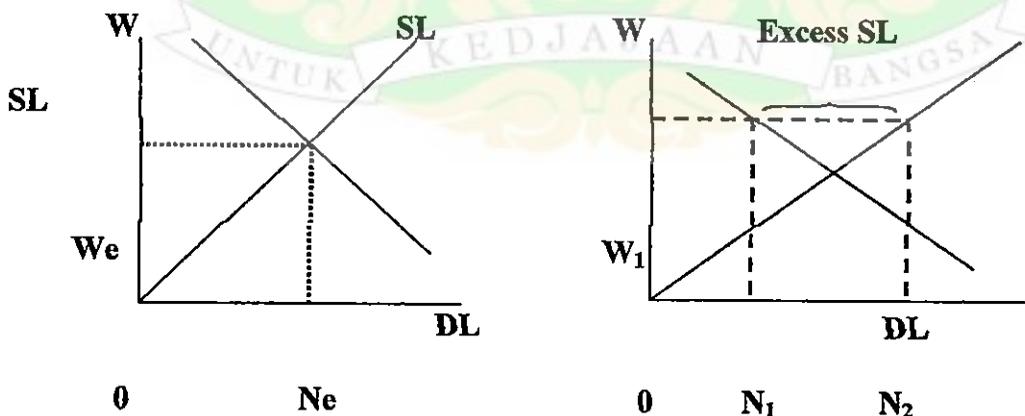
$$TP = MP / AK \times 100 \%$$

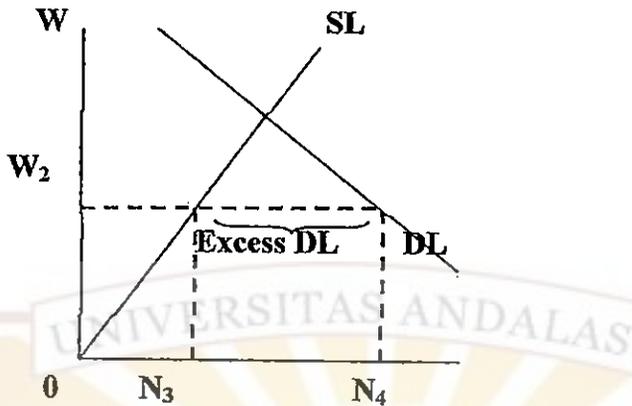
6. Menurut Mulyadi (2003)

Salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand of labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*), pada suatu tingkat upah (Kusumosuwidho, 1981). Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa: (a) lebih besarnya penawaran dibanding permintaan terhadap tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*) dan, (b) lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand for labor*).

Gambar 2.2

Ketidakeimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja





Sumber : Mulyadi (2003)

**Keterangan :**

- SL = Penawaran tenaga kerja
- DL = Permintaan tenaga kerja
- W = Upah riil
- N = Jumlah tenaga kerja

**Penjelasan gambar:**

(1) Jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, yaitu masing - masing sebesar  $N_e$  pada tingkat upah keseimbangan  $W_e$ . Titik keseimbangan dengan demikian adalah titik E. Di sini tidak ada *excess supply of labor* maupun *excess demand for labor*. Pada tingkat upah keseimbangan  $W_e$  maka semua orang yang ingin bekerja telah dapat bekerja. Berarti tidak ada orang yang menganggur. Secara ideal keadaan ini disebut *full employment* pada tingkat upah  $W_e$  tersebut.

(2) Pada gambar kedua terlihat adanya *excess supply of labor*. Pada tingkat upah  $W_1$  penawaran tenaga kerja (SL) lebih besar daripada permintaan

tenaga kerja (DL). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah sebanyak  $N_2$  sedangkan yang diminta hanya  $N_1$ . Dengan demikian ada orang yang menganggur pada tingkat upah  $W_1$  ini sebanyak  $N_1 - N_2$

- (3) Pada gambar ketiga terlihat adanya *excess demand for labor*. Pada tingkat upah  $W_2$  permintaan akan tenaga kerja (DL) lebih besar daripada penawaran tenaga kerja (SL). Jumlah orang yang menawarkan dirinya, untuk bekerja pada tingkat upah  $W_2$  adalah sebanyak  $N_3$  orang, sedangkan yang diminta adalah sebanyak  $N_4$  orang.

Ada dua teori penting perlu dikemukakan dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan. Pertama adalah teori Lewis (1959) yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja di sektor lain.

Teori kedua adalah Teori Fei- Ranis (1961) yang berkaitan dengan negara berkembang yang mempunyai ciri – ciri sebagai berikut: kelebihan buruh, sumber daya alamnya belum dapat diolah, sebagian besar penduduknya bergerak di sektor pertanian, banyak pengangguran, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi.

### **2.1.3. Pengertian Mobilitas Penduduk**

#### **1. Menurut Tiptoherijanto (1996)**

Dalam definisi yang berlaku secara internasional, mobilitas penduduk merupakan gerak keruangan penduduk yang melampaui atau melewati batas administrasi daerah. Batasan ini secara eksplisit tertuang dalam Undang-Undang

No.10/92 mengenai Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera. Mobilitas penduduk dibagi dalam beberapa kategori yaitu :

A. Mobilitas permanen

Ada beberapa karakteristik seseorang dikategorikan sebagai migran yaitu :

1. tempat tinggal pada saat pencacahan berbeda dengan tempat lahir;
2. memenuhi batasan kurun waktu tertentu yaitu 6 bulan atau berniat menetap.

Dengan demikian bilamana seseorang lahir di daerah A dan pada saat pencacahan bertempat tinggal di daerah B namun baru tinggal di daerah tersebut dalam kurun waktu 3 bulan dan tidak berniat menetap di daerah tersebut maka dia tidak dapat dikategorikan sebagai migran. Sebaliknya bilamana seseorang lahir di daerah A dan pada saat pencacahan tinggal di daerah B lebih dari 6 bulan atau mungkin kurang dari 6 bulan namun berniat menetap di propinsi tersebut maka dia dikategorikan sebagai migran.

Dalam analisis lanjutan terhadap mobilitas permanen atau migrasi dikenal beberapa istilah yaitu :

1. Migrasi total yaitu jumlah seluruh kejadian migrasi dalam satu kurun waktu tertentu pada wilayah tertentu;
2. Migrasi neto yaitu selisih antara migrasi masuk dengan migrasi keluar;
3. Migrasi seumur hidup yaitu bila tempat tinggal individu pada saat pencacahan berbeda dengan tempat lahir;

Beberapa istilah atau analisis lanjutan migrasi seperti tercantum di atas bermanfaat tidak saja bagi kepentingan kerangka teoretis mobilitas penduduk

namun juga untuk pengembangan kebijaksanaan pengarahan mobilitas penduduk. Masing - masing ukuran migrasi di atas memiliki karakteristik dan dampak sosial ekonomi yang berbeda satu dengan lainnya.

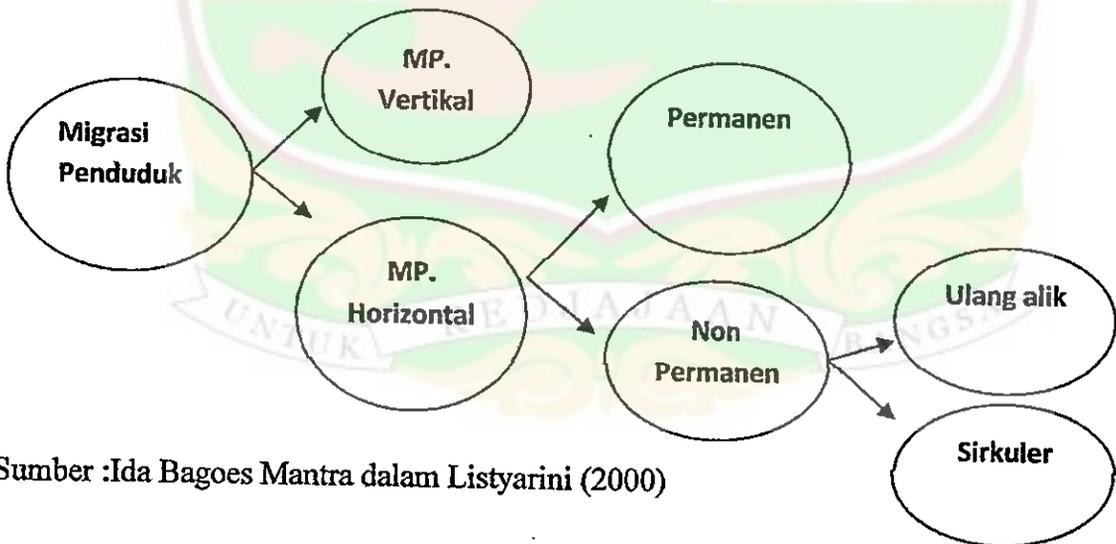
### B. Mobilitas Non Permanen

Mobilitas non permanen terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu :

1. Mobilitas sirkuler yaitu tempat tinggal pada saat pencacahan berbeda dengan tempat tinggal pada saat 6 bulan yang lalu.
2. Mobilitas Ulang Alik yaitu bilamana seseorang melakukan gerak keruangan melewati batasan pada kurun waktu harian misalnya seseorang bertempat tinggal di daerah A dan bekerja di daerah B sehingga setiap hari yang bersangkutan melewati batas administratif daerah tersebut.

Gambar 2.2

### Skema Mobilitas Penduduk



Sumber :Ida Bagoes Mantra dalam Listyarini (2000)

#### 2.1.4 Analisis Permintaan dan Penawaran Tenaga kerja ( Simanjuntak J, 1998)

Tenagakerja atau manpower terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari (1) golongan yang bekerja , dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu - waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labor force*.

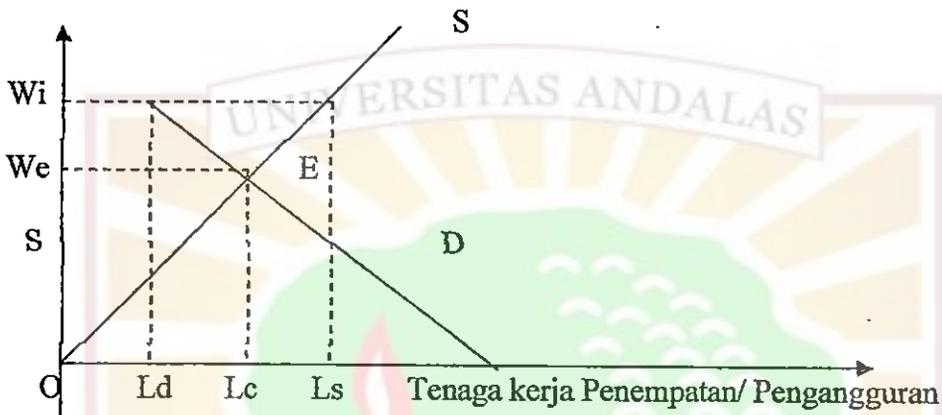
Besarnya penyediaan atau supply tenagakerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja atau *employed persons*. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan. Mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur. Jumlah yang bekerja dan peneari kerja dinamakan angkatan kerja atau *labor force*.

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau demand dalam masyarakat. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah. Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenagakerja dinamakan pasar kerja. Seseorang dalam pasar kerja berarti dia menawarkan jasanya untuk produksi, apakah dia sedang bekerja atau mencari pekerjaan.

Gambar 2.3

Penyediaan dan Permintaan Tenagakerja

Tingkat Upah



Sumber: Simanjuntak J, 1998

Dengan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar kerja, maka teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penyediaan tenagakerja selalu sama dengan permintaan. ( Gambar 2). Keadaan pada saat penyediaan tenaga sama dengan permintaan dinamakan titik ekuilibrium (Titik E). Dalam hal penyediaan tenaga sama dengan permintaan, tidak terjadi pengangguran.

Dalam kenyataan, titik ekuilibrium itu tidak pernah tereapai karena informasi memang tidak pernah sempurna dan hambatan - hambatan institusional selalu ada. Akan dibicarakan lebih lanjut bahwa upah yang berlaku ( $W_i$ ) pada umumnya lebih besar dari pada upah ekuilibrium ( $W_e$ ). Pada tingkat upah  $W_i$ , jumlah penyediaan tenaga adalah  $L_s$  sedang permintaan hanya sebesar  $L_d$ . Selisih antara  $L_s$  dan  $L_d$  merupakan jumlah penganggur.

Besarnya penyediaan tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Diantara mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja atau sedang berusaha mencari pekerjaan. Mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur. Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan angkatan kerja.

$$\text{Penyediaan TK} = \text{AK} = \text{Supply TK}$$

Dimana :

TK = Tenaga Kerja

AK = Yang Bekerja Tambah Penganggur

Permintaan suatu perusahaan atau industri terhadap tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Permintaan konsumen terhadap barang dan jasa disebabkan karena adanya nilai guna. Permintaan perusahaan atau industri terhadap tenaga kerja gunanya untuk membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat, dengan demikian pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang diproduksinya.

Permintaan atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Dengan kata lain pertambahan permintaan terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang di produksinya

Elastisitas permintaan akan tenagakerja didefinisikan sebagai persentase perubahan permintaan akan tenagakerja sehubungan dengan perubahan satu persen pada tingkat upah. Secara umum dapat dituliskan dalam persamaan :

$$e = \Delta N/N : \Delta W/W$$

e = Elastisitas permintaan akan tenagakerja

$\Delta N$  = perubahan jumlah tenaga kerja

N = Jumlah tenaga kerja awal

$\Delta W$  = Besarnya perubahan tingkat upah

W = Tingkat upah yang sedang berlaku

### 2.1.5 Pendekatan Teori Upah dan Sistem Pengupahan ( Simanjuntak J, 1998)

Sistem pengupahan disuatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut negara tersebut dan biasanya dibedakan dalam dua ekstrim. Ekstrim yang pertama didasarkan pada ajaran Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas. Ekstrim yang kedua didasarkan pada teori penambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas.

Menurut Syafruddin (1984) upah sebagaimana lazimnya diartikan sebagai harga dari tenaga kerja, dilihat dari pihak perusahaan upah merupakan biaya yang dikeluarkan untuk gaji buruh atau karyawan. Dilihat dari pengertian ini maka peranan upah sangat besar sekali dalam menentukan jumlah permintaan maupun penawaran tenaga kerja

Upah tenaga kerja dibedakan atas dua jenis, yaitu upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima uang yang diterima pekerja dari

para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga fisik/mental pekeja yang digunakan dalam proses produksi. Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang/jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja.

Untuk itu upah yang digunakan dalam penelitian ini adalah upah rill yang diterima oleh tenaga kerja perbulan. Dalam pencapaian kesejahteraan tenaga kerja, upah memegang peranan yang sangat penting. Pada prinsipnya sistim pengupahan adalah mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya dan mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang.

Studi yang dilakukan *A.W Philips* mengenai hubungan antara kenaikan tingkat upah dan tingkat pengangguran pada para pekerja di Inggris pada tahun 1957–1986. Hasil studi membuktikan adanya hubungan negatif antara kenaikan tingkat upah dan tingkat pengangguran. Sistem penggajian di Indonesia berbeda-beda bagi pekerja, karena pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja.

Disamping itu upah sangat dipengaruhi oleh :

1. Penawaran angkatan tenaga kerja dan juga perbedaan upah.
2. Perbedaan dan jenis pekerjaan.
3. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.
4. Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekrjaan.
5. Ketidaksempurnaan dan mobilitas tenaga kerja.

### 2.1.6 Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumberdaya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Walaupun sistem pendidikan sudah dikenal sejak ribuan tahun yang lalu, namun baru sejak tahun 1940-an orang mulai sadar akan hubungan pendidikan dan latihan dengan peningkatan pertumbuhan ekonomi. Penyelidikan mendukung pendapat bahwa negara-negara dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga mengalami pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat.

Dengan demikian pendidikan dan latihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja atau penghasilan.

Secara khusus pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja migran dimaksudkan untuk (Safriada dalam Listyarni, 2011)

1. Membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon tenaga kerja Indonesia.
2. Memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan resiko kerja diluar negeri.
3. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan dan
4. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon tenaga kerja.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja, pada khususnya bagi tenaga kerja yang akan melakukan migrasi ke luar negeri maka diperlukan program-program peningkatan keterampilan di dalam negeri yang sesuai dengan kebutuhan pasar internasional.

