

**ANALISIS VARIABEL-VARIABEL YANG
MEMPENGARUHI MIGRASI
TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI**

(Studi Kasus di Kabupaten Blitar)

**DISUSUN OLEH :
ABDUL HARIS PERWIRANEGARA
0210210002-21**

**SKRIPSI
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi**



**KONSENTRASI PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN
JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2007

ABSTRAKSI

Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri (Studi Kasus di Kabupaten Blitar)

Disusun Oleh : Abdul Haris Perwiranegara (NIM. 0210210002)
Dosen Pembimbing : Dr. Susilo SE. MS. (NIP. 131 573 934)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi migrasi Tenaga Kerja Indonesia khususnya di wilayah Kabupaten Blitar melakukan migrasi ke luar negeri. Selain itu penelitian ini juga memiliki tujuan untuk mengetahui variabel apakah yang paling dominan dalam mempengaruhi pola migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Blitar.

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah pada empat kecamatan di Kabupaten Blitar yaitu : Kecamatan Kademangan, Kecamatan Wonodadi, Kecamatan Garum dan Kecamatan Binangun. Pemilihan empat kecamatan tersebut digunakan dengan mempertimbangkan wilayah yang memiliki jumlah migran banyak, sedang, dan wilayah dengan jumlah migran sedikit. Dalam penelitian ini metode penentuan responden menggunakan metode *snowball sample* dengan metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini dibahas variabel yang mempengaruhi keinginan migrasi diantaranya variabel pendapatan, keadaan individu migran, keadaan keluarga migran, keadaan daerah asal migran dan keadaan daerah tujuan migrasi berdasarkan atas persepsi dari migran dan atau keluarganya.

Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel yang paling mempengaruhi keinginan untuk melakukan migrasi adalah variabel pendapatan. Dimana hal ini diutarakan sebagian besar responden yang menyatakan pendapatan yang mereka dapatkan selama bekerja di daerah asal mereka masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga mereka memilih satu alternatif dengan memilih bekerja ke luar negeri atau menjadi migran. Disamping variabel pendapatan keinginan untuk melakukan migrasi juga dipengaruhi oleh sebab yang lain. Keadaan individu yang secara umum masih muda didorong belum memiliki pekerjaan dan ingin mencari pengalaman bekerja menjadi alasan pendorong menjadi migran. Keadaan keluarga yang cenderung tidak menghambat dan memberikan kebebasan individu juga mendorong untuk melakukan migrasi. Kemudian dari keadaan daerah asal yang memiliki keterbatasan lahan terutama lahan pertanian, adanya pengaruh keberhasilan tetangga mereka yang pulang dari bekerja ke luar negeri dan pembangunan di daerah asal migran yang dirasakan masih belum mampu memberikan peluang kerja merupakan faktor pendorong melakukan migrasi. Disamping itu keadaan negara tujuan juga menjadi pertimbangan untuk memilih tempat bekerja (negara yang dituju). Para responden cenderung memilih negara yang memiliki jarak yang dekat, namun terdapat pula responden yang memilih negara tujuan berdasarkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan dan banyaknya gaji yang ditawarkan oleh negara tujuan migrasi.

Kata Kunci:

Tenaga Kerja Indonesia

Penyebab Migrasi

Snowball sampel

Deskriptif Kualitatif

Riwayat Hidup

Nama : Abdul Haris Perwiranegara

Tempat dan Tanggal Lahir : Blitar, 07 Juni 1983

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Jl. Kali Opak No. 75 Pakunden Blitar

Tlp. : (0342) 803102/081555798301

Riwayat pendidikan

1989-1995 : Sekolah Dasar Negeri I Sukorejo Blitar.

1995-1998 : Sekolah Menengah Pertama Negeri I Blitar.

1998-2001 : Sekolah Menengah Atas Negeri I Blitar.

2001-2002 : D3 Teknik mesin Universitas Sebelas Maret Solo.

2002 : Terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.

Pengalaman Organisasi

1999 : Anggota Pengurus Daerah PII (Pelajar Islam Indonesia).

2000 : Ketua Umum Pengurus Daerah PII (Pelajar Islam Indonesia).

2001 : Anggota Himpunan Mahasiswa Teknik Mesin.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan ucapan Alhamdulillah rabbil 'alamin atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan karya tulis ini. Serta salam dan sholawat semoga tetap tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, kerabat, sahabat dan pengikutnya sampai akhir jaman, Amin.

Penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu sampai karya tulis ini dapat terselesaikan, karena penulis berkeyakinan bahwa karya tulis ini tidak dapat terselesaikan dengan lancar sesuai yang diharapkan tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak, antara lain :

1. Ibuku yang telah memberikan dukungan baik dukungan mental maupun dukungan spiritual.
2. Bapak yang memberi dukungan mental, pengetahuan, spiritual dan dukungan materiil.
3. Bapak Dr. Susilo, SE., MS. Selaku dosen pembimbing yang telah untuk membimbing dan membagi ilmunya serta memberikan masukan yang berharga bagi karya tulis ini.
4. Bapak Dr. Sasongko, SE., MS. Selaku dosen peguji I, yang telah menyempatkan waktunya untuk menguji serta memberikan saran dan masukan untuk perbaikan karya tulis ini.
5. Bapak Shofwan SE., MSi. Selaku dosen peguji II, yang telah menyempatkan waktunya untuk menguji serta memberikan saran dan masukan untuk perbaikan karya tulis ini.

6. Bapak dan ibu dosen Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, atas bimbingan dan ilmu pengetahuan yang telah disampaikan selama ini.
7. Seluruh staf jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, atas informasi, bantuan, serta dalam proses administrasi.
8. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar beserta Staff yang telah memberikan informasi dan bantuan yang dibutuhkan penulis dalam melakukan penelitian.
9. Seluruh responden di Kecamatan Kedemangan, Kecamatan Wonodadi, Kecamatan Garum dan Kecamatan Binangun, yang telah membantu memberikan informasi yang penulis butuhkan.
10. Kepada semua teman-teman yang telah memberikan bantuan serta dukungan.
11. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, karena kesempurnaan itu bukanlah fitrah manusia. Untuk itu penulis memerlukan banyak saran dan kritik dari pembaca mungkin akan berguna bagi penyempurnaan penelitian ini dan kemajuan ilmu pengetahuan.

Malang, Juli 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Permasalahan.....	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Mengenai Migrasi.....	7
2.1.1 Pengertian Migrasi	7
2.1.2 Teori Migrasi	8
2.1.3 Jenis-jenis Migrasi.....	13
2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Migrasi.....	15
2.1.5 Peraturan Perundangan Mengenai TKI	17
2.1.6 Remitan (Hasil Kerja).....	22
2.2 Tinjauan Mengenai Tenaga Kerja.....	22
2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja	22
2.2.2 Konsep Permintaan, Penawaran Tenaga Kerja dan Pasar Kerja	24
2.2.3 Angkatan Kerja.....	27
2.2.4 Konsep Pekerja dan Penganggur	29
2.3 Kerangka Pemikiran	33

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Pendahuluan.....	34
3.2 Jenis Penelitian.....	34
3.3 Lokasi Penelitian.....	36
3.4 Jenis Data dan Sumber Data.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Sampel.....	37
3.7 Metode Analisis.....	39

BAB IV : PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	40
4.1.1 Kondisi Geografis Lokasi Penelitian.....	40
4.1.2 Iklim.....	41
4.1.3 Pemerintahan Umum.....	42
4.1.4 Keadaan Demografi.....	43
4.1.5 Keberhasilan Pembangunan Kabupaten Blitar.....	44
4.1.6 Keadaan Sosial Ekonomi Penduduk.....	46
4.1.7 Upah Minimum Regional (UMR).....	48
4.1.8 Tenaga Kerja Terdaftar dan Tingkat Pendidikan.....	49
4.1.9 Tenaga Kerja Yang ke Luar Negeri.....	50
4.2. Karakteristik Individu TKI.....	52
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
4.3.1. Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi TKI Melakukan Migrasi Keluar Negeri.....	61
4.3.2. Dampak Migrasi TKI.....	71

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN.....	78
5.2 SARAN.....	81

Daftar Pustaka	82
-----------------------------	----

Lampiran	85
-----------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Skema Teori Everet S. Lee.....	10
2.2	Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.....	25
2.3	Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja Saat Perubahan Permintaan.....	26
2.4	Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja Saat Perubahan Penawaran.....	26
2.5	Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja.....	32
4.1	Komposisi Pendidikan Formal TKI.....	54
4.2	Komposisi Pendidikan Informal TKI.....	55
4.3	Skema pemanfaatan Remitan dan Perubahan Status Sosial-Ekonomi Keluarga Migran.....	76



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Proyeksi penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri Tahun 2001-2004	4
1.2	Penerimaan Devisa Dari TKI Tahun 2001-2004.....	4
3.1	Jumlah Sample Yang Diambil Dalam Penelitian	38
4.1	Penggunaan Tanah Di Kabupaten Blitar	41
4.2	Wilayah Administrasi Pemerintah	42
4.3	Penduduk Kabupaten Blitar Menurut Kecamatan, Jenis Kelamin dan Sex Rasio 2005.....	43
4.4	PDRB Sektoral Kabupaten Blitar Atas Dasar Harga Berlaku 2001-2005 (Juta Rupiah).....	45
4.5	Jenis Sekolah, Jumlah Sekolah dan Jumlah Murid	46
4.6	Pendapatan Perkapita Penduduk Kabupaten Blitar 2001 – 2005	47
4.7	Upah Minimum Regional menurut Masa Berlaku Kabupaten Blitar.....	48
4.8	Pencari Kerja Yang Terdaftar menurut Tahun, Tingkat pendidikan 2001-2005	49
4.9	Jumlah TKI Kabupaten Blitar yang bermigrasi ke luar Negeri berdasar Jenis Kelamin 2002-2006.....	50
4.10	Jumlah TKI Kabupaten Blitar Yang Bermigrasi Ke Luar Negeri Berdasar Negara Tujuan 2002-2006	51
4.11	Tingkat Usia TKI Pada Saat Berangkat Sebagai TKI	52
4.12	Status Perkawinan TKI	53
4.13	Asal Informasi.....	56
4.14	Jenis Pekerjaan Orang Tua/Suami Responden	57
4.15	Jenis Pekerjaan Responden Sebelum Menjadi TKI	58
4.16	Negara Tujuan TKI	59
4.17	Jenis Pekerjaan Responden Selama Menjadi TKI	60
4.18	Lama Bekerja Sebagai TKI.....	60
4.19	Tingkat Pendapatan Keluarga TKI	62
4.20	Pendapatan Responden Sebelum Menjadi TKI	63
4.21	Biaya Pemberangkatan	66

Tabel

Judul Tabel

Halaman

4.22	Sumber Pembiayaan Pemberangkatan.....	66
4.23	Besarnya Potongan Gaji TKI.....	67
4.24	Faktor-Faktor Yang Menyebabkan TKI Bekerja Keluar Negeri Menurut Presepsi Migran/Keluarga.....	69
4.25	Pendapatan (Gaji) Per-Kontrak Kerja.....	71
4.26	Intensitas Penggunaan Hasil Remiten TKI.....	72



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner.....	85
Lampiran 2	Nama dan Alamat Kantor Unit Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) beserta penanggung jawab se-Kabupaten Blitar	87
Lampiran 3	Jumlah TKI Yang Telah Bekerja di Luar Negeri Per-Kecamatan 2006	90
Lampiran 4	Surat Keterangan telah melakukan penelitian	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu prioritas pembangunan nasional sebagaimana diamanatkan oleh program pembangunan nasional (Propenas 2000-2004 dan sejalan dengan GBHN 1999-2004) adalah mempercepat pemulihan ekonomi dan memperluas landasan pembangunan berkelanjutan dan berkeadilan yang berdasarkan sistem ekonomi kerakyatan. Membangun tidak hanya membangun dari bentuk fisiknya saja, tetapi membangun secara keseluruhan yang dikenal dengan sebutan membangun manusia Indonesia seluruhnya dan seutuhnya.

Salah satu permasalahan yang dihadapi pemerintah dalam program pembangunan adalah permasalahan ketenaga kerjaan yang berhubungan dengan masalah kependudukan. Menurut data Badan Pusat Statistik penduduk Indonesia pada tahun 1990 diperkirakan 179 juta jiwa, tahun 2005 menjadi 222.8 juta jiwa, sedangkan prosentase angkatan kerja mengalami peningkatan yang sangat tajam dari 46.8% pada tahun 1971 menjadi 53% pada tahun 1990 dan pada tahun 2005 prosentase angkatan kerja meningkat sebesar 77%. Bukti lain mengenai kesempatan kerja ini adalah di daerah pedesaan. Pekerjaan di luar sektor pertanian sudah menjadi tumpuan harapan untuk penyerapan tenaga kerja yang jumlahnya terus meningkat. Hal ini disebabkan disamping menyempitkan luas lahan yang dimiliki tiap rumah tangga, teknologi baru telah masuk dibidang pertanian. Akibat perkembangan teknologi dan penyempitan lahan pertanian banyak para pekerja yang kehilangan mata pencaharian beralih kegiatannya keluar sektor pertanian terutama dilakukan oleh buruh tani. Salah satu langkah yang tampak salah satunya dengan mencari lapangan kerja diluar negeri (melakukan migrasi).

Fenomena migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri bukanlah merupakan hal baru, melainkan telah terjadi selama beberapa tahun yang lalu.

Dahulu, migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri terjadi secara tradisional kerana kondisi goeografis yang mendukung. Sebagaimana di wilayah perbatasan yang dapat ditempuh dengan jalan darat atau dengan perahu-perahu kecil, telah sejak lama mendorong para pekerja untuk melakukan migrasi dan dengan relasi personalnya mereka seringkali memiliki peran yang cukup besar dalam menarik sejawatnya baik itu teman, tetangga, maupun saudara untuk masuk ke wilayah negara tertentu untuk bekerja.

Dewasa ini migrasi tenaga kerja telah banyak diorganisasikan oleh pemerintah atau pengusaha swasta yang ditunjuk oleh pemerintah, melalui jasa Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang dulu disebut dengan Perusahaan Jawatan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Bagi tenaga kerja Indonesia gejala ini merupakan hal yang positif dan faktor yang menarik peluang kerja.

Pada masa kini latar belakang yang mendorong adanya migrasi tenaga kerja keluar negeri lebih disebabkan karena adanya kegagalan dalam pembangunan pedesaan dan pembangunan pertanian dalam menciptakan pemerataan dan penyediaan lapangan kerja bagi penduduk (Tjondronegoro, 1990)¹. Keadaan ini semakin nampak ketika Indonesia mengalami krisis moneter diawal tahun 1997-an. Adanya krisis moneter dan ekonomi yang terjadi telah membawa keterpurukan hampir disemua sektor. Akibat yang dirasakan akibat krisis ekonomi yang terjadi adalah banyaknya perusahaan yang mengalami kerugian/pailit, dan mau tidak mau harus mengurangi beban perusahaan dengan memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya. Kondisi ini diperparah

¹ Sajogyo, Pertanian Dan Kemiskinan, Artikel Th.I No.1 Maret 2002, www.ekonomirakyat.org

dengan jatuhnya nilai tukar rupiah yang semakin melumpuhkan sektor riil. Akibat lebih lanjut adalah menurunnya pertumbuhan ekonomi yang diukur melalui Gross National Product (GNP), dimana pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator penting dalam pembangunan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), setiap penurunan pertumbuhan Gross National Product (GNP) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadinya pengangguran sebesar 400.000 orang. Dengan demikian sejak awal tahun 1997, jumlah pengangguran baru mencapai peningkatan sebesar 9,2 juta jiwa. Bahkan pada tahun 1998 Departemen Tenaga Kerja mencatat data pengangguran sebesar 31,8 juta jiwa. Dengan melihat besarnya pengangguran baru yang terjadi, pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri merupakan salah satu jalan alternatif untuk mengatasi masalah tersebut. Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri selain untuk memberikan kesempatan memperoleh pekerjaan yang tidak tersedia di dalam negeri juga dapat digunakan sebagai alternatif pemecahan masalah pengangguran.

Secara umum proses migrasi (dalam arti pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri) dilakukan dengan tujuan untuk menciptakan dan memperluas kesempatan kerja, meningkatkan penghasilan devisa bagi negara, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga mengantarkan tenaga kerja Indonesia pada taraf kehidupan yang produktif, mandiri dan sejahtera.

Dalam Tabel 1.1 berikut ini ditunjukkan informasi mengenai proyeksi penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) antara tahun 2001 sampai dengan tahun 2004.

