

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MIGRASI TENAGA KERJA
WANITA SUMATERA BARAT KE LUAR NEGERI
(Study Kasus PJTKI Andalan Mitra Prestasi)**

DRAFT SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**OLEH :
JAMAL MIRDAD
BP. 2007/ 84926**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MIGRASI TENAGA KERJA WANITA
SUMATERA BARAT KE LUAR NEGERI

Nama : Jamal Mirdad

BP/NIM : 2007/84926

Keahlian : Perencanaan Pembangunan

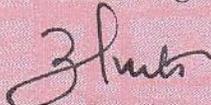
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Fakultas : Ekonomi

Padang, Maret 2013

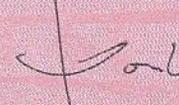
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Sri Ulfa Sentosa, M. S
NIP.19610502 198601 2 001

Pembimbing II



Novya Zulfa Riani, SE, M. Si
NIP. 19711104 200501 2 001

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan



Drs. Allanis, M.S

NIP. 19591129 1986021001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Ujian Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MIGRASI TENAGA KERJA WANITA
SUMATERA BARAT KE LUAR NEGERI**

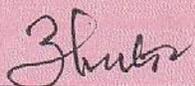
Nama : Jamal Mirdad
BP/ NIM : 2007/84926
Keahlian : Perencanaan Pembangunan
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Fakultas : Ekonomi

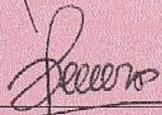
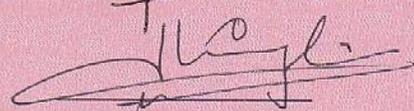
Padang, Maret 2013

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Dr. Sri Ulfa Sentosa, M.S
Sekretaris : Novya Zulfa Riani SE, M.Si
Anggota : 1. Dewi Zaini Putri SE, M.M
2. Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jamal Mirdad
Nim/ Tahun Masuk : 84926/2007
Tempat/ Tanggal Lahir : Koto Baru/ 19 Mei 1989
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Keahlian : Perencanaan Pembangunan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Rajawali II No. 123 Perumnas Air Tawar Barat Padang
No. HP/telp. : 085274733551
Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga Kerja Wanita Sumatera Barat ke Luar Negeri.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan bimbingan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani Asli oleh dosen Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Januari 2013
Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
REPUBLIK INDONESIA
2FFB5ABF191009000



Jamal Mirdad

6000 DJP

Jamal Mirdad

Nim/Bp. 84926/2007

ABSTRAK

JAMAL MIRDAD 84926/2007 : Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga Kerja Wanita Sumatera Barat Ke Luar Negeri. Skripsi Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang. Di bawah bimbingan Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, M.S dan Ibu Novia Zulfa Riani SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) Pengaruh upah terhadap migrasi tenaga kerja wanita ke luar negeri (2) Pengaruh tingkat pendidikan tenaga kerja terhadap migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri (3) pengaruh umur tenaga kerja terhadap migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri (4) Pengaruh status pernikahan terhadap Migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri (5) Pengaruh upah, tingkat pendidikan, umurdan status pernikahan terhadap migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri.

Ruang lingkup penelitian ini adalah migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri dengan menggunakan data *cross section 2012*. Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian deskriptif dan asosiatif. Variabel bebas penelitian ini adalah upah tenaga kerja, tingkat pendidikan, umur tenaga kerja dan status pernikahan tenaga kerja, sedangkan variabel terikat adalah migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri. Teknik analisis data menggunakan analisis Teknik analisis data adalah deskriptif dan induktif. Analisis induktif terdiri dari Uji Prasyarat analisis yaitu Uji multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F test dengan $\alpha = 0,05$ dan analisis determinasi (R^2).

Temuan penelitian ini adalah: (1) Tingkat pendidikan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap migrasi tenaga kerja ($\text{sig} = 0,000$), artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan meningkatkan niat migrasi tenaga kerja ke luar negeri. (2) Namun variabel upah, umur dan status pernikahan tidak berpengaruh signifikan terhadap migrasi tenaga kerja wanita ke luar negeri.

Akhirnya dengan temuan penelitian ini penulis menyarankan agar pemerintah perlu memperhatikan masalah migrasi tenaga kerja dan menyediakan lapangan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan tingkat pendidikan tenaga kerja didalam negeri. Khusus bagi tenaga kerja wanita yang melakukan migrasi ke luar negeri agar lebih tepat mengambil keputusan untuk bermigrasi.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga Kerja Wanita Sumatera Barat ke Luar Negeri”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

Ucapan terima kasih kepada Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, M.S selaku pembimbing I dan Ibu Novia Zulfa Riani SE, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis sampai selesainya skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih tidak lupa pula penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr.Yunia Wardi, M.S selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberi izin pada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Alianis, M.S dan Ibu Novya Zulva Riani, SE, M.Si selaku ketua dan sekretaris Program Studi Ekonomi Pembangunan yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa,M.S, Ibu Novya Zulfa Riani, SE, M.Si, Ibu Dewi Zaini Putri, SE. M.M dan Ibu Dra. Mirna Tanjung, M.S selaku tim penguji yang telah bersedia menguji dan memberikan masukan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
5. Bapak dan Ibu pimpinan beserta staf Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Sumatera Barat yang telah membantu memberikan kemudahan kepada peneliti dalam pengambilan data penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Fakultas Ekonomi yang memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
7. Kedua orang tua penulis yang sangat penulis cintai dan hormati serta semua keluarga besar yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Rekan-rekan seperjuangan di Program Studi Ekonomi Pembangunan angkatan 2007 yang telah memberikan dorongan moral kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis akan mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari segala kekurangan, untuk itu penulis mohon maaf dan selalu mengharapkan informasi baik saran maupun kritikan yang sifatnya membangun dari pembaca. Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Januari 2013
Penulis

Jamal Mirdad

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	12
1. Pengertian Migrasi Tenaga Kerja	12
2. Jenis-jenis Migrasi Tenaga Kerja	13
3. Faktor-Faktor Yang Mendorong Tenaga Kerja Migrasi ke Luar Negeri	24
B. Penelitian Relevan	29
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33

B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	34
D. Variabel Penelitian.....	35
E. Jenis dan Sumber Data.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Definisi Operasional	37
H. Teknik Analisis Data	38

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan penelitian	47
1. Gambaran umum PJTKI Andalan Mitra Prestasi.....	47
2. Karakteristik Responden.....	48
a. Usia Responden.....	48
b. Jumlah Anggota keluarga	50
3. Deskripsi variabel	51
a. Deskripsi Migrasi Tenaga Kerja	52
b. Deskripsi Upah	53
c. Deskripsi Tingkat pendidikan	56
d. Deskripsi Umur	57
e. Deskripsi Status Pernikahan	58
4. Uji Prasyarat Analisis	59
a. Uji Asumsi Klasik	59
1) Uji Multikolinearitas	59

2) Uji Normalitas	60
3) Uji Heterokedatisitas	61
b. Analisis Regresi Berganda	62
c. Koefisien Determinasi (R^2)	66
d. Pengujian Hipotesis	66
1) Uji t	66
2) Uji F	69
B. Pembahasan	70
1. Pengaruh Upah Terhadap Migrasi Tenaga Kerja Wanita Sumatera Barat Ke Luar Negeri	70
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Tenaga kerja Terhadap Migrasi Tenaga Kerja Wanita Sumatera barat Ke Luar Negeri	73
3. Pengaruh Umur Tenaga Kerja Terhadap Migrasi Tenaga Kerja Wanita Sumatera Barat Ke Luar Negeri	74
4. Pengaruh Status Pernikahan Tenaga kerja Terhadap Migrasi Tenaga kerja Wanita Sumatera Barat Ke Luar Negeri	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	<i>Halaman</i>
1. Kerangka Konseptual	31