## 2.2 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No.	Peneliti/ Tahun/Lokasi/Judul /Tujuan	Metode Sampling dan Alat Analisis	Variabel Penelitian	Model Penelitian	Hasil Penelitian
1	<p>Susilowati et al. (2001)</p> <p>Analisis Masalah Sosial, Politik dan Ekonomi pada Migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri</p> <p>Lokasi : Dilakukan di Indonesia (negara asal) maupun Malaysia dan Brunei (negara tujuan)</p> <p>Tujuan: Menganalisis masalah sosial, politik dan ekonomi pada migrasi TKI ke luar negeri</p>	<p>Data adalah data primer melalui wawancara pada kuesioner yang telah distandarisasi</p> <p>Teknik sampling dengan <i>multi-stage sampling</i></p> <p>Alat analisisnya adalah model regresi Logit Binary dan Multinomial</p>	<p>- variabel dependen yaitu niat bermigrasi ke luar negeri</p> <p>- variabel independen yaitu sosial-ekonomi, latar belakang struktural, nilai kegunaan tempat</p>	<p>Model: <math>MIGRATE = f(AGE, MARRY_1, OCC_1, EDUC, NODEPL, STAYM; OWNSAWAH, INCM, FERTIL, JOBMANY, FREQBAC \text{ ceterisparibus})</math></p>	<p>TKI yang cenderung berkeinginan untuk menetap di negara tujuan adalah TKI yang sudah lama tinggal di negara tujuan, dan TKI yang sering pergi pulang ke negara asal. Sedangkan mereka yang sudah kawin dan yang berpendapatan tinggi cenderung untuk tidak menetap</p>

Lanjutan Tabel 2.1

<p>2.</p>	<p>Waridin (2002)</p> <p>Jurnal Ekonomi Pembangunan (JEP) Vol.3, No2, Desember 2002: 111-130</p> <p>Beberapa faktor yang mempengaruhi migrasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri</p> <p>Tujuan: Menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi TKI untuk bermigrasi dan bekerja di luar negeri</p>	<p>Data adalah data primer melalui wawancara pada kuesioner yang telah distandarisasi</p> <p>Teknik sampling dengan <i>multi-stage sampling</i>.</p> <p>Alat analisisnya adalah model regresi Logit Binary dan Multinomial untuk mengidentifikasi profil sosial-ekonomi dan inventarisasi terhadap permasalahan calon TKI</p>	<p>- variabel dependen yaitu niat bermigrasi ke luar negeri</p> <p>- variabel independen yaitu sosial-ekonomi, latar belakang struktural</p>	<p>Model:</p> $MIGRATE = f(\text{AGE, MARRY, OCCI, EDUC, NODEPI, STAYM, OWNSAWAH, INCM, JOBMANY, FREQBACK, ceteris paribus})$	<p>Migrasi keluar yang dilakukan oleh seseorang dapat disebabkan oleh faktor-faktor sosial, ekonomi dan politik. Faktor sosial yang mempengaruhi niat TKI untuk melakukan migrasi dan bekerja secara menetap ke luar negeri adalah lama tinggal di negara tujuan.</p>
-----------	---	---	--	---	---



Lanjutan Tabel 2.1

<p>3.</p>	<p>Waridin et al. (2007)  Penelitian Hibah  bersaing  Pengembangan  Model Manajemen  dan Bimbingan yang  Terintegrasi dalam  peningkatan Mutu  dan Kompetensi TKI  pada Pasar Tenaga  Kerja di Luar Negeri</p> <p>Lokasi: Kabupaten  Kendal dan  Kabupaten  Banyumas, Jawa  Tengah  Tujuan: Model  Manajemen dan  Bimbingan yang  terintegrasi bagi  TKI, PJTKI dan  Institusi yang terkait  dalam pengiriman  TKI ke luar negeri</p>	<p>Data adalah  data primer  melalui  wawancara  pada kuesioner  yang telah  distandarisasi</p> <p>Teknik  sampling  dengan <i>multi-  stage sampling</i></p> <p>Alat  analisisnya  adalah model  logit binary  alat analisis  statistika  deskriptif dan  analisis  mendalam</p>	<p>- variabel  dependen  yaitu niat  bermigrasi ke  luar negeri  - variabel  independen  yaitu sosial-  ekonomi,  latar  belakang  struktural</p>	<p>Model:  <i>MIGRATE =</i>  <i>f</i>(AGE,  MARRY,  OCCI, EDUC,  NODEPI,  STAYM  OWNSAWAH,  INCM,  JOBMANY,  FREQBACK,  <i>ceterisparibus</i>)</p>	<p>Dari  beberapa  variabel  ekonomi  yang diduga  berpengaruh  terhadap  minat  seseorang  untuk  melakukan  migrasi  antara lain  adalah  faktor  pendapatan  dan  kemudahan  mencari  pekerjaan.  Migasi  keluar yang  dilakukan  oleh  seseorang  dapat  disebabkan  oleh faktor-  faktor  sosial,  ekonomi  dan politik</p>
-----------	---	---	---	--	--

Lanjutan Tabel 2.1

<p>4.</p>	<p>Ida Bagus Wirawan (2006) Judul: "Analisis keputusan TKI bekerja ke luar negeri studi kasus Kabupaten Malang" Tujuan: mengetahui perbedaan geografi, latarbelakang keputusan, peran jaringan TKI, dampak migrasi</p>	<p>Data adalah data primer Analisisnya menggunakan Model <i>Path Analysis</i>. Teknik sampling dengan <i>random sampling</i></p>	<p>- variabel dependen yaitu niat bermigrasi ke luar negeri - variabel independen yaitu sosial-ekonomi, latar belakang struktural</p>	<p>Model: Peningkatan kesejahteraan = f(pendidikan, luas lahan, pendapatan, dorongan keluarga, pekerjaan, lingkungan, peran jaringan, <i>ceterisparibus</i>)</p>	<p>Ada perbedaan rasionalitas antara TKW yang memilih bermigrasi secara legal dengan TKW yang memilih cara bermigrasi legal ke luar negeri, dapat dibedakan menjadi internal dan eksternal</p>
<p>5.</p>	<p>Purnomo, D. (2005) Judul: <i>Migration Intention Of Circular Migran (Intenal Migration) In Indonesia</i>  Tujuan: Menganalisis faktor yang pengaruhi niat migrasi dalam negeri.</p>	<p>Data adalah data primer melalui wawancara pada kuesioner yang telah distandarisasi  Teknik sampling dengan <i>multi-stage sampling</i> Alat analisisnya adalah model logit binary</p>	<p>- variabel dependen yaitu minat bermigrasi - variabel independen yaitu sosial-ekonomi</p>	<p>Model: Niat=f( umur, status pernikahan, pekerjaan responden, property, pendidikan, pendapatan)</p>	<p>Faktor yang mempengaruhi secara signifikan terhadap keniatan bermigrasi adalah umur, status pekerjaan di daerah asal, pendapatan yang diperoleh.</p>

### 2.3 Hipotesis

Hipotesa ini merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang kebenarannya masih harus diuji kembali. Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Faktor umur diduga berpengaruh positif terhadap minat TKI bekerja ke luar negeri.
2. Faktor status perkawinan diduga berpengaruh negatif terhadap minat TKI bekerja ke luar negeri.
3. Faktor pekerjaan di daerah asal diduga berpengaruh negatif terhadap minat TKI bekerja ke luar negeri.
4. Faktor pendidikan diduga berpengaruh positif terhadap minat TKI bekerja ke luar negeri.
5. Faktor jumlah tanggungan keluarga diduga berpengaruh negatif terhadap minat TKI bekerja ke luar negeri.
6. Faktor pendapatan yang diperoleh responden per bulan di daerah asal diduga berpengaruh negatif terhadap minat TKI bekerja ke luar negeri
7. Faktor jaringan diduga berpengaruh positif terhadap minat migrasi TKI ke luar negeri.
8. Faktor pengalaman diduga berpengaruh positif terhadap minat migrasi TKI ke luar negeri.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Data dan Sumber Data**

Penelitian ini merupakan penelitian eksploratif dimana data yang diperoleh adalah dengan turun langsung kelapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dari berbagai sumber.

##### **3.1.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data yang digunakan berasal dari wawancara mendalam (*indepth interview*) terhadap masyarakat yang menjadi responden. Sehingga dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri.

##### **3.1.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, seperti mengutip dari buku-buku, literatur, bacaan ilmiah, serta jurnal ilmiah baik jurnal nasional maupun internasional. Dalam penelitian ini, data yang digunakan berasal dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang dan Kabupaten Padang Pariaman, Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Padang dan Kabupaten Padang Pariaman dalam kurun waktu 2006 sampai dengan 2010.

### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan sensus. Sensus adalah cara pengumpulan data dimana seluruh elemen populasi diteliti satu per satu (Sugiyono, 2006).

#### **1. Penelitian Lapangan**

Data utama yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan (*field Research*), yang diambil dengan cara melakukan wawancara dengan setiap calon tenaga kerja. Proses pengumpulan data juga dilakukan dengan cara pembagian kuisisioner atau daftar pertanyaan, yaitu beberapa pertanyaan yang disusun sedemikian rupa untuk mengetahui karakteristik dan faktor-faktor yang mempengaruhi minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Kuisisioner akan diisi oleh responden yang terlebih dahulu diberi penjelasan oleh penulis tentang kegunaannya dan cara pengisiannya.

#### **2. Penelitian Pustaka (library research)**

Penelitian kepustakaan adalah pengumpulan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu berupa buku-buku, literatur, maupun bacaan lainnya yang berhubungan dengan pembuatan skripsi ini.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah himpunan seluruh atau semua individu yang sesuai dengan karakteristik penelitian yang dapat memberikan informasi atau data untuk diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah calon tenaga kerja yang akan atau ada dalam dunia kerja.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi, populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit-unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Pengambilan sampel dilakukan secara acak.

### 3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen adalah suatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel dependen. Keberadaan variabel ini dalam penelitian ini merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus dan topik penelitian. Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan atau memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nasir, 1999).

#### 3.4.2 Definisi Operasional

##### 1. Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)

Adalah variabel yang besarnya dipengaruhi oleh variabel lain. Di dalam penelitian ini digunakan minat migrasi sebagai variabel terikat. Minat migrasi menunjukkan minat tenaga kerja untuk bermigrasi sementara ke luar negeri guna bekerja. Skala pengukuran berupa skala dummy; 1=berminat dan 0=tidak berminat.

## 2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Adalah variabel yang besarnya tidak tergantung pada variabel lain.

Sebagai variabel bebas digunakan:

### 1. Umur (X1)

Merupakan lamanya hidup seseorang sejak lahir sampai dengan dilakukannya penelitian yang mana perhitungannya didasarkan pada kalender Masehi yang perhitungannya menurut usia pada ulang tahun terakhir responden. Usia responden diukur dengan skala kontinu (Tahun).

### 2. Status Perkawinan (X2): merupakan status pernikahan responden saat dilakukannya penelitian, diukur dengan skala dummy (1=belum menikah; 0=menikah)

### 3. Pekerjaan di daerah asal (X3): pekerjaan responden sebelumnya di daerah asal, diukur dengan skala dummy (1=pernah bekerja (min 1 tahun) atau 0=belum pernah bekerja).

### 4. Pendidikan (X4): Merupakan jenjang pendidikan formal terakhir yang ditamatkan oleh calon tenaga kerja, berdasarkan ijazah atau STTB terakhir yang dimiliki. Untuk keperluan analisis pendidikan dikelompokkan menjadi lima kategori, yaitu :

- 1) Tamat SD kebawah
- 2) Tamat SLTP
- 3) Tamat SLTA
- 4) Tamat Akademi/Diploma
- 5) Tamat S1 ke atas

5. Jumlah tanggungan (X5): jumlah orang/ anggota keluarga yang menjadi tanggungan di daerah asal, diukur dengan skala kontinyu (jumlah orang).
6. Pendapatan daerah asal per bulan (X6): pendapatan yang diperoleh responden tiap bulan pada saat terakhir bekerja diukur dengan skala kontinyu.
7. Jaringan diluar negeri (X7): keberadaan jaringan di daerah tujuan, di ukur dengan skala dummy (1= ada jaringan, 0= tidak ada jaringan )
8. Pengalaman bekerja di luar negeri, di ukur dengan skala dummy (1= pernah, 0= tidak pernah)

### **3.5 Metode Analisis Data**

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisa deskriptif dengan metode tabulasi silang adalah metode analisis yang paling sederhana, tetapi memiliki daya menerangkan cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara variabel. Dalam analisis tabulasi silang digunakan distribusi persentase pada sel-sel dalam tabel sebagai dasar untuk menyimpulkan hubungan antara variabel yang diteliti. Cara perhitungan persentase amat menentukan keakuratan interpretasi. Jadi dalam perhitungan ini, persentase responden untuk setiap kelompok dibuat sedemikianrupa sehingga memudahkan kita untuk melihat hubungan antara variabel.

#### **3.5.2 Analisis Regresi Logistik**

Pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Logistik Biner (*Binary*

*Logistic Regression*), karena variabel dependennya hanya memiliki 2 kemungkinan [dummy variable (0 dan 1)]. Dalam penelitian ini, maka  $Y = 1$  menyatakan tenaga kerja yang berminat untuk bermigrasi ke luar negeri, sedangkan  $Y = 0$  menyatakan tenaga kerja yang tidak berminat untuk bermigrasi ke luar negeri,

Alasan memilih model tersebut adalah dikarenakan dalam model regresi ini mengandung variabel dependen yang bersifat kualitatif sehingga harus lebih dahulu perlu diformulasikan bentuk model regresi yang akan ditaksir. Disamping itu, model logit mampu meminimalkan atau menghilangkan situasi *heteroscedasticity* dalam *error terms* dan tidak realistisnya nilai-nilai yang diperkirakan akan diperoleh  $Y_i$  sebagai hasil perhitungan regresi. Karena  $Y$  adalah kualitatif maka dalam penelitian ini tidak digunakan model regresi linier sederhana, tetapi digunakan model logit atau regresi logistik.

Menurut Hosmer dan Lemeshow (2000) menjelaskan peluang regresi logistik dengan  $p$  faktor (peubah penjelas) adalah:

$$\pi(x) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p)}$$

Dimana  $\pi(x)$  adalah peluang terjadinya  $Y = 1$  atau dalam penelitian ini adalah probability tenaga kerja yang berminat untuk bermigrasi dan bekerja di luar negeri. Dengan melakukan transformasi logit dari  $\pi(x)$ , diperoleh perolehan persamaan yang lebih sederhana, yaitu:

$$g(x) = \ln \frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)}$$

$$g(x) = \ln \pi(x) - \ln(1 - \pi(x))$$

$$g(x) = \left\{ \ln \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p)} \right\} - \ln \left\{ 1 - \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p)} \right\}$$

$$g(x) = \ln \{ \exp(\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p) \} - \ln \{ 1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p) \} - \ln \left\{ \frac{1}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p)} \right\}$$

$$g(x) = \ln \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p - \ln 1$$

$$g(x) = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p - 0$$

$$g(x) = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p$$

Persamaan tersebut merupakan fungsi linier dalam parameter-parameternya. Persamaan ini dijadikan model pengujian sebagai berikut:

$$G(X) = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p$$

$$G(X) = \ln \left\{ \frac{p}{1-p} \right\} \quad \ln \left\{ \frac{p}{1-p} \right\} \quad \text{Adalah Odds Ratio}$$

Maka dalam penelitian ini akan dipergunakan model yang dituliskan sebagai berikut:

$$\ln \left\{ \frac{p}{(1-p)} \right\} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$\ln \left\{ \frac{p}{(1-p)} \right\} = \beta_0 + \beta_1 \text{PPBH} + \beta_2 \text{Pendapatan} + \beta_3 \text{Pendidikan} + \beta_4 \text{Lokasi} + \varepsilon$$

Keterangan:

P = Tenaga kerja yang berminat untuk bermigrasi dan bekerja di luar negeri.

1-p = Tenaga kerja yang tidak berminat untuk bermigrasi dan bekerja di luar negeri

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel bebas

$\varepsilon$  = Error

Sebelum melakukan proses *multiple logistic regression*, harus dilakukan terlebih dahulu uji korelasi terhadap variabel independennya. Uji tersebut dilakukan dengan uji  $\chi^2$  atau uji korelasi terhadap korelasi Pearson. Bila diantara variabel dependen ada yang mempunyai hubungan atau korelasi yang kuat, maka salah satu dari variabel independennya harus dikeluarkan.

Setelah persamaan model terbentuk, maka langkah selanjutnya adalah menginterpretasikan koefisien-koefisien yang didapat. Dari model yang terbentuk diperoleh hasil yang penting untuk menginterpretasikan model tersebut, yang biasa disebut Odd ratio, yang merupakan perbandingan resiko antara dua kelompok individu dalam karakter yang berbeda.

Odd ratio didefinisikan sebagai  $\{p/(1-p)\}$  dimana  $p$  menyatakan probabilitas sukses (terjadinya peristiwa  $Y = 1$ ), sedangkan  $(1-p)$  menyatakan probabilitas gagal (terjadinya peristiwa  $Y = 0$ ).