Tabel 1.1: Proyeksi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri 2001-2004

Tahun	Penempatan	Asia Pasifik	Timur Tengah & Afrika	Amerika	Eropa	Jumlah
2001	Formal	86.933	262	228	29	87.452
	Informal	130.622	120.918	0	0	251.540
2002	Formal	119.329	2.044	40	68	121.481
	Informal	118.995	239.917	0	0	358.912
2003	Formal	88.831	1.239	171	30	90.271
	Informal	20.891	182.531	0	1	203.423
2004	Formal	101.624	2.845	204	211	104.884
	Informal	103.026	36.714	0	0	139.740

Sumber data : Depnakertrans, Ditjen PPTKLN

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja Indonesia yang dikirim ke luar negeri hampir mencapai seluruh belahan dunia dengan jumlah yang besar. Data diatas merupakan jumlah tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri sebatas yang melalui cara-cara legal yang berdokumen (*documented*), sedangkan bagi tenaga kerja yang tidak berdokumen (*undocumented*) tidak dapat dipastikan berapa jumlahnya.

Adanya migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri secara langsung akan menimbulkan pemasukan/devisa bagi Indonesia yang sangat besar. Besarnya devisa yang diterima Indonesia dari pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dari tahun 2001 sampai dengan tahun 2004 dapat dilihat pada

Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2: Penerimaan Devisa Dari TKI Tahun 2001-2004

Tahun	TKI (orang)	Devisa (US \$)
2001	338.992	537.654.777
2002	480.393	2.198.019.604
2003	293.694	75.639.513
2004	244.624	170.869.287
Total	1.057.703	2.982.183.181

Sumber data : Depnakertrans, Ditjen PPTKLN

Dengan melihat tabel 1.2 tersebut dapat diketahui bahwa pengiriman tenaga kerja ke luar negeri memiliki potensi yang besar bagi penerimaan devisa.

Makin maraknya tenaga kerja Indonesia ke luar negeri khususnya di Kabupaten Blitar merupakan suatu fenomena yang sangat menarik dan perlu mendapat kajian yang mendalam.

Kecenderungan para TKI enggan sebagai buruh tani namun juga menolak bekerja sebagai buruh pabrik tetapi memilih bekerja keluar negeri merupakan fenomena migrasi Internasional yang menarik. Dikatakan menarik karena fenomena ini mempunyai aspek yang luas untuk dikaji dalam rangka perkembangan ilmu pengetahuan tentang migrasi ketenagakerjaan.

Berdasarkan beberapa alasan yang telah diuraikan di atas, maka dalam skripsi ini akan dikaji mengenai Penyebab migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Supaya lebih fokus pada permasalahannya, maka dalam skripsi ini mengambil judul : **“Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri (Studi Kasus di Kabupaten Blitar)”**.

1.2 Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi tenaga kerja di Kabupaten Blitar bermigrasi ke luar negeri?
2. Variabel apa yang dominan dalam mempengaruhi migrasi tenaga kerja di Kabupaten Blitar.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya kerancuan dalam memahami pembahasan dan untuk menghindari kurang fokusnya pembahasan, uraian dalam tulisan ini dibatasi hanya pada kondisi individu dan keluarga migran, kondisi daerah asal migran dan kondisi negara tujuan migrasi berdasar persepsi migran dan keluarga.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk :

1. Mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi tenaga kerja di Kabupaten Blitar bermigrasi ke luar negeri.
2. Menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi tenaga kerja di Kabupaten Blitar bermigrasi ke luar negeri

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini penulis berharap akan mendapatkan gambaran tentang variabel penyebab migrasi TKI ke luar negeri.

2. Bagi Pemerintah

Dapat memberikan gambaran dalam menentukan kebijakan terkait masalah migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dan menjadi input guna menambah wawasan dan pengetahuan untuk acuan penelitian sejenis berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Mengenai Migrasi

2.1.1 Pengertian Migrasi

Migrasi adalah salah satu faktor demografi yang dapat menambah atau mengurangi jumlah penduduk dan merupakan dinamika kependudukan yang kompleks. Migrasi berkaitan dengan kekuatan-kekuatan yang terdapat di daerah asal maupun pada daerah tujuan. Transaksi antara kedua kekuatan yang berlawanan ini akan menghasilkan keputusan-keputusan untuk tinggal atau pindah. Proses transaksi sendiri adalah merupakan suatu dinamika pribadi dimana variasi pendidikan dan pengalaman sangat berperan dalam pengambilan keputusan untuk bermigrasi.

Menurut Said Rusli (1982:106), seseorang dikatakan melakukan migrasi apabila :

1. melakukan pindah tempat tinggal secara permanen atau relatif permanen (untuk jangka waktu minimal tertentu) dengan menempuh jarak minimal tertentu, atau pindah dari satu unit geografis ke unit geografis lainnya. Unit geografis sering berarti unit administratif pemerintah baik berupa negara maupun bagian-bagian dari negara. Migrasi adalah suatu bentuk gerak penduduk geografis, spasial atau teritorial antara unit-unit geografis yang melibatkan perubahan tempat tinggal yaitu dari tempat asal ketempat tujuan. Orang yang melakukan migrasi disebut dengan migran jadi kemungkinan telah melakukan migrasi lebih dari satu kali.

Migrasi menurut Rozy Munir (1981:116) diartikan sebagai "perpindahan penduduk dengan tujuan untuk menetap dari satu tempat ketempat lain melampaui batas politik/negara ataupun batas administratif/batas bagian dalam suatu negara". Sedangkan menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa pengertian migran ini dikaitkan dengan pindah tempat tinggal secara permanen sebab selain itu dikenal pula "mover" yaitu orang yang pindah dari satu alamat ke alamat lain dari rumah ke rumah lain dalam batas daerah kesatuan politik atau administratif.

Sedangkan migrasi internasional adalah merupakan suatu bentuk mobilitas penduduk yang melampaui batas-batas wilayah negara dan budaya (Zlotnik, 1992 dan Appleyard, 1998)². Pengertian lain dikemukakan oleh Everet S. Lee (1987: 285), migrasi sebagai “perpindahan yang permanen atau semi permanen”, sedangkan Mengalam (1968:8) memberi pengertian, migrasi adalah “perpindahan yang relatif permanen dari suatu kelompok yang disebut kaum migran, dari satu lokasi ke lokasi lainnya”.

Dalam konteks definisi makro migrasi, maka apa yang dikemukakan Ehn dan Young lebih cenderung dimasukkan dalam kategori migrasi permanen (lihat Appleyard, 1989). Naim (1979) menyatakan migrasi terjadi apabila aktifitas perpindahan sudah melampaui batasan-batasan kultural suatu wilayah³.

Dari beberapa pendapat migrasi dapat disimpulkan bahwa migrasi adalah perpindahan penduduk secara permanen maupun relatif permanen dari satu tempat ke tempat lain yang melampaui batas politik atau negara ataupun batas administratif/batas bagian dalam suatu negara.

2.1.2 Teori Migrasi

Teori migrasi sebenarnya telah berkembang dan berbagai ahli telah banyak membahas tentang teori migrasi tersebut dan sekaligus melakukan penelitian tentang migrasi. Teori tentang migrasi diantaranya adalah :

1. Teori Grafitasi

Letak dasar dari teori grafitasi dalam migrasi adalah E.G. Revenstein pada tahun 1985 yang sering disebut sebagai bapak migrasi. Revenstein mengemukakan pendapatnya tentang migrasi antara lain :

² Abdul Haris, Kucuran Keringat dan Derap Pembangunan , 2003, 11

³ Ibid, 12

a. Migrasi dan jarak.

- i. Banyak migran hanya menempuh jarak dekat dan jumlah migran pada beberapa pusat, penyerapan tersebut akan semakin sedikit sebagai konsekuensi bertambahnya jarak ke pusat yang akan ditempuh.

- ii. Migran yang menempuh jarak jauh umumnya lebih suka menuju pada pusat-pusat perdagangan industri yang penting.

b. Migrasi bertahap.

- i. Pada umumnya terjadi suatu perpindahan penduduk berupa arus migrasi terarah kepusat-pusat industri dan perdagangan serta menyerap tenaga kerja migran.
- ii. Penduduk daerah pedesaan yang langsung berbatasan dengan kota berbondong-bondong pindah ke kota, turunnya jumlah penduduk dipedesaan sebagai akibat migrasi itu akan diganti oleh migran dari daerah-daerah yang lebih terpencil.

c. Arus migrasi dan arus balik.

Setiap arus migrasi utama akan menimbulkan arus balik penggantinya.

d. Terdapat perbedaan-perbedaan antara desa dan kota mengenai kecenderungan penduduk untuk bermigrasi. Penduduk kota kurang berminat untuk melakukan migrasi jika dibandingkan dengan penduduk desa.

e. Pada umumnya migran wanita hanya menempuh jarak yang pendek.

f. Teknologi dan migrasi.

Dengan meningkatkan sarana perhubungan, perkembangan industri dan perdagangan menyebabkan meningkatnya migrasi.

g. Motif ekonomi merupakan dorongan utama orang melakukan migrasi.

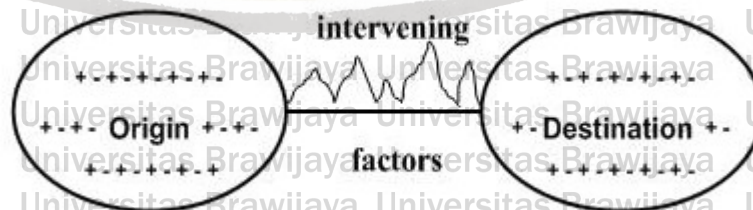
2. Teori Dorong Tarik oleh Everet S. Lee (1966).

Menggunakan pendekatan migrasi dengan formula yang lebih terarah. Lee menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan untuk bermigrasi dapat dibedakan atas kelompok sebagai berikut :

- Faktor-faktor yang berhubungan dengan tempat asal migran (*origin*).
- Faktor-faktor yang berhubungan dengan tempat tujuan migran (*destination*).
- Faktor-faktor penghalang atau pengganggu (*intervening factors*).
- Faktor-faktor yang berhubungan dengan individu migran.

Secara skematis dapat digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1: Skema Teori Everet S. Lee



Sumber : http://tumoutou.net/6_sem2_023/lisna_yp.htm

Faktor-faktor yang ada di tempat asal migran maupun di tempat tujuan migran dapat terbentuk faktor positif maupun faktor negatif.

Faktor-faktor di tempat asal migran misalnya dapat berbentuk faktor yang mendorong untuk keluar atau menahan untuk tetap dan tidak berpindah. Di daerah tempat tujuan migran faktor tersebut dapat berbentuk penarik sehingga orang mau datang kesana atau menolak yang menyebabkan orang tidak tertarik untuk datang. Tanah yang tidak subur, penghasilan yang rendah di daerah tempat asal migran merupakan pendorong untuk pindah. Namun rasa kekeluargaan yang erat, lingkungan sosial yang kompak merupakan faktor yang menahan agar tidak pindah. Upah yang tinggi, kesempatan kerja yang menarik di daerah tempat tujuan migran merupakan faktor penarik untuk datang kesana, namun ketidakpastian, resiko yang mungkin dihadapi, pemilihan lahan yang tidak pasti dan sebagainya merupakan faktor penghambat untuk pindah ke tempat tujuan migran tersebut.

Jarak yang jauh, informasi yang tidak jelas, transportasi yang tidak lancar, birokrasi yang tidak baik merupakan contoh *intervening factors* yang menghambat. Di pihak lain adanya informasi tentang kemudahan, seperti kemudahan angkutan dan sebagainya merupakan *intervening factors* yang mendorong migrasi.

3. Lewis (1954) dan Fei-Ranis (1971).

Menganalisa migrasi dalam konteks pembangunan, mereka membagi sektor perekonomian atas sektor tradisional dan sektor modern, sektor pertanian dan sektor industri. Sedangkan migrasi terjadi dari sektor tradisional ke sektor modern, dari sektor pertanian ke sektor industri. Tetapi beberapa kelemahan menyebabkan pendekatan Lewis, Fei dan Ranis ini tidak selalu dapat diterapkan.

4. Sjaastad (1962) dan Bodenhofer (1967).

Mendekati migrasi lewat teori *human investment*. Mereka menyatakan bahwa migrasi adalah suatu investasi sumberdaya manusia yang menyangkut keuntungan dan biaya-biaya.

Biaya-biaya bermigrasi tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Risiko,
- b. Pendapatan yang hilang (*earning forgone*),
- c. Ketidak nyamanan karena meninggalkan kampung halaman (*disutility of moving*),
- d. Ketidak nyamanan dalam perjalanan,
- e. Ketidak nyamanan di lingkungan baru,
- f. *Psychic costs* (biaya psikhis) karena berbagai ketidak nyamanan tersebut.

5. Teori Migrasi Todaro.

Pada hakekatnya teori menganggap angkatan kerja baik aktual maupun potensial membandingkan pendapatan yang mereka harapkan ditempat tujuan. Pada suatu waktu tertentu dengan memperhitungkan pendapatan rata-rata di daerah asal dan pendapatan rata-rata di tempat asal. Akhirnya mereka akan melakukan migrasi jika pendapatan yang mereka harapkan di kota lebih besar daripada pendapatan rata-rata di pedesaan.

Berdasarkan asumsi yang dikemukakan Todaro bahwa keputusan migrasi adalah merupakan fenomena yang nasional, dari asumsi tersebut bisa dikatakan bahwa migrasi tenaga kerja tersebut lebih didorong oleh pertimbangan ekonomis.

Secara singkat asumsi ada 4 karakteristik dalam migrasi desa-kota menurut Todaro yaitu :

- a. Dorongan utama migrasi adalah karena pertimbangan ekonomi,
- b. Keputusan migrasi tergantung pada harapan dari perbedaan upah riil sesungguhnya yang terdapat di desa, kota dan dimana kemungkinan harapan ini tergantung pada instruksi antara dua variabel yaitu perbedaan upah sesungguhnya antara desa dan kota, kemungkinan berhasilnya seseorang mendapatkan pekerjaan di kota,
- c. Kemungkinan untuk memperoleh pekerjaan di kota dan kemungkinannya berbanding terbalik dengan tingkat pengangguran yang terdapat di kota itu,
- d. Tingkat migrasi melebihi tingkat pertumbuhan lapangan kerja di kota sangat mungkin terjadi. Tingginya tingkat pengangguran di kota merupakan suatu hal yang tidak terelakkan, hal ini disebabkan ketidakseimbangan pertumbuhan ekonomi yang terdapat di desa dan kota.

2.1.3 Jenis-jenis Migrasi

1. Migrasi Masuk (*In Migration*).

Masuknya penduduk ke suatu daerah tempat tujuan (*Area of Destination*).

2. Migrasi Keluar (*Out Migration*).

Perpindahan penduduk keluar dari suatu daerah asal (*Area of Origin*).

3. Migrasi Neto (*Net Migration*).

Merupakan selisih antara jumlah migrasi masuk dan migrasi keluar.

4. Migrasi Bruto (*Gross Migration*).

Merupakan migrasi masuk dan migrasi keluar.

5. Migrasi Total (*Total Migration*).

Migrasi total adalah seluruh kejadian migrasi, mencakup migrasi sesama hidup (*life time migration*) dan migrasi pulang (*return migration*).

6. Migrasi Internasional (*International Migration*).

Merupakan perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain.

Migrasi yang merupakan masuknya penduduk ke suatu negara disebut imigrasi (*imigration*) sedangkan sebaliknya migrasi itu merupakan keluarnya penduduk dari suatu negara disebut emigrasi (*emigration*).

7. Migrasi Sesama Hidup (*Life Time Migration*).

Adalah migrasi berdasarkan tempat kelahiran. Migrasi sesama hidup adalah mereka yang pada waktu pencatatan sensus bertempat tinggal di daerah yang berbeda dengan daerah tempat kelahirannya.

8. Migrasi Parsial (*Partial Migration*).

Adalah jumlah migran ke suatu daerah tujuan dari satu daerah asal atau dari daerah asal ke daerah tujuan.

9. Arus Migrasi (*Migration Stream*).

Merupakan jumlah atau banyaknya perpindahan yang terjadi dari daerah asal ke daerah tujuan.

10. Urbanisasi (*Urbanization*).

Bertambahnya penduduk yang berdiam di daerah kota yang disebabkan oleh proses perpindahan penduduk ke kota dan atau akibat dari perluasan kota.

11. Transmigrasi (*Transmigration*).

Transmigrasi adalah salah satu bagian dari migrasi yaitu perpindahan penduduk dari suatu daerah untuk menetap ke daerah lain yang ditetapkan dalam wilayah Republik Indonesia guna kepentingan pembangunan negara.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Migrasi

Perilaku migrasi dapat dijelaskan berdasarkan beberapa perspektif. Salah satunya adalah pendekatan ekonomi neoklasik dalam perspektif makro. Dalam perspektif ini, migrasi terjadi sebagai akibat perbedaan-perbedaan antar wilayah dalam hal penawaran dan permintaan tenaga kerja khususnya antara daerah asal dan daerah tujuan. Sesuai yang dikatakan Massey et. Al (1993)⁴ yang menyatakan faktor utama yang menjadi pendorong individu untuk melakukan migrasi adalah perbedaan penawaran dan permintaan tenaga kerja antar daerah.

Ketidakseimbangan pasar kerja menyebabkan peningkatan pengangguran di Indonesia dan meningkatkan permintaan akan pekerjaan, setidaknya untuk beberapa jenis pekerjaan. Sementara itu, permintaan tenaga kerja dari negara tetangga, yang relatif tidak terimbas krisis ekonomi merupakan peluang bagi pekerja dari Indonesia.