DAFTAR TABEL

Tabel	<i>Halaman</i>
1. Penempatan TKI di Negara-Negara Tujuan Tahun 2009	3
2. Data Gaji TKI di Luar Negeri	5
3. Jumlah Tenaga Kerja Wanita yang Migrasi dari Tahun ke Tahun	8
4. Tabel distribusi Frekuensi Usia Tenaga kerja	49
5. Jumlah Anggota keluarga	51
6. Tabel Distribusi Migrasi Tenaga Kerja	52
7. Tabel Distribusi Upah	55
8. Tabel Distribusi tingkat Pendidikan	56
9. Tabel Distribusi Umur	57
10. Tabel Distribusi Status Pernikahan	58
11. Hasil Uji Multikolinearitas	60
12. Hasil Uji Normalitas	61
13. Hasil Uji Heterokedastisitas	62
14. Nilai Dugaan Koefisien Regresi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	63
15. Nilai Penduga Koefisien Regresi	66
16. Anova	69

DAFTAR LAMPIRAN

	<i>Halaman</i>
1. Instrumen Penelitian	85
2. Tabulasi Data	89
3. Uji Multikolinearitas	96
4. Uji Normalitas	98
5. Uji Heterokedastisitas	99
6. Analisis Linier Berganda	101
7. Tabel t	103
8. Tabel F	106
9. Surat Izin Penelitian	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagian Negara-negara di dunia sekarang mengenal Indonesia sebagai negara pengekspor tenaga kerja. Hal yang berbanding terbalik, di negara yang kaya akan sumber daya alam ini belum dapat menyediakan lapangan pekerjaan bagi rakyatnya. Sehingga rakyat Indonesia mencari pekerjaan ke luar negeri dengan menjadi tenaga kerja Indonesia (TKI). Pengangguran dan kemiskinan merupakan salah satu isu penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara, baik di negara berkembang maupun negara-negara maju. Persoalan ini menjadi problematika yang tak kunjung terentaskan.

Keterbatasan lapangan pekerjaan di tanah air, menjadi pemicu meningkatnya penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Mungkin ini bisa menjadi salah satu alternatif pengentasan ekonomi warga, atau akan menambah masalah. Ini merupakan dampak dari buruknya sistem perekonomian Indonesia yang menyebabkan lapangan kerja yang sempit serta kemiskinan yang melanda Indonesia. Salah satu contohnya yang terjadi di tahun 1998, sejak krisis ekonomi melanda Indonesia, pertumbuhan industri manufaktur menurun drastis, Indonesia memasuki fase deindustrialisasi yang mengakibatkan Indonesia sebagai negara konsumtif, terjadi penurunan jumlah industri baik kecil maupun besar mengurangi penyerapan tenaga kerja. Banyak rakyat yang kehilangan pekerjaannya dan beralih menjadi TKI. Lucia dalam Kompasiana Rabu 16 Maret 2011 mengatakan dari tinjauan *human rights watch* menyebutkan

selama periode 2006 sampai 2009, kurang lebih 5-6 juta tenaga kerja Indonesia (TKI) bekerja di luar negeri. Sekitar 70% nya adalah perempuan dan rata-rata lulusan SD, SMP dan tertinggi SMA. Keterbatasan pendidikan dan keterampilan lah yang mengakibatkan para buruh migran ini harus bekerja di sector rumah tangga, buruh pabrik, buruh bangunan, penjaga toko dan sebagainya.

Jika di bandingkan perekonomian Negara Indonesia dengan Negara-negara tempat pengiriman TKI seperti Arab Saudi, Malaysia, Qatar, Hongkong , Taiwan, Kuwait, dan Singapura, jumlah pendapatan perkapita negara Indonesia jauh dibawah pendapatan perkapita negara-negara tersebut. Menurut world bank tahun 2008 dimana Arab Saudi sebesar \$23.200, malaysia sebesar \$13.300, Qatar sebesar \$80.900, Hongkong sebesar \$42.000, Taiwan sebesar \$30.100, Kuwait sebesar \$39.300 dan Singapura sebesar \$ 49.700. Sedangkan pendapatan perkapita Indonesia sebesar \$3.700. Wajar jika tenaga kerja Indonesia tertarik bekerja ke luar negeri, dengan harapan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi.

Secara resmi kepengurusan penempatan TKI oleh pemerintah baru dimulai pada tahun 1969, saat itu ditangani oleh Departemen Tenaga Kerja. Dengan adanya Peraturan Pemerintah No.4 tahun 1970, program penempatan Angkatan Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) diperkenalkan untuk memuluskan jalan bagi keterlibatan sektor swasta dalam industri perekrutan dan penempatan tenaga kerja. Pada tabel 1 dibawah dapat dilihat sekitar 60 persen TKI berada di negara-negara Timur Tengah seperti Arab Saudi, Kuwait, Emirat Arab, Jordan dan Qatar. Sisanya berada di negara-negara Asia Tenggara dan Asia Timur

seperti Malaysia, Singapura, Hong Kong, Korea Selatan, Taiwan (Cina) dan Amerika.

Tabel 1
Penempatan TKI
di Negara-negara Tujuan Tahun 2009

Negara Tujuan	Jumlah
Malaysia	222.198
Singapura	37.496
Brunei Darussalam	5.852
Hongkong	29.973
Korea	3.830
Jepang	96
Taiwan (RRC)	50.810
Arab Saudi	257.217
Kuwait	25.756
Emirat Arab	28.184
Bahrain	2.267
Qatar	10.449
Jordan	12.062
Oman	7.150

Sumber: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri, 2009.

Malaysia merupakan negara tujuan utama TKI, baik yang legal maupun ilegal, demikian menurut pemerintah Malaysia. Kesamaan etnis, budaya dan bahasa dengan Indonesia memungkinkan TKI berbaur lebih mudah dengan masyarakat Malaysia. Bulan Juni 2009, mengikuti serangkaian kasus siksaan yang dialami PRT Indonesia di Malaysia, Pemerintah Indonesia melarang warga negara Indonesia untuk bermigrasi ke Malaysia sebagai PRT. Akan tetapi, meskipun ada larangan tersebut, Malaysia tetap menjadi negara tujuan utama bagi para TKI, yang mengakibatkan banyak terjadi migrasi ilegal. Larangan tersebut diharapkan bisa dicabut secepatnya pada saat MoU (Nota Kesepakatan) baru ditandatangani oleh pemerintah Malaysia dan Indonesia.

Di Sumatera Barat sendiri juga banyak pencari kerja yang mengadu nasib ke negara lain. Sebagian besar dari mereka mencoba peruntungannya di negara tetangga Malaysia. Jika diprosentasakan, jumlahnya mencapai 90 persen, sedangkan sisanya banyak yang mengadu nasib ke Timur Tengah dan negara lainnya. Berdasarkan data dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, hingga Februari 2012, tercatat 13.606 pencari kerja (pencaker). Jumlah itu merupakan jumlah kuantitatif yang dikumpulkan dari tahun-tahun sebelumnya. Dari jumlah itu, pencari kerja yang terbanyak adalah tamatan SMA sejumlah 3.662 orang. Sedangkan tamatan SD sekitar 37 orang dan SLTP sebanyak 1.924 orang. Untuk diploma dan sarjana, pencari kerja masih didominasi sarjana (S1), jumlahnya berkisar 3.210 orang. Dari jumlah itu, jurusan pendidikan keguruan merupakan pencari kerja yang paling banyak yaitu 946 orang. Sedangkan untuk tingkat Sumbar, jumlah pengangguran masih tercatat 142.788 orang atau diperkirakan 6,24 persen. Rata rata dari jumlah pengangguran di Sumatera Barat menyangang status perkawinan belum menikah. Hal ini diakibatkan biaya hidup yang semakin tinggi jadi orang berfikir untuk mencari pekerjaan dulu baru menikah setelah dapat pekerjaan.