Dengan demikian Odd ratio (perbandingan nilai odd atau resiko antara dua kelompok individu) yang dilambangkan  $\Psi$  dituliskan sebagai berikut:

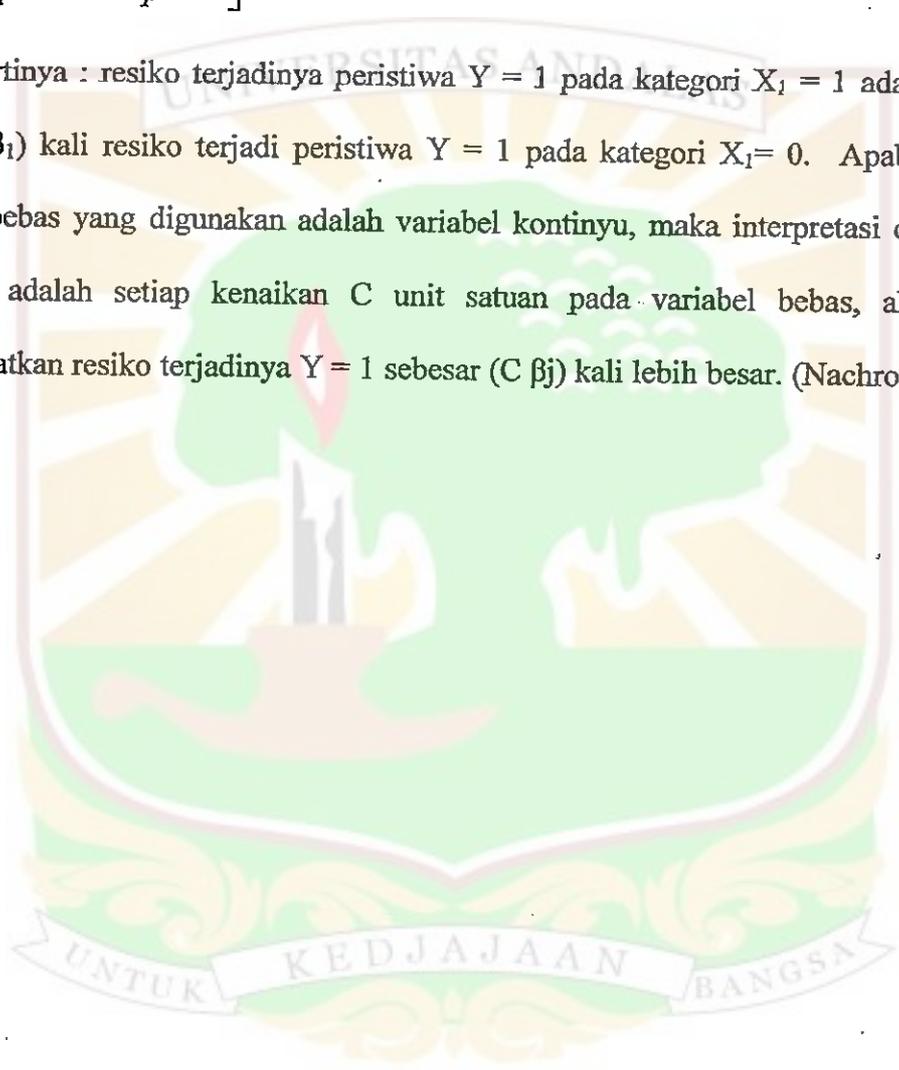
$$\Psi = \left[ \frac{p^{(XA)} / 1 - p^{(XA)}}{p^{(XB)} / 1 - p^{(XB)}} \right]$$

Apabila variabel bebas merupakan variabel kategori dengan dua kategori, katakan 1 dan 0 dengan kategori 0 sebagai refensi maka interpretasi koefisien

pada variabel ini adalah rasio dari nilai odds untuk kategori 1 terhadap nilai odds untuk kategori 0, ditulis sebagai berikut:

$$\Psi = \left[ \frac{p^{(X_j=1)}}{1-p^{(X_j=1)}} / \frac{p^{(X_j=0)}}{1-p^{(X_j=0)}} \right] = \text{Exp}(\beta_j)$$

Artinya : resiko terjadinya peristiwa  $Y = 1$  pada kategori  $X_1 = 1$  adalah sebesar  $(\beta_1)$  kali resiko terjadi peristiwa  $Y = 1$  pada kategori  $X_1 = 0$ . Apabila variabel bebas yang digunakan adalah variabel kontinyu, maka interpretasi dari koefisien adalah setiap kenaikan  $C$  unit satuan pada variabel bebas, akan mengakibatkan resiko terjadinya  $Y = 1$  sebesar  $(C \beta_j)$  kali lebih besar. (Nachrowi, 2002).



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Objek penelitian

##### 4.1.1 Keadaan Geografis Kabupaten Padang Pariaman

Posisi astronomis Kabupaten Padang Pariaman yang terletak antara  $0^{\circ} 11'$  –  $0^{\circ} 49'$  Lintang Selatan dan  $98^{\circ} 36'$  -  $100^{\circ} 28'$  Bujur Timur, tercatat memiliki luas wilayah sekitar  $1.328,79 \text{ Km}^2$ , dengan panjang garis pantai  $60,50 \text{ Km}^2$ . Luas daratan daerah ini setara dengan 3,15 persen dari luas daratan wilayah Provinsi Sumatera Barat. (BPS, 2011).

##### 4.1.2 Luas Penggunaan Lahan

Sampai akhir 2010, Kabupaten Padang Pariaman terdiri dari 17 (tujuh belas) kecamatan. Kecamatan 2 x 11 Kayu Tanam tercatat memiliki wilayah paling luas, yakni  $228,70 \text{ Km}^2$ , sedangkan Kecamatan Sintuk Toboh Gadang memiliki luas terkecil yakni  $25,56 \text{ Km}^2$ . (BPS, 2011).

Rata – rata curah hujan secara keseluruhan untuk Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2010 sebesar 427,7 mm, dengan rata – rata hari hujan sebanyak 22 hari per bulan. Temperatur rata – rata untuk Kabupaten Padang Pariaman adalah 25,7 derajat celcius dengan kelembapan relatif 86 persen. (BPS, 2011).

##### 4.1.3 Pemerintahan

Sampai akhir tahun 2010 Kabupaten Padang Pariaman memiliki 17 Kecamatan, 46 nagari dan 366 korong. Kecamatan yang paling banyak memiliki

nagari adalah kecamatan Nan Sabaris yang mempunyai 5 (lima) nagari, sedangkan kecamatan yang paling sedikit memiliki nagari adalah kecamatan Lubuk Alungdan kecamatan IV Koto Aur Malintang yang hanya memiliki 1 (satu) nagari.

Hingga akhir tahun 2010 Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman memiliki 8.159 orang pegawai dengan rincian 2.706 orang pegawai Golongan IV, 3.675 orang pegawai golongan III, 1.703 orang pegawai golongan II, dan 125 orang pegawai golongan I. (BPS, 2011).

#### **4.1.4 Penduduk dan Angkatan Kerja**

Jumlah penduduk Kabupaten Padang Pariaman tahun 2010 tercatat sebanyak 393.571 jiwa, yang terdiri dari 193.472 jiwa laki – laki dan 200.099 jiwa perempuan. Sedangkan tahun sebelumnya (2009) tercatat sebanyak 392.942 jiwa ( 184.714 laki – laki dan 204.277 perempuan). Tingkat kepadatan penduduk pada tahun 2010 ini terhitung sebanyak 296 / Km<sup>2</sup>. Jumlah penduduk terbanyak berada di Kecamatan Batang Anai yakni 44.459 jiwa, sedangkan jumlah penduduk terendah berada di kecamatan Batang Sago yakni 8.010 jiwa. (BPS, 2011).

Sedangkan jumlah orang yang bekerja sebanyak 134.719 orang dengan rician 90.040 laki – laki dan 44.679 perempuan. Dilihat dari tingkat pendidikan pekerja di Kabupaten Padang Pariaman terbanyak pada tingkat tidak/ belum tamat SD sebanyak 19.752 orang, selanjutnya 48.002 orang pada tingkat pendidikan SD dan sebanyak 10.341 orang berpendidikan diatas sekolah menengah atas (Diploma/ Universitas). (BPS, 2011).

TABEL 4.1

## BANYAKNYA PENDUDUK MENURUT KELOMPOK USIA

## DI KABUPATEN PD. PARIAMAN TAHUN 2010

Kelompok Usia	Banyaknya Penduduk		
	Laki - Laki	Perempuan	Total
0-4	20.391	19.165	39.556
5-9	23.148	21.195	44.343
10-14	25.029	23.158	48.167
15-19	18.549	17.954	36.503
20-24	12.136	12.232	24.368
25-29	12.541	12.719	25.260
30-34	12.392	12.766	25.158
35-39	12.173	12.870	25.043
40-44	11.518	11.835	23.353
45-49	10.093	11.467	21.560
50-54	9.814	11.046	20.860
55-59	7.954	8.738	16.692
60-64	5.838	6.585	12.423
65+	11.896	18.389	30.285
<b>Total 2010</b>	<b>193.472</b>	<b>200.099</b>	<b>393.571</b>
2009	188.714	204.227	392.941
2008	187.390	202.836	390.226
2007	186.053	201.394	387.452
2006	184.124	197.668	381.792

Sumber : ( BPS Kabuapten Padang Pariaman , 2011)

Dalam kurun waktu 5 tahun (2006-2010) dapat dilihat lihat tabel 4.1, kepadatan penduduk dari tahun ke tahun cenderung naik seiring dengan kenaikan jumlah penduduk. Di sisi lain, penyebaran penduduk di masing-masing

Kecamatan belum merata. Di Kecamatan Batang Anai tercatat sebagai wilayah dengan penduduk terpadat, sedangkan di wilayah Kecamatan Padang Sago dan Batang Gasan kepadatannya paling rendah (BPS, 2011). Banyaknya penduduk Kabupaten Padang Pariaman per Kecamatan tahun 2010 dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

**TABEL 4.2**  
**JUMLAH PENDUDUK MENURUT JENIS KELAMIN PER**  
**KECAMATAN DI KABUPATEN PD. PARIAMAN**  
**TAHUN 2010**

No.	Kecamatan	Laki – Laki	Perempuan	Total
1	Batang Anai	22.417	22.042	44.459
2	Lubuk Alung	21.604	21.416	43.020
3	Sintuk Toboh Gadang	8.880	9.006	17.886
4	Ulakan Tapakis	9.056	9.924	18.980
5	Nan Sabaris	12.994	13.928	26.922
6	2x11 enam linkung	8.995	9.257	18.252
7	Enam Linkung	9.432	9.597	19.029
8	2x11 Kayu Tanam	12.721	13.003	25.724
9	VII Koto Sungai Sariaik	16.165	17.557	33.742
10	Patamuan	7.767	7.982	15.749
11	Padang Sago	3.809	4.201	8.010
12	V Koto Kampung Dalam	11.279	11.381	22.579
13	V koto Timur	6.939	7.312	14.251
14	Sungai Limau	13.676	14.113	27.789
15	Batang Gasan	5.154	5.380	10.534
16	Sungai Geringging	13.011	14.006	27.017
17	IV Koto Aur Malintang	9.573	10.037	19.610
	<b>Jumlah 2010</b>	<b>193.472</b>	<b>200.099</b>	<b>393.571</b>

	<b>2009</b>	<b>188.714</b>	<b>204.227</b>	<b>392.941</b>
	<b>2008</b>	<b>187.390</b>	<b>202.836</b>	<b>390.226</b>
	<b>2007</b>	<b>186.058</b>	<b>201.394</b>	<b>387.452</b>
	<b>2006</b>	<b>184.124</b>	<b>197.668</b>	<b>381.792</b>

Sumber : ( BPS Kabuapten Padang Pariaman , 2011)

Dari Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat komposisi penduduk pada tahun 2010 pada 17 Kecamatan yang ada di Kabupaten Padang Pariaman, jumlah penduduk perempuan lebih besar dari jumlah penduduk laki-laki. Jumlah penduduk laki-laki dan perempuan tertinggi terdapat di 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Batang Anai dan Kecamatan Lubuk Alung. Sehingga kepadatan penduduk tertinggi juga terdapat di 2 Kecamatan tersebut.

**TABEL 4.3**  
**BANYAKNYA PENDUDUK YANG BEKERJA**  
**MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN YANG DITAMATKAN**  
**TAHUN 2010 (DALAM JIWA)**

<b>Pendidikan Yang Ditatamatkan</b>	<b>Terdaftar Tahun 2010</b>		
	<b>Laki – Laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Jumlah</b>
Tidak Tamat SD	11.941	7.814	19.752
SD	33.338	14.754	48.092
SLTP/ MTs	19.672	7.196	26.868
SMU/ MA	18.629	8.093	26.722
SM Kejuruan	2.305	639	2.044
Diploma	1.577	3.218	4.795
Universitas	2.578	2.968	5.546
<b>Jumlah 2010</b>	<b>90.040</b>	<b>44.679</b>	<b>134.719</b>
<b>2009</b>	<b>92.848</b>	<b>61.826</b>	<b>154.674</b>

2008	91.246	63.041	154.287
2007	83.836	58.386	142.222
2006	85.044	52.143	137.187

Sumber : ( BPS Kabuapten Padang Pariaman , 2011)

Dari Tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa perbandingan banyaknya penduduk yang bekerja di Kabupaten Padang Pariaman antara laki – laki dan perempuan lebih didominasi oleh laki – laki. Sementara itu pada tahun 2010 terjadi penurunan banyaknya penduduk yang bekerja di Kabupaten Padang Pariaman yang semula berjumlah 154.674 jiwa menjadi 134.719 jiwa. Namun secara umum dari tahun ke tahun jumlah penduduk yang telah bekerja terus mengalami kenaikan kecuali di tahun 2010 saja.

**TABEL 4.4**

**BANYAKNYA PENCARI KERJA MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN  
DI KABUPATEN PD. PARIAMAN TAHUN 2010**

Pendidikan Yang ditamatkan	Terdaftar Tahun 2010		
	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
SD/ SLTP	12	27	39
SLTA	567	567	1.134
Akademi/ Universitas	227	567	884
<b>Jumlah</b>			
<b>2010</b>	806	1.251	2.057
<b>2009</b>	442	667	1.109
<b>2008</b>	399	543	942
<b>2007</b>	373	436	771
<b>2006</b>	340	398	738

Sumber : Padang Pariaman Dalam Angka,2011

MILIK  
UPT PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS ANDALAS

Dari Tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa banyaknya pencari kerja yang telah terdaftar dengan tingkat pendidikan yang telah ditamatkan di Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2010 sudah cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah para pencari kerja yang tamatan SLTA lebih besar dari pada tamatan lainnya.

Dari table diatas juga dapat dilihat dari tahun ke tahun jumlah para pencari kerja yang terdaftar terus meningkat. Di lihat tahun 2006 sampai dengan tahun 2010 jumlah para pencari kerja adalah (2006 jumlah 738 jiwa, 2007 jumlah 771 jiwa, tahun 2008 jumlah 942 jiwa, tahun 2009 jumlah 1.109 jiwa, sedangkan tahun 2010 berjumlah 2.057 jiwa). Dari perkembangan diatas dapat dilihat jumlah para pencari kerja wanita lebih banyak daripada jumlah para pencari kerja laki – laki.

## 2.Keadaan Ekonomi

**Tabel 4.5**

**Penduduk Menurut 15 tahun Keatas Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Di Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2010**

Lapangan Usaha	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
Pertanian	37.328	14.495	51.823
Pertambangan	1.419	71	1.490
Industri Pengolahan	6.155	4.994	11.149
Listrik dan Air bersih	442	36	478
Bangunan	8.596	82	8.678
Perdagangan	14.178	14.989	29.167
Pengangkutan	9.720	175	9.895
Keuangan, Persewaan	229	134	363

Jasa – jasa	11.973	9.703	21.676
<b>Jumlah 2010</b>	90.040	44.679	134.719
<b>2009</b>	92.848	61.826	154.674
<b>2008</b>	91.246	63.041	154.287
<b>2007</b>	83.836	58.386	154.287
<b>2006</b>	85.044	52.143	142.222

Sumber : ( BPS Kabuapten Padang Pariaman , 2011)

Dari table 4.5 diatas dapat dilihat bahwa terdapat berbagai macam lapangan usaha di Kabupaten Padang Pariaman. Diantaranya sektor pertanian, pertambangan, industry pengolahan, listrik dan air bersih, bangunan, perdagangan, pengangkutan, keuangan, dan jasa – jasa lainnya. Dari data diatas dapat disimpulkan jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor pertanian, pertambangan, industri pengolahan, listrik dan air bersih, bangunan, pengangkutan, keuangan, dan jasa – jasa di dominasi oleh pekerja berjenis kelamin laki – laki. Sedangkan pada sector perdagangan lebih di dominasi oleh kaum perempuan yaitu sejumlah 14.989 jiwa dibandingkan dengan laki – laki yang hanya berjumlah 14.178 jiwa.

Dengan kecendrungan semakin banyaknya para pencari kerja di setiap tahunnya di iringi dengan meningkatnya laju pertumbuhan penduduk tiap tahunnya sementara lapangan pekerjaan yang tersedia di daerah sangat tidak sebanding untuk itu perlu di adakanya berbagai program oleh pemerintah untuk mengurangi pengangguran salah satu caranya dengan mengirim tenaga kerja tadi ke luar negeri.

## 4.2 Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja di Sumatera Barat

Indonesia adalah salah satu sumber tenaga kerja yang terbesar di dunia. Di negara ini, kehidupan sebagai petani sawah dirasakan tidak lagi menjanjikan bagi masyarakatnya. Untuk bekerja di sektor lain pun sudah susah untuk diperoleh. Oleh karena itu, wajar kiranya sebagian penduduk Indonesia mencoba peruntungan mereka di luar negeri. Dalam usaha untuk memperoleh peluang kerja di luar negeri atau menjadi TKI dilalui oleh masyarakat dengan berbagai cara. Ada calon TKI yang mencari melalui cara dengan perantara yang tidak resmi yang secara luas dikenal dengan istilah calo. Gaji yang tinggi dan godaan yang menggiurkan sering memicu orang untuk mencari cara yang paling mudah supaya dapat pergi ke luar negeri.