Dalam perspektif mikro, pendekatan neoklasik menjelaskan pola kalkulasi untung rugi dalam perspektif individu pelaku migrasi. dalam konteks ini, perbedaan upah menjadi sangat signifikan mempengaruhi keputusan migrasi seseorang. Beberapa penelitian mendukung perspektif ini (lihat Mantra, 1999; Sukamdi. et. al, 2001)⁵.

Menurut Goss and Linqvist, 1995: 317 dalam artikel yang berjudul *Gender dimension of international migration: Indonesian case* disebutkan bahwa :
“*Labour migration can be regarded as a response to inequalities between the available sources and destination countries caused by a difference in level of socio economic development*”.

⁴ Ibid, 27

⁵ Termuat dalam <http://www.unesco.org/most/apmrlabo8.doc>

Banyak hal yang mempengaruhi terjadinya migrasi, namun pada dasarnya

ada 2 (dua) pengelompokan faktor-faktor yang menyebabkan seseorang melakukan migrasi yaitu faktor pendorong dan faktor penarik yaitu:

1. Faktor pendorong melakukan migrasi antara lain :

- a. Makin berkurangnya sumber-sumber alam, menurunnya permintaan atas barang-barang tertentu yang bahan bakunya makin susah diperoleh seperti hasil tambang, bahan dari pertanian dan kayu dsb.
- b. Menyempitnya lapangan pekerjaan di tempat asal (misal di pedesaan) akibat masuknya teknologi yang menggunakan mesin-mesin.
- c. Adanya tekanan-tekanan atau diskriminasi politik, agama, suku di daerah asal.
- d. Tidak cocok lagi dengan adat/budaya/kepercayaan di tempat asal.
- e. Alasan pekerjaan atau perkawinan yang menyebabkan tidak bisa mengembangkan karir pribadi.
- f. Bencana alam baik banjir, kebakaran, gempa bumi, musim kemarau panjang atau adanya wabah penyakit.

2. Faktor penarik untuk tidak melakukan migrasi antara lain :

- a. Adanya rasa superior di tempat yang baru atau kesempatan untuk memasuki lapangan pekerjaan yang cocok.
- b. Kesempatan mendapatkan pendapatan yang lebih baik.
- c. Kesempatan mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.
- d. Keadaan lingkungan dan keadaan hidup yang menyenangkan misalnya iklim, perumahan, sekolah dan fasilitas-fasilitas kemasyarakatan lainnya.

e. Tarikan dari orang yang diharapkan sebagai tempat berlindung,

f. Adanya aktifitas-aktifitas dikota besar, tempat-tempat hiburan, pusat kebudayaan sebagai daya tarik bagi orang-orang dari desa

atau kota kecil.

2.1.5 Peraturan Perundangan Mengenai TKI

Kebijakan pemerintah dalam menangani TKI ke luar negeri mulai periode

1990-an diantaranya adalah :

1. Permenaker No. 01 Th. 1991 tentang Antar Kerja Antar Negara,
2. Kepmenaker No. 44 Th. 1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan di Luar Negeri,
3. Permenaker No. 44 Th. 1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan di Luar Negeri,
4. Kepmenaker No. 204 Th. 1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri,
5. Kep Dirjen Binapenta No. 107/BP/1999 tentang Petunjuk teknis perlindungan TKI di Luar Negeri melalui Asuransi,
6. Keppres No. 29 Th 1999 tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja.
7. Kepmenaker No. 104 tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.
8. Undang-Undang No 14 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-04/MEN tahun 2005 tentang Penyelenggara Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) TKI ke Luar Negeri.

10. Instruksi Presiden Republik Indonesia nomor 6 tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

11. Peraturan Presiden No. 81 tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.19/MEN/V tahun 2006 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Dasar Hukum Pengiriman TKI (Tenaga Kerja Indonesia) ke Luar Negeri

1. Ketetapan MPR/TAP MPR/II/1998 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara tahun 1998-2003 poin F mengenai ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri pada hakekatnya merupakan ekspor jasa penghasil devisa terus ditingkatkan terutama yang berkualitas dengan lebih memanfaatkan peluang lapangan kerja yang tersedia, diselenggarakan baik oleh pemerintah maupun usaha nasional secara efisien, efektif, bertanggungjawab dan memberikan kemudahan serta menjamin perlindungan termasuk perlindungan hukum yang diperlukan baik di dalam maupun di luar negeri”.

2. Undang-undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan pasal 144 yang menyatakan “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh penempatan tenaga kerja di dalam atau di luar wilayah Indonesia”.

3. Undang-undang no. 39 tahun 2006 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, berdasarkan UU TKI tersebut usaha perlindungan TKI dapat dibagi menjadi 3 tahapan:

a. Perlindungan TKI pra penempatan yang meliputi:

1) TKI direkrut berdasarkan Surat Ijin Pengerahan (SIP) dari Menteri (pasal 32 ayat 1).

2) TKI mendapatkan informasi yang lengkap dan benar mengenai tata cara perekrutan, dokumen, hak dan kewajiban calon TKI/TKI, situasi, kondisi dan resiko negara tujuan, dan tata cara perlindungan TKI. (pasal 34)

3) TKI yang direkrut harus terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota (pasal 37).

4) TKI berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan (pasal 43, 44)

5) Calon TKI harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani pengguna jasa.

6) TKI wajib diikuti program asuransi (pasal 68).

b. Perlindungan TKI selama penempatan

1) Penanganan masalah perselisihan antar TKI dan pengguna jasa

2) Penanganan masalah TKI akibat kecelakaan, sakit atau meninggal dunia

3) Perpanjangan perjanjian kerja.

4) Penangan proses cuti TKI.

c. Perlindungan Purna Penempatan

1) Kepulangan TKI.

2) Kepulangan TKI harus dilaporkan kepada perwakilan Republik Indonesia (pasal 74).

3) Kepulangan TKI sampai daerah asal merupakan tanggung jawab PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta).

Kemudian menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 39 tahun 2006 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pasal 3, penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk :

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
3. meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 39 tahun 2006 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bab III pasal 8 dijelaskan mengenai hak serta kewajiban setiap calon TKI/TKI. Dimana dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- i. bekerja di luar negeri;
- ii. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- iii. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- iv. memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- v. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- vi. memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- vii. memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan

sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;

- viii. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- ix. memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Syarat yang harus dipenuhi oleh para calon TKI sebelum melakukan proses migrasi keluar negeri antara lain :

1. Kartu Tanda Penduduk (KTP) min 18 tahun;
2. Kartu Keluarga;
3. Surat Izin Keluarga;
4. Sertifikat Ketrampilan (diakreditasi instansi berwenang);
5. Surat Keterangan Sehat (mental dan fisik) dari dokter;
6. dll (sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tujuan penempatan).
7. Dokumen Daftar Nominatif Calon TKI;
8. Perjanjian Kerjasama Penempatan (PPTKIS + Mitra Usaha);
9. Surat Permintaan TKI (*Job Order/Demand Letter/Visa Wakalah*);
10. Perjanjian Kerja;
11. Paspor;
12. Asuransi TKI (minimal jaminan terhadap risiko kematian, kecelakaan, dan kerugian material); dan
13. Bukti Pembayaran sesuai PP.92 Tahun 2000 (Biaya pembinaan TKI).

2.1.6 Remitan (Hasil Kerja)

Remiten secara sederhana digambarkan sebagai dana yang dikirim oleh individu yang bekerja di luar negeri kepada penerima di dalam negeri.

Berdasarkan pengertiannya remiten terdapat beberapa permasalahan didalamnya, antara lain :

1. Siapakah yang mengirim remiten? Remiten dapat berupa dana yang berasal dari pekerja yang melakukan kegiatan migrasi sementara ataupun yang telah menetap dan menjadi warga negara tertentu sesuai dengan hukum yang berlaku di negara tersebut.

2. Siapa yang memutuskan bagaimana remiten tersebut digunakan? Definisi ini meliputi kasus jika pengirim menjadi bagian dari rumah tangga yang menerima dan mengambil bagian pengambilan keputusan.

Definisi remiten dalam hal ini meliputi semua dana yang dikirim oleh migran yang bekerja di luar negeri, tanpa membandingkan migran yang baru atau yang sudah lama menjadi pekerja di luar negeri.

2.2 Tinjauan Mengenai Tenaga Kerja

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut pendapat Dumairy (1997:74) mengemukakan pengertian tenaga kerja sebagai berikut :

"Tenaga kerja ialah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batas usia kerja berbeda-beda antara negara yang satu dengan yang lain. Batas usia kerja yang dianut oleh Indonesia ialah minimum 10 tahun, tanpa batas umur maksimum. Jadi setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong tenaga kerja".

Pendapat lain adalah Mulyadi Subri menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (antara 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu wilayah Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁶

Menurut Sumitro Djojohadikusumo (1987) tenaga kerja diartikan sebagai berikut semua orang yang sanggup dan bersedia bekerja, golongan ini meliputi mereka yang bekerja untuk gaji dan upah. Golongan tenaga kerja juga meliputi mereka yang menganggur tetapi yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan.

Sedangkan definisi yang lain dari tenaga kerja menurut Payaman J. Simanjuntak (1985; 3) adalah sebagai berikut :

"Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun atau lebih yang sedang atau sudah bekerja, maupun sedang mencari pekerjaan dan sedang melakukan kegiatan seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan tersebut yaitu mencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga, walaupun tidak sedang bekerja secara fisik dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang pada umumnya berusia 15 tahun keatas baik itu yang sedang bekerja untuk mendapat upah ataupun penduduk usia kerja yang belum memperoleh pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan.

⁶ Mulyadi Subri, Ekonomi Sumber Daya Manusia, 2003;57

2.2.2 Konsep Permintaan, Penawaran Tenaga Kerja dan Pasar Kerja

Permintaan adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Apabila berbicara mengenai komoditi, merupakan hubungan antara harga dan kuantitas komoditi yang tersedia dan akan dibeli. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan adalah hubungan antara tingkat upah (yang dilihat dari perspektif majikan adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki majikan untuk dipekerjakan (dalam hal ini dapat dikatakan, dibeli)⁷. Dalam ketenagakerjaan kurva permintaan menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja yang seorang pengusaha bersedia untuk mempekerjakannya pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Dalam sisi penawaran besarnya penyediaan atau supply tenaga kerja adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Diantara 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 pencari kerja dinamakan angkatan kerja atau *labour force*.

Jumlah angkatan kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian dipengaruhi oleh tiga buah komponen, yaitu ;

1. jumlah penduduk
2. persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja
3. jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja.

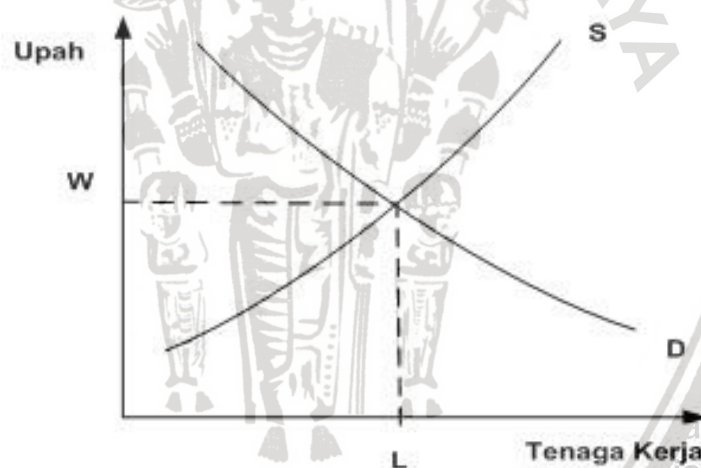
Lebih lanjut, disamping dipengaruhi oleh masing-masing dari ketiga komponen tersebut jumlah penawaran tenaga kerja dari keseluruhan angkatan kerja sangat dipengaruhi oleh upah pasar.

⁷ Don Bellante and mark Jackson, *Ekonomi Ketenagakerjaan*, 1990;25

Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja. Seseorang dalam pasar kerja berarti dia menawarkan jasanya untuk produksi, apakah dia sedang bekerja atau mencari pekerjaan.

Dengan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar kerja, maka teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penyediaan tenaga kerja selalu sama dengan permintaan. Keadaan dimana penyediaan tenaga (*Supply*) sama dengan permintaan (*Demand*) dinamakan titik *equilibrium* (Titik E). Dalam hal ini penyediaan tenaga kerja sama dengan permintaan, tidak terjadi pengangguran. (Payaman, 1985:3-4). Pernyataan ini dapat digambarkan dalam gambar 2.1 berikut ini.

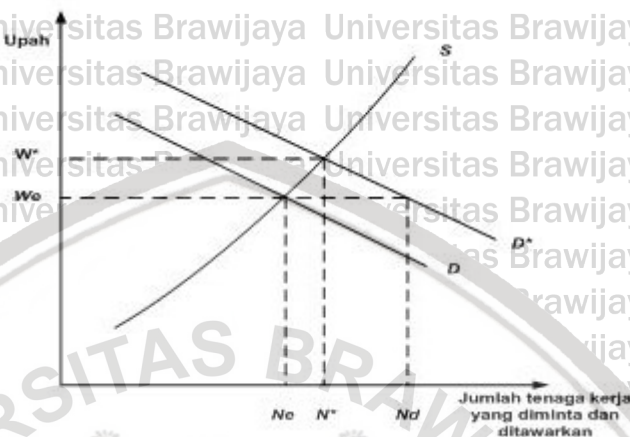
Gambar 2.2 : Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja



Dalam ekonomi Neoklasik diasumsikan bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah dan asumsi tenaga kerja bersifat homogen. Gambar 2.1 dapat digunakan untuk menggambarkan keseimbangan pasar tenaga kerja. Apabila D dan S mewakili sisi permintaan dan penawaran, maka tingkat upah keseimbangan ialah W_e sedangkan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam keseimbangan ialah N_e . Pada gambar 2.2

diperlihatkan tentang keseimbangan pasar tenaga kerja saat perubahan permintaan.

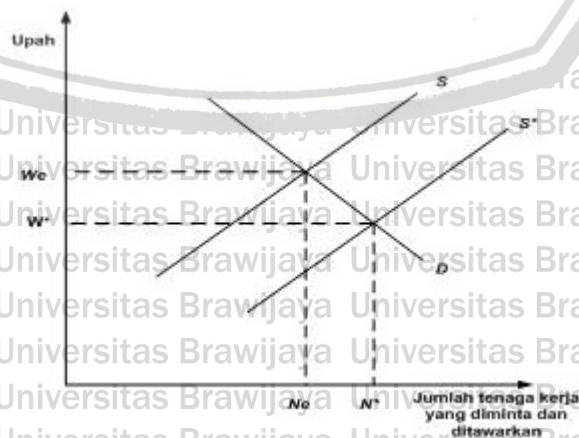
Gambar 2.3 : Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja Saat Perubahan Permintaan



Pada tingkat upah keseimbangan W_e dan tingkat penggunaan tenaga kerja N_e ditentukan oleh interaksi permintaan D dan penawaran S . Jika permintaan tenaga kerja meningkat ke D^* , akan terdapat kelebihan permintaan tenaga kerja $N_d - N_e$ pada tingkat upah yang semula. Suatu keseimbangan baru akan terbentuk pada tingkat upah W^* dan tingkat penggunaan tenaga kerja N^* .

Sedangkan pada gambar 2.3 diperlihatkan perubahan keseimbangan pasar tenaga kerja saat terjadi perubahan penawaran.

Gambar 2.4 : Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja Saat Perubahan Penawaran



Apabila penawaran tenaga kerja meningkat dari S ke S^* akan terdapat kelebihan penawaran tenaga kerja pada tingkat upah semula W_e . Suatu keseimbangan baru akan terbentuk pada tingkat upah baru yaitu W^* dan tingkat penggunaan tenaga kerja N^* .

2.2.3 Angkatan Kerja

Secara harfiah pengertian angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa⁸.

Menurut Soeroto (1983 : 12) angkatan kerja adalah:

“Sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan, baik secara aktif dan pasif mencari pekerjaan. Dengan kata lain juga dapat dikatakan bahwa angkatan kerja adalah bagian dari penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan. Kata mampu disini menunjukkan tiga hal: pertama, mampu fisik, yaitu sudah cukup umur, jasmani sudah cukup kuat. Kedua, mampu mental yaitu mempunyai mental sehat, Ketiga secara yuridis cukup mampu dan tidak kehilangan kebebasan untuk memilih dan melakukan pekerjaan. Sedang kata bersedia, berarti orang yang bersangkutan dapat secara aktif maupun secara pasif mencari pekerjaan. Disini tidak ada unsur paksaan dan adanya kebebasan pribadi untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya”

Menurut Departemen Tenaga Kerja, pengertian angkatan kerja adalah penduduk umur kerja (usia 10 tahun ke atas) yang aktif secara ekonomi baik bekerja maupun mencari pekerjaan tidak termasuk disini:

- a) masih sekolah
- b) mengurus rumah tangga
- c) dan lain-lain seperti cacat, jompo, pensiunan (Depnaker 1991:5).