Dari data diatas wajar saja bila pencari kerja Sumatera Barat bermigrasi ke luar negeri untuk bekerja karena keterbatasan lapangan pekerjaan sedangkan pencarikerja sangat banyak. Selain itu penghasilan yang didapat bila bekerja diluar negeri juga tinggi dibanding penghasilan yang diterima jika bekerja didalam negeri. Ditambah juga dengan rencana pemerintah menaikkan upah atau gaji TKI 30-40% di luar negri.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) sedang mengkaji kenaikan upah TKI Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) yang bekerja di negara kawasan Asia Pasifik dan Timur Tengah sebesar 30-40 persen dari yang berlaku saat ini. Menurut Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) kenaikan gaji TKI diupayakan mempertimbangkan tingkat kesejahteraan masyarakat negara penempatan TKI yang semakin meningkat atau pendapatan per kapita, berdasarkan tingkat inflasi dan daya beli masyarakatnya, serta akibat ketergantungan pada TKI yang sangat besar dari para pengguna di suatu negara.

Tabel 2
Data Gaji TKI di Luar Negeri

Negara	Daftar Gaji
Malaysia	600 Ringgit/1.800.000
Singapura	350 USD/3.220.000
Brunai Darussalam	220 USD/2.024.000
Hongkong	3.740 HK/4.114.000
Korea	9.000.0000
Arab Saudi	800 Real/1.920.000
Emirat Arab	220 USD/2.024.000
Bahrain	220 USD/2.024.000
Qatar	220 USD/2.024.000
Oman	220 USD/2.024.000
Cina	7.000.000
Amerika Serikat	9.200.000
Jepang	9.000.000

Sumber: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri, 2012

Dari data di atas dapat diketahui bahwa gaji TKI luar Negeri lebih besar dibandingkan dengan bekerja di dalam negeri dilihat dari segi UMR Indonesia hanya \$120 perbulan dibandingkan dengan UMR negara lainnya nilainya lebih besar. Dapat

dibayangkan saja kalau bekerja di Amerika untuk standar gaji TKI Amerika 2012 sekitar \$1000-\$1300 perbulan jadi kalau dirupiahkan kan sebesar 9.200.000 untuk \$1000 nya.

Berbeda dengan TKI asal Cina, tenaga kerja Indonesia disana sangat banyak dibutuhkan, mengingat Cina termasuk negara industrial terbesar diseluruh dunia namun untuk gaji bekerja di Cina lebih kecil dibandingkan di negara Amerika, kisaran gaji TKI Cina sekitar 5-7jutaan. Untuk informasi gaji TKI Korea dan TKI Jepang sekitar Rp.7000.000.

Dalam tahun 2011 hingga 2012, BNP2TKI juga akan menetapkan standar kenaikan gaji TKI di negara lain seperti Brunei Darussalam, Uni Emirat Arab, Oman, Qatar, dan Bahrain. Di lima negara itu gaji TKI PLRT saat ini sekitar 220 USD per bulan.

Melalui pendirian agen perekrutan swasta, pemerintah Indonesia telah mengijinkan pengiriman tenaga TKI ke luar negeri sebagai suatu jalan untuk mengurangi masalah pengangguran dan kurangnya peluang kerja. Walaupun tingkat pengangguran di semua sektor ekonomi Indonesia tinggi, tapi yang paling banyak pergi ke luar negeri justru tenaga kerja berketerampilan rendah. Secara global, migrasi didorong oleh banyaknya kekurangan tenaga kerja di sektor domestik seperti pembantu rumah tangga, sektor pertanian, bangunan, industri pengolahan dan sektor jasa/layanan. Umumnya pekerjaan seperti ini tidak diinginkan oleh warga negaranya sendiri karena gaji yang terlalu rendah bagi mereka. Akibatnya beberapa negara mengadopsi kebijakan untuk memfasilitasi migrasi tenaga kerja. Negara-negara di

Timur Tengah dan Asia Tenggara menawarkan gaji yang lumayan lebih besar bila dibandingkan upah di Indonesia, sehingga TKI tertarik pergi dan bekerja ke luar negeri.

Salah satu agen perekrutan swasta di Sumatera Barat yang bergerak dalam pengiriman tenaga kerja keluar negeri adalah PT. Andalan Mitra Prestasi. Penulis memilih PT Andalan Mitra Prestasi dikarenakan PJTKI ini merupakan PJTKI yang terbesar di Sumatera Barat yang menyalurkan TKI ke luar negeri. PT. Andalan Mitra Prestasi merupakan perusahaan jasa yang fokus dibidang ketenagakerjaan yaitu menempatkan tenaga kerja untuk dalam maupun Luar Negeri dan sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja pola outsourcing serta melakukan pelatihan berbasis kompetensi. PT Andalan Mitra Prestasi memiliki 20 kantor cabang yang tersebar di berbagai propinsi di Indonesia dan memiliki izin opsional dari Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di setiap propinsi serta satu kantor PERWALU di Kuala Lumpur Malaysia.

PT. Andalan Mitra Prestasi menempatkan tenaga kerja ke Luar Negeri khusus tenaga kerja sektor formal yaitu semi skill dan skill pada umumnya untuk industri manufacturing, hingga Oktober Tahun 2009 telah menempatkan sebanyak lebih kurang 32.000 tenaga kerja di Negara Malaysia dan Brunai Darussalam. Tenaga kerja yang dikirim sebelumnya diberi pembekalan meningkatkan efektifitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia melalui program pelatihan tenaga kerja sehingga mampu menjadi tenaga kerja yang memiliki skill, beretos kerja, berdedikasi yang akhirnya mampu berperanserta di semua sektor ekonomi guna mencapai kesejahteraan lahir batin.

Tabel 3
Jumlah Tenaga Kerja Wanita yang Migrasi dari Tahun Ketahun

Tahun	Usia		Tingkat pendidikan		Status pernikahan		Total
	≤ 20	>20	SLTA	Perguruan Tinggi	Belum	Sudah	
2007	1350	850	2000	200	1839	361	2200
2008	1570	962	2086	446	1754	778	2532
2009	1677	1135	2136	676	1956	856	2812
2010	1689	1197	2144	742	2068	818	2886
2011	1015	847	1457	405	1458	404	1862

Sumber: PT. Andalan Mitra Prestasi

Dari data di atas pengiriman dan penempatan TKI Sumatera Barat semuanya pada sektor formal dimana hampir semua dikirim ke Malaysia yang mayoritas memiliki keahlian semi skill, dan banyak bekerja pada operator pengeluaran elektronik. Pada tabel di atas tahun 2011 terjadi penurunan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, hal itu disebabkan krisis perekonomian global, sehingga perusahaan-perusahaan di luar negeri banyak yang tidak berproduksi normal. Selain itu, banyak perusahaan Jepang di Malaysia yang tidak bisa berproduksi maksimal karena bencana tsunami yang melanda Jepang. Sedangkan bahan baku perusahaan masih tergantung pada perusahaan induk di Jepang. Dan pada saat itu di dalam negeri pemerintah juga mengeluarkan memorandum atau pemberhentian sementara pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

PJTKI hanya mengirim TKI wanita, karena banyak perusahaan banyak mengeluh pada TKI pria asal Sumbar. Kurang bisanya tenaga kerja asal Sumbar bersaing di bidang padat karya dan seringkali kompetensi tidak sesuai dengan ijazah yang dimiliki. Perusahaan seringkali mengeluhkan tenaga kerja asal Sumbar yang

hanya bekerja apabila diawasi, kemudian selalu memilih pekerjaan yang ringan, hingga terlalu banyak tuntutan dalam hak, sementara kewajiban tidak dilaksanakan dengan baik. Lebih jauh dia menjelaskan, ada beberapa hal lainnya tenaga kerja asal Sumbar sulit bersaing untuk menjadi tenaga kerja internasional. Diantaranya, kemampuan berbahasa asing yang belum memenuhi persyaratan.