Akan tetapi, banyak beberapa pencari kerja menggunakan saluran khusus yang disediakan pemerintah, yaitu melalui agen rekrutmen yang secara resmi ditunjuk oleh pemerintah yang disebut dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). PJTKI adalah institusi swasta yang diberi monopoli oleh Pemerintah Indonesia untuk merekrut dan memroses pengiriman tenaga kerja Indonesia ke negara-negara lain, dan menjamin penempatan tenaga kerja (Darwin, dkk., 2005).

Bagi pemerintah Indonesia, arus TKI ke luar negeri adalah salah satu cara untuk mengatasi masalah pengangguran serta memberikan kontribusi bagi pemasukan devisa negara. Akan tetapi, sejauh dapat diamati, dalam proses perekrutan dan proses penempatan TKI selalu menjadi pihak yang dirugikan. Belum lagi banyak masalah yang berkaitan dengan biaya yang harus ditanggung

oleh calon TKI sebelum pergi ke luar negeri. Di samping itu, kepastian hukum untuk menjamin keselamatan para TKI juga belum menjadi prioritas para TKI.

Rendahnya penyerapan tenaga kerja didalam negeri mendorong pencari kerja memanfaatkan kesempatan kerja ke luar negeri (Darwis, 2004). Bekerja keluar negeri merupakan usaha untuk mengatasi problem tenaga kerja yang ada pada suatu daerah/negara (Bachtiar, 2004). Problem atau permasalahan pokok tersebut adalah adanya keterbatasan kesempatan kerja didalam negeri dan tingkat upah yang jauh berbeda dengan di luar negeri akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja keluar negeri.

Pada table di bawah ini di gambarkan seberapa besar jumlah tenaga kerja asal Sumatera Barat yang bekerja di beberapa negara tujuan migrasi utama.

**TABEL 4.6**  
**PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA ASAL SUMATERA**  
**BARAT**  
**KE LUAR NEGERI BERDASARKAN NEGARA TUJUAN**  
**TAHUN 2006 – 2010**

Tahun	Malaysia			Brunei			Yaman			Korea		
	L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P
2006	134	2.990	3.124	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2007	244	2.826	3.070	4	1	5	0	0	0	0	0	0
2008	272	1.817	2.089	0	0	0	20	0	20	14	0	14
2009	97	1.156	1.253	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2010	143	1.867	2.010	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	890	10.656	11.546	4	1	5	20	0	20	14	0	14

Sumber : Data Dinaskertrans Sumatera Barat, 2011

Malaysia pada saat sekarang ini masih menjadi tujuan utama migrasi tenaga kerja Indonesia asal Sumatera Barat. Ini terlihat pada Tabel. 4.6 diatas yang umumnya tenaga kerja memilih untuk bekerja dinegara tersebut. Namun negara – negara seperti Brunei, Yaman dan Korea juga menjadi tujuan migrasi tenaga kerja tetapi tidak sebanyak ke negara Malaysia. Ini mungkin dikarenakan jarak yang tidak terlalu jauh dan keadaan geografis dan budaya yang relatif sama antara kedua negara.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja didominasi oleh tenaga kerja perempuan yang menunjukkan permintaan Tenaga Kerja Wanita (TKW) memiliki *demand* yang cukup besar di luar negeri. Pada Tabel 4.7 dibawah ini digambarkan perbandingan antara tenaga kerja laki – laki dan perempuan yang bekerja keluar negeri tiap tahunnya.

**TABEL 4.7**

**REKAPITULASI TKI ANGKATAN KERJA ANTAR NEGARA (AKAN)  
MENURUT JENIS KELAMIN DI PROVINSI SUMATERA BARAT**

**TAHUN 2006- 2010**

<b>Tahun</b>	<b>Laki - Laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Jumlah</b>
<b>2006</b>	134	2.990	3.124
<b>2007</b>	248	2.827	3.075
<b>2008</b>	306	1.817	2.123
<b>2009</b>	97	1.156	1.253
<b>2010</b>	143	1.867	2.010

Sumber : Dinakertrans Sumatera Barat, 2011

Padang Pariaman juga di dominasi oleh kaum perempuan. Pada tahun 2006 tenaga kerja berjenis kelamin laki – laki berjumlah 2 orang, sedangkan tenaga kerja berjenis kelamin perempuan berjumlah 26 orang. Pada tahun 2007 tenaga kerja laki – laki berjumlah 2 orang sedangkan tenaga kerja berjenis kelamin perempuan meningkat jadi 31 orang. Pada tahun selanjutnya tenaga kerja laki – laki berjumlah 3 orang, ini sangat berbeda jauh dengan tenaga kerja wanita yang berjumlah 38 orang.

Pada tahun 2009 dan 2010 jumlah tenaga kerja laki – laki masing – masing hanya 5 dan 8 orang, sedangkan jumlah tenaga kerja wanita masing – masingnya berjumlah 56 dan 131 orang. Pada tahun 2009 dan 2010 jumlah tenaga kerja wanita Indonesia meningkat drastic dari tahun sebelumnya.

Jika dilihat dari perbandingannya dari tahun 2006 sampai dengan 2010 maka jumlah tenaga kerja berjenis kelamin laki – laki dan perempuan 282 orang maka perbandingan antara tenaga kerja laki – laki dan perempuan adalah 6,62 % dan 93,38 % atau 1 : 14,1 orang. Data ini menunjukkan bahwa di Indonesia khususnya di Kabupaten Padang Pariaman tenaga kerja yang berminat dan telah bekerja di luar negeri di dominasi oleh kaum perempuan.

**Tabel 4.8**

**Jumah Penempatan TKI Menurut Daerah Asal Dalam Propinsi Sumatera Barat Tahun 2011**

NO	KAB/KOTA	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		L	P	
1	Kab. Pessel	-	14	14
2	Kab. Solok	-	5	5
3	Kab. Tanah Datar	-	5	5

4	Kab. Padang Pariaman	-	29	29
5	Kab. Agam	-	9	9
6	Kab.Lima Puluh Kota	-	2	2
7	Kab.Pasaman Barat	-	6	6
8	Kota Padang	-	29	29
9	Kota Payakumbuh	-	1	1
10	Kota Pariaman	-	10	10
	Jumlah	-	110	110

Sumber : Dinaskertrans Sumatera Barat, 2011

Pada tabel 4.8 diatas dapat di lihat gambaran perbedaan jumlah penempatan TKI di Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat. Pada tabel dapat dilihat Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat yang paling banyak mengirim tenaga kerjanya ke luar negeri adalah Kabupaten/ Kota yang berasal dari Kabupaten Padang Pariaman. Pada tabel dapat dilihat jumlah tenaga kerja yang telah di kirim pada daerah tersebut mencapai 29 orang. Di susul oleh kota Padang yang berjumlah sama dengan kabupaten Padang Pariaman yaitu 29 orang tenaga kerja.

Pada tabel diatas juga dapat dilihat tenaga kerja yang bekerja di luar negeri berjenis kelamin perempuan. Hal ini menandakan tenaga kerja yang berangkat ke luar negeri tadi di dominasi oleh kaum perempuan dan tidak satu pun ada tenaga kerja yang berjenis kelamin laki – laki.

Hal ini terjadi disebabkan karena tuntutan ekonomi keluarga yang tidak sanggup untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Selain itu biaya pendidikan yang mahal mengakibatkan sebagian dari mereka putus sekolah dan hanya bisa menamatkan pendidikanya sampai ke jenjang sekolah menengah saja. Oleh karena

itu mereka berniat untuk bekerja ke luar negeri seperti yang terjadi pada saat sekarang ini.

**Tabel 4.9**  
**Data TKI Asal Sumatera Barat di Luar Negeri (Malaysia) di lihat**  
**dari Workers Remittance (WR) yang Dihasilkan**

Jenis Pekerjaan	%	Nominal	Penggunaan	Penghasilan	Jalur Remiten yang digunakan	%
Perkebunan	44%	Rp 600.000	Biaya hidup di Malaysia	900 RM	Bank	30%
Pembantu Rumah Tangga	17%	Rp 625.000	Ditabung	300 RM	Keluarga	35%
Pabrik	12%	Rp 540.000	Dikirim ke Daerah Asal	1200 RM	Teman	18%
Lain - lain	27%				Jasa Penitipan	9%

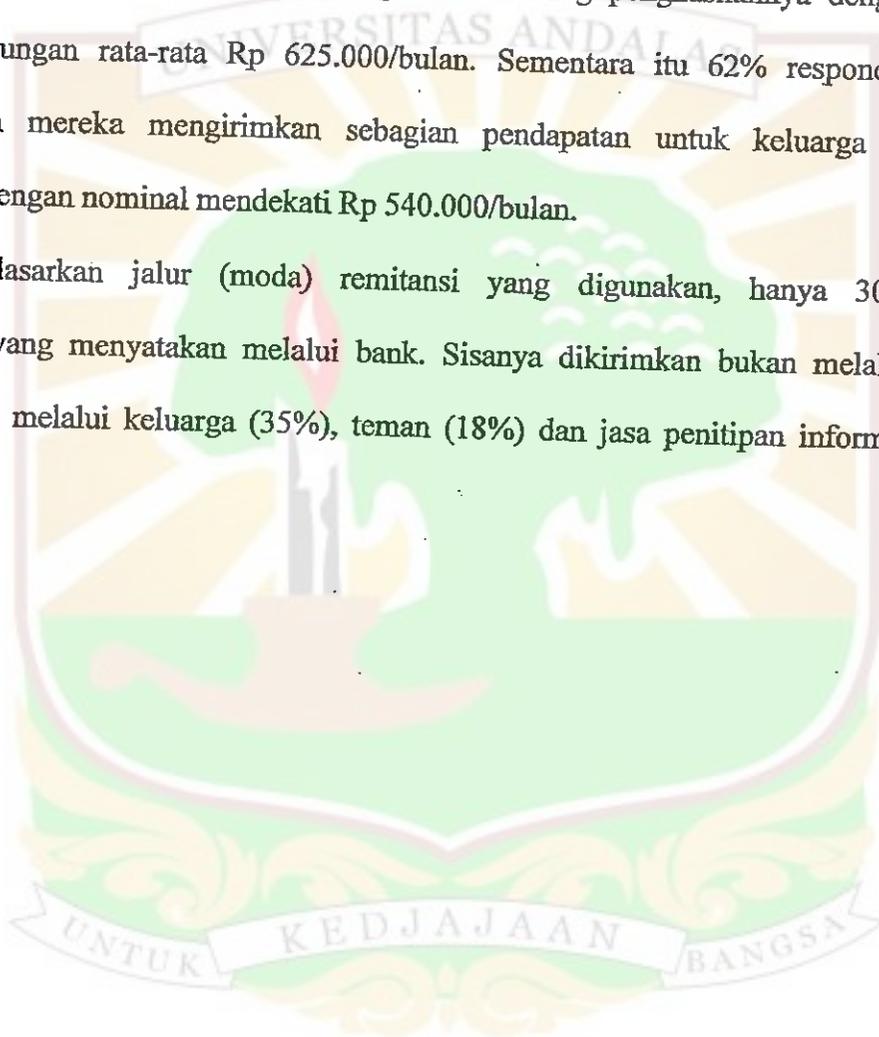
Sumber : Dinaskertrans Sumatera Barat, 2011

Menurut jenis pekerjaan, 44% responden merupakan pekerja perkebunan, 17% sebagai pembantu rumah tangga, 12% pekerja pabrik. Sisanya beragam, mulai dari bekerja sebagai pengasuh anak, sopir, buruh konstruksi, penjaga toko/rumah makan hingga tukang masak.

Dari segi penghasilan, gaji yang diterima setiap bulannya bervariasi mulai dari RM 200 (Rp 560.000) hingga RM 1200 (Rp3.360.000), dengan rata-rata sebesar Rp 1.400.000. Sebagian besar responden (67%) menyimpan sendiri gaji yang diterimanya dan hanya 7% responden yang menyimpan di bank. Selebihnya, 8% responden menitipkan kepada majikan dan 18% tidak jelas.

Dilihat dari penggunaannya, sebagian pendapatan TKI tersebut dialokasikan untuk biaya hidup di Malaysia yang rata-rata Rp 600.000/bulan. Kemudian sisanya ditabung sendiri oleh TKI atau dikirimkan ke Indonesia. Sebagian besar responden (60%) mengaku menabung penghasilannya dengan jumlah tabungan rata-rata Rp 625.000/bulan. Sementara itu 62% responden mengatakan mereka mengirimkan sebagian pendapatan untuk keluarga di Indonesia dengan nominal mendekati Rp 540.000/bulan.

Berdasarkan jalur (moda) remitansi yang digunakan, hanya 30% responden yang menyatakan melalui bank. Sisanya dikirimkan bukan melalui bank, yaitu: melalui keluarga (35%), teman (18%) dan jasa penitipan informal (9%).



## BAB V

### PENEMUAN EMPIRIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai hasil temuan dari penelitian yang terkait dengan perumusan masalah yang telah diberikan. Analisa pembahasan akan dimulai dengan menjelaskan karakteristik demografi dan sosial ekonomi tenaga kerja serta memberikan analisis regresi yang ditemukan.

#### 5.1 Karakteristik Sosial Ekonomi dan Demografi Tenaga Kerja

Dari hasil penelitian terhadap calon tenaga kerja yang tersebar diberbagai wilayah di Kabupaten Padang Pariaman adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1  
Daerah Asal Tenaga Kerja Responden

No.	Asal Kecamatan	Jumlah Responden
1	Batang Anai	18
2	Lubuk Alung	16
3	Sintuk Toboh Gadang	3
4	Ulakan Tapakis	5
5	Nan Sabaris	7
6	2x11 enam linkung	4
7	Enam Linkung	5
8	2x11 Kayu Tanam	10
9	VII Koto Sungai Sariak	9
10	Patamuan	5
11	Padang Sago	0
12	V Koto Kampung Dalam	6
13	V koto Timur	1
14	Sungai Limau	5

15	Batang Gasan	0
16	Sungai Geringging	4
17	IV Koto Aur Malintang	2
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Yang Diloah, 2011

UNIVERSITAS ANDALAS

Tabel 5.2

Latar Belakang Sosial Ekonomi Demografi Responden

No.	Deskripsi	Calon Tenaga Kerja (n = 100)	Persentase
	<b>Jenis Kelamin</b>		
	* Laki – Laki	29	29%
	* Perempuan	71	71%
	<b>Umur Responden</b>		
1	* 17 Sampai 19 Tahun	34	34%
	* 20 Sampai 29 Tahun	52	52%
	* 30 Sampai 45 Tahun	14	14%
	* Lebih Dari 45 Tahun	0	
	<b>Status Perkawinan</b>		
2	* Belum Kawin/ Cerai	71	71%
	* Kawin	29	29%
	<b>Pekerjaan Didaerah Asal</b>		
3	* Belum Pernah Bekerja	63	63%
	* Pernah Bekerja	37	37%
	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
4	* SD	0	
	* SLTP	0	
	* SLTA	88	88%
	* Diploma	3	3%

	* Sarjana	9	9%
	<b>Jumlah Tanggungan</b>		
5	* Kurang Dari 2 Orang	9	9%
	* 2 Sampai 4 Orang	58	58%
	* Lebih Dari 4 orang	33	33%
	<b>Pendapatan di Daerah Asal</b>		
6	* Tidak Memiliki Pendapatan	63	63%
	* Kurang Dari Rp 500.000,-	2	2%
	* Rp 500.000 sampai dengan Rp 1000.000	26	26%
	* Lebih Dari Rp 1.000.000	9	9%
	<b>Jaringan</b>		
7	* Tidak Memiliki Jaringan	59	59%
	* Ada Jaringan di Luar Negeri	41	41%
	<b>Pengalaman Bekerja di Luar Negeri</b>		
8	* Pernah Bekerja	75	75%
	* Belum Pernah Bekerja di Luar Negeri	25	25%
	<b>Minat Migrasi</b>		
	* Berminat	76	76%
	* Tidak Berminat	24	24%

Sumber : Data Primer Yang Diloah, 2011

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin dari calon tenaga kerja didominasi oleh kaum wanita yakni sebesar 71 orang. Sedangkan 29 orang lainnya adalah berjenis kelamin laki – laki. Keterangan ini merupakan data yang di dapat pada hasil survei lapangan angkatan kerja di Kabupaten Padang Pariaman yang di

pilih secara acak yang menggambarkan sebahagian besar tenaga kerja yang ingin bekerja keluar negeri berjenis kelamin perempuan.

Hal ini juga sependapat dalam teori Ravenstein dalam Wirawan (2006 ) yang berisi tujuh hukum migrasi, dan satu di antaranya menyatakan bahwa para wanita cenderung bermigrasi jarak pendek, sedangkan laki-laki cenderung bermigrasi jarak jauh dan semakin banyak wanita di pedesaan yang teremansipasi dan kemudian keluar dari tradisi yang selama ini membatasinya dalam pengambilan keputusan penting keluarga. Kenyataan ini dapat dilihat dari kecenderungan wanita desa yang mulai meninggalkan peran – peran domestiknya dengan cara bermigrasi ke kota – kota besar termasuk bekerja di luar negeri.