Sehingga dengan demikian dari beberapa batasan di atas angkatan kerja adalah penduduk usia 10 tahun atau lebih yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan.

⁸ Mulyadi Subri, op cit, 2003:58

Sedangkan tenaga kerja diluar angkatan kerja dikelompokkan sebagai bukan angkatan kerja. Kelompok penduduk bukan angkatan kerja meliputi:

1. Penduduk yang masih melanjutkan pendidikan
2. Para ibu rumah tangga
3. Para penerima pensiunan
4. Mereka yang keadaannya terpaksa tidak dapat bekerja lagi, misalnya para orang tua, jompo, cacat. (Depnaker 1991:5)

Konsep angkatan kerja yang paling luas adalah angkatan kerja menyeluruh atau *total labor force*, yang dirumuskan sebagai keseluruhan angkatan kerja dari semua individu yang tidak dilembagakan yang berusia 16 tahun atau lebih tua dalam satu minggu yang mana saja; termasuk angkatan militer, baik yang tenaganya digunakan maupun tidak digunakan. Angkatan kerja sipil dirumuskan dengan cara yang sama, yang di dalamnya dikecualikan tenaga kerja militer.

Maka angkatan kerja sipil tidak lain adalah jumlah yang terdiri dari dua komponen yaitu mereka yang tenaganya digunakan maupun tidak digunakan.⁹

Menurut survey yang dilakukan oleh Biro Statistik Tenaga Kerja (*Bureau of Labor Statusties* = BLS), yang dimaksud dengan tenaga kerja yang digunakan adalah mereka yang memenuhi satu diantara tiga kriteria survey, yaitu :

1. Melakukan pekerjaan apa saja dengan imbalan pembayaran upah,
2. Bekerja paling sedikit 15 jam tanpa imbalan pembayaran dalam suatu perusahaan atau pertanian atau organisasi milik keluarga sendiri,
3. Tidak melakukan pekerjaan akan tetapi memiliki lowongan jabatan pekerjaan yang sementara waktu mereka tinggalkan karena libur, cuti, menderita sakit, dan sebagainya.

Sedangkan untuk tenaga kerja yang tidak digunakan maka setiap individu harus dengan memuaskan memenuhi kriteria berikut :

⁹ Don Bellante and mark Jackson, op.cit, 1990; 93

1. Tidak melakukan sesuatu pekerjaan apapun,
2. Individu dapat saja memperoleh pekerjaan, tetapi pekerjaan tersebut tidak diambilnya,
3. Individu telah melakukan segala daya dan upaya untuk dapat melakukan pekerjaan namun tidak memperolehnya.

2.2.4 Konsep Pekerja dan Penganggur

Tiap negara dapat memberikan pengertian yang berbeda mengenai definisi bekerja dan menganggur, dan definisi itu dapat berubah menurut waktu. Dalam sensus penduduk tahun 1971, pekerja adalah orang yang bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan paling sedikit dua hari dalam seminggu sebelum hari pencacahan dinyatakan sebagai bekerja. Juga tergolong sebagai bekerja, mereka yang selama sebelum pencacahan tidak bekerja atau bekerja kurang dari dua hari tetapi mereka adalah :

- (1) pekerja tetap pada kantor pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok atau mangkir,
- (2) petani-petani yang mengusahakan hujan untuk menggarap sawahnya,
- (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. Tingkat pengangguran adalah perbandingan jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja, dinyatakan dalam persen

(Payaman, 1985:5)

Menurut Soeroto (1983:13), pengangguran dalam pengertian makro ekonomi adalah sebagian angkatan kerja yang sedang tidak mempunyai pekerjaan. Dalam pengertian mikro pengangguran adalah seseorang yang mampu dan mau melakukan pekerjaan akan tetapi sedang tidak mempunyai

pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut menurut Sendjun H Manullang (1990:6), "Pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan".

Selanjutnya menurut Departemen Tenaga Kerja jenis pengangguran adalah sebagai berikut:

1. Pengangguran penuh, yaitu mereka yang mencari pekerjaan dan tidak bekerja sama sekali, seperti baru lulus langsung melamar kerja, putus kerja, dan lain-lain.
2. Pengangguran tidak penuh adalah:
 - a. Mereka yang punya pekerjaan tetapi tidak sedang bekerja
 - b. Mereka yang bekerja kurang dari sepertiga jam kerja normal (JKN) dan bersedia menerima pekerjaan (Depnaker 1991:25)

Pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau bekerja secara tidak optimal. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam :

1. Pengangguran terbuka (*Open Unemployment*)

Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang betul-betul tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi ada yang karena belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan atau malas bekerja.

2. Pengangguran Terselubung (*Disguessed Unemployment*)

Pengangguran terselubung yaitu pengangguran yang terjadi karena terlalu banyaknya tenaga kerja untuk satu unit pekerjaan padahal dengan mengurangi tenaga kerja tersebut sampai jumlah tertentu tetap tidak mengurangi jumlah produksi. Pengangguran terselubung bisa juga terjadi

karena seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya, akhirnya bekerja tidak optimal.

3. Setengah Menganggur (*Under Unemployment*)

Setengah menganggur ialah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari.

Definisi pengangguran dan setengah pengangguran berbeda-beda dari setiap pakar antara satu dengan yang lain. Bila ditinjau dari sebab-sebabnya, pengangguran dapat digolongkan menjadi 7, yaitu:

1. Pengangguran Friksional (*Transisional*)

Pengangguran ini timbul karena perpindahan orang-orang dari satu daerah ke daerah lain, dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dan karena tahapan siklus hidup yang berbeda

2. Pengangguran Struktural.

Pengangguran ini terjadi karena adanya perubahan dalam struktur perekonomian yang menyebabkan kelemahan di bidang keahlian lain.

3. Pengangguran Siklikal atau Siklus atau Konjungtural

Pengangguran ini terjadi karena adanya gelombang konjungtur, yaitu adanya resesi atau kemunduran dalam kegiatan ekonomi.

4. Pengangguran Musiman (*Seasonal*)

Pengangguran musiman terjadi karena adanya perubahan musim.

5. Pengangguran Teknologi

Pengangguran ini terjadi karena adanya penggunaan alat-alat teknologi yang semakin modern.

6. Pengangguran Politis

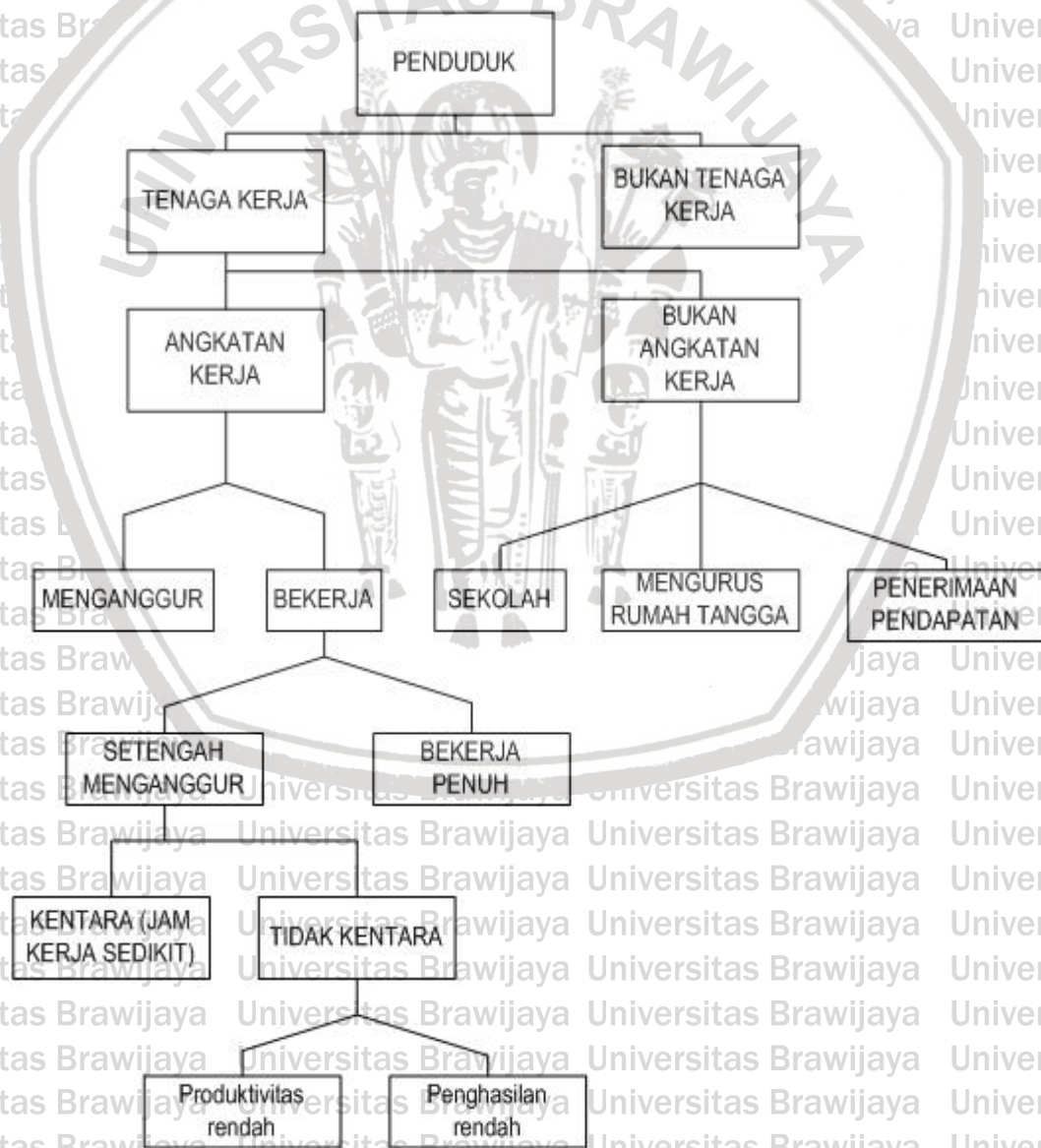
Pengangguran ini terjadi karena adanya peraturan pemerintah yang secara langsung atau tidak, mengakibatkan pengangguran.

7. Pengangguran Deflatoir

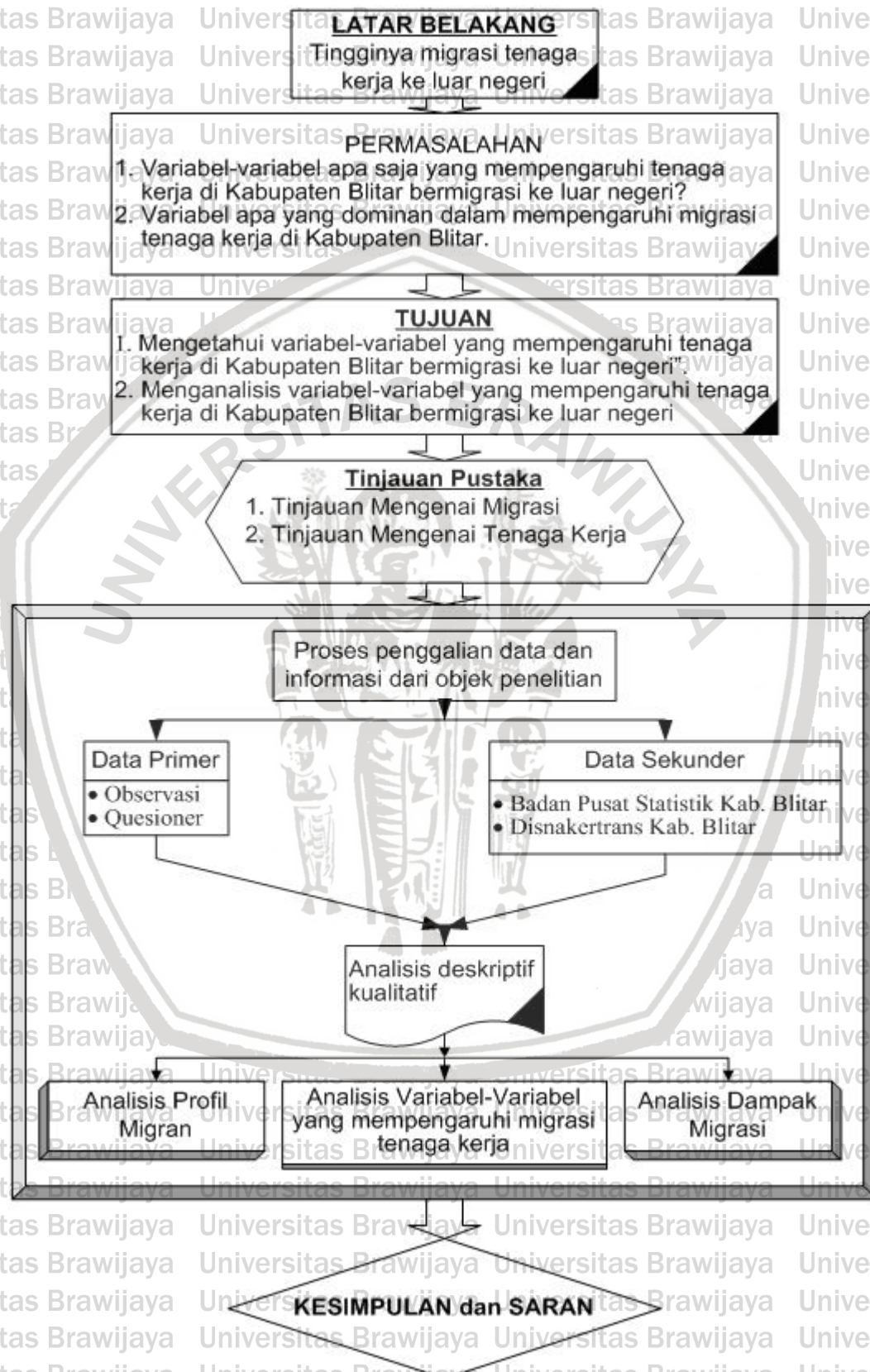
Pengangguran deflatoir ini disebabkan tidak cukup tersedianya lapangan pekerjaan dalam perekonomian secara keseluruhan, atau karena jumlah tenaga kerja melebihi kesempatan kerja, maka timbul pengangguran.

Gambar 2.4

Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



2.3. Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendahuluan

Metode penelitian merupakan suatu cara atau prosedur yang sistematis dalam melakukan penelitian/riset, yang meliputi kegiatan pengumpulan data, pengolahan data, penyajian, dan analisis data untuk memecahkan masalah atau menguji sebuah hipotesis.

Penelitian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *research* yang berarti usaha atau pekerjaan untuk mencari kembali yang dilakukan sesuai dengan metode tertentu dan dengan cara hati-hati, sistematis serta sempurna terhadap permasalahan sehingga dapat dipergunakan untuk menyelesaikan atau menjawab masalahnya (Soebagyo, 1991; 2).

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan yang ada sekarang berdasarkan data-data dengan menyajikan data, menganalisis data, dan menginterpretasikannya.

Menurut Marzuki (2000; 8), menyatakan bahwa "penelitian deskriptif hanya akan melukiskan keadaan obyek atau persoalannya dan tidak dimaksudkan untuk mengambil atau menarik kesimpulan yang bersifat umum". Menurut Sugiyono (2000; 11), "penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa memberi perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lainnya".

Sedangkan pengertian penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor (1975:5) adalah "prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati". Sejalan dengan definisi sebelumnya, Kirk dan Miller (1986; 9) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai tradisi tertentu dalam ilmu sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya¹⁰.

Dari berbagai pengertian tersebut diatas dapat ditarik suatu kesimpulan tentang definisi penelitian deskripsi kualitatif yaitu :

"Penelitian yang melukiskan keadaan suatu objek, dimana objek secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dan dimaksudkan bukan untuk menarik kesimpulan tetapi dimaksudkan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, tanpa memberi perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lainnya, selain itu penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk menghasilkan data deskripsi berupa kata-kata".

Lexy.J.Moleong mengatakan metode kualitatif digunakan dengan pertimbangan bahwa metode kualitatif lebih mudah disesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan dan dapat menyajikan secara langsung hubungan antara peneliti dengan responden¹¹.

¹⁰ Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung, 2006; hal 4

¹¹ Ibid, hal 10

3.3. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini ditentukan berdasarkan metode *purposive sampling* dengan memperhatikan pada daerah dengan kategori migran banyak, sedang dan kategori migran sedikit yaitu pada empat kecamatan, meliputi : Kecamatan Kademangan, Kecamatan Wonodadi, Kecamatan Garum dan Kecamatan Binangun.

3.4. Jenis Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan dalam adalah:

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan metode kuisisioner.

2. Data sekunder

Data yang telah diolah dan disajikan oleh pihak-pihak tertentu. Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar serta literatur lainnya sebagai data penunjang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini membutuhkan data primer dan sekunder yang dapat diperoleh melalui teknik penelitian. Penelitian dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Metode Observasi (Pengamatan)

Merupakan suatu metode pengumpulan data dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang diteliti (Sutrisnohadi, 1998:160).