Dapat dilihat dari tahun 2007 sampai 2011 pendidikan terakhir tenaga kerja yang migrasi sebagian besar tamatan SMA dan lebih sedikit diploma serta sarjana. Hal ini disebabkan kurang tersedianya lapangan pekerjaan yang memadai di Sumatera Barat bagi tamatan SMA. Dengan banyaknya tenaga kerja yang migrasi tamatan SMA maka PT. Andalan Mitra Prestasi bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumbar, yakni dengan memberikan pelatihan gratis sesuai minat dan bakatnya sebelum terjun ke dunia kerja.

Dengan mayoritas tenaga kerja yang migrasi adalah Tamatan SMA maka akan berpengaruh terhadap usia tenaga kerja yang migrasi keluar negeri. Dari data diatas dapat dilihat lebih banyak tenaga kerja yang berusia ≤ 20 tahun dibanding tenaga kerja yang berusia >20 tahun. Pada tahun 2007 tenaga kerja yang migrasi keluar negeri berusia ≤ 20 berjumlah 1350 orang sedangkan yang berusia >20 tahun berjumlah 850 orang.

Dilihat dari data di atas dapat dilihat mayoritas kebanyakan tenaga kerja yang migrasi keluar negeri memiliki status pernikahan yang belum menikah dan sisanya sudah menikah. Fenomena status pernikahan ini merupakan penyebab terjadinya migrasi dikarenakan banyaknya tenaga kerja yang baru tamat pendidikan tidak

mendapatkan pekerjaan di daerah asal, umumnya tenaga kerja tersebut belum menikah. Tenaga kerja yang lama menganggur dan telah menikah umumnya mau menjadi TKI yang dikirim keluar negeri dikarenakan desakan ekonomi dan tergiur upah yang lumayan bekerja diluar negeri.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik mengangkat sebuah skripsi yang berjudul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MIGRASI TENAGA KERJA WANITA SUMATRA BARAT KE LUAR NEGRI” sebagai judul penelitian penulis. Disini penulis menggunakan studi kasus di PT. Andalan Mitra Prestasi yang berada di kota Padang, karena penulis melihat terdapat pengiriman TKI tiap tahunnya dari PJTKI ini, selain itu juga memudahkan penulis dalam pengambilan data karena penulis saat ini berada di kota Padang.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah dan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Sejahteramana pengaruh upah terhadap jumlah tenaga kerja yang bermigrasi ke luar negeri?
2. Sejahteramana pengaruh tingkat pendidikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri?
3. Sejahteramana pengaruh umur terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri?
4. Sejahteramana pengaruh status pernikahan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri?
5. Sejahteramana pengaruh upah, tingkat pendidikan tenaga kerja, umur dan status pernikahan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh upah terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri.
2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri.
3. Pengaruh umur terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri.
4. Pengaruh status pernikahan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri.
5. Pengaruh upah, tingkat pendidikan tenaga kerja, umur dan status pernikahan terhadap migrasi tenaga kerja ke luar negeri.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi mamfaat antara lain :

1. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negri Padang.
2. Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ekonomi pembangunan yaitu Teori migrasi dan ilmu ekonomi ketenagakerjaan.
3. Dapat memberikan masukan dan informasi kepada pihak pembuat kebijakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan mengenai pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
4. Sebagai pedoman bagi peneliti yang melakukan penelitian sejenis.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Pengertian Migrasi Tenaga Kerja

Menurut Todaro (2004:377) migrasi tenaga kerja adalah perpindahan seorang tenaga kerja dari tempat asal ke tempat tujuan dengan motivasi utama seseorang untuk pindah adalah motif ekonomi. Kondisi ini terjadi karena adanya ketimpangan ekonomi antar berbagai daerah, khususnya antara desa dan kota. Hal ini dirasakan menjadi pertimbangan rasional, dimana mobilitas ke kota mempunyai dua harapan, yaitu: memperoleh pekerjaan dan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi daripada yang diperoleh didesa. Kondisi seperti itu mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara desa dengan kota, sehingga arah pergerakan penduduk juga cenderung ke kota yang memiliki kekuatan-kekuatan yang relative besar, yang diharapkan dapat memenuhi pamrih-pamrih ekonomi mereka.

Menurut Rozi Munir (1981) dalam Siti khittijah (2008) migrasi didefinisikan sebagai perpindahan penduduk dengan tujuan untuk menetap dari suatu tempat ke tempat lain melampaui batas politik negara ataupun batas administratif batas bagian dari suatu negara. Jadi migrasi sering diartikan sebagai perpindahan yang relatif permanen dari suatu daerah ke daerah lain.

Definisi migrasi dalam arti luas menurut Everett S.Lee (1991) dalam Mantra (2000), migrasi adalah perubahan tempat tinggal secara permanen atau semi permanen. Tidak ada pembatasan, baik pada jarak perpindahan maupun sifatnya, yaitu apakah tindakan itu bersifat suka rela atau terpaksa; serta tidak diadakan perbedaan antara migrasi dalam negeri dan migrasi ke luar negeri. Jadi pindah tempat dari satu tempat tinggal ke tempat tinggal lain hanya dengan melintasi lantai antara kedua ruangan itu dipandang sebagai migrasi.

Jadi dapat disimpulkan definisi migrasi tenaga kerja adalah perpindahan seorang tenaga kerja dari tempat asal ke tempat lain secara permanen atau semi permanen dengan tujuan memperbaiki ekonominya.

2. Jenis-Jenis Migrasi Tenaga Kerja

a. Migrasi Internal

Yaitu perpindahan yang terjadi dalam satu negara, misalnya antarpropinsi, antar kota/kabupaten, migrasi perdesaan keperkotaan atau satuan administratif lainnya yang lebih rendah daripada tingkat kabupaten, seperti kecamatan, kelurahan dan seterusnya. Jenis migrasi yang terjadi antar unit administratif selama masih dalam satu negara.

Menurut Arthur Lewis (1950) dalam Todaro (2006:132) teori migrasi adalah model ketenagakerjaan. Teori tersebut selanjutnya dikembangkan oleh John Fei dan Gustav Ranis dan mengarah ke studi pembangunan ekonomi, yang dikenal sebagai *Lewis-Fei-Ranis Model*. Menurut model

tersebut, ekonomi negara yang belum berkembang terdiri dari dua sektor , yaitu : a) sektor pertanian tradisional, yang dicirikan melalui supply tenaga kerja yang berlebih dengan prroduktivitas tenaga kerja yang sangat rendah, dan b) sektor industri perkotaan yang modern dengan produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

Fokus utama dalam model tersebut pada proses transfer tenaga kerja dari sektor tradisional ke sektor modern dan pertumbuhan kesempatan kerja di sektor modern yang diakibatkan oleh ekspansi produksi di sektor modern. Fei and Ranis dalam Todaro (2006:132) Teori tersebut yang pada akhirnya mendasari karya para ilmuwan tentang perilaku migrasi. Salah satu aspek utama yang banyak dikaji oleh sebagian besar studi tentang migrasi adalah niat bermigrasi. Beberapa bukti menunjukkan bahwa keputusan individu untuk bermigrasi sangat bervariasi dan kompleks. Keputusan bermigrasi bu kan hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi namun juga non ekonomi. Faktor-faktor tersebut diantaranya : faktor sosial, fisik, demografi, budaya dan komunikasi. Dengan demikian tujuan kedatangan migran ke kota sangat bervariasi dan disebabkan oleh faktor-faktor yang sangat bervariasi pula.