Penelitian yang di lakukan oleh Febriani (2008), menyatakan tenaga kerja asal Sumatera Barat yang berminat bekerja keluar negeri didominasi oleh tenaga kerja wanita. Dari 120 responden, 83,3 persen tenaga kerja keluar negeri adalah wanita, sedangkan laki-laki sekitar 16,7 persen. Begitu juga untuk pengiriman tenaga kerja lima tahun terakhir (2003-2007) dimana wanita lebih dominan dalam pengiriman tenaga kerja tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2008), menyatakan bahwa jenis kelamin dari calon tenaga kerja juga didominasi oleh kaum wanita yakni sebesar 56 persen. Hal ini didorong oleh keinginan mereka beremansipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga daripada mereka hanya menjadi ibu rumah tangga.

### 5.1.1 Umur Responden

Faktor umur tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri di kelompokkan dalam beberapa kelompok umur berikut.

**Tabel 5.3**

**Distribusi Responden Menurut Umur**

Umur Responden	Jumlah
17 Sampai 19 Tahun	34
20 Sampai 29 Tahun	52
30 Sampai 45 Tahun	14
Lebih Dari 45 Tahun	0
Total	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Dari 100 jumlah responden jika dilihat dari umurnya, sebanyak 52 orang calon tenaga kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia antara 20 sampai 29 tahun ( Lihat Tabel 5.3 ). Hal seperti ini terjadi mengingat usia pada rentang tersebut merupakan usia yang produktif untuk bekerja. Namun pada umur 17 sampai 19 tahun juga terdapat cukup banyak responden yaitu sebanyak 34 orang, ini dikarenakan umumnya tenaga kerja tamatan SMA dan ingin bekerja langsung keluar negeri. Selain itu mereka juga mempunyai motif untuk memperoleh pekerjaan dengan tingkat upah yang lebih baik daripada yang mereka dapatkan di daerah asal, disamping itu biaya pendidikan yang juga mahal mengakibatkan hal ini juga terjadi. Jika dilihat dari rentang umur 30 sampai 45 tahun dan > 45 tahun mempunyai jumlah yang menurun, ini di karenakan jumlah

tenaga kerja yang telah lanjut usia tidak ingin bekerja atau tidak berniat bekerja di luar negeri dikarenakan semakin tua umur, maka semakin tidak kuat untuk bekerja.

Penelitian yang dilakukan Febriani (2008) menjelaskan Ravenstein (1985) dalam "Hukum Migrasinya" menyatakan migran biasanya adalah penduduk golongan muda/usia produktif. Pada usia ini mereka dianggap lebih mampu mengembangkan dan menyesuaikan diri dibandingkan dengan penduduk golongan tua (Nasution, 2001). Beranjak dari pandangan tersebut hasil survey menemukan, dikalangan migrant paling banyak bekerja keluar negeri adalah berumur antara 20 – 24 tahun yaitu sekitar (65,0%), umur < 20 tahun (11,7%) sedangkan pada umur lebih dari 24 tahun sekitar (23,3%).

### 5.1.2 Status Perkawinan

Tabel 5.4

Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah
* Belum Kawin/ Cerai	71
* Kawin	29
Total	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Dilihat dari status perkawinan, sebanyak 71 orang responden calon tenaga kerja adalah mereka yang belum menikah. Sedangkan 29 orang calon responden sudah menikah, umumnya mereka yang ingin bekerja ke luar negeri tersebut masih tergolong muda dan belum menikah. Mereka umumnya lebih cenderung

mencari uang terlebih dahulu untuk mencukupi kebutuhan keluarga sebelum memutuskan diri untuk menikah.

Hasil ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati (2010) yang menyatakan bahwa dilihat dari status perkawinan, sebanyak 86 persen responden calon tenaga kerja adalah mereka yang belum menikah. Hanya 14 persen responden yang sudah menikah. Hal ini terjadi karena sebagian besar responden hidup di bawah garis kemiskinan dan ingin berusaha mencukupi kebutuhan keluarganya dengan mencari pekerjaan termasuk menjadi TKI atau TKW ke luar negeri dengan menunda untuk menikah disamping umur mereka yang masih kecil untuk menikah.

### 5.1.3 Pekerjaan Di Daerah asal

Tabel 5.5

**Distribusi Responden Menurut Pekerjaan Di Daerah Asal**

Pekerjaan Di daerah Asal	Jumlah
* Belum Pernah Bekerja	63
* Pernah Bekerja	37
Total	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar tenaga kerja belum pernah bekerja sebelumnya, dari tabel dapat dilihat sebanyak 63 orang responden belum pernah bekerja di daerah asal. Mereka umumnya baru tamat SMA dan tidak bisa melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dikarenakan biaya pendidikan yang mahal dan mereka lebih berniat untuk bekerja ke luar negeri.

Hanya 37 orang responden yang sudah pernah bekerja di daerah asal sebelumnya yang pada umumnya mereka pedagang kecil – kecilan yang umumnya berpendapatan rendah.

#### 5.1.4 Tingkat Pendidikan

Tabel 5.6

**Distribusi Responden Menurut Pekerjaan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah
* SD	0
* SLTP	0
* SLTA	88
* Diploma	3
* Sarjana	9
Total	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Dilihat dari tingkat pendidikannya, lebih dari separoh atau 88 orang responden merupakan tenaga kerja yang hanya berpendidikan SLTA, 3 orang berpendidikan diploma dan 9 orang berpendidikan sarjana. Sedangkan responden yang berpendidikan SD dan SLTP tidak di temui, ini disebabkan umumnya perusahaan penerima di luar negeri tidak menerima tenaga kerja yang hanya tamatan SD dan SLTP.

Secara keseluruhan dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kebanyakan tenaga kerja mempunyai tingkat pendidikan yang relatif menengah kebawah. Adapun pendidikan tenaga kerja yang tamatam Diploma dan sarjana

bisa dikatakan tidak berminat untuk bekerja di luar negeri. Hal ini dikarenakan tenaga kerja lulusan sarjana berfikir lowongan pekerjaan di dalam negeri untuk lulusan sarjanamasih banyak dan sehingga mereka lebih berfikir untuk mencari pekerjaan di dalam negeri terlebih dahulu.

Dari penelitian penulis jika dibandingkan dengan penelitian Didit Purnomo (2009) mempunyai kesamaan. Didit dalam penelitiannya menyatakan umumnya tingkat pendidikan pekerja yang berasal dari Sumatera Barat memiliki tingkat pendidikannya relative lebih rendah. Tenaga kerja yang bekerja keluar negeri rata-rata tamat SLTA yaitu sekitar 45,8 persen, tamat diploma 38,3 dan berpendidikan tamat SLTP sekitar 15,8 persen. Bahkan untuk tenaga kerja yang memiliki skill (universitas) mereka tidak berminat untuk bekerja keluar negeri dan lebih memilih bekerja didalam negeri. Lebih banyak tenaga kerja yang tamat SLTA bekerja keluar negeri disebabkan karena kesempatan untuk berkompetisi dalam memperebutkan lowongan kerja didalam negeri lebih sedikit dibanding dengan mereka tamatan diploma/universitas.

### 5.1.5 Jumlah Tanggungan

Tabel 5.7

#### Distribusi Responden Menurut Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan	Jumlah
* Kurang Dari 2 Orang	9
* 2 Sampai 4 Orang	58
* Lebih Dari 4 orang	33
Total	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Pada tabel diatas dilihat bahwa jumlah tanggungan responden yang berkisar antara 2 sampai 4 orang berjumlah 58 orang, lebih dari 4 orang berjumlah 33 orang, dan > 2 orang berjumlah 9 orang. Dari hasil survei penulis mendapatkan umumnya responden memiliki jumlah tanggungan yang besar. Walaupun umumnya mereka berumur masih muda dan tamatan SMA tapi kebanyakan dari mereka orang tuanya tidak bekerja atau berpenghasilan tidak tetap ataupun sudah meninggal salah satu dari orang tuanya. Ini menyebabkan keluarga mereka juga menjadi tanggungan mereka.

Dengan banyaknya jumlah tanggungan tadi, maka mereka berniat untuk melakukan migrasi atau berniat untuk bekerja di luar negeri untuk menambah penghasilan melalui pengiriman remiten untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

#### 5.1.6 Pendapatan di Daerah Asal

Tabel 5.8

Distribusi Responden Menurut Pendapatan di Daerah Asal

Pendapatan di Daerah Asal	Jumlah
* Tidak Memiliki Pendapatan	63
* Kurang Dari Rp 500.000,-	2
* Rp 500.000 sampai dengan Rp 1000.000	26
* Lebih Dari Rp 1.000.000	9
Total	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Dari tabel diatas dapat dilihat sebagian besar responden tidak memiliki pendapatan yaitu sebesar 63 orang. Yang berpenghasilan kurang dari Rp500.000,-

2 orang, berpenghasilan antara Rp 500.000,- sampai dengan Rp 1.000.000,- adalah 26 orang dan hanya 9 orang yang berpendapatan lebih dari Rp 1000.000,-

Dapat dijelaskan bahwa umumnya responden tidak memiliki pekerjaan di daerah asal dan tidak mempunyai pendapatan yang cukup. Selain umur mereka masih muda dan umumnya mereka hanya tamatan SMA yang tentunya tidak dapat bersaing mencari pekerjaan di dalam negeri sehingga pendapatan keluarga tidak sebanding dengan jumlah pengeluaran tiap bulannya. Hal ini yang menyebabkan mereka untuk mencoba bekerja di luar negeri sebagai TKI.

#### 5.1.7 Jaringan

Tabel 5.9

Distribusi Responden Menurut Jaringan

Jaringan	Jumlah
* Tidak Memiliki Jaringan	59
* Ada Jaringan di Luar Negeri	41
Total	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Dilihat dari hubungan kekerabatan atau jaringan yang dimiliki para TKI di luar negeri hampir dari setengah responden (41 orang) memiliki jaringan di luar negeri, terutama di negara tetangga dan sekitar 59 responden tidak memiliki jaringan di luar negeri. Hal ini menunjukkan data yang hampir sama besar antara dua karakteristik tadi. Hal ini menunjukkan ada atau tidak adanya jaringan diluar negeri tidak mempengaruhi minat migrasi tenaga kerja tadi untuk bermigrasi ke luar negeri.

Mereka lebih berpikir untuk terlebih dahulu mencoba bekerja di luar negeri dengan harapan pendapatan mereka akan bertambah sehingga dapat mencukupi kebutuhan keluarga. Daripada mereka berpikir tentang ada atau tidak adanya jaringan di luar negeri. Selain dari keluarga yang berada di luar negeri, umumnya mereka mendapatkan informasi dari media elektronik, media massa dan beberapa informasi lainnya yang dapat memudahkan mereka dalam proses keberangkatan ke luar negeri.

### 5.1.8 Pengalaman

**Tabel 5.10**

**Distribusi Responden Menurut Pengalaman**

Pengalaman Bekerja di Luar Negeri	Jumlah
* Pernah Bekerja	75
* Belum Pernah Bekerja di Luar Negeri	25
Total	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Dilihat dari pengalaman kerja diluar negeri umumnya 75 orang responden telah berpengalaman bekerja di luar negeri. Hanya 25 orang tenaga kerja yang belum berpengalaman bekerja di luar negeri. Menurut keterangan yang didapat penulis dari beberapa perusahaan pengirim tenaga kerja ke luar negeri, mereka berpendapat para TKI yang pergi ke luar negeri umumnya telah beberapa kali bekerja sebagai TKI di luar negeri. Umumnya mereka setelah habis kontrak kerja di luar negeri ingin segera kembali bekerja dengan kontrak yang baru karena

mereka lebih senang bekerja di luar negeri dengan pendapatan yang lebih besar dari pada di dalam negeri.

Bahkan ada diantara mereka yang menetap di luar negeri dan menikah dengan orang asli pribumi negara tersebut. Hal ini sudah di buktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2001) berpendapat bahwa TKI yang cenderung berkeinginan menetap di negara tujuan serta menikah di negara tujuan adalah TKI yang sudah tinggal lama di negara tujuan dan telah berulang kali ke negara tujuan.

## **5.2 Karakteristik Demografi Dan Sosial Ekonomi TKI yang Berminat Bermigrasi ke Luar Negeri.**

Minat migrasi mereka untuk bekerja di luar negeri adalah untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan untuk keluarganya, serta sekaligus mencari bekal tabungan bagi masa depan mereka dan keluarganya.

Alasan responden yang berminat bekerja ke luar negeri adalah ingin mendapatkan pengalaman serta ilmu baru dan mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi di bandingkan di daerah asalnya. Responden yang berminat untuk bekerja di luar negeri umumnya memilih negara - negara tujuan di Asia seperti Malaysia, Hongkong Jepang, Brunei, Taiwan dan Korea dengan alasan bahwa negara tersebut dekat dengan Indonesia, sedangkan negara-negara Timur Tengah hanya sebahagian kecil saja seperti Arab Saudi dan Yaman.

Perlu di ketahui bahwa tidak satu pun TKI asal Sumatera Barat mendapatkan penyiksaan di luar negeri. Ini dikarenakan pada umumnya TKI yang berasal dari Sumatera Barat khususnya bekerja pada sektor formal seperti pabrik –

pabrik ataupun perusahaan yang ada di luar negeri, berbeda dengan TKI asal Jawa yang pada umumnya bekerja di sektor informal seperti pembantu rumah tangga. (Dinaskertrans Kota Padang, 2011)

Data orang yang berminat bekerja ke luar negeri sebesar 76 orang dibandingkan orang yang tidak berminat sebesar 24 orang, hal ini membuktikan bahwa sebagian besar responden berminat untuk bekerja ke luar negeri seperti dinegara – negara Asia dan Timur Tengah, ini dikarenakan peluang kerja di luar negeri lebih besar dari pada di dalam negeri dan mereka berpendapat pendapatan di luar negeri lebih tinggi dari pada di dalam negeri yang bisa menopang ekonomi keluarga berupa pengiriman remiten ke tanah air. Alasan lainnya adalah tidak adanya kasus yang di temukan oleh TKI asal Sumatera Barat baik itu berupa penyiksaan fisik, pemerkosaan dan yang lainnya. Hal ini yang menyebabkan minat migrasi TKI asal Sumatera Barat tetap tinggi. Berikut hasil tabulasi silang antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

### 5.2.1 Umur Tenaga Kerja

Untuk mempermudah menganalisis hubungan antara tingkat umur tenaga kerja dengan keputusan bermigrasi ke luar negeri maka penulis membuat klasifikasi tingkat umur dalam rentang 17 sampai 19 tahun, 20 samapi 29 tahun, 30 samapai 45 tahun dan 45 tahun keatas.

Tabel 5.11

Hubungan Antara Kelompok Umur Tenaga Kerja Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri

Kelompok Umur Tenaga Kerja	Kelompok Keputusan Bermigrasi Ke Luar Negeri		Total
	Minat (%)	Tidak Minat (%)	
* 17 Sampai 19 Tahun	24	10	34
* 20 Sampai 29 Tahun	51	1	52
* 30 Sampai 45 Tahun	1	13	14
* Lebih Dari 45 Tahun	0	0	0
Total	76	24	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Dari tabel tabulasi silang diatas menunjukkan bahwa pada kelompok responden yang berminat untuk bekerja ke luar negeri yang berumur antara 17 sampai 19 tahun sebesar 24 persen, 20 sampai 29 tahun sebesar 51 persen dan yang berumur 30 tahun lebih sebanyak 1 persen. Pada kelompok responden yang tidak berminat melakukan migrasi ke luar negeri yang berumur antara 17 sampai 19 tahun sebesar 10 persen, 20 sampai 29 tahun sebesar 1 persen dan responden yang berumur 30 tahun lebih sebesar 13 persen.

Dari tabel di atas dapat dilihat variable umur mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap keputusan bermigrasi ke luar negeri. Tabel diatas menunjukkan bahwa umur yang lebih muda lebih berminat bekerja di luar negeri. Sementara umur yang lebih tua kurang berminat untuk bekerja ke luar negeri. Hal

ini membuktikan bahwa semakin bertambah umur seseorang maka semakin kecil peluang mereka untuk bekerja ke luar negeri.

Hasil ini juga sependapat dengan penelitian Nasution (2001) menyatakan bahwa tenaga kerja usia muda lebih potensial untuk bekerja di luar negeri, karena mereka dianggap lebih mampu mengembangkan dan menyesuaikan diri dibandingkan dengan penduduk golongan tua yang daya kreativitasnya telah berkurang.

### 5.2.2 Status Perkawinan

Untuk mempermudah menganalisis hubungan antara status perkawinan tenaga kerja dengan keputusan bermigrasi ke luar negeri maka penulis membuat klasifikasi nya dalam dalam menikah dan belum menikah seperti kita liat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5.12**

**Hubungan Antara Status Perkawinan Tenaga Kerja  
Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri**

Status Perkawinan Tenaga Kerja	Kelompok Keputusan Bermigrasi Ke Luar Negeri		Total
	Minat (%)	Tidak Minat (%)	
* Belum Menikah/ Cerai	64	7	71
* Menikah	12	17	29
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Dari tabel diatas dapat dilihat sebanyak 64 persen responden belum menikah dan sebanyak 12 persen responden yang berniat bekerja di luar negeri sudah menikah. Sedangkan responden yang tidak berminat bermigrasi ke luar negeri yang belum menikah sebesar 7 persen, sedangkan yang sudah menikah 17 persen.