2. Metode Quesioner

Peneliti mendapatkan keterangan secara tulis dari responden. Peneliti menggunakan bentuk-bentuk pertanyaan yang disesuaikan dengan tema penelitian. Alasan digunakannya jenis quisioner tersebut adalah peneliti dapat menggali informasi yang diperlukan tanpa menyinggung hal-hal yang tidak berhubungan sehingga dapat menyelidiki masalah yang sedang diteliti secara tuntas.

3.6 Sampel

Sampel adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian. Dalam menetapkan jumlah sampel, menurut Gay (1976), seperti dikutip oleh Consuelo G. Sevilla *et.al* (1993:163), ukuran sampel minimum yang dapat diterima berdasarkan tipe penelitian, antara lain:

- a. Penelitian deskriptif - 10 persen dari populasi. Untuk populasi yang sangat kecil diperlukan sampel sebesar 20 persen dari populasi;
- b. Penelitian korelasi - 10 subyek;
- c. Penelitian kausal komparatif - 15 subyek per kelompok;
- d. Penelitian eksperimen - 15 subyek per kelompok.

Berdasarkan deskripsi diatas jumlah sampel diambil sebesar 10 % dari jumlah populasi pada keempat kecamatan diatas. Sedangkan untuk mengetahui besarnya populasi diambil peneliti berdasarkan tahun terbaru yaitu tahun 2006. Untuk mengetahui perhitungan pengambilan sampel dengan teknik proposional sampling dapat dilihat dalam tabel 3.1 di berikut ini :

Tabel 3.1 : Jumlah Sampel Yang Diambil Dalam Penelitian

Kecamatan	Populasi	Sampel
Kademangan	453	10 % x 457 = 46
Garum	237	10 % x 237 = 24
Wonodadi	220	10 % x 220 = 22
Binangun	68	10 % x 68 = 8
Total	978	100

Sedangkan responden dari penelitian ini terbagi dalam dua kelompok, yaitu mantan TKI, yaitu TKI yang telah kembali ke tempat asal dan anggota keluarga TKI, yaitu anggota keluarga dari TKI terpilih dimana terdapat anggota keluarga yang bekerja sebagai TKI ke luar negeri. Hal ini dilakukan dengan maksud agar data yang diperoleh lebih jelas dan mengarah pada tujuan penelitian, mengingat kedua kelompok tersebut lebih mengetahui alasan pemilihan keputusan untuk menjadi TKI ke luar negeri (telah melakukan proses migrasi).

Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah ‘*Snowball Sampling*’, yaitu pengambilan sampel menggunakan metode berantai, dari satu sampel diteruskan ke sampel selanjutnya sampai memenuhi jumlah sampel yang ditentukan¹². Peneliti memilih subkelompok dari populasi sedemikian rupa sehingga sampel yang dipilih sesuai dengan sifat-sifat populasi.

¹² Muhammad Teguh, Metodologi Penelitian Ekonomi, Teori dan Aplikasi, 1999, hal 159

3.7. Metode Analisis

Data diolah dan dimanfaatkan sehingga menghasilkan kesimpulan yang benar dan dapat dipahami untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Menurut Sofyan Effendi dan Chris Manning, analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan sehingga menjadi dasar analisis. Peneliti menganalisis data empiris dalam bentuk yang dapat diinterpretasikan dan menjelaskan berbagai jawaban atas pengujian dan pemecahan masalah migrasi tenaga kerja di Kabupaten Blitar. Data yang terkumpul diolah dan disajikan dalam bentuk tabel-tabel untuk kepentingan analisis dan pembuatan kesimpulan dari hasil penelitian secara menyeluruh berdasarkan temuan-temuan di lapangan.

Peneliti menggunakan analisis kualitatif deskriptif dan tidak mencari atau menjelaskan suatu hubungan melainkan menggunakan uraian-uraian untuk menggambarkan situasi yang dilakukan dengan membaca tabel-tabel yang tersedia untuk melakukan uraian dan penafsiran. Metode analisis deskriptif kualitatif merupakan analisis yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian

4.1.1. Kondisi Geografis Lokasi Penelitian

Menurut catatan sejarah yang ada, Kabupaten Blitar sejak dulu telah tercatat sebagai kawasan yang strategis dan penuh dinamika dalam perkembangannya. Kabupaten Blitar berbatasan dengan tiga kabupaten lain, yaitu :

1. Sebelah Utara : Kabupaten Kediri dan Kabupaten Malang
2. Sebelah Selatan : Samudra Indonesia
3. Sebelah Barat : Kabupaten Tulung Agung dan Kabupaten Kediri
4. Sebelah Timur : Kabupaten Malang

Apabila diukur dari atas permukaan laut, maka Kabupaten Blitar mempunyai ketinggian ± 167 meter dan luas $1\,588,79$ km². Di Kabupaten Blitar terdapat sungai Brantas yang membelah daerah ini menjadi dua kawasan yaitu Blitar Selatan yang mempunyai luas $689,85$ km² dan kawasan Blitar Utara dengan luas $898,94$ km². Dibandingkan dengan kawasan Blitar Utara, Blitar Selatan termasuk daerah yang kurang subur, hal ini disebabkan daerah tersebut merupakan daerah pegunungan yang berbatu. Yang mana batuan tersebut cenderung berkapur sehingga mengakibatkan tanah tandus dan susah ditanami.

Sebaliknya, kawasan Blitar Utara termasuk daerah surplus karena tanahnya yang subur, sehingga banyak tanaman yang tumbuh dengan baik. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kesuburan tanah dikawasan Blitar Utara adalah adanya Gunung Kelud yang masih aktif serta banyaknya aliran sungai yang cukup memadai. Gunung berapi dan sungai yang lebar berfungsi

sebagai sarana penyebaran zat-zat hara yang terkandung dalam material hasil letusan gunung berapi. Untuk melihat pemanfaatan tanah pada Kabupaten Blitar dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 : Penggunaan Tanah Di Kabupaten Blitar

No	Keterangan	Jumlah (Ha)	Persentase
1	Tanah persawahan	31.713	19,96 %
2	Tanah tegalan	45.938	28,91 %
3	Tanah perkarangan&bangunan	33.691	21,2 %
4	Hutan	25.517	16,06 %
5	Perkebunan	14.135	8,9 %
6	Perikanan (Tambak, empang dll)	187	0,12 %
7	Lainnya	7.698	4,85 %
	Jumlah	158.879	100 %

Sumber data: Kabupaten Blitar dalam angka tahun 2005/2006 diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penggunaan tanah di Kabupaten Blitar sebagian besar adalah untuk persawahan dan tegalan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum pekerjaan mayoritas penduduk Kabupaten Blitar adalah bekerja di bidang pertanian baik sebagai petani pemilik lahan maupun petani penggarap lahan (buruh tani). Sedangkan penggunaan tanah terbesar selanjutnya adalah sebagai tempat tinggal/perumahan sebesar 21,2 %.

Sedangkan wilayah hutan Kabupaten Blitar tidak begitu luas, hanya 16,06 % dari total luas wilayah Kabupaten Blitar.

4.1.2. Iklim

Lokasi Kabupaten Blitar berada di sebelah Selatan Khatulistiwa. Tepatnya terletak antara 111°40' - 112°10' Bujur Timur dan 7°58' - 8°9'51" Lintang Selatan. Hal ini secara langsung mempengaruhi perubahan iklim. Iklim Kabupaten Blitar termasuk ke dalam tipe C.3 apabila dilihat dari rata-rata curah hujan dengan kisaran suhu antara 24' - 34' C (suhu rata-rata 29' C).

4.1.3. Pemerintahan Umum

Kabupaten Blitar terbagi atas 22 kecamatan yang membawahi beberapa desa. Wilayah administrasi Kabupaten Blitar yang dirinci berdasarkan jumlah Kelurahan, Desa, Dusun, RW dan RT menurut kecamatan tahun 2005 dapat dilihat dalam Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 : Wilayah Administrasi Pemerintah

No.	Kecamatan	Kelurahan	Desa	Dusun	RW	RT
1	Bakung	-	11	31	62	231
2	Wonotirto	-	8	35	97	320
3	Panggungrejo	-	10	32	58	270
4	Wates	-	8	22	52	220
5	Binangun	-	12	33	85	331
6	Sutojayan	7	4	8	66	259
7	Kademangan	1	14	45	117	423
8	Kanigoro	2	10	31	119	396
9	Talun	4	10	25	88	291
10	Selopuro	-	8	25	73	248
11	Kesamben	-	10	36	114	428
12	Selorejo	-	10	25	75	266
13	Doko	-	10	40	102	313
14	Wlingi	5	4	20	91	262
15	Gandusari	-	14	44	115	444
16	Garum	4	5	22	108	312
17	Nglegok	1	10	35	115	409
18	Sanankulon	-	12	37	81	294
19	Ponggok	-	15	45	132	579
20	Srengat	4	12	39	59	338
21	Wonodadi	-	11	30	61	253
22	Udanawu	-	12	26	59	233
	Total	28	220	686	1929	7120

Sumber data: Kabupaten Blitar dalam angka tahun 2005/2006

Dari Tabel 4.2 diatas dapat dilihat wilayah administrasi pemerintahan Kabupaten Blitar. Wilayah yang paling banyak perangkat administrasi pemerintahannya (Desa dan Kelurahan) berturut-turut adalah wilayah Kecamatan Srengat, Kecamatan Kademangan dan Kecamatan Ponggok.

Kondisi ini dikarenakan pada ketiga wilayah kecamatan tersebut memiliki

jumlah penduduk yang cukup besar dan atau wilayah yang luas sehingga diperlukan perangkat pemerintahan yang seimbang dengan jumlah penduduk dan atau luas wilayah.

4.1.4. Keadaan Demografi

Kabupaten Blitar pada tahun 2005 jumlah penduduk sebesar 1.295.601 jiwa. Untuk mengetahui bagaimana keadaan penduduk Kabupaten Blitar menurut kecamatan, jenis kelamin dan sex rasio pada tahun 2005 dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut ini :

Tabel 4.3: Penduduk Kabupaten Blitar Menurut Kecamatan, Jenis Kelamin dan Sex Rasio 2005

No.	Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Sex Rasio
1	Bakung	14.386	14.682	29.068	97,98
2	Wonotirto	21.080	21.235	42.315	99,27
3	Panggunrejo	23.111	22.386	45.497	103,24
4	Wates	17.197	17.286	34.483	99,49
5	Binangun	24.461	23.773	48.234	102,89
6	Sutojayan	27.068	26.993	54.061	100,28
7	Kademangan	38.621	38.442	77.063	100,47
8	Kanigoro	37.412	36.530	73.942	102,41
9	Talun	32.823	32.614	65.437	100,64
10	Selopuro	23.756	23.219	46.975	102,31
11	Kesamben	29.585	29.771	59.356	99,38
12	Selorejo	21.548	21.400	42.948	100,69
13	Doko	23.851	23.900	47.751	99,79
14	Wlingi	29.971	29.825	59.796	100,49
15	Gandusari	39.580	39.519	79.099	100,15
16	Garum	46.398	36.046	82.444	128,72
17	Nglegok	39.472	38.444	77.916	102,67
18	Sanankulon	29.781	29.364	59.145	101,42
19	Ponggok	52.388	51.034	103.422	102,65
20	Srengat	35.062	34.348	69.410	102,08
21	Wonodadi	26.854	25.984	52.838	103,35
22	Udanawu	22.607	21.794	44.401	103,73
Total		657.012	638.589	1.295.601	102,88

Sumber data: Kabupaten Blitar dalam angka tahun 2005/2006

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa wilayah yang memiliki penduduk terbesar adalah wilayah Kecamatan Ponggok dengan jumlah penduduk sebesar 103.422 jiwa. Kemudian menyusul Kecamatan Garum dengan jumlah penduduk 82.444 jiwa, Kecamatan Gandusari dengan 79.099 jiwa. Sedangkan sex rasio menggambarkan perbandingan antara jumlah penduduk laki-laki dengan penduduk perempuan. Dari data diatas dapat diketahui secara umum Kabupaten Blitar memiliki jumlah penduduk laki-laki lebih banyak dibandingkan penduduk perempuan. Berdasarkan data diatas perbandingan penduduk perempuan dan laki-laki rata-rata adalah 1 : 1,0288, atau dapat pula dikatakan 1 orang penduduk perempuan sebanding dengan 1,0288 orang penduduk laki-laki. Hanya pada lima kecamatan, yaitu Bakung, Wonotirto, Wates, Kesamben dan Doko yang memiliki penduduk perempuan lebih banyak dari penduduk laki-laki.

4.1.5. Keberhasilan Pembangunan Kabupaten Blitar

Untuk mengetahui keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi sebagai indikator keberhasilan dapat dilihat dari perkembangan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto). PDRB Kabupaten Blitar tahun 2005, untuk atas dasar harga berlaku mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Tabel 4.4 berikut ini memperlihatkan angka PDRB Sektoral Kabupaten Blitar tahun 2001 sampai 2005 atas dasar harga berlaku.

**Tabel 4.4: PDRB Sektoral Kabupaten Blitar Atas Dasar Harga Berlaku
2002-2005 (Juta Rupiah)**

Sektor	2002	2003	2004	2005
Pertanian	2.214.807,97	2.472.027,00	2.778.025,26	3.097.563,18
Pertambangan dan Penggalian	113.668,42	125.973,63	140.111,24	164.147,83
Industri Pengolahan	118.247,12	125.377,50	140.611,26	162.121,55
Listrik, Gas, dan Air Bersih	34.782,29	43.674,71	54.533,20	64.679,86
Bangunan	85.205,00	100.241,18	119.287,00	140.337,65
Perdagangan, Hotel&restoran	1.127.655,65	1.295.911,62	1.515.786,41	1.818.999,39
Angkutan dan Komunikasi	96.185,70	107.594,29	124.210,95	148.544,46
Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan	221.033,11	241.947,08	259.773,61	292.858,91
Jasa-jasa	437.622,08	491.204,32	556.637,71	648.059,95
Kabupaten Blitar	4.449.207,34	5.003.951,33	5.688.976,65	6.537.312,78

Sumber data: Kabupaten Blitar dalam angka tahun 2005/2006

Dari data diatas, pembangunan di Kabupaten Blitar dari tahun-ketahun selalu mengalami peningkatan. Sektor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan PDRB Kabupaten Blitar adalah sektor pertanian. Kondisi ini memperlihatkan bahwa struktur perekonomian Kabupaten Blitar masih sangat bergantung pada sektor pertanian. Hal ini juga menunjukkan adanya ketergantungan terhadap kondisi alam yang mempengaruhi sektor pertanian. Terlebih lagi kenyataan yang terjadi adalah tanah yang ada sudah banyak yang digunakan untuk keperluan non-ekonomi seperti pembangunan perumahan, kantor, pabrik dan sebagainya. Oleh sebab itu sektor pertanian hendaknya memperoleh perhatian dari semua pihak terutama pemerintah agar potensi sektor pertanian dapat terus dimanfaatkan dan ditingkatkan.

4.1.6 Keadaan Sosial Ekonomi Penduduk

Keadaan sosial ekonomi penduduk Kabupaten Blitar dapat dilihat berdasarkan indikator pendidikan dan pendapatan perkapita. Sebagai indikator keadaan sosial penduduk Kabupaten Blitar dapat dilihat dari jumlah sekolah, jumlah murid mulai dari SD sampai dengan sampai SMA di Kabupaten Blitar tahun 2001-2005, seperti tertuang dalam tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4.5: Jenis Sekolah, Jumlah Sekolah dan Jumlah Murid
2001 - 21005**

Tahun	SD		SMP		SMA	
	Jumlah Sekolah	Jumlah Murid	Jumlah Sekolah	Jumlah Murid	Jumlah Sekolah	Jumlah Murid
2001	755	100.647	86	35.108	15	7.203
2002	741	99.839	96	33.794	30	11.300
2003	742	99.102	87	32.984	15	7.369
2004	743	97.314	84	32.256	33	10.930
2005	739	95.431	84	32.432	17	6.375

Sumber data: Kabupaten Blitar dalam angka tahun 2005/2006

Dari data diatas dapat dilihat perkembangan jumlah sekolah dan jumlah murid mulai dari tingkat Sekolah Dasar sampai jenjang Sekolah Menengah Atas baik yang berstatus sekolah negeri maupun sekolah swasta. Adanya perubahan jumlah sekolah setiap tahunnya, terkait dengan kebijakan yang diberlakukan oleh dinas pendidikan. Sedangkan perubahan jumlah murid pertahun dapat dilihat sebagai akibat dari perubahan jumlah sekolah yang ada. Apabila dicermati, rata-rata pertahun untuk jumlah murid pada satu sekolah tingkat SD mengalami penurunan, hanya jumlah murid ditingkat SMP yang relatif mengalami kenaikan, sedangkan jumlah murid di tingkat SMA cenderung berubah-ubah. Kondisi ini mencerminkan keinginan masyarakat akan kebutuhan pendidikan yang lebih

tinggi mengalami penurunan. Oleh sebab itu peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) penduduk di Kabupaten Blitar perlu untuk lebih diperhatikan lagi.