Teori ekonomi tentang migrasi desa-kota juga dikemukakan oleh Todaro (2006:405), dimana diasumsikan bahwa migrasi desa-kota pada dasarnya merupakan suatu fenomena ekonomi. Oleh karena itu, keputusan untuk melakukan migrasi juga merupakan suatu keputusan

yang telah dirumuskan secara rasional. Pada intinya Todaro (2004:384) mendasarkan pada pemikiran bahwa arus migrasi berlangsung sebagai tanggapan terhadap adanya perbedaan pendapatan antara kota dengan desa. Mereka baru akan memutuskan untuk melakukan migrasi jika penghasilan bersih di kota melebihi penghasilan bersih yang tersedia di desa.

Model migrasi Todaro (2006:411) memiliki empat pemikiran dasar sebagai berikut :

- 1) Migrasi desa-kota dirangsang terutama sekali oleh berbagai pertimbangan ekonomi rasional yang langsung berkaitan dengan keuntungan atau manfaat dan biaya-biaya relatif migrasi itu sendiri
- 2) Keputusan untuk bermigrasi tergantung pada selisih antara pendapatan yang diharapkan di kota dan tingkat pendapatan aktual di pedesaan. Maksudnya ada dua variabel pokok, yaitu selisih upah aktual dikota dan di desa, serta besar atau kecilnya kemungkinan mendapatkan pekerjaan di perkotaan yang menawarkan tingkat pendapatan sesuai dengan yang diharapkan.
- 3) Kemungkinan mendapatkan pekerjaan di perkotaan berkaitan langsung dengan tingkat lapangan pekerjaan di perkotaan, sehingga berbanding terbalik dengan tingkat pengangguran di perkotaan.

- 4) Laju migrasi desa-kota bisa saja terus berlangsung meskipun telah melebihi laju pertumbuhan kesempatan kerja. Kenyataan ini memiliki landasan yang rasional karena adanya perbedaan ekspektasi pendapatan yang sangat lebar, yakni para migran pergi ke kota untuk meraih tingkat upah yang lebih tinggi yang nyata (memang tersedia). Dengan demikian lonjakan pengangguran di kota merupakan akibat yang tidak terhindarkan dari adanya ketidakseimbangan kesempatan ekonomi yang sangat parah antara daerah perkotaan dan daerah pedesaan (berupa kesenjangan tingkat upah tadi).

Menurut Everett S. Lee dalam Mantra (2000), volume migrasi di suatu wilayah berkembang sesuai dengan tingkat keragaman daerah-daerah di wilayah tersebut. Di daerah asal dan di daerah tujuan, menurut Lee, terdapat faktor-faktor yang disebut sebagai :

- 1) Faktor positif (+) yaitu faktor yang memberikan nilai keuntungan bila bertempat tinggal di tempat tersebut.
- 2) Faktor negatif (-) yaitu faktor yang memberikan nilai negatif atau merugikan bila tinggal di tempat tersebut sehingga seseorang merasa perlu untuk pindah ke tempat lain.
- 3) Faktor netral (0) yaitu yang tidak berpengaruh terhadap keinginan seorang individu untuk tetap tinggal di tempat asal atau pindah ke tempat lain.

Selain ketiga faktor diatas terdapat faktor rintangan antara. Rintangan Antara adalah hal-hal yang cukup berpengaruh terhadap besar kecilnya arus mobilitas penduduk Rintangan Antara dapat berupa : ongkos pindah, topografi wilayah asal dengan daerah tujuan atau sarana transportasi. Faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi mobilitas penduduk adalah faktor individu. Karena faktor individu pula yang dapat menilai positif atau negatifkah suatu daerah dan memutuskan untuk pindah atau bertahan di tempat asal.

Jadi arus migrasi dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu :

- 1) Faktor individu.
- 2) Faktor-faktor yang terdapat di daerah asal, seperti : keterbatasan kepemilikan lahan, upah di desa rendah, waktu luang (Time lag) antara masa tanam dan masa panen, sempitnya lapangan pekerjaan di desa, terbatasnya jenis pekerjaan di desa.
- 3) Faktor di daerah tujuan, seperti : tingkat upah yang tinggi, luasnya lapangan pekerjaan yang beraneka ragam.
- 4) Rintangan antara daerah asal dengan daerah tujuan, seperti : sarana transportasi, topografi desa ke kota dan jarak desa kota.

Jadi dapat disimpulkan definisi migrasi nasional adalah perpindahan seorang tenaga kerja dari daerah asal ke daerah tujuan dalam ruang lingkup nasional disebabkan oleh beberapa faktor yang mendorong. Diantaranya tergantung pada selisih antara pendapatan yang diharapkan

di daerah tujuan dan tingkat pendapatan yang diperoleh di daerah asal sebelumnya, dan kemungkinan mendapatkan pekerjaan di daerah tujuan berkaitan langsung dengan tingkat lapangan pekerjaan di daerah tujuan.

b. Teori Migrasi Internasional

Teori migrasi internasional berusaha menjelaskan alasan-alasan yang mendasari seseorang untuk melakukan migrasi ke negara lain dan alasan mengapa migrasi selalu terjadi berulang-ulang, termasuk dampak yang diakibatkannya. Teori yang ada dapat digolongkan dalam tiga pendekatan yakni pendekatan fungsional, structural, dan teori yang mencoba menggabungkan keduanya. Migrasi merupakan suatu proses yang rumit dan heterogen sehingga dapat dipahami dari berbagai perspektif dan dengan berbagai macam paradigma. Pembahasan terhadap proses dan akibat migrasi internasional dapat dilihat dari berbagai perspektif yakni ekonomi, politik, demografi, geografi, sosiologi, dan geopolitik. Secara umum, analisis terhadap fenomena migrasi internasional dapat difokuskan pada tingkat individu, keluarga, ataupun masyarakat.

Teori-teori migrasi internasional dapat dibagi dalam dua golongan besar berdasarkan focus permasalahannya :

- 1) Teori yang berusaha menjelaskan alasan-alasan pengambilan keputusan bermigrasi, kedua teori yang berusaha menjelaskan alasan-alasan mengapa proses migrasi selalu berulang dan berlangsung dalam waktu lama.

Secara khusus, beberapa teori dalam study migrasi internasional tersebut dapat dikelompokkan dalam tiga pendekatan yakni pendekatan fungsionalis, strukturalis dan integrative. Model pendekatan fungsionalis mendasarkan pada teori-teori modernisasi dan pertumbuhan ekonomi neoklasik yang mengasumsikan bahwa migrasi merupakan akibat dari adanya surplus tenaga kerja dari sector pertanian ke sector industry di kota dengan tujuan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan merupakan sebuah proses reorientasi psikologis migrant menurut Lewis dalam Todaro (2006:133)

Dalam study migrasi internasional, pandangan teoritis lee (2000), dimodifikasi untuk melihat faktor-faktor yang mendorong dan menarik migrant dalam konteks internasional. faktor-faktor tersebut antara lain factor pendorong migrasi dapat dibedakan antara factor yang mendorong secara kuat mendorong seseorang untuk melakukan migrasi. Faktor-faktor tersebut antara lain, bencana alam, kemiskinan, dan berbagai kelangkaan sumber daya Lincoln Arsyad (2004:283).