Pada tabel diatas menunjukkan variable status pernikahan sangat berpengaruh terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Pada tabel diatas menunjukkan responden yang belum menikah lebih banyak berminat untuk bekerja ke luar negeri dibandingkan dengan responden yang sudah menikah, hal ini dikarenakan selain umur mereka yang masih muda dan mempunyai tenaga dan kreatifitas yang lebih, mereka juga tidak dibebani oleh status mereka sendiri yang jika mereka telah menikah status istri atau suami yang melekat pada diri mereka pasti akan menjadi beban. Ditambah jika mereka mempunyai beberapa orang anak yang tidak dapat dipisahkan, karena bekerja di luar negeri membutuhkan waktu yang relatif lama umumnya dalam hitungan tahun dan memiliki jarak yang jauh dari kampung halaman mereka.

Dari hasil survei Febriani (2008), sebagian besar tenaga kerja yang bekerja keluar negeri belum menikah (97,5 persen) dan walaupun sudah menikah itu jumlahnya sangat kecil sekali. Hal ini disebabkan karena mereka setelah tamat sekolah (SLTA) mereka langsung mencari informasi tentang lowongan bekerja keluar negeri atau bahkan disaat mereka masih sekolah mereka sudah mendapatkan informasi dari tetangga atau teman yang bekerja diluar negeri.

### 5.2.3 Pekerjaan Di Daerah asal

Untuk mempermudah menganalisis hubungan antara pekerjaan di daerah asal tenaga kerja dengan keputusan bermigrasi ke luar negeri maka penulis membuat klasifikasi pekerjaan di daerah asal pekerja dengan belum pernah bekerja dan sudah pernah bekerja seperti yang kita liat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.1

Hubungan Antara Pekerjaan Di Daerah Asal Tenaga Kerja Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri

Pekerjaan di Daerah Asal	Kelompok Keputusan Bermigrasi Ke Luar Negeri		Total
	Minat (%)	Tidak Minat (%)	
* Belum Pernah Bekerja	48	15	63
* Pernah Bekerja	28	9	37
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Dari table 5.13 diatas dapat dilihat pada kelompok tenaga kerja yang berminat bekerja ke luar negeri yang belum pernah bekerja sebelumnya di daerah asal menunjukkan persentase sebesar 48 persen, sedangkan responden yang pernah bekerja di daerah asal menunjukkan persentase sebesar 28 persen. Sedangkan pada kelompok tenaga kerja yang tidak berminat bekerja ke luar negeri yang belum bekerja sebesar 15 persen dan yang sudah pernah bekerja sebesar 9 persen.

Hasil survei menunjukkan bahwa umumnya calon tenaga kerja yang berminat bekerja di luar negeri belum pernah bekerja sebelumnya. Hal ini dikarenakan umumnya responden yang berminat bekerja diluar negeri ini berpendidikan SLTA dan setelah menyelesaikan pendidikan menengah langsung ingin bekerja ke luar negeri. Hal ini terjadi karena biaya pendidikan yang tinggi di dalam negeri yang menyebabkan mereka tidak sanggup untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Oleh sebab itu mereka langsung saja memutuskan untuk bekerja di luar negeri walaupun mereka belum pernah bekerja sebelumnya.

#### 5.2.4 Tingkat Pendidikan

Untuk mempermudah menganalisis hubungan antara tingkat pendidikan tenaga kerja dengan keputusan bermigrasi ke luar negeri maka penulis membuat klasifikasi tingkat pendidikan tenaga kerja dalam tingkatan SD, SLTP, SLTA, Diploma, Sarjana.

**Tabel 5.14**  
**Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri**

Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja	Kelompok Keputusan Bermigrasi Ke Luar Negeri		Total
	Minat (%)	Tidak Minat (%)	
* SD	0	0	0
* SLTP	0	0	0
* SLTA	73	15	88
* Diploma	1	2	3
* Sarjana	2	7	9
Total	76	24	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Pada tabel diatas menunjukkan pendidikan responden yang berminat bekerja ke luar negeri yaitu tamatan SMA sebesar 73 persen, diploma 1 persen dan Sarjana sebesar 2 persen, sedangkan tamatan SD dan SLTP tidak tidak di dapati oleh responden. Responden yang tidak berminat bekerja ke luar negeri yaitu tamatan SMA sebesar 15 orang, Diploma sebesar 2 orang dan Sarjana sebesar 7 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berminat untuk bekerja ke luar negeri berpendidikan menengah dan mempunyai standarisasi sendiri. Umumnya perusahaan yang memperkerjakan TKI di luar negeri tadi tidak menerima calon tenaga kerja yang berpendidikan di bawah sekolah menengah. Jadi jika ada calon TKI tadi yang berpendidikan di bawah SMA atau sederajat tidak lulus dalam spesifikasi yang diminta. Adapun jika lulusan Sarjana dan Diploma kurang meminati untuk bekerja di luar negeri alasannya adalah mereka berpikir lebih baik mencari pekerjaan di dalam negeri dimana untuk level pendidikan mereka tersebut masih banyak terbuka lowongan pekerjaan untuk dirinya dari pada harus bermigrasi keluar negeri dan bekerja disana.

Penelitian penulis dengan Didit Purnomo (2009) mempunyai kesamaan. Didit dalam penelitiannya menyatakan umumnya tingkat pendidikan pekerja yang berasal dari Sumatera Barat memiliki tingkat pendidikannya relative lebih rendah. Tenaga kerja yang bekerja keluar negeri rata-rata tamat SLTA yaitu sekitar 45,8 persen, tamat diploma 38,3 dan berpendidikan tamat SLTP sekitar 15,8 persen. Bahkan untuk tenaga kerja yang memiliki skill (universitas) mereka tidak berminat untuk bekerja keluar negeri dan lebih memilih bekerja didalam negeri.

Lebih banyak tenaga kerja yang tamat SLTA bekerja keluar negeri disebabkan karena kesempatan untuk berkompetisi dalam memperebutkan lowongan kerja didalam negeri lebih sedikit dibanding dengan mereka tamatan diploma/universitas.

### 5.2.5 Jumlah Tanggungan

Untuk mempermudah menganalisis hubungan antara jumlah tanggungan tenaga kerja dengan keputusan bermigrasi ke luar negeri maka penulis membuat klasifikasi variabel jumlah tanggungan tenaga kerja dalam kurang dari 2 orang, 2 sampai 4 orang dan diatas 4 orang.

Tabel 5.15.

Hubungan Antara Jumlah Tanggungan Tenaga Kerja Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri

Jumlah Tanggungan Tenaga Kerja	Kelompok Keputusan Bermigrasi Ke Luar Negeri		Total
	Minat (%)	Tidak Minat (%)	
* < 2 Orang	3	6	9
* 2 Sampai 4 Orang	42	16	58
* > 4 orang	31	2	33
Total	76	24	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Dari tabel 5.15 diatas dapat di lihat jumlah tanggungan responden yang berminat untuk migrasi ke luar negeri yaitu kurang dari 2 orang tanggungan

sebanyak 3 persen, 2 sampai 4 orang tanggungan sebanyak 42 persen, sedangkan yang lebih dari 4 orang tanggungan sebanyak 31 orang responden. Sementara itu responden yang tidak berminat untuk bekerja keluar negeri yang jumlah tanggungannya kurang dari 2 orang memiliki persentase sebesar 6 persen, 2 sampai 4 orang 16 persen dan lebih dari 4 orang sebesar 2 persen.

Dari data diatas dapat dilihat responden yang berminat untuk bekerja keluar negeri mempunyai tanggungan yang banyak yaitu 42 persen pada jumlah 2 sampai 4 orang. Dan jumlah tanggungan yang besar dari 4 orang anggota berjumlah 31 persen. Jika dijumlahkan maka jumlah tanggungan yang anggota keluarganya 2 orang keatas berjumlah 73 persen.

#### 5.2.6 Pendapatan di Daerah Asal

Untuk mempermudah menganalisis hubungan antara pendapatan di daerah asal tenaga kerja dengan keputusan bermigrasi ke luar negeri maka penulis membuat klasifikasi pendapatan di daerah asal tenaga kerja dalam 0 atau tidak ada pendapatan, > Rp.500.000, Rp.500.000 – Rp.1000.000 dan diatas Rp 1000.000.

Tabel 5.16

#### Hubungan Antara Pendapatan di Daerah asal Tenaga Kerja Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri

Pendapatan di Daerah Asal Tenaga Kerja	Kelompok Keputusan Bermigrasi Ke Luar Negeri		Total
	Minat (%)	Tidak Minat (%)	
* 0 Rp	48	15	63
* > Rp 500.000,-	2	0	2
* Rp 500.000 > Rp 1000.000	24	2	26
* > Rp 1.000.000	2	7	9
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Jika di lihat dari pendapatan yang diterima responden di daerah asal umumnya pendapatan responden yang berminat bekerja di luar negeri relatif rendah. Jika di lihat dari tabel diatas terlihat sebanyak 48 persen responden tidak memiliki pendapatan di daerah asal. Responden yang berpendapatan berkisar Rp.500.000,00 sebanyak 2 persen, Rp.500.000,00 sampai Rp.1.000.000,00 sebanyak 24 persen dan diatas Rp. 1000.000,00 sebanyak 2 persen.

Sedangkan responden yang tidak berminat bekerja ke luar negeri yang tidak memiliki pendapatan 15 persen, antara Rp.500.000,00 sampai dengan Rp.1000.000,00 sebanyak 2 persen dan diatas Rp.1.000.000,00 sebanyak 7 persen.

Dari data diatas dapat di simpulkan pendapatan yang di terima calon tenaga kerja tadi tidak sangat mencukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang memiliki jumlah tanggungan yang banyak. Adapun jumlah responden yang tidak memiliki pendapatan menunjukkan hasil yang sangat signifikan ini disebabkan mereka tidak memiliki pekerjaan sebelumnya dan umumnya responden setelah tamat SMA langsung mencoba untuk bekerja di luar negeri untuk mendapatkan pendapatan yang lebih.

Dapat disimpulkan variabel ini mempengaruhi keputusan tenaga kerja dalam bermigrasi ke luar negeri. Jumlah responden yang berpendapatan dibawah Rp.1.000.000,- lebih cenderung untuk bekerja ke luar negeri dibandingkan dengan responden yang berpendapatan diatas Rp 100.000,-. Jadi semakin besar pendapatannya maka kemungkinan mereka untuk bermigrasi keluar negeri semakin kecil. Hal ini disebabkan jumlah pendapatan yang mereka terima di

dalam negeri sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka dan sudah tidak perlu lagi untuk bermigrasi ke luar negeri.

### 5.2.7 Jaringan

Untuk mempermudah menganalisis hubungan antara jaringan tenaga kerja dengan keputusan bermigrasi ke luar negeri maka penulis membuat klasifikasi jaringan tenaga kerja pada tidak memiliki jaringan dan memiliki jaringan di luar negeri.

**Tabel 5.17**  
**Hubungan Antara Jaringan**  
**Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri**

Jaringan Tenaga Kerja	Kelompok Keputusan Bermigrasi Ke Luar Negeri		Total
	Minat (%)	Tidak Minat (%)	
* Tidak Memiliki Jaringan	42	17	59
* Ada Jaringan di Luar Negeri	34	7	41
<b>Total</b>	76	24	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011.

Jika dilihat dari jaringan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja yang berminat untuk bekerja ke luar negeri menunjukkan sebanyak 42 persen TKI tidak memiliki jaringan atau teman dan keluarga di luar negeri, sedangkan 34 persen

responden memiliki jaringan di luar negeri. Sedangkan tenaga kerja yang tidak berminat bekerja ke luar negeri menunjukkan 17 persen responden tidak terdapat jaringan di luar negeri dan 7 persen responden memiliki jaringan di luar negeri.

Biasanya faktor jaringan tidak begitu mempengaruhi niat mereka untuk bermigrasi keluar negeri. Ini terlihat dari hasil survei yang menunjukkan 42 persen responden tidak memiliki jaringan dan 34 persen responden lainnya yang berminat memiliki jaringan diluar negeri. Tadi menunjukkan hasil yang hampir sama dan tidak begitu berpengaruh terhadap minat migrasi TKI.

Jadi dalam variabel ini dapat di lihat ada atau tidak adanya jaringan di luar negeri maka tidak akan berpengaruh terhadap keputusan mereka dalam melakukan migrasi dan mencari pekerjaan di luar negeri.

### 5.2.8 Pengalaman Bekerja di Luar Negeri.

Untuk mempermudah menganalisis hubungan antara pengalaman bekerja di luar negeri dengan keputusan bermigrasi ke luar negeri maka penulis membuat klasifikasi pengalaman bekerja di luar negeri tenaga kerja dalam pernah bekerja dan belum pernah bekerja di luar negeri.

**Tabel 5.18**

#### **Hubungan Antara Pengalaman Bekerja di Luar Negeri Terhadap Keputusan Migrasi ke Luar Negeri**

Pengalaman Kerja Di Luar Negeri	Kelompok Keputusan Bermigrasi Ke Luar Negeri		Total
	Minat (%)	Tidak Minat (%)	
* Pernah Bekerja	54	21	75
* Belum Pernah Bekerja	22	3	25
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Selanjutnya dari pengalaman kerja responden di luar negeri terdapat dari 76 responden yang berminat bekerja di luar negeri 54 persen diantaranya sudah pernah bekerja di luar negeri dan 22 persen lainnya belum pernah bekerja di luar negeri. Dan jumlah responden yang tidak minat bekerja di luar negeri yang sudah pernah bekerja sebesar 21 persen dan belum pernah bekerja sebesar 3 persen. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden sudah pernah bekerja di luar negeri bahkan sudah berulang – ulang kali. Hal ini terjadi karena para TKI yang sudah berpengalaman tadi mendapatkan penghasilan yang besar yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga di daera asal yang menjadikan faktor pendorong mereka menjadi TKI untuk kesekian kalinya.

### **5.3 Analisa Regresi Logistik**

#### **5.3.1 Persamaan Regresi Logistik dan Odd Ratio**

Faktor-faktor demografi dan sosial ekonomi yang mempengaruhi keputusan tenaga kerja bermigrasi ke luar negeri ini diuji dengan model statistik regresi logistik (*Logistic Regression*). Dalam penelitian ini selanjutnya digunakan teknik *Binary Logistic Regression* dengan 2 kategori atau binomial pada variabel dependennya (1=bila berminat dan 0=bila tidak berminat). Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas yang dimasukkan dalam model terhadap keputusan tenaga kerja bermigrasi ke luar negeri sebagai variabel terikatnya serta menguji apakah variabel-variabel bebas tersebut signifikan terhadap variabel terikatnya.

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab 2 bahwa hipotesis penelitian ini adalah minat migrasi (MGRS) akan dipengaruhi oleh umur ( $X_1$ ), status

perkawinan (X2), pekerjaan di daerah asal (X3), tingkat pendidikan (X4), jumlah tanggungan (X5), tingkat pendapatan di daerah asal (X6), jaringan (X7) dan pengalaman bekerja di luar negeri (X8) dari responden yang diamati. Hasil dari pengujian hipotesis tersebut akan menjawab tujuan penelitian ini yaitu menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

Dari hasil pengolahan data terhadap minat migrasi tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri di Kabupaten Padang Pariaman diperoleh nilai G (2-loglikelihood) pada block pertama (block number = 0) sebesar 110,216 sedangkan nilai G (2-loglikelihood) pada blok kedua (block number = 1) adalah sebesar 43,018 maka terjadi penurunan nilai G (2-loglikelihood) pada blok kedua dibandingkan blok pertama dan dapat disimpulkan bahwa model kedua dari regresi lebih baik dalam memprediksi probability minat migrasi untuk bekerja di luar negeri di Kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan hasil regresi logistik minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri di Kabupaten Padang Pariaman diperoleh nilai overall (overall percentage) sebesar 92,0 %, ini berarti bahwa secara bersama-sama variasi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 92,0%.

Untuk melihat variabel independen apa saja yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri dapat dilihat dari signifikansinya. Jika nilai signifikansinya besar dari 0,05 maka dikatakan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika variabel independen mempunyai nilai

signifikansi kecil dari 0,05 maka dikatakan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Interpretasi koefisien- koefisien dalam model regresi logistik dilakukan dalam bentuk Odds Ratio atau dalam *adjusted probability* (probabilitas yang disesuaikan) yang dalam output ditulis eksponen B atau Exp B yang dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 5.19-

Hasil Estimasi Koefisien, Signifikansi dan Odd Ratio (Exp B) Minat Migrasi Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman

Variabel	B	Sig	Odd Ratio (Exp B)
X1	-0.27	0.008	0.763
X2	4.233	0.001	68.896
X3	2.408	0.068	11.107
X4	-1.525	0.043	0.218
X5	1.423	0.064	4.151
X6	-0.856	0.049	0.425
X7	1.698	0.15	5.462
X8	-2.128	0.134	0.119
Constan	9.55	0.026	1.405

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

Signifikansi pada taraf uji  $\alpha = 5\%$

Dari tabel diatas maka diperoleh bentuk persamaan hasil regresi logistik yaitu sebagai berikut:

$$\ln \left\{ \frac{p}{1-p} \right\} = 9,55 - 0,27 X_1 + 4,233 X_2 + 2,408 X_3 - 1,525 X_4 + 1,423 X_5 - 0,856 X_6 + 1,689 X_7 - 2,128 X_8$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta atau intersepnya adalah sebesar 9,55 yang berarti bahwa pada saat semua variabel independen yaitu umur, status perkawinan individu, pekerjaan didaerah asal migran, pendidikan migran, jumlah tanggungan, pendapatan di daerah asal migran, jaringan di luar negeri migrant dan pengalaman bekerja di luar negeri migrant dianggap sama dengan nol, maka

$$\ln \left\{ \frac{p}{1-p} \right\} = 9,55 \rightarrow \left\{ \frac{p}{1-p} \right\} = e^{9,55}$$

Dengan demikian besarnya minat migrasi tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri dari beberapa karakteristik tersebut adalah :

$$\pi(x) = \frac{e^{9,55}}{1 + e^{9,55}} = \frac{14.044,69}{14.045,69} = 0,99$$

Dengan kata lain, probabilita atau peluang tenaga kerja untuk bermigrasi ke luar negeri dengan kareteristik tersebut diatas adalah sebesar 0,99 atau 99%

### 5.3.2 Hasil Estimasi Regresi Logistik Variabel Independen

Dari hasil output tabel 5.13 diatas terdapat bahwa dari delapan variable yang dianggap mempengaruhi minat migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri ( Kabupaten Padang Pariaman ) hanya ada empat variabel yang mempunyai pengaruh signifikan yaitu (X1= Umur, X2= Status Perkawinan, X4= Pendidikan,

X6= Pendapatan di Daerah Asal ). Sedangkan variabel (X3= Pekerjaan Migran Di Daerah Asal, X5= Jumlah Tanggungan, X7= Jaringan di Luar negeri, X8= Pengalaman Kerja di Luar Negeri) tidak mempunyai pengaruh signifikan.