Sedangkan kondisi ekonomi diperlihatkan melalui indikator pendapatan perkapita. Secara umum pendapatan perkapita penduduk Kabupaten Blitar mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Kondisi ini dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6: Pendapatan Perkapita Penduduk Kabupaten Blitar
2001 - 2005**

Tahun	Berdasarkan Harga berlaku	Berdasarkan Harga Konstan
2001	3.604.195	3.318.336
2002	4.023.148	3.410.733
2003	4.505.118	3.553.802
2004	5.071.673	3.677.212
2005	5.778.983	3.835.257

Sumber data: Kabupaten Blitar dalam angka tahun 2005/2006

Pendapatan perkapita penduduk Kabupaten Blitar setiap tahun selalu mengalami peningkatan. Kenaikan tersebut tidak dapat dipisahkan dari kemajuan ekonomi yang telah dicapai oleh Kabupaten Blitar. Perhitungan pendapatan perkapita berdasar harga berlaku adalah perhitungan pendapatan perkapita berdasarkan harga pasar yang berlaku pada tahun yang bersangkutan, sedangkan perhitungan pendapatan perkapita berdasar harga konstan menggunakan tahun dasar tahun 2000, sehingga pada tabel diatas terdapat adanya perbedaan antara pendapatan perkapita yang dihitung berdasar harga yang berlaku dan yang dihitung berdasarkan harga konstan. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pendapatan perkapita berdasarkan harga berlaku mengalami peningkatan rata-rata berkisar 10 % - 15 % setiap tahun. Sedangkan perhitungan pendapatan perkapita berdasarkan harga konstan mengalami kenaikan rata-rata hanya berkisar antara 2 % - 5 %.

4.1.7 Upah Minimum Regional (UMR)

UMR (Upah Minimum Regional) yang berlaku di Kabupaten Blitar sejak periode tahun 1995 sampai pada tahun 2007 terus mengalami kenaikan.

Kenaikan UMR yang dialami Kabupaten Blitar besarnya berkisar antara 10 persen sampai dengan 15 persen setiap tahunnya. Dengan adanya otonomi daerah pada tahun 2001, UMR yang sebelumnya ditetapkan oleh pusat, kini ditetapkan oleh pemerintah provinsi atas dasar pertimbangan dari Bupati atau Wali Kota dari masing-masing daerah, sehingga menjadi UMR masing masing daerah yang sesuai dengan keadaan daerah itu sendiri. Perkembangan UMR Kabupaten Blitar dari tahun 1995 sampai 2007 dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7: Upah Minimum Regional Kabupaten Blitar Menurut Masa Berlaku

Masa Berlaku	Nilai (Rp)
1995	98.700
1996	105.000
1997	116.500
1998	134.000
1999	160.000
2000	202.000
2001	233.000
2002	273.775
2003	301.100
2004	330.000
2005	370.500
2006	400.500
2007	450.000

Sumber data : Disnakertrans Kab. Blitar

4.1.8 Tenaga Kerja Terdaftar dan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja terdaftar periode 2001-2005 adalah bervariasi. Sebagian besar dari mereka adalah tamatan SMA atau yang sederajat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8: Pencari Kerja Yang Terdaftar Menurut Tahun, Tingkat Pendidikan 2001-2005

Tahun	SD	SMP	SMA	D1/D2	D3/S1	Total
2001	411	1.156	1.260	82	413	3.053
2002	411	1.005	1.260	82	413	3.053
2003	485	748	2.623	215	1.336	5.407
2004	386	569	2.239	942	2.020	10.842
2005	451	895	10.147	1.992	5.692	19.445

Sumber data: Kabupaten Blitar dalam angka tahun 2005/2006

Dengan melihat data diatas dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar selalu meningkat setiap tahun. Pada tahun 2005 komposisi terbesar angkatan kerja di Kabupaten Blitar adalah tenaga kerja yang menamatkan pendidikan (lulusan) SMA dengan jumlah 10.147 orang. Kemudian menyusul angkatan kerja yang menamatkan pendidikan D3/S1 sebanyak 5.692 orang. Dari kondisi ini dapat dilihat bahwa adanya peningkatan pendidikan yang ditamatkan angkatan kerja di Kabupaten Blitar tidak lepas dari adanya kesadaran angkatan kerja untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi agar mereka mampu meningkatkan daya tawar mereka di dunia kerja, selain itu, kondisi peningkatan jenjang pendidikan angkatan kerja di Kabupaten Blitar juga tidak dapat lepas dari adanya kriteria pendidikan minimum yang diterapkan baik oleh instansi, perusahaan, maupun pihak-pihak lain yang memerlukan tenaga kerja.

4.1.9 Tenaga Kerja Yang ke Luar Negeri

Setiap tahun jumlah tenaga kerja yang melakukan migrasi ke luar negeri di wilayah Kabupaten Blitar semakin meningkat. Peningkatan terbesar adalah pada tahun 2006 dimana jumlah tenaga kerja Indonesia asal Kabupaten Blitar yang melakukan migrasi ke luar negeri mencapai 5.379 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9: Jumlah TKI Kabupaten Blitar yang bermigrasi ke luar Negeri Berdasar Jenis Kelamin 2002-2006

Tahun	Jumlah TKI		Total
	Laki-laki	Perempuan	
2002	355	790	1145
2003	751	502	1253
2004	10	714	724
2005	223	3020	3243
2006	1187	4192	5379

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah TKI setiap tahun selalu mengalami kenaikan, hanya pada tahun 2004 jumlah TKI terdaftar yang melakukan migrasi asal Kabupaten Blitar mengalami penurunan. Hal ini diakibatkan karena adanya kebijakan dari pemerintah pusat untuk menghentikan proses pengiriman TKI ke luar negeri pada tahun yang bersangkutan. Kebijakan tersebut berlaku hampir satu tahun lamanya. Kebijakan Pemerintah ini memiliki tujuan untuk memperbaiki sistem pengiriman TKI ke luar negeri, disamping adanya perubahan *MoU* (nota kesepakatan) antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah negara tujuan migrasi. Hal ini juga berdampak pada pengiriman TKI asal Kabupaten Blitar. Sedangkan jumlah TKI tahun 2004 yang tercantum diatas merupakan jumlah TKI terdaftar yang melakukan migrasi setelah kebijakan pemerintah pusat tersebut diatas dihentikan. Selain itu dapat

dilihat adanya jumlah TKI perempuan yang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah TKI laki-laki. Hal ini disebabkan karena *job order* atau lowongan yang tersedia lebih banyak terbuka untuk tenaga kerja perempuan dibandingkan untuk tenaga kerja laki-laki.

Sedangkan negara yang dituju berbeda-beda. Pada umumnya dari sekian banyak tenaga kerja memilih negara Malaysia sebagai negara tujuan migrasi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10: Jumlah TKI Kabupaten Blitar Yang Bermigrasi Ke Luar Negeri Berdasar Negara Tujuan 2002-2006

Tahun \ Negara Tujuan	2002	2003	2004	2005	2006
Hongkong	205	330	554	1091	1431
Taiwan	396	407	-	1524	1404
Singapura	9	12	75	242	546
Malaysia	504	746	64	318	1976
Arab Saudi	6	5	29	-	-
Brunai darussalam	1	-	2	16	22
Korea	24	23	-	52	-
Total	1.145	1.523	724	3.243	5.379

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar

Berdasar data diatas dapat dilihat bahwa negara yang banyak dijadikan tujuan TKI asal Kabupaten Blitar berturut-turut adalah Malaysia, Hongkong, dan Taiwan. Negara Malaysia banyak dipilih oleh TKI asal Kabupaten Blitar disebabkan karena negara Malaysia memiliki jarak yang dekat dengan Indonesia (daerah asal) dibanding dengan negara-negara lainnya. Hanya pada tahun 2004 jumlah TKI yang menuju Malaysia mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena disamping kebijakan pembatasan penghentian pengiriman TKI oleh pemerintah pusat juga disebabkan karena "Job Order" atau lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh negara Malaysia berkurang.

Disamping berkurangnya *job order* negara Malaysia juga diakibatkan karena pada tahun 2003 terjadi pemulangan besar-besaran oleh pemerintah daerah Provinsi Jawa Timur atas TKI asal Jawa Timur yang tidak berdokumen (ilegal) dan atau yang mengalami masalah di Malaysia. Dengan adanya pemulangan besar-besaran tersebut maka minat calon migran yang akan ke Malaysia menjadi berkurang. Tahun 2004 dan tahun 2006 tidak ada migran yang menuju negara Korea, hal ini disebabkan banyak migran di Korea yang mengalami masalah sehingga dari negara Korea meminta kepada pemerintah Indonesia untuk menghentikan pengiriman TKI dan memperbaiki sistem pengiriman dan membuat nota kesepakatan baru dengan pemerintah Korea. Sedangkan Hongkong dan Taiwan juga merupakan negara tujuan yang banyak diminati oleh TKI asal Kabupaten Blitar. Hal ini disebabkan karena di dua negara tersebut memberikan tawaran gaji yang lebih besar apabila dibandingkan dengan negara-negara tujuan lainnya. Sedangkan Arab Saudi perlahan-lahan mulai kurang diminati oleh TKI asal Kabupaten Blitar disebabkan karena proses perijinan, dan segala sesuatu berkaitan pra penempatan dilakukan di Jakarta.

4.2 Karakteristik Individu TKI

1) Karakteristik individu TKI dilihat dari usia atau umur

Dilihat dari tingkat umur responden saat berangkat sebagai TKI yang terbanyak adalah TKI dengan umur 20-40 tahun sebanyak 59 %, seperti yang terlihat dalam Tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.11: Tingkat Usia TKI Pada Saat Berangkat Sebagai TKI

No	Umur	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	< 20 tahun	33	33 %
2	20 – 40 tahun	59	59 %
3	> 40 tahun	8	8 %
Jumlah		100	100 %

Sumber data : data primer diolah

Dari data tersebut dapat dilihat kecenderungan para migran adalah usia antara 20 tahun sampai 40 tahun. Menurut sebagian besar responden, mereka berangkat pada usia tersebut disebabkan karena pertimbangan kondisi fisik yang masih memungkinkan untuk melakukan pekerjaan yang jauh. Kondisi ini akan mengakibatkan *back wash effect* atau efek penyapuan yang akan berdampak pada terganggunya proses pembangunan di daerah dimana para usia produktif cenderung melakukan perpindahan/migrasi dari pada memanfaatkan potensi yang ada di daerah asal mereka. Dari data diatas dapat juga dilihat migran dengan usia diatas 40 tahun sebanyak 8%. Dari kondisi ini bahwa arus migrasi tidak hanya dilakukan oleh golongan muda tetapi hampir semua tingkatan umur terlibat dalam migrasi tenaga kerja di Kabupaten Blitar.

2) Karakteristik individu TKI dilihat dari status perkawinan

Dari penelitian yang telah dilakukan, didapat hasil bahwa antara yang sudah menikah dan yang belum menikah, lebih banyak yang sudah menikah dibanding dengan yang belum menikah. yaitu 37 %, yang sudah menikah dan 63 % yang belum menikah seperti yang terlihat dalam Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12: Status Perkawinan TKI

No	Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Belum menikah	37	37 %
2	Sudah menikah	63	63 %
Jumlah		100	100 %

Sumber data : data primer diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah TKI yang telah menikah lebih banyak dibandingkan yang belum menikah. Kondisi ini disebabkan karena TKI yang telah menikah cenderung memiliki

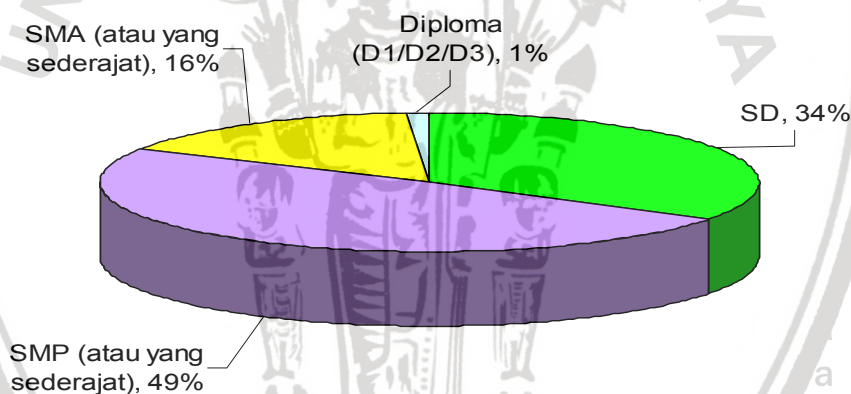
kebutuhan yang lebih besar dibandingkan dengan migran yang belum menikah, sehingga banyak anggota masyarakat yang telah menikah dan memiliki kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan hidup memilih solusi alternatif dengan bekerja ke luar negeri.

3) Karakteristik individu TKI dilihat dari status pendidikan

a) Tingkat Pendidikan Formal

Tingkat pendidikan TKI yang menyelesaikan pendidikan SD adalah 34 %, yang tamat SLTP (atau yang sederajat) sebesar 49 % dan tamat SMA (atau yang sederajat) sebesar 16 % dari jumlah TKI yang dijadikan sampel. seperti yang terlihat dalam Gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1: Komposisi Pendidikan Formal TKI



Sumber data : data primer diolah

Berdasar data diatas, pendidikan yang ditamatkan oleh para migran terbanyak adalah SMP kemudian menyusul SD, sedangkan dalam penelitian ini hanya 1 % yang mengaku menamatkan pendidikan diploma. Sedangkan dari jenjang S1 tidak ditemukan.

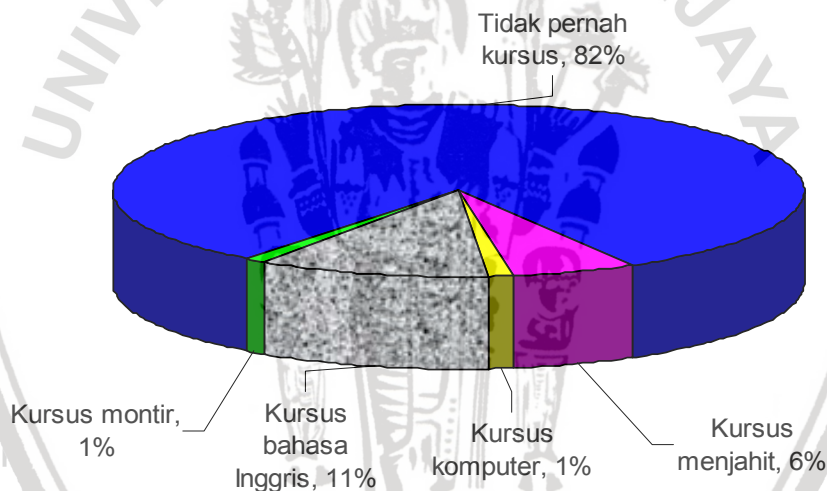
Kondisi ini memperlihatkan kondisi pendidikan para migran yang secara umum hanya menamatkan pendidikan dasar. Hal ini tentu saja akan berakibat pada adanya kekurangan dalam meningkatkan daya

tawar mereka, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang diambil berkisar pada pekerjaan informal.

b) Tingkat Pendidikan Informal

Tingkat pendidikan informal TKI bermacam-macam. Dari penelitian yang dilakukan, sebagian besar responden mengaku tidak pernah mengikuti kursus yaitu sebanyak 81 % sedangkan kursus bahasa Inggris adalah pendidikan informal terbanyak yang pernah diikuti oleh responden dengan persentase sebesar 11 %. Kemudian kursus menjahit dengan jumlah 6 % dari jumlah responden. Keadaan ini dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut ini.

Gambar 4.2: Komposisi Pendidikan Informal TKI



Sumber data : data primer diolah

Tingkat pendidikan informal akan menjadi nilai tambah tersendiri bagi seorang migran. Selain sebagai peningkat daya tawar mereka juga dapat dijadikan sebagai modal awal agar setelah kembali ke daerah asal dapat mengembangkan kemampuan mereka dan tidak kembali menjadi migran. Namun, berdasar penelitian hampir keseluruhan migran tidak memiliki keahlian khusus di luar sekolah formal, sehingga daya tawar mereka hanya ditentukan dari segi

pendidikan formal. Sehingga jenis pekerjaan yang mereka dapatkan hanya akan berkisar pada pekerjaan informal seperti pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

4) Asal informasi

Berdasarkan penelitian sebagian besar TKI mengetahui informasi tentang pemberangkatan dan lowongan pekerjaan melalui saudaranya sebesar 37 %, kemudian informasi yang diperoleh melalui teman sebesar 31%. Asal informasi yang paling sedikit adalah informasi yang berasal dari pemerintah yang besarnya 2 % seperti yang terlihat dalam Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13: Asal Informasi

No	Asal informasi	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Media massa (koran, radio, dll)	9	9 %
2	Teman	31	31 %
3	Saudara	37	37 %
4	Sponsor (PPTKIS)	21	21 %
5	Pemerintah	2	2 %
Jumlah		100	100 %

Sumber data : data primer diolah

Data ini menunjukkan bahwa saudara dan teman memiliki pengaruh yang besar terhadap penyampaian informasi tentang lowongan kerja, dan informasi lain terkait dengan masalah pemberangkatan TKI. Sedangkan pemerintah, berdasarkan data diatas, selama ini dirasakan responden belum memberikan pelayanan yang maksimal kepada migran terutama mengenai informasi yang tentu sangat dibutuhkan oleh calon migran sebagai bekal sebelum melakukan kontrak kerja ke luar negeri.

