

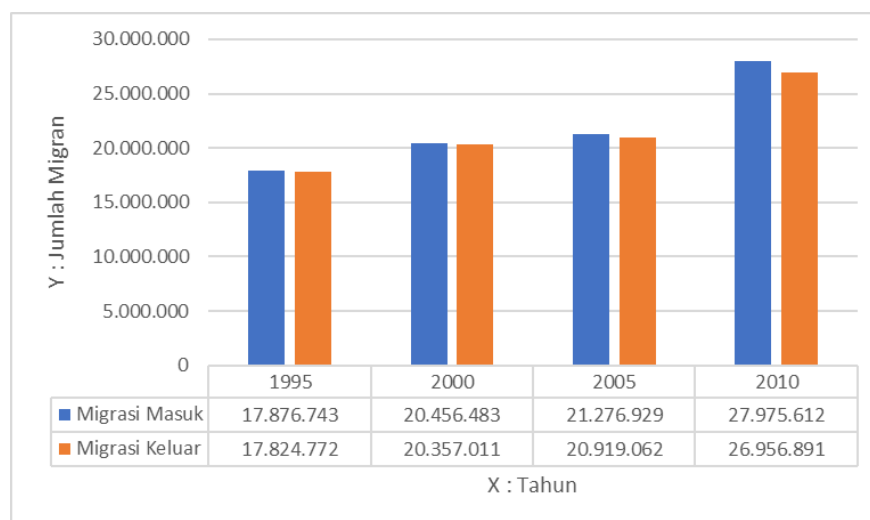
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Migrasi merupakan salah satu fenomena sosial-ekonomi yang menggambarkan dinamika pembangunan suatu negara, termasuk Indonesia (Santoso *et al.*, 2017). Fenomena ini menjadi penting bagi tenaga kerja karena pergerakan penduduk memengaruhi distribusi kesempatan kerja, sehingga migran sering menempati posisi yang lebih rentan dibanding nonmigran. Perpindahan penduduk dari satu wilayah ke wilayah lain tidak hanya menunjukkan perubahan demografis, tetapi juga merefleksikan adanya ketimpangan kesempatan ekonomi dan akses terhadap lapangan kerja (Prasetyo, 2017). Kondisi tersebut membuat tenaga kerja migran menghadapi keterbatasan upah, akses pelatihan, atau fasilitas sosial, sementara nonmigran berhadapan dengan persaingan dari pendatang baru yang masuk ke pasar kerja lokal.

Salah satu faktor penting yang mendorong terjadinya migrasi tenaga kerja adalah perbedaan karakteristik wilayah pedesaan dan perkotaan menjadi salah satu faktor penting dalam keputusan migrasi tenaga kerja. Wilayah perkotaan umumnya menawarkan kesempatan kerja yang lebih beragam, terutama di sektor industri dan jasa, dengan tingkat pendapatan serta akses infrastruktur yang relatif lebih baik. Wilayah pedesaan masih didominasi oleh sektor pertanian dan pekerjaan informal dengan peluang kerja yang terbatas (Smith, 2023). Ketimpangan kondisi tersebut mendorong tenaga kerja dari desa untuk berpindah ke kota sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan. Klasifikasi wilayah tempat tinggal antara desa dan kota menjadi variabel penting dalam menganalisis peluang migrasi tenaga kerja

Secara umum, migrasi tenaga kerja lebih banyak terjadi dalam bentuk migrasi internal, yaitu perpindahan penduduk antarwilayah di dalam negeri (Atmani M *et al.*, 2021). Migrasi internal memengaruhi kesejahteraan tenaga kerja karena mereka harus menyesuaikan diri dengan kondisi ekonomi dan lingkungan kerja baru yang sering berbeda dengan asalnya. Pergerakan ini berperan penting dalam pemerataan ekonomi dan efisiensi pasar tenaga kerja (Prasetyo, 2017). Tetapi tanpa dukungan kebijakan proteksi, tenaga kerja migran tetap berisiko mengalami ketimpangan sosial dan ekonomi dibanding nonmigran. Memahami pola migrasi dan perbedaan pengalaman antara tenaga kerja migran dan nonmigran menjadi kunci untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang efektif dan adil, sekaligus mengantisipasi dampak sosial-ekonomi akibat mobilitas penduduk.