### 5.3.2.1 Umur

Variabel umur responden mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik umur signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri (Prob. 0,008). Menjelaskan bahwa umur seseorang berpengaruh terhadap minat migrasi tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri, dimana menunjukkan bahwa minat responden yang berumur lebih muda lebih tertarik dibandingkan responden yang berumur lebih tua. Karena usia muda lebih produktif jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berumur tua.

Penemuan empiris memperlihatkan bahwa slope untuk variabel umur tenaga kerja mempunyai parameter sebesar -0,27 dan bernilai negatif. Ini berarti bahwa proporsi migrasi tenaga kerja ke luar negeri yang berumur 30 sampai 45 tahun lebih kecil dari pada tenaga kerja yang berumur 17 sampai 29 tahun. Atau semakin besar umur seseorang maka akan semakin kecil kesempatan mereka untuk bermigrasi dan bekerja ke luar negeri, begitu juga sebaliknya.

Hasil ini juga sesuai dengan pendapat Ravenstein (1985) dalam "Hukum Migrasinya" menyatakan migran biasanya adalah penduduk golongan muda/usia produktif. Pada usia ini mereka dianggap lebih mampu mengembangkan dan menyesuaikan diri dibandingkan dengan penduduk golongan tua (Nasution, 2001).

Jika dilihat dari nilai odd ratio yaitu sebesar 0,763 artinya kecenderungan tenaga kerja yang berumur 17 sampai 29 tahun untuk bermigrasi ke luar negeri adalah sebesar 0,763 kali peluang tenaga kerja yang berumur 30 sampai 45 tahun. Atau jika umur naik sebesar satu satuan, maka minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri berkurang sebesar 0,27 kali.

Beranjak dari pandangan tersebut hasil survey menemukan, dikalangan calon tenaga kerja paling banyak bekerja keluar negeri adalah berumur 17 sampai 29 tahun sebanyak 86 orang, sedangkan tenaga kerja yang berumur 30 sampai 45 tahun sebanyak 14 orang.

Jika dianggap variabel lain konstan atau sama dengan nol maka akan diperoleh probability variabel ini mempengaruhi keputusan bermigrasi sebagai berikut :

$$\pi(x) = \frac{e^{-0,27} \cdot 0,7633}{1 + e^{-0,27}} = \frac{0,7633}{1,7633} = 0,43$$

Setelah dihitung nilai peluangnya maka didapatkan sebesar 0,43 ini berarti bahwa peluang tenaga kerja untuk bermigrasi ke luar negeri berdasarkan karakteristik diatas adalah 43%.

### 5.3.2.2 Status Perkawinan

Variabel status perkawinan tenaga kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik status perkawinan signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri (Prob. 0,001). Hal ini berarti bahwa tenaga kerja yang belum kawin lebih berpotensi untuk bermigrasi ke luar negeri dari pada yang sudah kawin. Hal ini

disebabkan karena mereka umumnya tamat sekolah menengah (SLTA) dan tidak dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dikarenakan biaya yang mahal, langsung mencari informasi tentang lowongan bekerja termasuk ke luar negeri. Jika mereka menikah selain umur yang masih belum mencukupi faktor beban ekonomi setelah menikah juga menjadi pertimbangan bagi mereka, jadi mereka lebih memilih mencari pekerjaan terlebih sebelum menikah. Jadi status perkawinan sangat menentukan untuk bermigrasi dikarenakan jika mereka tidak atau belum kawin, mereka akan lebih leluasa untuk bekerja di luar negeri tanpa diiringi dengan beban tanggungan keluarga atau anak mereka.

Penelitian oleh Febriani (2008) juga menyatakan hal yang sependapat dengan penulis. Dari hasil survei sebagian besar tenaga kerja yang bekerja keluar negeri belum menikah (97,5 persen) dan walaupun sudah menikah itu jumlahnya sangat kecil sekali. Hal ini disebabkan karena mereka setelah tamat sekolah (SLTA) mereka langsung mencari informasi tentang lowongan bekerja keluar negeri atau bahkan disaat mereka masih sekolah mereka sudah mendapatkan informasi dari tetangga atau teman yang bekerja diluar negeri.

Penemuan empiris memperlihatkan bahwa slope untuk variabel status perkawinan mempunyai parameter sebesar 4,233 dan bernilai positif. Ini berarti bahwa proporsi migrasi tenaga kerja ke luar negeri yang belum kawin adalah lebih besar dari pada tenaga kerja yang sudah kawin. Atau semakin besar jumlah orang yang belum menikah maka semakin besar pula peluang mereka untuk bermigrasi ke luar negeri. Jika dilihat dari nilai odd ratio yaitu sebesar 68,896 ini berarti

bahwa kecendrungan tenaga kerja yang belum kawin adalah 68,896 kali dari pada tenaga kerja yang kawin atau berumah tangga.

Jika dianggap variable lain konstan atau sama dengan nol maka akan diperoleh probabiliti variabel ini mempengaruhi keputusan bermigrasi sebagai berikut ;

$$\pi(x) = \frac{e^{4,233}}{1 + e^{4,233}} = \frac{68,9236}{69,9236} = 0,98$$

Setelah dihitung nilai peluangnya maka didapatkan sebesar 0,98, ini berarti bahwa peluang tenaga kerja untuk bermigrasi ke luar negeri berdasarkan karakteristik diatas adalah 98%.

#### 5.3.2.3 Pekerjaan Di Daerah Asal

Variabel Pekerjaan di daerah asal mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik pekerjaan di daerah asal terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri memperlihatkan (Prob. 0,068). Variabel ini tidak signifikan terhadap keputusan bermigrasi tenaga kerja ke luar negeri.

Alasan kenapa variabel ini tidak signifikan karena variabel ini tidak berhubungan dengan minatnya mereka untuk bekerja ke luar negeri. Artinya mereka tetap akan berminat berkerja ke luar negeri walaupun ada atau tidak adanya pekerjaan di daerah asal sebelumnya.

#### 5.3.2.4 Tingkat pendidikan

Variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik tingkat

pendidikan signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri (Prob. 0,043). Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keputusan bermigrasi.

Parameter variabel tingkat pendidikan tenaga kerja adalah sebesar -1,525 dan bernilai negatif. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin kecil kesempatan kerja untuk bermigrasi keluar negeri dan bekerja disana. Hal ini juga terlihat pada data survey yang mana minat migrasi dikalangan Sarjana dan Diploma jauh lebih sedikit dibandingkan dengan tamatan SMA dan sederajat.

Dari hasil survey dapat dilihat jumlah calon tenaga kerja yang berpendidikan SMA adalah 88 orang, sedangkan jumlah tenaga kerja yang berpendidikan diploma dan sarjana berjumlah 12 orang.

Jika dilihat dari nilai odd ratio yaitu sebesar 0,218 artinya kecenderungan tenaga kerja yang berpendidikan SMA untuk bermigrasi ke luar negeri adalah sebesar 0,218 kali peluang tenaga kerja yang berpendidikan Sarjana dan Diploma.

Jika dianggap variabel lain konstan atau sama dengan nol maka akan diperoleh probability variable ini mempengaruhi keputusan bermigrasi sebagai berikut ;

$$\pi(x) = \frac{e^{-1,525}}{1 + e^{-1,525}} = \frac{0,2176}{1,2176} = 0,18$$

Dengan asumsi variabel lain bernilai nol, maka setelah dihitung nilai peluangnya maka didapatkan sebesar 0,18, ini berarti bahwa peluang tenaga kerja untuk bermigrasi ke luar negeri berdasarkan karakteristik diatas adalah 18 %.

di luar negeri, begitu juga sebaliknya. Hal ini dikarenakan tenaga kerja yang berpendapatan tinggi sudah cukup puas dengan apa yang mereka terima tiap bulannya, sedangkan tenaga kerja yang berpendapatan rendah lebih berharap untuk mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi bila mereka bekerja di luar negeri.

Jika dilihat dari nilai odd ratio yaitu sebesar 0,425 artinya kecendrungan / peluang migrasi tenaga kerja yang berpendapatan >1000.000 lebih kecil di bandingkan dengan tenaga kerja yang berpendapatan < 1000.000.

Jika dianggap variable lain konstan atau sama dengan nol maka akan diperoleh probability variable ini mempengaruhi keputusan bermigrasi sebagai berikut ;

$$\pi(x) = \frac{e^{-0,856}}{1 + e^{-0,856}} = \frac{0,4248}{1,4248} = 0,29$$

$$\pi(x) = \frac{e^{-0,856}}{1 + e^{-0,856}} = 0,29$$

Dengan asumsi variabel lain bernilai nol, maka setelah dihitung nilai peluangnya maka didapatkan sebesar 0,29. ini berarti bahwa peluang tenaga kerja untuk bermigrasi ke luar negeri berdasarkan karakteristik diatas adalah sebesar 29%.

### 5.3.2.7 Jaringan

Variabel jaringan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik variable jaringan ini terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri memperlihatkan (Prob.

### 5.3.2.5 Jumlah tanggungan

Jumlah tanggungan mempunyai variabel yang tidak signifikan terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik variable jumlah tanggungan ini terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri memperlihatkan (Prob. 0,064). Variabel ini tidak signifikan terhadap keputusan bermigrasi tenaga kerja ke luar negeri.

Hal ini berarti bahwa ada atau tidaknya variabel ini tidak berpengaruh terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri.

Selain dikarenakan mereka umumnya tamatan SMA dan belum berkeluarga maka mereka sejak dari awal belum memiliki pekerjaan dan tanggungan yang besar untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Mereka umumnya masih tergantung dengan apa yang di hasilkan orang tua dan belum bisa mencari penghasilan sendiri.

### 5.3.2.6 Pendapatan Di Daerah Asal

Variabel pendapatan di daerah asal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik tingkat pendidikan signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri (Prob. 0,049). Hal ini berarti bahwa variabel ini begitu berpengaruh terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Parameter variabel pendapatan di daerah asal adalah sebesar  $-0,856$  dan bernilai negatif, artinya bahwa proporsi tenaga kerja yang berpendapatan  $> 1.000.000$  lebih kecil jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendapatan  $< 1.000.000$ . Atau semakin tinggi pendapatan seseorang di daeran asal maka akan semakin kecil niat mereka untuk bermigrasi dan bekerja

0,15). Variabel ini tidak signifikan terhadap keputusan bermigrasi tenaga kerja ke luar negeri.

Hal ini berarti bahwa variabel ini tidak begitu berpengaruh terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Atau ada atau tidak ada jaringan tenaga kerja di luar negeri tidak begitu berpengaruh terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri.

Umumnya para tenaga kerja bekerja ke luar negeri dikarenakan adanya niat dalam diri mereka untuk mencukupi kebutuhan keluarga yang sangat mendesak. Jadi ada atau tidak ada pun jaringan di luar negeri mereka akan tetap berangkat keluar negeri jika pendapatan dalam keluarga sudah sangat mendesak.

#### 5.3.2.8 Pengalaman Bekerja di Luar Negeri

Variabel pengalaman bekerja di luar negeri mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik variable pengalaman bekerja di luar negeri ini terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri memperlihatkan (Prob. 0,134). Variabel ini tidak signifikan terhadap keputusan bermigrasi tenaga kerja ke luar negeri. Artinya variabel pengalaman bekerja di luar negeri mempunyai pengaruh yang tidak begitu besar terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri.

Sebagian migran asal Sumatera Barat sudah memiliki pengalaman migrasi, dan umumnya mereka berangkat untuk yang kesekian kali. Dari hasil survei yang dilakukan terlihat bahwa 75 orang calon tenaga kerja memiliki pengalaman bekerja keluar negeri. Hal ini disebabkan karena umumnya masyarakat Sumatera Barat mempunyai sifat yang perantau. Disamping itu

umumnya TKI asal Sumatera Barat yang sudah pernah bekerja di luar negeri. umumnya bekerja di sektor formal yang lebih aman dan terjamin keselamatan kesehatan dan jiwa mereka. Jadi faktor ini tidak mempengaruhi niat mereka untuk bermigrasi ke luar negeri.

#### 5.4 Implikasi Kebijakan

Bertitik tolak dari hasil penelitian, diuraikan bagaimana implikasi penelitian. Dari penelitian ini didapat bahwa di Kabupaten Padang Pariaman minat migrasi tenaga kerja masih sangat besar. Terutama tenaga kerja yang berpendidikan SMA. Ini dikarenakan mereka umumnya memiliki umur yang lebih muda dan mempunyai kreativitas yang tinggi, oleh karena itu mereka sangat dibutuhkan oleh perusahaan di luar negeri.

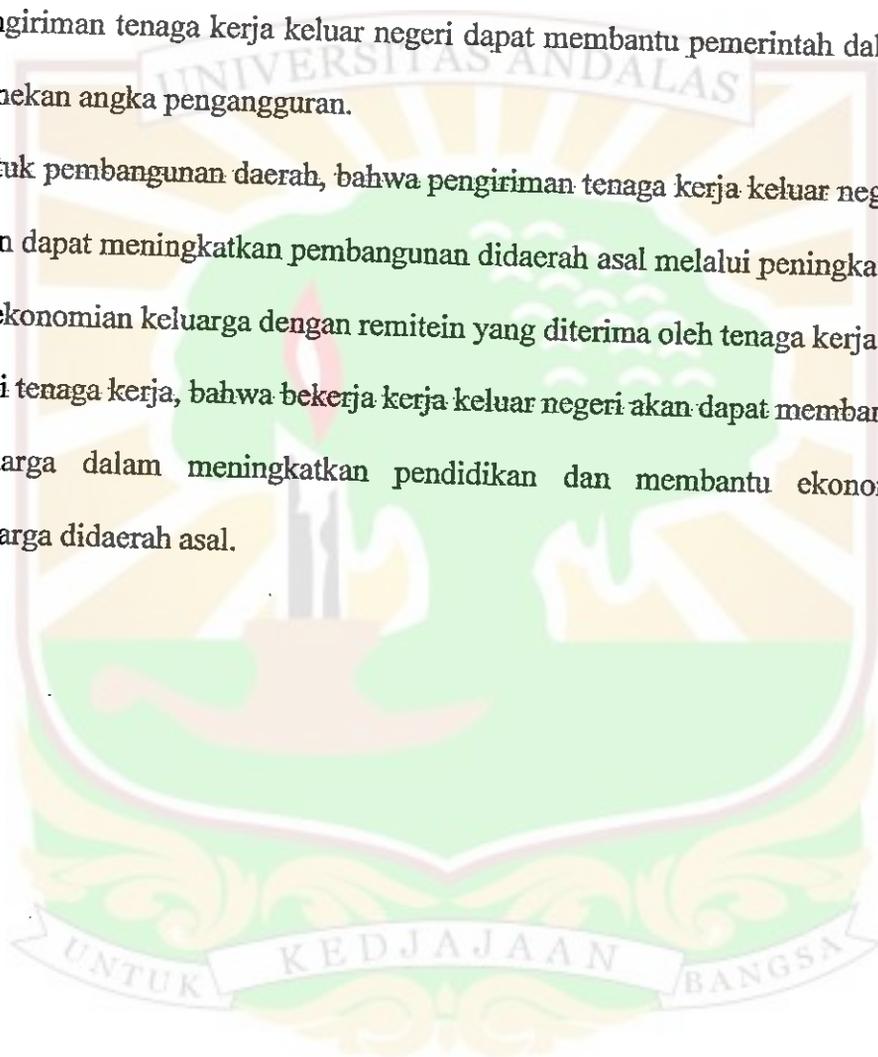
Tenaga kerja asal Sumatera Barat pada umumnya bekerja di sektor formal bukan di sektor informal seperti TKI asal pulau Jawa yang kebanyakan bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Umumnya pekerjaan di sektor formal mempunyai sistem yang jelas. Sehingga terjadi keterbukaan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja.