5) Karakteristik TKI dilihat dari jenis pekerjaan

a) Jenis pekerjaan orang tua atau suami responden

Dari Tabel 4.14 didapat data yaitu sebagian besar pekerjaan orang tua atau suami responden adalah petani sebesar 53 %, sedangkan jenis pekerjaan orang tua atau suami responden terbesar kedua adalah buruh tani sebesar 26 %, wirausaha dan buruh bangunan masing-masing sebesar 17 % dan 2%. Sedangkan dari responden yang orang tua atau suaminya juga sebagai TKI sebanyak 2 %.

Tabel 4.14 : Jenis Pekerjaan Orang Tua/Suami Responden

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Buruh tani	26	26 %
2	Petani	53	53 %
3	Wirausaha	17	17 %
4	Buruh bangunan	2	2 %
5	TKI	2	2 %
Jumlah		100	100 %

Sumber data : data primer diolah

Jenis pekerjaan orang tua atau suami responden sebagian besar adalah petani kemudian terbesar kedua adalah buruh tani. Dari data diatas dapat dilihat bahwa jenis pekerjaan suami/orang tua responden berkisar pada sektor pertanian. Jenis pekerjaan orang tua/suami responden dapat juga dijadikan salah satu variabel penarik di daerah asal. Jika pekerjaan orang tua/suami responden mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka maka proses migrasi ke luar negeri juga dapat ditekan menjadi rendah, namun kondisi ini akan berdampak meningkatkan migrasi jika pekerjaan orang tua/suami responden dirasa kurang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi yang terjadi di lapangan,

responden merasa bahwa pekerjaan di sektor pertanian tidak lagi dapat digunakan sebagai tumpuan satu-satunya dalam memenuhi kebutuhan hidup.

b) Jenis pekerjaan individu sebelum menjadi TKI

Jenis pekerjaan responden sebelum menjadi TKI sebagian besar belum memiliki pekerjaan dimana berdasarkan penelitian berjumlah 40 orang, kemudian buruh tani sebesar 26 orang dan petani sebesar 22 orang. Seperti terlihat pada Tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.15: Jenis Pekerjaan Responden Sebelum Menjadi TKI

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Buruh tani	29	29 %
2	Petani	26	26 %
3	Wirausaha	10	10 %
4	Buruh bangunan	2	2 %
5	Belum bekerja	33	33 %
Jumlah			100

Sumber data : data primer diolah

Dari data diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebelum menjadi TKI ke luar negeri tidak memiliki pekerjaan. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi keinginan untuk bekerja ke luar negeri karena disamping di daerah asal, mereka belum memiliki pekerjaan, menjadi TKI ke luar negeri tentu saja akan mendapat pekerjaan dan upah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

c) Negara tujuan dan jenis pekerjaan responden

Negara tujuan kerja yang dipilih oleh responden terbanyak adalah Malaysia dengan jumlah 42 responden. Sedangkan 24 responden mengaku memilih Hongkong sebagai tempat tujuan mereka bekerja. Kemudian Taiwan yang dipilih oleh 21 orang responden seperti terlihat dalam Tabel 4.16.

Tabel 4.16: Negara Tujuan TKI

No	Negara Tujuan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Malaysia	42	42 %
2	Singapura	5	5 %
3	Brunai Darussalam	6	6 %
4	Arab Saudi	2	2 %
5	Hongkong	24	24 %
6	Taiwan	21	21 %
Jumlah		100	100 %

Sumber data : data primer diolah

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, responden yang memilih negara tujuan Malaysia menganggap bahwa Malaysia memiliki jarak yang dekat dengan Indonesia, sedangkan gaji yang ditawarkan di Malaysia juga dianggap masih berada diatas gaji yang mereka peroleh di daerah asal mereka. Sedangkan Hongkong dan Taiwan dipilih responden karena gaji yang ditawarkan di kedua tempat ini lebih besar daripada gaji yang ditawarkan di negara tujuan lainnya.

Sedangkan jenis pekerjaan responden selama di luar negeri bervariasi. Sebagian besar responden bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) sebesar 60 persen. Jenis pekerjaan responden selama berada di luar negeri dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 4.17 : Jenis Pekerjaan Responden Selama Menjadi TKI

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Pembantu rumah tangga	60	60 %
2	Buruh pabrik	10	10 %
3	Buruh bangunan	6	6 %
4	Buruh perkebunan	21	21 %
5	Sopir pribadi	3	3 %
Jumlah		100	100 %

Sumber data : data primer diolah

Dari data diatas jenis pekerjaan yang diminati oleh sebagian besar responden adalah sebagai pembantu rumah tangga. Hal ini sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan tingkat pendidikan responden yang relatif rendah. Pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga dipilih oleh sebagian besar responden sebab menurut responden pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga tidak memerlukan ketrampilan khusus dan merupakan kegiatan yang biasa mereka alami di daerah asal mereka.

6) Karakteristik individu TKI dilihat dari lama bekerja sebagai TKI

Lama pekerjaan responden selama menjadi TKI sebagian besar adalah lebih dari 2 tahun yaitu 46 orang, selama kurang dari 2 tahun sebanyak 34, sedangkan yang mengaku selama 2 tahun sebanyak 20 orang seperti yang terlihat dalam Tabel 4.18 dibawah ini :

Tabel 4.18: Lama Bekerja Sebagai TKI

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 2 tahun	34	34 %
2 tahun	20	20 %
> 2 tahun	46	46 %
Total	100	100 %

Sumber data : data primer diolah

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan tenaga kerja yang dulu pernah melakukan migrasi keluar negeri untuk bekerja. Kemudian masa kerja kurang dari dua tahun menunjukkan bahwa tidak sedikit responden yang merupakan pendatang baru. Oleh sebab itu perlu dicari variabel pendorong dan penarik yang menyebabkan mereka lebih tertarik untuk menjadi migran daripada memanfaatkan potensi yang ada di daerah asal mereka.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi TKI Melakukan Migrasi Keluar

Negeri

Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan dari individu TKI sendiri atau berdasarkan tanggapan yang diperoleh dari keluarga TKI dimana yang salah satu dari anggota keluarganya ada yang bekerja di luar negeri.

Berdasar informasi yang diperoleh, diketahui bahwa variabel pendapatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) khususnya dari Kabupaten Blitar untuk bermigrasi keluar negeri. Namun variabel pendapatan bukanlah satu-satunya variabel yang mempengaruhi migrasi tersebut. Diluar variabel pendapatan sebenarnya masih banyak variabel lain yaitu kondisi rumah tangga, kondisi daerah asal dan kondisi negara tujuan, adanya tekanan-tekanan seperti politik, agama, dan suku, sehingga mengganggu hak asasi penduduk di daerah asal, menyempitnya lapangan pekerjaan di tempat asal dan sebagainya.

Kondisi diatas sesuai dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa ahli seperti Mantra, dkk (1986), Mantra (1986), Goma (1983), Hugo (1995,1996), Nasution (1997), Sukamdi, dkk (2000) yang memberikan

pemahaman yang berbeda-beda. Namun dari penelitian-penelitian tersebut dapat diungkap kesimpulan bahwa fenomena sosial-ekonomi merupakan persoalan yang selalu dijadikan fokus utama, kecuali pada penelitian Sukamdi, dkk yang menitik beratkan pada realitas peran pekerja perempuan dalam bidang ekonomi. Penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Todaro (2000), Iredale (1997), Harris (1995), Haris (2002), Goma (1993), Hugo (1989, 1995), Mantra, dkk (1998, 2001), dan Zlotnik (1989), yang mengungkapkan bahwa realitas migrasi secara umum adalah sebuah aktivitas yang didorong oleh kepentingan-kepentingan ekonomi yang dilakukan dalam skala yang berbeda-beda.

a) Variabel Pendapatan

Variabel pendapatan merupakan variabel yang dominan (utama) dalam mendorong tenaga kerja asal Kabupaten Blitar dalam melakukan migrasi ke luar negeri. Adanya kebutuhan ekonomi rumah tangga mereka yang semakin besar menjadi pendorong para tenaga kerja tersebut untuk memperoleh pembiayaan yang salah satunya adalah dengan bekerja ke luar negeri (migrasi). Tingkat pendapatan keluarga TKI nampak pada

Tabel 4.19 berikut :

Tabel 4.19: Tingkat Pendapatan Keluarga TKI

Tingkat Pendapatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
≤ Rp 500.000	61	61 %
Rp 500.000 s/d Rp 1.000.000	28	28 %
> Rp 1.000.000	11	11 %
Jumlah	100	100 %

Sumber data: Data primer diolah

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pendapatan keluarga TKI yang terbanyak berkisar Rp. 500.000,- atau dibawahnya. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap keinginan responden untuk bekerja ke luar negeri. Dengan jumlah pendapatan keluarga seperti data diatas,

responden mengaku bahwa mereka masih mengalami kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan. Sehingga untuk meningkatkan pendapatan, responden memilih pekerjaan sebagai TKI ke luar negeri.

Sedangkan tingkat pendapatan responden sebelum menjadi TKI sebagian besar memiliki penghasilan sebesar Rp 500.000,00 ke bawah dengan jumlah 89 orang. Sedangkan yang paling sedikit berpenghasilan diatas Rp 1000.000,00 sebanyak 2 orang. Seperti tercantum dalam Tabel 4.20 berikut ini.

Tabel 4.20: Pendapatan Responden Sebelum Menjadi TKI

Tingkat Pendapatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
≤ Rp 500.000	89	89 %
Rp 500.000 s/d Rp 1.000.000	9	9 %
> Rp 1.000.000	2	2 %
Jumlah	100	100 %

Sumber data: Data primer diolah

Berdasar data sebelumnya yang memperlihatkan kondisi pekerjaan responden sebelum menjadi TKI maka penghasilan yang didapat responden perbulan dapat dilihat pada tabel diatas. Apabila dilihat dari pendapatan individu responden sebelum menjadi TKI keluar negeri, maka dapat diketahui bahwa motif untuk melakukan migrasi adalah untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi dari yang mereka dapatkan apabila mereka bekerja di dalam negeri.

Selain itu, dengan semakin bertambahnya kebutuhan yang mereka perlukan, semakin besar pula biaya hidup yang harus mereka keluarkan, sedangkan penghasilan yang mereka dapatkan selama ini dirasakan masih kurang. Hal ini diperkuat lagi dengan jumlah kesempatan kerja di dalam negeri yang dirasakan semakin mengecil membuat keinginan untuk melakukan migrasi ke luar negeri semakin besar.

b) Kondisi individu TKI

(i) Keadaan individu TKI yang secara umum belum memiliki pekerjaan.

(ii) Secara umum migran memiliki kecenderungan usia yang relatif masih muda merupakan pendorong untuk melakukan migrasi.

(iii) Adanya keinginan untuk mendapatkan pengalaman kerja terutama pengalaman bekerja diluar negeri.

(iv) Adanya masalah pribadi yang dialami migran seperti permasalahan hutang yang besar yang dialami oleh individu TKI.

c) Kondisi keluarga TKI

Kondisi keluarga yang mendorong responden untuk melakukan migrasi ke luar negeri dipengaruhi oleh norma yang berlaku dalam keluarga. Dimana norma yang berlaku pada keluarga TKI pada umumnya tidak begitu ketat melarang anggota keluarganya untuk bekerja di luar negeri.

Dari penelitian yang dilakukan, terdapat fakta bahwa para TKI yang bekerja keluar negeri sebagian besar memperoleh ijin dari suami atau orang tuanya sedangkan para TKI yang tidak memiliki ijin dari keluarga merupakan TKI yang berangkat secara ilegal. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, secara umum keluarga TKI akan memberikan dukungan apabila telah memperoleh kejelasan atas proses, prosedur, negara tujuan, dan sebagainya.

d) Kondisi Daerah TKI berada/tinggal

(i) Adanya keterbatasan lahan terutama lahan pertanian mendorong pekerja untuk beralih dari sektor pertanian keluar sektor pertanian lebih diutamakan.

(ii) Keberhasilan tetangga mereka yang pulang dari bekerja ke luar negeri memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk melakukan migrasi ke luar negeri.

(iii) Adanya pembangunan di daerah asal migran yang dirasakan masih belum mampu memberikan peluang kerja sehingga terjadi kesenjangan antara daerah asal migran yang memiliki *supply* tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Noon dan Blyton (1997), Irelade (1997) dan Manning (1998), juga mengungkapkan kondisi yang serupa, yaitu migrasi sebagai konsekuensi terjadinya kesenjangan pertumbuhan ekonomi wilayah dan adanya stagnasi perluasan kesempatan kerja di daerah atau negara asal migran.

e) Kondisi Negara Tujuan

Mengenai kondisi negara tujuan hanya terbatas pada apa yang dikemukakan migran ataupun anggota keluarganya. Alasan-alasan yang dikemukakan untuk berimigrasi antara lain :

(a) Jarak yang dekat

Pada penelitian ini didapat kecenderungan TKI terbanyak memilih negara Malaysia lebih dikarenakan jarak yang dekat apabila dibandingkan negar tujuan migrasi yang lain.

(b) Proses dengan biaya murah

Adanya proses dengan biaya murah mendorong migran untuk lebih memilih bekerja ke luar negeri (negara yang dituju).

Menurut penelitian yang telah dilakukan biaya total yang dikeluarkan oleh para migran sebagian besar berkisar antara 1 juta sampai 5 juta, dimana responden yang mengaku sebanyak 58

orang. Kondisi ini dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut ini.

Tabel 4.21: Biaya Pemberangkatan

No.	Besarnya biaya	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 juta	29	29 %
2	1-5 juta	58	58 %
3	5-10 juta	13	13 %
Total		100	100 %

Sumber data : Data primer diolah

Dari data diatas dapat dilihat bahwa biaya keberangkatan bervariasi. Biaya keberangkatan TKI berbeda-beda untuk setiap negara tujuan, namun dari penelitian ini dapat diketahui biaya yang paling banyak dikeluarkan oleh responden adalah berkisar antara 1 juta sampai dengan 5 juta. Kemudian diikuti oleh biaya di bawah 1 juta. Biaya ini adalah biaya yang dikeluarkan oleh responden selama dalam proses pra penempatan, termasuk biaya pengurusan paspor, biaya tes dan sebagainya.

Sedangkan sumber pembiayaan pemberangkatan antara setiap responden berbeda-beda. Sebagian besar responden memenuhi pembiayaan pemberangkatan dengan cara mengangsur dari potongan gaji selama bekerja di luar negeri sebesar 38 orang. Sedangkan sebagian responden menjawab, biaya pemberangkatan berasal dari hutang sebesar 27 orang. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.22 berikut ini.

Tabel 4.22: Sumber Pembiayaan Pemberangkatan

No.	Sumber biaya	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sendiri	15	15 %
2	Keluarga	20	20 %
3	Hutang	27	27 %
4	Potongan Gaji	38	38 %
Total		100	100 %

Sumber data : Data primer diolah

Sumber pembiayaan disini adalah sumber pembiayaan yang utama (terbesar) yang dilakukan oleh responden. Sumber pembiayaan berbeda-beda untuk setiap responden. Namun kecenderungan biaya pemberangkatan berasal dari potongan gaji dengan jumlah responden yang menjawab sebesar 38 orang.

Sedangkan pembiayaan dengan hutang menempati urutan kedua. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa secara umum TKI Kabupaten Blitar memenuhi sumber pembiayaan bukan berasal dari keuangan mereka sendiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum keadaan ekonomi TKI Kabupaten Blitar berada di garis bawah dan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mereka masih mengalami kesulitan.

Sedangkan sumber pembiayaan yang berasal dari pemotongan gaji, menurut responden terbesar adalah potongan gaji dengan lama pengangsuran antara 8 bulan sampai 12 bulan dengan jumlah responden sebanyak 18 orang atau sebesar 47,36 % dari keseluruhan responden yang menjawab biaya pemberangkatan berasal dari potongan gaji. Seperti terlihat pada Tabel 4.23 berikut dibawah ini.

Tabel 4.23: Besarnya Potongan Gaji TKI

No	Besarnya Potongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2-7 bulan	8	21,07 %
2	8-12 bulan	18	47,36 %
3	> 12 bulan	12	31,57 %
Total		38	100 %

Sumber data : Data Primer diolah

Besarnya potongan gaji sebenarnya dipengaruhi oleh negara tujuan. Potongan gaji adalah biaya yang seharusnya

dikeluarkan oleh TKI, namun pada saat pembayaran TKI mendapat kemudahan (pinjaman) baik dari bank yang bekerjasama dengan PPTKIS maupun dari PPTKIS sendiri. Pada hakekatnya potongan gaji merupakan cara pembayaran biaya pemberangkatan yang dilakukan oleh migran secara mengangsur dan dilakukan setelah mereka mendapatkan pekerjaan di luar negeri.