Gambar 1.1 Tren Migrasi Masuk dan Keluar

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2016 (diolah)

Fenomena migrasi tenaga kerja di Indonesia masih menjadi isu penting dalam dinamika pembangunan ekonomi nasional. Berdasarkan Data BPS pada tahun 2010 menunjukkan bahwa jumlah migran masuk (*in-migration*) tercatat

27.086.983 orang, sedangkan migran keluar (*out-migration*) sebanyak 26.906.428 orang. Angka ini menunjukkan bahwa mobilitas penduduk antarwilayah masih berlangsung dalam skala besar dan mencerminkan adanya ketimpangan kesempatan dan kesejahteraan antar daerah (Astuti, 2023). Wilayah tujuan migrasi umumnya memiliki daya tarik berupa upah yang lebih tinggi, keberagaman lapangan kerja, serta fasilitas perkotaan yang lebih memadai. Wilayah asal cenderung memiliki pendapatan yang lebih rendah, keterbatasan lapangan kerja, dan dominasi pekerjaan tidak tetap, sehingga mendorong tenaga kerja untuk berpindah (Rahman *et al.*, 2023).

Pola tersebut sejalan dengan prinsip migrasi Ravenstein yang menunjukkan perpindahan menuju pusat kegiatan ekonomi, serta teori Lee (1966) yang menjelaskan bahwa migrasi terjadi karena adanya interaksi antara faktor pendorong dari daerah asal dan faktor penarik dari daerah tujuan. Keputusan migrasi juga bersifat selektif, sebagaimana dikemukakan oleh Todaro *et al* (1998) individu menimbang manfaat ekonomi yang diharapkan dengan risiko yang mungkin dihadapi. Pendekatan ini sejalan dengan *Labour Supply Theory* yang memandang keputusan lokasi kerja sebagai bagian dari perilaku penawaran tenaga kerja.

Perbedaan keputusan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural, tetapi juga oleh karakteristik individu tenaga kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, usia, jenis kelamin, dan status perkawinan berperan dalam menentukan keputusan migrasi dan status pekerjaan migran (Jewel & Faridatussalam, 2024). Temuan ini sejalan dengan *Human Capital* Becker (1967) yang menekankan pentingnya investasi pendidikan dalam meningkatkan peluang kerja formal. Migrasi antarwilayah di Indonesia juga dapat

dilihat sebagai bagian dari transformasi struktural ekonomi yaitu tenaga kerja yang berpindah dari sektor pertanian di pedesaan ke sektor industri atau jasa di perkotaan. Pandangan ini sejalan dengan teori *Dual Sector* Lewis (1954), yang menekankan bahwa perpindahan tenaga kerja mencerminkan upaya migran untuk memperoleh peluang kerja yang lebih baik dan mendukung perkembangan ekonomi daerah tujuan.

Kondisi pasar tenaga kerja menunjukkan bahwa keputusan seseorang bermigrasi dipengaruhi oleh berbagai faktor pendorong dan penarik yang saling berkaitan. Berdasarkan data ILO (2015), sekitar 46,4 persen pekerja berada di sektor formal dan 53,6 persen di sektor informal. Tingginya proporsi pekerja di sektor informal menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk masih bergantung pada pekerjaan dengan produktivitas dan pendapatan rendah serta tanpa perlindungan sosial yang memadai. Situasi tersebut menandakan adanya ketimpangan struktural pasar tenaga kerja, di mana sektor modern berpusat di wilayah perkotaan dengan peluang kerja formal yang lebih tinggi. Ketimpangan inilah yang menjadi faktor pendorong utama terjadinya migrasi tenaga kerja dari daerah berproduktivitas rendah menuju daerah dengan struktur ekonomi yang lebih maju (Handari, 2025).

Karakteristik individu juga memengaruhi pola penyerapan tenaga kerja di sektor formal dan informal. Migran dengan pendidikan menengah ke atas serta pengalaman pelatihan kerja cenderung lebih mudah terserap di sektor formal, sedangkan pekerja berpendidikan rendah sering kali tetap berada di sektor informal. Di sisi lain, faktor sosial turut berperan dalam keputusan migrasi. Data SUPAS 2005 menunjukkan bahwa alasan keluarga, seperti mengikuti pasangan atau anggota keluarga lain, masih menjadi pendorong penting bagi sebagian

migran, sementara jaringan sosial migrasi mempermudah akses informasi pekerjaan (Hidayati, 2019).

Berbagai penelitian telah membahas migrasi tenaga kerja dari berbagai sudut pandang, kajian yang ada masih menyisakan ruang penelitian yang perlu diperluas. Banyak studi belum memberikan gambaran yang menyeluruh tentang faktor-faktor individu dalam keputusan migrasi. Penelitian Lova & Aisyah (2024) hanya menekankan faktor makro seperti kemiskinan dan pengangguran sehingga karakteristik individu yang berperan besar dalam keputusan bermigrasi belum tergambarkan. Kajian Pratomo *et al* (2025) memiliki keterbatasan karena hanya mencakup wilayah Gerbangkertasusila dan belum mencerminkan kondisi nasional. Penelitian Pardede *et al* (2020) memang menggunakan data mikro, tetapi cakupannya belum mencakup seluruh provinsi sehingga variasi karakteristik migrasi antarwilayah belum terlihat secara utuh.