Oleh sebab itu minat migrasi tenaga kerja masih tergolong tinggi dan tampaknya akan terus meningkat untuk menekan angka pengangguran di dalam negeri. Oleh sebab itu peran pemerintah sebagai penggerak dalam mensejahterakan rakyat lebih bersifat aktif dalam membangun ekonomi daerah dan mengurangi pengangguran di daerah salah satu cara adalah dengan mengirim tenaga kerja ke luar negeri.

Secara spesifik implikasi dari kebijakan migrasi tenaga kerja tersebut dapat di lihat dari kesimpulan berikut :

Implikasi dari kebijakan pengiriman ekspor jasa TKI tersebut antara lain:

1. Bagi pemerintah daerah, khususnya dibidang ketenagakerjaan bahwa pengiriman tenaga kerja keluar negeri dapat membantu pemerintah dalam menekan angka pengangguran.
2. Untuk pembangunan daerah, bahwa pengiriman tenaga kerja keluar negeri akan dapat meningkatkan pembangunan didaerah asal melalui peningkatan perekonomian keluarga dengan remitein yang diterima oleh tenaga kerja.
3. Bagi tenaga kerja, bahwa bekerja kerja keluar negeri akan dapat membantu keluarga dalam meningkatkan pendidikan dan membantu ekonomi keluarga didaerah asal.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Migrasi tenaga kerja ke luar negeri atau biasa dikenal dengan migrasi internasional tenaga kerja berhubungan erat dengan tingkat pertumbuhan ekonomi dan transisi demografi pada suatu negara. Hal ini juga terjadi di negara Indonesia khususnya di Sumatera Barat. Umumnya para tenaga kerja di Sumatera Barat bermigrasi ke negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura, namun ada sebahagian dari mereka bekerja di timur tengah walaupun dalam jumlah yang tidak begitu besar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dalam Bab 4, maka dalam bab 5 ini ada beberapa hal pokok yang dapat disimpulkan. Pertama, adalah kesimpulan umum yang merupakan hasil penelitian sebagai hasil pengujian hipotesis untuk menjawab pertanyaan penelitian, sedangkan hal kedua, merupakan saran-saran untuk tindak lanjut.

Sesuai dengan permasalahan, teori yang membimbing penelitian ini, hipotesis, dan hasil pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari temuan empiris dalam pelaksanaan

adalah sebagai berikut :

1. Dari beberapa variabel-variabel yang dihipotesiskan, variabel independen yang mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri, ternyata hanya variabel umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan pendapatan di daerah asal yang memberi pengaruh secara signifikan

terhadap minat responden untuk bekerja ke luar negeri, sementara variabel lainnya seperti pekerjaan di daerah asal, jumlah tanggungan, jaringan dan pengalaman dan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat responden untuk bekerja ke luar negeri.

2. Variabel umur responden mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik umur signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri (Prob. 0,008). Menjelaskan bahwa umur seseorang menjadi patokan orang tersebut ingin dan mampu untuk bekerja ke luar negeri, dimana menunjukkan bahwa minat responden yang berumur lebih muda lebih tertarik dibandingkan responden yang berumur lebih tua. Karena usia muda lebih produktif daripada usia tua.
3. Variabel status perkawinan tenaga kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik status perkawinan signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri (Prob. 0,001). Hal ini berarti bahwa tenaga kerja yang belum kawin lebih berpotensi untuk bermigrasi ke luar negeri. Hal ini disebabkan karena mereka setelah tamat sekolah (SLTA) mereka langsung mencari informasi tentang lowongan bekerja keluar negeri atau bahkan di saat mereka masih sekolah mereka sudah mendapatkan informasi dari tetangga atau teman yang bekerja diluar negeri. Jadi status perkawinan sangat menentukan untuk bermigrasi dikarenakan jika mereka

tidak atau belum kawin, mereka akan lebih leluasa untuk bekerja di luar negeri tanpa diiringi dengan beban tanggungan keluarga atau anak mereka.

4. Variabel pekerjaan di daerah asal mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Penemuan empiris memperlihatkan bahwa pekerjaan di daerah asal tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Alasan kenapa variabel ini tidak signifikan karena variabel ini tidak mempengaruhi dan tidak berhubungan dengan minatnya mereka bekerja ke luar negeri. Artinya mereka tetap akan berminat berkerja ke luar negeri walaupun ada atau tidak adanya pekerjaan di daerah asal sebelumnya.
5. Variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik tingkat pendidikan signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri (Prob. 0,043). Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keputusan bermigrasi.
6. Jumlah tanggungan mempunyai variabel yang tidak signifikan terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Hal ini berarti bahwa ada atau tidaknya variabel ini tidak berpengaruh terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Selain dikarenakan mereka umumnya tamatan SMA dan belum berkeluarga maka mereka sejak dari awal belum memiliki pekerjaan dan tanggungan yang besar untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Mereka umumnya masih tergantung dengan apa yang di hasilkan orang tua dan belum bisa mencari penghasilan sendiri.

7. Variabel pendapatan di daerah asal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Dari hasil uji statistik tingkat pendidikan signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri (Prob. 0,049). Hal ini berarti bahwa variabel ini begitu berpengaruh terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri.
8. Variabel jaringan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Hal ini berarti bahwa variabel ini tidak begitu berpengaruh terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Atau ada atau tidak ada jaringan tenaga kerja di luar negeri tidak begitu berpengaruh terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri.
9. Variabel pengalaman bekerja di luar negeri mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Artinya variabel pengalaman bekerja di luar negeri mempunyai pengaruh yang tidak begitu besar terhadap minat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Sebagian migran asal Sumatera Barat sudah memiliki pengalaman migrasi, dan umumnya mereka berangkat untuk yang kesekian kali. Dari hasil survei yang dilakukan terlihat bahwa 75 orang calon tenaga kerja memiliki pengalaman bekerja keluar negeri.
10. Dari hasil 100 responden yang diteliti dan di pilih secara acak di Kabupaten Padang Pariaman, responden yang berminat untuk bekerja ke luar negeri sebesar 74 orang dan yang tidak berminat adalah 26 orang. Dengan demikian masih besar minat tenaga kerja asal Kabupaten Padang

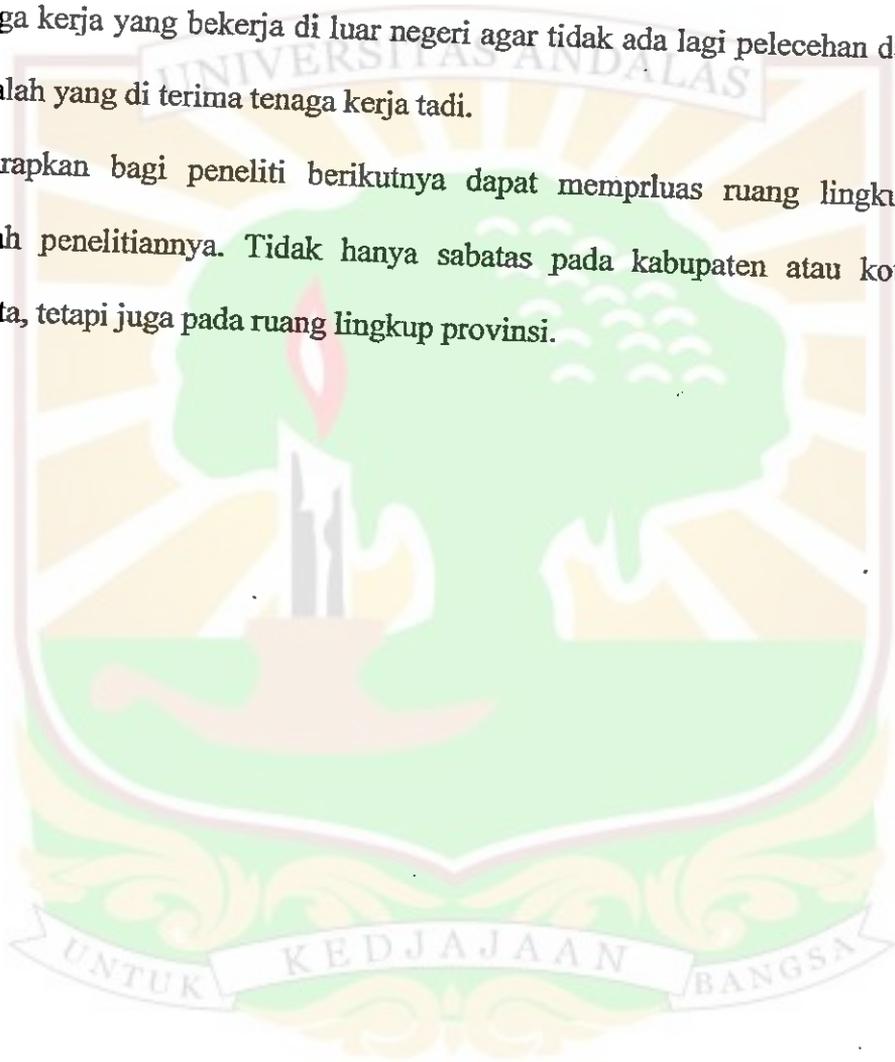
Pariaman yang bermigrasi untuk bekerja ke luar negeri yang sebahagian besar di dominasi oleh kaum perempuan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka pada kesempatan ini penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk terus menunjang peran serta tenaga kerja Indonesia ke luar negeri diharapkan pemerintah melalui dinas terkait agar terus memfasilitasi tenaga kerja tadi sehingga program pengiriman tenaga kerja dapat terus ditingkatkan untuk menambah devisa negara.
2. Untuk meningkatkan kualitas para tenaga kerja diharapkan agar lebih meningkatkan kemampuan dan menguasai bahasa Internasional, sehingga komunikasi tenaga kerja selama berkerja lebih maksimal.
3. Hasil dari pendapatan mereka bekerja di luar negeri benar-benar di manfaatkan dengan baik guna memperoleh modal maupun pengalaman kerja untuk nantinya mampu diterapkan di daerah asalnya, sehingga para tenaga kerja yang sudah kembali ke daerah asalnya tidak lagi menjadi pengangguran yang merupakan beban bagi semua pihak.
4. Mengingat faktor pendidikan sangat penting dalam proses migrasi tenaga kerja, maka pemerintah sudah seharusnya memberikan perhatian khusus terhadap pendidikan tenaga kerja berupa pelatihan – pelatihan yang intensif dan bermanfaat bagi para tenaga kerja agar bias di gunakan di perusahaan – perusahaan di luar negeri sesuai dengan skil yang mereka miliki.

5. Mengingat banyaknya jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dan umumnya didominasi oleh kaum perempuan, maka hendaknya pemerintah lebih memerhatikan nasib kaum perempuan tadi. Pemerintah seharusnya lebih berperan aktif dan mau menjamin keselamatan setiap tenaga kerja yang bekerja di luar negeri agar tidak ada lagi pelecehan dan masalah yang dialami tenaga kerja tadi.
6. Diharapkan bagi peneliti berikutnya dapat memperluas ruang lingkup daerah penelitiannya. Tidak hanya terbatas pada kabupaten atau kota semata, tetapi juga pada ruang lingkup provinsi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amjad, R (1996), *Philippines and Indonesia : On the Way to a Migration Transition?*, makalah disampaikan pada *The Nihon University International Symposium on the Dynamics of Labor Migration in Asia*, Tokyo, Japan
- Appleyard, R.T (1992), *Migration and Development: A Global Agenda for the Future*. International Migration.
- Bachtiar (2004), *Ekonomi Ketenagakerjaan, Metode Analisa Ketenagakerjaan*. Andalas University, Padang
- Bachtiar (2004), *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Andalas University, Padang
- Bachtiar (2004), *Pengaruh Migrasi dan Pertumbuhan Ekonomi, Suatu Analisa Teoritis*. Fakultas Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- BPS (1990), *Keadaan Tenaga Kerja Indonesia*. Badan Pusat Statistik, Jakarta
- Darwin, Muhadjir, dkk (2005). *Bagai Telur di Ujung Tanduk, Mobilitas*
- Darwis, 2004, *Peluang Tenaga Kerja di Luar Negeri (Kabupaten Tulung Agung- Propinsi Jawa Timur)*, Jurnal Ekonomi Lembaga Demografi FE-UI, Jakarta
- Dinakertrans (2001), *Mencegah Penempatan TKI Ilegal*. Sumatera Barat Dalam Angka 2001. Data TKI Sumatera Barat 2011. Padang
- Effendi (1993), *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manusia Sebagai Penduduk Adalah Pelaku dan Penerima Pembangunan*. Jakarta.
- Elfindri dan Bachtiar, (2004), *Ekonomi Ketenagakerjaan*, University Pres.
- Everest. S. Lee (1996), *A Theory of Migration*. Cambride University Press
- Everest. S. Lee (1996), *A Theory of Migration*. Demography.
- Febriani, (2008) *Faktor Pendorong Dan Kendala Tenaga Kerja Untuk Bekerja Ke Luar Negeri*. Universitas Taman Siswa. Padang.
- Ghose, A.K. (2000), *Trade liberalization and manufacturing employment*. Geneva: International Labour Office.

- Ghozali, I. (2006), *Analisis Multivariate Lanjutan dengan program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Grossman J.B. (1982), *The Substitutability of natives and immigrant in productio, Review of Economic and Statistic*.
- Gujarati, D. (1995), *Basic Econometrics*. 3rd Edition. International Edition. Singapore. McGraw-Hill.
- Gujarati, Damodar (1999), *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kasim, A (1994), *Amesty for illegal foreign worker in Malaysia: some attendant problems*. Dalam, Jurnal Manusia dan Masyarakat University Malaysia *Kasus: Kabupaten Malang*). Universitas Airlangga, Surabaya.
- Kebijakan**. Bandung.
- Kusumosuwindho, S (1981), *Angkatan Kerja dalam Dasar – dasar Demografi*. Jakarta :LD FE-UI
- Lee, E. (1991). "A theory of migration". *Demography*.
- Lintas Batas dan Eksploitasi Seksual di Kawasan Asia Tenggara dan*
- Listyarni (2011), *Faktor – Faktor Individual Yang Mempengaruhi Migrasi TKI ke Luar Negeri*. Universita Diponegoro. Semarang
- Long, J. Scott. (1997), *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. London: Sage Publications.
- Malaysia: Studi Kasus Flores Timur, Lombok Tengah, Pulau Bawean.**
- Mantra, I. B., Kasto, Keban, Y.T. (1999). *Mobilitas Tenaga Kerja Indonesia ke*
- Mulyadi, S (2003), *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Pembangunan: Mobilitas dan Migrasi Penduduk*. Jakarta
- Mulyadi, S (2003), *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Pembangunan*. Jakarta.
- Nasution, M.Arif, (2001), *Orang Indonesia di Malaysia Menjual Kemiskinan Membangun Indentitas*, Cet.1. Pustaka Pelajar , Yogyakarta.

- Rahmawati, M. T. (2010) *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Migrasi Tenaga Kerja Keluar Negeri* (Kasus : Kota Semarang), Universitas Diponegoro.
- Rogers, R (1992), *The Politics of Migration in the Contemporary World*. Special Issue: Migration & Health.
- Sánchez, dkk (2000), *Unions Wages and Productivity. The Spanish Case*.  
Journal
- Sekitarnya*. Yogyakarta : Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan.
- Simanjuntak J, Payaman (1998), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta
- Simanjuntak J, Payaman (1998), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia :Pendahuluan*. Jakarta
- Simanjuntak J, Payaman (1998), *Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*.  
Journal
- Simanjuntak.C (1998), *Kesempatan Kerja, Mengembangkan dan Meningkatkan Perusahaan dengan Cara Produksi yang Lebih Efisien*. Jakarta.
- Simon, J.L (1988), *The Economic Consequences of Immigration in to United States*. Maryland: University of Maryland Press.
- Stahl, C. W ( 1986 ), *International Labor Migration: A study of the ASEAN Countries*: New York: Center for Migration Studies.
- Sugiyono, Prof. (2006), *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*.  
Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sukirno (1999), *Teori Mikro Ekonomi*. LPFE LPI.
- Sullivan,G. and Gunasekaran (1993), *The Role of Ethnic Relations and Education System in Migration from Southeast Asia to Australia*:  
OJOURN.
- Supranto,J (1993), *Hipotesis*. Jakarta.
- Susilowati, (2001) *Analisis Masalah Sosial, Politik dan Ekonomi Pada Migrasi Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri*. Universitas Diponegoro.

Susilowati, Indah. (2001). **Analisis Masalah Sosial, Politik dan Ekonomi Pada Migrasi Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri**. *Laporan Penelitian*. Proyek DCRG-URGE. Tahun Anggaran 2000/2001.

Syafruddin (1984), *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja*. Jakarta.

Tjiptoherijanto, P (1996), *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional : Pengembangan Potensi Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta

Tjiptoherijanto, P (1996), *Labor Market And International Migration : An Indonesia Case*

Tjiptoherijanto, P. (1999). *Migrasi Internasional: Proses, Sistem, dan Masalah*

Wirawan, I.B (2006). *Analisis keputusan TKI bekerja ke luar negeri*(Studi

Yogyakarta. Pusat Penelitian Kependudukan, Universitas Gadjah Mada.

Internet situs <http://www.google.com>