Teori yang berusaha menjelaskan alasan-alasan pengambilan keputusan bermigrasi dalam Siti khotijah (2008) dapat dibagi 4 yaitu:

a) Teori ekonomi neoklasik

Pendekatan ekonomi neoklasik prespektif makro ekonomi mengembangkan asumsi dasar bahwa migrasi internasional disebabkan oleh perbedaan secara geografis dalam hal penawaran dan permintaan

tenaga kerja yang berakibat pada tingkat upah yang berbeda. Pada pendekatan neoklasik mikro ekonomi, individu-individu dilihat sebagai pengambil keputusan untuk melakukan migrasi sebagai sebuah hasil kalkulasi untung rugi yang didapatnya sebagai sebuah hasil bersih positif, biasanya berwujud uang, dari migrasi. Todaro dan Wolpert mengungkapkan bahwa evaluasi subjektif individu merefleksikan sebuah perspektif subjektif untuk menilai kemanfaatan suatu tempat. Dalam banyak hal, migran memiliki berbagai tujuan seperti untuk mendapatkan pekerjaan yang baik, rumah yang baik dan nyaman, sekolah, dan lain-lain.

b) Ciri pendekatan ekonomi baru melihat keputusan migrasi bukan merupakan suatu keputusan individu, tetapi semua orang disekitar individu, biasanya keluarga atau kerabat, bukan sekedar memaksimalkan kemungkinan mendapatkan pendapatan, seperti asumsi kaum neoklasik, tetapi juga untuk meminimalkan resiko sebagai akibat tiadanya jaminan pasar, jaminan individual dan kredit. Secara umum asumsi dasar yang dikembangkan oleh beberapa teori yang tergabung dalam pendekatan ini adalah : (i) keluarga, rumah tangga dan aspek cultural lain dipahami sebagai suatu model produksi dan konsumsi yang diperlukan untuk menganalisis migrasi, tidak otomatis individu. (ii) perbedaan upah bukan semata mata pendorong migrasi, iming-iming dari keluarga mungkin merupakan pendorong seseorang melakukan migrasi walaupun tidak ada perbedaan upah. (iii) perkembangan ekonomi local tidak mereduksi

tekanan migrasi internasional. (iv) migrasi internasional tidak otomatis berhenti dengan tidak adanya perbedaan upah. (v) persamaan keuntungan yang diharapkan dari migrasi tidak memiliki kemungkinan dampak yang sama bagi keluarga. (vi) pemerintah dapat mempengaruhi tingkat migrasi tidak hanya melalui kebijakan ketenagakerjaan, tetapi juga melalui jaminan pasar, pasar modal dan pasar masa depan.

c) Pendekatan teori pasar ganda mengungkapkan migrasi internasional disebabkan oleh adanya permintaan yang tetap terhadap tenaga kerja migrant yang inheren dengan struktur perkembangan ekonomi negara tersebut. Migrasi bukan disebabkan adanya factor pendorong dari negara asal, tetapi karena factor penarik dari negara tujuan. Hal yang perlu diperhatikan adalah masalah-masalah motivasi

inflasi structural, perekonomian dualisme, dan aspek demografis dari penawaran tenaga kerja.

d) Teori system dunia mengasumsikan migrasi internasional sebagai konsekuensi dari formasi pasar kapitalis di dunia berkembang. Penetrasi ekonomi global di daerah pinggiran menyebabkan migrasi internasional. Aliran migrant mengikuti aliran modal dan bahan makan, tetapi dalam hubungan yang terbalik. Migrasi internasional terjadi antarakolonialis dan koloninya yang baru merdeka sebab adanya persamaan budaya, bahasa, administrasi, transportasi dan komunikasi.

- 2) Teori yang mencoba menjelaskan mengapa migrasi selalu berlangsung secara berulang-ulang. Teori jaringan (Massey 2000) mengungkapkan bahwa jaringan migrasi merupakan kesatuan hubungan interpersonal yang menghubungkan migran, migrant yang baru, nonmigran di daerah asal dan daerah tujuan melalui kekerabatan, pertemanan dan tersebar di komunitas asal. Jaringan migrant merupakan suatu modal social untuk mendapatkan pekerjaan di daerah tujuan migrasi terkait dengan adanya penurunan biaya dan penurunan resiko sebagai akibat adanya jaringan. Teori ini mengasumsikan bahwa suatu kali migrasi dimulai, migrasi internasional berkembang mengikuti waktu sampai membentuk sebuah jaringan migrant yang luas di daerah asal migrant sehingga siapa saja yang menginginkan melakukan migrasi dapat melakukannya tanpa kesulitan.

Teori yang termasuk kedalam pendekatan kedua adalah teori institusional. Teori ini menekankan bahwa sekali proses migrasi dimulai, maka kelembagaan baru akan muncul sebagai respon dari proses migrasi. Pendekatan yang mencoba melihat terjadinya migrasi berulang-ulang disebabkan oleh factor distribusi pendapatan, distribusi tanah, pengorganisasian hasil pertanian, budaya migrasi, distribusi sumber daya manusia dalam tingkat regional dan social pelabelan. Sebuah pendekatan yang cukup komprehensif adalah pendekatan harapan (dalam beberapa hal disebut sebagai teori system). Pendekatan ini melihat proses migrasi sebagai hasil perhitungan dan harapan daerah asal dengan berbagai aspek

pertimbangan seperti aspek ekonomi, social, demografi, psikologi dan lain-lain. Apa yang menjadi harapan di daerah asal belum tentu menjadi kenyataan.

Jadi dapat disimpulkan definisi dari migrasi internasional adalah perpindahan seorang tenaga kerja dari suatu negara ke negara lain, disebabkan oleh beberapa faktor pendorong dan faktor yang menarik migrant dalam konteks internasional.

3. Faktor-faktor Yang Mendorong Tenaga Kerja Migrasi ke Luar Negeri

Menurut Mitchell dalam Mantra (2000) bahwa terdapat beberapa kekuatan yang menyebabkan orang terikat pada daerah asal, dan ada kekuatan yang mendorong orang-orang untuk meninggalkan daerah asal. Kekuatan yang mengikat orang-orang untuk tinggal di daerah asal disebut dengan kekuatan sentripetal (*centripetal forces*), misalnya terikat tanah warisan, menunggu orang tua yang lanjut usia, kegotongroyongan, daerah asal sebagai tempat kelahiran nenek moyang dan sebaliknya kekuatan yang mendorong seseorang untuk meninggalkan daerah asal disebut dengan kekuatan sentrifugal (*centrifugal forces*), seperti terbatasnya pasaran kerja, terbatasnya fasilitas pendidikan.

Teori lain yang dapat digunakan untuk menganalisis faktor pendorong seseorang untuk melakukan migrasi yaitu teori modal manusia (*human capital*). Teori ini terkait dengan pendidikan, kesehatan dan kapasitas manusia lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas (keahlian, pengetahuan dan

pengalaman) jika terjadi peningkatan pada hal-hal tersebut. Pada teori ini menyatakan bahwa setelah investasi awal dilakukan, maka akan dihasilkan tingkat pengembalian (aliran penghasilan) pada masa yang akan datang. Tingkat pengembalian (*rate of return*) dapat diperoleh dan dibandingkan dengan pengembalian dari investasi lain, yaitu dengan cara memperkirakan nilai diskonto sekarang dari aliran pendapatan yang meningkat yang mungkin dihasilkan dari investasi-investasi tersebut dan membandingkannya dengan biaya langsung dan biaya tidak langsung (Todaro dan Smith, 2006:404).

Oleh Lee dan Todaro dalam Mantra (2000), dikatakan bahwa motivasi utama seseorang untuk pindah adalah motif ekonomi. Kondisi ini terjadi karena adanya ketimpangan ekonomi antar berbagai daerah, khususnya antara desa dan kota. Hal ini dirasakan menjadi pertimbangan rasional, dimana mobilitas ke kota mempunyai dua harapan, yaitu: memperoleh pekerjaan dan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi daripada yang diperoleh didesa. Kondisi seperti itu mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara desa dengan kota, sehingga arah pergerakan penduduk juga cenderung ke kota yang memiliki kekuatan-kekuatan yang relative besar, yang diharapkan dapat memenuhi pamrih-pamrih ekonomi mereka.