Studi lain seperti Mujiburrahmad *et al* (2021) dan Sahrain (2019) menggunakan jumlah variabel yang terbatas dan fokus wilayah yang kecil, sehingga banyak aspek penting seperti pelatihan kerja, pengalaman kerja, akses transportasi, jenis pekerjaan, dan alasan perpindahan pekerjaan belum dianalisis secara komprehensif. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang menggabungkan faktor demografi, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, pelatihan, pendapatan, serta aspek mobilitas ke dalam satu model analisis yang lebih lengkap. Pemanfaatan data mikro Sakernas yang memiliki cakupan nasional memberi peluang untuk menghasilkan analisis yang lebih utuh dan dapat menjelaskan bagaimana berbagai faktor tersebut berperan dalam keputusan migrasi tenaga kerja di Indonesia.

Celah penelitian tersebut menjadi dasar bagi penelitian ini untuk menawarkan kebaruan (*novelty*) dalam dua hal utama. Pertama, penelitian ini memanfaatkan data mikro Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2014 yang berskala nasional, sehingga mampu menggambarkan kondisi migrasi tenaga kerja secara lebih komprehensif dibandingkan studi-studi sebelumnya yang berfokus pada level regional. Kedua, penelitian ini menerapkan model regresi logistik biner guna mengidentifikasi pengaruh faktor sosial, ekonomi, dan demografis terhadap peluang seseorang menjadi tenaga kerja migran. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan bukti empiris baru mengenai pola migrasi tenaga kerja di Indonesia serta menjadi masukan bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan dan pemerataan pembangunan antarwilayah.

Selain menawarkan kebaruan secara metodologis dan empiris, penelitian ini juga memiliki urgensi dalam pembangunan nasional. Pemahaman terhadap pola migrasi tenaga kerja domestik penting karena mencerminkan ketimpangan pembangunan dan efisiensi pasar tenaga kerja di Indonesia. Dalam kerangka pembangunan berkelanjutan, pemetaan faktor-faktor yang memengaruhi migrasi dapat membantu pemerintah merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran, seperti peningkatan kualitas sumber daya manusia, penciptaan lapangan kerja di daerah asal, serta penguatan sektor formal agar mampu menyerap tenaga kerja secara lebih merata. Secara akademik, penelitian ini juga berpotensi memperkaya literatur empiris mengenai migrasi tenaga kerja dengan pendekatan kuantitatif berbasis data mikro, yang hingga kini masih terbatas di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi, baik dari perspektif kebijakan pembangunan maupun pengembangan ilmu ekonomi tenaga kerja.

1.2 Rumusan masalah

Sehubungan dengan uraian latar belakang penelitian ini bertujuan menganalisis dinamika tenaga kerja migran dan nonmigran di Indonesia. Migrasi tenaga kerja merupakan fenomena yang berkaitan erat dengan perbedaan kondisi ekonomi, kesempatan kerja, serta karakteristik individu di berbagai wilayah. Setiap individu memiliki pertimbangan yang berbeda dalam menentukan apakah akan bermigrasi atau tetap tinggal di daerah asal.

Rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada upaya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keputusan individu dalam menentukan statusnya sebagai tenaga kerja migran atau nonmigran di Indonesia.

1.3 Tujuan

Sehubungan dengan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan individu dalam menjadi tenaga kerja migran atau nonmigran di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan karakteristik dan kondisi yang melatarbelakangi keputusan migrasi tenaga kerja, sehingga dapat membantu memahami dinamika migrasi tenaga kerja di Indonesia. tenaga kerja migran atau nonmigran di Indonesia.

1.4 Manfaat

Sehubungan dengan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang dapat dirasakan baik dari sisi akademis maupun praktis.

1. Manfaat Akademis :

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu ekonomi tenaga kerja, khususnya dalam memahami dinamika migrasi tenaga kerja domestik di Indonesia. Hasil penelitian dapat memperkaya literatur mengenai karakteristik tenaga kerja migran dan nonmigran, faktor-faktor yang memengaruhi keputusan migrasi, serta penerapan model analisis kuantitatif berbasis data mikro, sehingga memberikan dasar teoritis yang lebih kuat bagi studi-studi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan bagi pembuat kebijakan, pemerintah daerah, dan pemangku kepentingan terkait dalam merumuskan strategi ketenagakerjaan yang lebih efektif. Hasil penelitian dapat digunakan untuk merancang program peningkatan kualitas sumber daya manusia, penciptaan lapangan kerja di daerah asal, penguatan sektor formal untuk menyerap tenaga kerja, serta kebijakan lain yang mendukung pemerataan pembangunan dan pengurangan ketimpangan sosial-ekonomi akibat migrasi..