Terdapat model yang dikembangkan oleh Speare dalam Susilowati (2000), bahwa migrasi tenaga kerja juga dipengaruhi oleh factor struktural, misalnya karakteristik yang menyangkut sosio-demografis, tingkat kepuasan

terhadap tempat tinggal, kondisi geografis daerah asal dan karakteristik komunitas.

Hossain (2001) secara spesifik juga mengungkapkan bahwa keputusan bermigrasi atau terjadinya *out-migration* cenderung dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti kepemilikan lahan, jabatan, pendidikan, jumlah anggota keluarga, jenis kelamin, usia dewasa dan ukuran keluarga. Selain itu juga menjelaskan bahwa selain variabel umur, pendidikan, jumlah anak yang belum sekolah, jumlah anak yang sekolah, luas lahan di desa, variable besarnya pajak yang harus dibayar migran dalam setahun, sarana jalan aspal yang menghubungkan desa-kota, serta adanya fasilitas telpon ke desa juga berpengaruh terhadap keputusan bermigrasi.

Djamba (2001) juga mengemukakan adanya variabel-variabel jenis kelamin, umur, status perkawinan, status migran sebelum pindah, status migrant setelah pindah, pendidikan dan asal daerah yang berpengaruh terhadap niat bermigrasi.

Lincoln Arsyad (1999:283) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan migrasi sangat beragam dan rumit. Lebih jelasnya menurut Lincoln Arsyad (1999:284), keputusan seseorang untuk melakukan migrasi selain dipengaruhi oleh factor ekonomi juga dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor sosial, termasuk keinginan para imigran itu sendiri untuk melepaskan diri dari kendala-kendala tradisional yang sebelumnya mengungkung mereka.
- b. Faktor-faktor fisik, termasuk pengaruh iklim dan bencana alam seperti banjir dan kekeringan.
- c. Faktor-faktor demografi, termasuk penurunan tingkat kematian yang kemudian mempercepat laju pertumbuhan penduduk pedesaan.
- d. Faktor-faktor kultural, termasuk pembinaan kelestarian hubungan “keluarga besar” sesampainya di perkotaan dan daya tarik “lampu kota yang terang benderang”.
- e. Faktor-faktor komunikasi, termasuk kualitas sarana transportasi, sistem pendidikan dan dampak modernisasi yang ditimbulkan dari perkotaan..

Menurut Ravenstein (1885) dalam Siti kothijah (2008)

Faktor pendorong melakukan migrasi :

- a. Makin berkurangnya sumber-sumber kehidupan seperti menurunnya daya dukung lingkungan, menurunnya permintaan atas barang-barang tertentu yang bahan bakunya makin susah diperoleh seperti hasil tambang, kayu atau bahan dari pertanian.
- b. Menyempitnya lapangan pekerjaan ditempat asal (misalnya tanah untuk pertanian diperdesaan yang makin menyempit).
- c. Adanya tekanan-tekanan politik, agama, suku sehingga mengganggu hak azasi penduduk didaerah asal.

- d. Alasan pendidikan, pekerjaan atau perkawinan
- e. Bencana alam seperti banjir, kebakaran, gempa bumi, tsunami, musim kemarau panjang atau adanya wabah penyakit.
- f. Usia penduduk yang masih muda, karena tenaga masih kuat dan produktivitas dalam bekerja sangat baik.

Faktor-faktor penarik :

- a. Adanya harapan akan memperoleh kesempatan untuk memperbaiki taraf hidup.
- b. Adanya kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik.
- c. Keadaan lingkungan dan keadaan hidup yang menyenangkan, misalnya iklim, perumahan, sekolah dan fasilitas-fasilitas publik lainnya.
- d. Adanya aktivitas-aktivitas di kota besar, tempat-tempat hiburan, pusat kebudayaan sebagai daya tarik bagi orang-orang daerah lain untuk bermukim di kota besar tersebut.

Dalam Siti kothijah (2008) ada beberapa pendorong Tenaga Kerja Wanita (TKW) ingin bekerja keluar negeri antara lain:

- a. Dorongan ekonomi, karena kebutuhan hidup yang semakin tinggi.
- b. Semakin sempitnya lahan pertanian sebagai mata pencaharian mereka sebagai petani.
- c. Lapangan kerja dalam negeri sempit serta upah yang rendah, sedangkan di luar negeri upahnya tinggi hingga tujuh kali lipat,
- d. Karena alasan sosial berupa pendidikan yang rendah,

- e. *Demonstration effect*, dimana mereka melihat tetangganya hidup enak dan mewah dari hasil bekerja di luar negeri, dan
- f. Faktor demografi usia muda membuat mereka ingin mempunyai uang yang banyak.

Jadi menurut teori diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja keluar negeri adalah:

- a. Keadaan ekonomi yang lemah sehingga adanya harapan akan memperoleh kesempatan untuk memperbaiki taraf hidup dengan bekerja di luar negeri yang mendapatkan upah lebih besar dibanding dalam negeri.
- b. Adanya kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik, karena sebelumnya tingkat pendidikan yang diperoleh rendah.
- c. Alasan pekerjaan atau perkawinan yang menyebabkan tidak bisa mengembangkan karier pribadi bagi wanita khususnya, sehingga banyak wanita yang ikud bekerja mencari nafkah.

B. Penelitian Relevan

Dalam hasil penelitian sejenis ini menggambarkan tentang penelitian yang terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang di teliti yakni Siti khotijah (2008:11) dengan judul skripsinya *factor yang mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri (studi kasus: kota Semarang)*.penelitian skripsi ini dilakukan pada bulan desember 2008 di kota Semarang. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa umur responden, jenis kelamin, status pernikahan, jumlah anggota keluarga, dan menyempitnya lapangan pekerjaan didaerah asal, berpengaruh secara signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri.

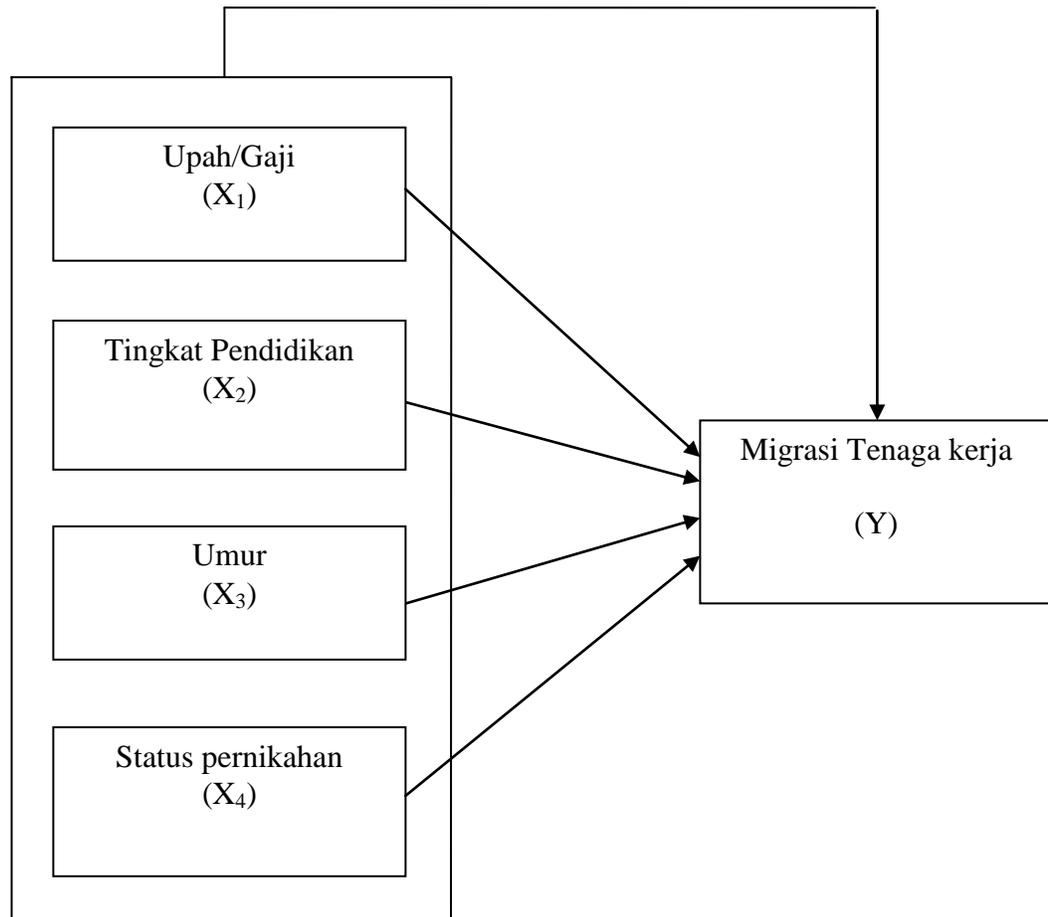
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang diteliti. Perbedaan juga terdapat pada tempat dan waktu penelitian. Penulis menjadikan skripsi ini sebagai bahan referensi untuk kelengkapan teori pada skripsi penulis dengan mengutip teori-teori yang ada pada skripsi ini.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai kerangka berfikir untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menampilkan persepsi keterkaitan antara variabel yang diteliti berdasarkan batasan dan rumusan masalah dengan berpijak pada kajian teori di atas.

Dari kerangka konseptual ini bisa dijelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bahwa gaji (X_1) adalah bentuk hubungan positif karena jika semakin tinggi jumlah gaji yang diperoleh di luar negeri dari pada gaji tenaga kerja dalam negeri maka migrasi tenaga kerja wanita (Y) akan meningkat. Lalu tingkat pendidikan (X_2) adalah bentuk hubungan negatif karena apabila tingkat pendidikan tenaga kerja wanita tinggi maka migrasi tenaga kerja (Y) akan turun, karena tenaga kerja berpendidikan tinggi lebih memilih bekerja dalam negeri untuk mendapatkan pekerjaan layak dibanding menjadi tenaga kerja di luar negeri. Umur (X_3), yang disini adalah usia dari tenaga kerja wanita saat mendaftar di PJTKI, apabila umur tenaga kerja wanita semakin bertambah maka minat untuk bermigrasi ke luar negeri (Y) akan menurun, terlihat pada umur (X_3) terjadi hubungan negatif. Dan status pernikahan (X_4) hubungannya adalah positif, jika semakin banyak tenaga

kerja wanita yang memiliki status pernikahan belum menikah maka migrasi tenaga kerja ke luar negeri (Y) akan meningkat.



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Dalam penelitian ini akan disajikan hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini merupakan kesimpulan sementara dan kebenarannya sangat tergantung pada hasil penelitian. Hipotesis tersebut antara lain ;

1. Upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

2. Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

3. Umur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta_3 \neq 0$$

4. Status pernikahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri

$$H_0 : \beta_4 = 0$$

$$H_a : \beta_4 \neq 0$$

5. Secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

$$H_a : \text{salah satu } \beta_i \neq 0$$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengemukakan beberapa simpulan antara lain:

1. Upah yang diterima tenaga kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri (sig 0,09). Semakin tinggi upah yang diterima tenaga kerja dengan bekerja di luar negeri tentunya akan meningkatkan niat migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat untuk bekerja ke luar negeri.
2. Tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat untuk bekerja ke luar negeri (sig 0,037). Semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja tentunya akan mengurangi niat migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri.
3. Umur tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri (sig 0,357). Semakin tinggi umur seseorang tenaga kerja tidak akan mengurangi niat migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri.
4. Status pernikahan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri (sig 0,913). karena apabila

seseorang tenaga kerja belum menikah maka niat untuk bermigrasi ke luar negeri juga semakin kecil dan sebaliknya, apabila seseorang tenaga kerja sudah menikah maka niat bermigrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri semakin besar.

5. Secara bersama-sama upah, tingkat pendidikan, umur dan status pernikahan berpengaruh secara signifikan terhadap migrasi tenaga kerja wanita Sumatera Barat ke luar negeri (sig 0,00).

B. Saran

Dari simpulan di atas dapat penulis kemukakan beberapa saran yang patut diperhatikan oleh berbagai pihak yang terkait, antara lain:

1. Niat migrasi tenaga kerja ke luar negeri bukan semata-mata dipengaruhi upah tetapi adanya harapan dari tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan melakukan migrasi. Disarankan kepada tenaga kerja wanita yang ingin migrasi untuk bisa melakukan seleksi yang ketat supaya bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas sehingga bisa mendapatkan gaji/upah yang sesuai atau besar.
2. Kepada calon tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi tidak disarankan untuk melakukan migrasi ke luar negeri. Migrasi tenaga kerja disarankan untuk calon tenaga kerja yang tingkat pendidikannya rendah seperti SMP dan SMA sederajat. Sebaiknya sebelum melakukan migrasi sebaiknya para tenaga kerja wanita yang harus diberikan pelatihan yang

memadai sehingga di negara tujuan migrasi sudah mempunyai modal yang cukup.

3. Kepada tenaga kerja wanita yang sudah melampaui batas usia emas sebaiknya tidak melakukan migrasi karena akan kalah bersaing dengan tenaga kerja lain yang berusia lebih muda. Tetapi walaupun demikian, kita ketahui pengaruh-pengaruh lain dari migrasi tenaga kerja keluar negeri seperti karena adanya daya tarik negara tujuan migrasi seperti kemajuan teknologi dan transportasi disana yang sudah canggih dari negara asal tenaga kerja.
4. Adapun saran yang bisa direkomendasikan dari penelitian ini terhadap niat seseorang untuk bermigrasi adalah kesempatan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Peneliti berharap pemerintah perlu mempertimbangkan solusi untuk mengatasi hal tersebut. Secara tidak langsung berarti di dalam negeri kesempatan kerjanya kurang baik atau sedikit, sehingga orang menjadi TKI untuk mendapat kesempatan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen.(2004). *Buku Ajar Statistik I*. FIS UNP, Padang
- Arsyad, Lincoln. 1999. *Ekonomi Pembangunan. Edisi ke-4*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri, 2009.
- BPS. *Sumatera Barat dalam Angka*. Badan Pusat Statistik, Sumatera Barat.
- Djamba . 2001. Permanent and Temporary Migration in Vietnam during a period of Economic Change, **Asia-pasific Population Journal**, Vol.14, No.3, September 1999.
- Fei. J.H and G. Ranis. 1961. *A theory of Economic Development*. American Economic Review, 51, 1961, hal 533-565.
- Gujarati, Damodar. (2006). *Ekonometrika Dasar* : Erlangga. Jakarta.
- Harris. J.R., M.P. Todaro. 1970. *Migration, Unemployment and Development: A Two- Sector Analysis*. The American Economic Review. Vol LX, No. 1. 1970.
- Hossain . 2001. Rural-Urban Migration in Bangladesh: A Micro-Level Study, *Research Presentation in The Brazil IUSSP Conference*, August 20-24, 2001.
- Idris. (2008). *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Edisi Revisi III. FE-UNP : Padang.
- Khotijah, Siti. 2008. *factor yang mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri (studi kasus: kota Semarang)*.
- Lee .1996. *Teori Migrasi (Terjemahan)*, Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajahmada, Yogyakarta.
- Lucia.2011. Kompasiana. Rabu, 16 Maret.
- Mantra, I.B. 2000. *Demografi Umum*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.