(c) Variabel yang Mempengaruhi Migrasi Berdasar Persepsi Migran

Secara teoritis terdapat banyak variabel yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja (penduduk), bermacam-macam namun alasan pemenuhan kebutuhan (pendapatan) merupakan alasan/variabel utama yang mendorong tenaga kerja (penduduk) untuk melakukan migrasi. Begitu halnya dalam penelitian ini, di temukan banyak variabel yang menurut persepsi migran maupun keluarga migran mempengaruhi dalam mengambil keputusan untuk melakukan migrasi ke luar negeri. Secara umum para migran maupun anggota keluarga migran menyatakan bahwa variabel utama yang mendorong untuk mengambil keputusan melakukan migrasi ke luar negeri sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah variabel pendapatan. Namun diluar alasan ekonomi juga diutarakan oleh beberapa migran yang lain. Alasan yang dikemukakan oleh migran dan keluarga migran terkait pengambilan keputusan untuk bekerja ke luar negeri dapat dilihat pada Tabel 4.24 berikut ini.

**Tabel 4.24: Variabel-Variabel Yang Menyebabkan TKI Bekerja
Keluar Negeri Menurut Presepsi Migran/Keluarga**

No	Alasan Menjadi TKI	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Mencari pengalaman	1	1 %
2	Tawaran upah tinggi	5	5 %
3	Untuk biaya sekolah anak	8	8 %
4	Untuk membayar hutang	6	6 %
5	Melihat keberhasilan tetangga	2	2 %
6	Tidak memiliki penghasilan tetap	16	16 %
7	Membantu perekonomian keluarga	45	45 %
8	Untuk mendapat modal usaha	13	13 %
9	Untuk renovasi rumah	4	4 %
Total		100	100 %

Sumber data : data primer diolah

Berdasar jawaban yang tertera pada Tabel 4.24 di atas nampak bahwa keberangkatan TKI keluar negeri pada dasarnya memiliki bermacam tujuan. Para migran yang memilih melakukan migrasi tidak hanya bertujuan untuk mencari pekerjaan saja melainkan karena didorong oleh beberapa variabel, antara lain untuk membantu perekonomian keluarga yang selama ini mereka rasakan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sebanyak 45 %, sedangkan responden yang memilih bekerja ke luar negeri yang disebabkan karena tidak memiliki pendapatan tetap sebanyak 16 %, sedangkan 1 % menyatakan ingin mencari pengalaman dengan anggapan dengan keluar negeri disamping mendapatkan gaji juga akan memperoleh pengalaman dalam memasuki dunia kerja. Adanya tawaran upah (gaji) yang lebih tinggi dibandingkan dengan upah (gaji) yang mereka dapatkan bila bekerja di dalam negeri mempengaruhi keinginan dalam mengambil keputusan untuk melakukan migrasi. Alasan ini dikemukakan oleh

responden sebanyak 5 %. Sedangkan 13 % responden menyatakan bahwa alasan mereka bermigrasi ke luar negeri adalah untuk mencari modal yang akan digunakan untuk membuka lapangan pekerjaan ataupun untuk menambah modal dari usahanya yang telah ada.

Sedangkan responden yang menyatakan alasan untuk menambah modal usahanya, selama mereka bekerja ke luar negeri untuk sementara mempercayakan usaha mereka kepada keluarga atau teman dekat mereka. Disamping karena motif meningkatkan pendapatan, terdapat

juga alasan yang dipengaruhi oleh keadaan lain diantaranya adalah sebanyak 4 % menyatakan kepergian mereka ke luar negeri bertujuan

untuk menambah keuangan mereka yang akan digunakan untuk merenovasi rumah mereka, karena mereka beranggapan bahwa rumah yang baik (bagus) akan meningkatkan status sosial mereka di masyarakat. Disamping itu ada beberapa TKI yang berangkat karena

kesulitan biaya sekolah anaknya dan memiliki keinginan yang tinggi untuk menyekolahkan anaknya sampai jenjang yang tinggi sehingga mereka memutuskan untuk berangkat ke luar negeri sebanyak 8 %, alasan lain yang dikemukakan oleh sebagian responden adalah karena mereka terilit

hutang yang menumpuk dan diharapkan sepulang bekerja dari luar negeri mereka dapat melunasi hutang yang mereka miliki. responden yang menyatakan alasan tersebut untuk bekerja ke luar negeri sebanyak 6 %.

Bahkan terdapat 2 % dari migran yang terpengaruh keberhasilan tetangga mereka yang telah kembali dari bekerja di luar negeri sehingga mereka ingin merasakan keberhasilan seperti yang dialami tetangga mereka.

4.3.2 Dampak Migrasi TKI

Migrasi tenaga kerja ke luar negeri sudah tentu akan memiliki dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

a. Dampak Pada Pendapatan

Dampak ekonomi yang dirasakan secara langsung oleh TKI adalah memperoleh pendapatan (gaji). Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut ini.

Tabel 4.25 : Pendapatan (Gaji) Per-Kontrak Kerja

No.	Gaji	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 10 juta	4	4 %
2	10 – 20 juta	25	25 %
3	20 – 30 juta	18	18 %
4	30 – 40 juta	28	28 %
5	40 – 50 juta	13	13 %
6	> 50 juta	12	12 %
Total		100	100 %

Sumber data : data primer diolah

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hasil kerja TKI asal Kabupaten Blitar terbesar berkisar antara 30 – 40 juta untuk sekali kontrak kerja (2 tahun). Besarnya gaji yang ditawarkan mengindikasikan adanya perbedaan tingkat upah yang cukup besar antara daerah asal dengan negara tujuan. Kondisi ini menggambarkan gaji yang diterima TKI untuk sekali kontrak kerja cukup besar sehingga hal ini menjadi salah satu variabel yang mendorong TKI asal Kabupaten Blitar untuk bekerja di luar negeri.

Sedangkan dampak tidak langsung yang dirasakan para TKI adalah dapat memanfaatkan pendapatan (gaji) yang mereka dapatkan selama bekerja di luar negeri. Penggunaan remitan (hasil kerja) mereka

selama di luar negeri tidak sepenuhnya sesuai dengan tujuan awal mereka. Hal ini dipengaruhi oleh banyak variabel, dapat dipastikan variabel yang mempengaruhi bukan hanya variabel pendapatan saja tetapi variabel-variabel lain juga ikut andil dalam pengambilan keputusan dalam memanfaatkan remitan (hasil kerja) mereka.

Penggunaan pendapatan (gaji) mereka nampak pada Tabel 4.26.

Tabel 4.26: Intensitas Penggunaan Hasil Remitan TKI

No	Penggunaan uang remitan TKI	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Membayar hutang	6	6 %
2	Membeli tanah	6	6 %
3	Renovasi rumah	12	12 %
4	Membuat rumah baru	7	7 %
5	Membeli kendaraan bermotor	6	6 %
6	Membiayai anak sekolah	8	8 %
7	Menambah modal	11	11 %
8	Keperluan hidup sehari-hari	39	39 %
9	Menabung	5	5 %
Total		100	100 %

Sumber data : data primer diolah

Berdasar hasil penelitian yang tertera pada tabel di atas nampak bahwa hasil kerja diluar negeri oleh 6 % digunakan untuk membayar hutang, sedangkan sebanyak 6 % digunakan untuk membeli tanah. Diantara sebagian responden yaitu sebesar 12 % menyatakan penggunaan hasil bekerja ke luar negeri, mereka gunakan untuk merenovasi rumah. Sedangkan 7 % dari responden yang mengaku belum memiliki rumah, remitan yang mereka peroleh digunakan untuk membangun rumah baru. Hal ini lebih disebabkan karena mereka ingin hidup mandiri yang terpisah dari kedua orang tuanya (keluarganya).

Sebanyak 6 % dari responden menyatakan bahwa uang hasil bekerja mereka digunakan untuk membeli kendaraan bermotor, para responden yang menyatakan ini beranggapan bahwa kendaraan bermotor dapat mereka gunakan sebagai alat transportasi yang efektif. Diantara responden yang menjawab hasil penggunaan hasil kerja mereka untuk membiayai keperluan pendidikan anaknya sebanyak 8 %, sedangkan responden yang mengaku penggunaan hasil kerja mereka untuk ditabung sebanyak 5 %. Pemanfaatan hasil kerja dari responden yang diteliti paling besar adalah untuk konsumsi atau pemenuhan kebutuhan mereka sehari-hari yaitu sebesar 39 %. Hanya 11 % dari seluruh responden yang menyatakan hasil kerja mereka selama bekerja di luar negeri yang dijadikan modal untuk usaha mereka. Hal ini tidak dapat terlepas dari prioritas dari migran sendiri. Secara umum prioritas yang didahulukan oleh migran adalah untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari mereka, kemudian menyusul untuk membeli tanah, renovasi rumah atau untuk membuat/membeli rumah baru, Kemudian prioritas ketiga adalah untuk digunakan sebagai modal usaha. Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Haris (2002) yang menemukan fakta bahwa kegunaan remitan untuk sektor perumahan. Dalam artian untuk membuat/membeli rumah atau untuk memperbaiki rumah. Selebihnya digunakan untuk membayar hutang dan biaya kehidupan sehari-hari.

Walaupun telah banyak penyuluhan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah baik melalui Camat, Kepala Desa, maupun Disnakertrans, namun penyuluhan inipun sangat bergantung pada kesadaran individu dan prioritas yang telah melekat pada individu migran. Sedangkan dampak migrasi juga dirasakan oleh daerah asal migran. Secara langsung perubahan pada daerah asal migran adalah

adanya peningkatan pendapatan penduduk dan peningkatan taraf hidup penduduk. Sedangkan dampak secara tidak langsung yang dirasakan khususnya pemerintah daerah adalah adanya aliran dana yang berasal dari pembelanjaan yang dilakukan para migran.

b. Dampak pada individu TKI

Adanya proses migrasi secara otomatis akan berpengaruh pada perilaku individu migran. Dimana pada saat migran bekerja diluar negeri pastilah mereka akan menyesuaikan dengan keadaan lingkungan disekitar mereka. Penyesuaian tersebut akan mendorong perubahan pada individu migran pada saat mereka kembali ke daerah asalnya. Para migran yang kembali pada umumnya akan memiliki pola pemikiran yang lebih modern dibandingkan dengan pola pemikiran masyarakat di daerah asal mereka. Ide-ide dan wawasan yang baru, dan gaya hidup baru dalam beberapa hal mengubah cara pandang mereka, serta berkembangnya kapasitas pribadi migran. Konteks interaksi yang terjadi selama di perantauan menyebabkan migran harus melakukan adaptasi-adaptasi individual.

Hal ini sesuai dengan penelitian Haris (2002) yang melakukan penelitian di daerah Nusa Tenggara Barat (NTB). Dari hasil penelitian Haris menemukan adanya perubahan sosial migran yang telah kembali ke daerah asal mereka. Perubahan status sosial yang terjadi, misalnya dari seorang petani beralih profesi menjadi pedagang atau bekerja di luar sektor pertanian yang dijadikan indikator peningkatan status ekonomi dan sosialnya. Hal senada juga ditemukan oleh Anderson dan Bower (1973) yang mengemukakan dalam tingkat individu terjadi perubahan-perubahan perilaku dalam kehidupan sehari-hari sebagai

akibat dari teradopsinya nilai-nilai baru dari luar lingkungannya.

Perubahan-perubahan yang terjadi tersebut menimbulkan terjadinya pergeseran ke tingkat yang lebih baik di dalam seluruh aspek kehidupan masyarakat di suatu wilayah.

c. Dampak pada keluarga TKI

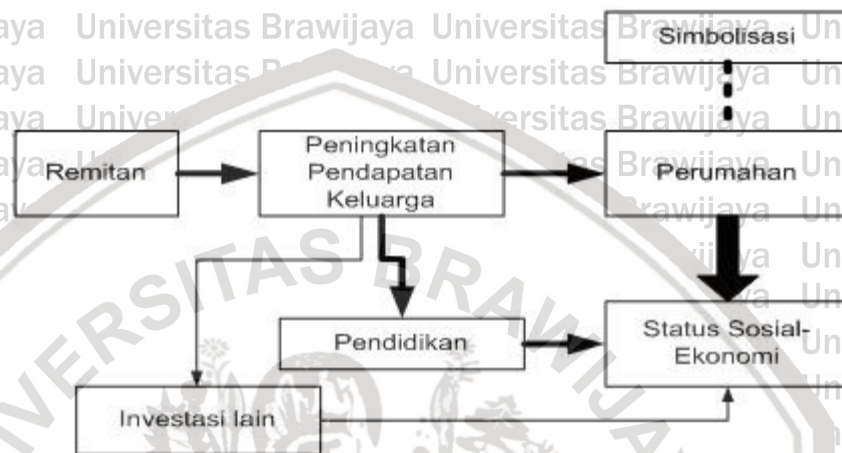
Adanya perubahan pada individu migran secara otomatis juga akan membawa perubahan pada keluarganya. Hal yang dapat diamati adalah kondisi rumah/tempat tinggal mereka yang pada umumnya lebih baik dari rumah tetangga mereka yang memiliki pekerjaan sebagai petani dan tidak melakukan migrasi. Selain kondisi rumah, cara berpakaian juga mengalami perubahan dimana orientasi pemenuhan kebutuhan pakaian lebih tinggi. Dengan adanya anggota keluarga yang melakukan migrasi, kebutuhan hidup dari keluarga migran akan dapat dipenuhi sehingga keberadaan keluarga migran di dalam masyarakat akan lebih dipertimbangkan.

Banyak penelitian yang mengungkapkan hal serupa yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mantra, dkk (1998, 2000) di Bawean, Mias, dkk (1998) di daerah Nusa Tenggara Timur, dan Nusa Tenggara Barat, Sukamdi, dkk ((2000) di Kulon Progo-Yogyakarta, Riwanto (1997) di Nusa Tenggara Timur, dan Goma (1997) di daerah Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian yang dilakukan tersebut menunjukkan pola yang sama, yaitu terjadinya peralihan status sosial-ekonomi migran dan keluarganya ke posisi yang lebih tinggi. Penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan Haris (2002) juga menemukan fakta perubahan status sosial-ekonomi pada keluarga migran di daerah asal setelah anggota keluarga yang telah bekerja di luar negeri kembali.

Kondisi perubahan status sosial keluarga migran yang telah kembali

digambarkan dengan menggunakan skema penggunaan remitan dan perubahan status sosial keluarga migran di daerah asal. Skema tersebut digambarkan sebagai berikut¹² :

Gambar 4.3 : Skema Pemanfaatan Remitan dan Perubahan Status Sosial-Ekonomi Keluarga Migran



Sumber : Abdul Haris, 2003, Kucuran Keringat dan Derap Pembangunan

d. Dampak pada daerah asal TKI

Dampak yang terjadi pada daerah asal migran tidak dapat secara langsung dirasakan. Adanya migran yang kembali dan menggunakan hasil kerja mereka ke luar negeri sebagai modal usaha akan mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru yang tentu saja dapat mengurangi tingkat pengangguran di daerah asal mereka. Adanya perubahan individu migran, lambat laun akan mempengaruhi persepsi masyarakat di daerah asal mereka tentang pemahaman terhadap kesempatan-kesempatan ekonomi, gaya hidup baru dan sebagainya.

Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Foster dan Baker (1989) di Australia yang mengungkapkan adanya perubahan aktivitas

¹² Abdul Haris, Op. cit. , 2003, 131

ekonomi melalui pertumbuhan industri skala kecil maupun skala besar di Australia.

Adanya keberhasilan migran yang kembali secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap keinginan dari masyarakat sekitar yang merasa belum memiliki kecukupan secara ekonomi untuk dapat merasakan hasil seperti tetangga mereka yang menjadi migran, atau dengan kata lain masyarakat menjadi lebih terdorong untuk menjadi migran ke luar negeri.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Secara umum dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Banyaknya migrasi TKI ke luar negeri disebabkan oleh banyak sebab.

Variabel-variabel yang mempengaruhi migrasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) asal Kabupaten Blitar adalah variabel pendapatan dimana para TKI melakukan proses migrasi ingin memiliki pendapatan yang lebih tinggi. Namun selain variabel pendapatan, migrasi TKI di kabupaten Blitar juga dipengaruhi oleh sebab lain seperti kondisi individu TKI, kondisi rumah tangga TKI, kondisi daerah asal, kondisi negara tujuan, dan adanya pengaruh TKI yang sukses di luar negeri.

2. Variabel yang paling dominan dalam mendorong terjadinya proses migrasi Tenaga Kerja Indonesia adalah variabel pendapatan, dimana hal ini terbukti dari adanya keinginan migran untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka yang selama ini masih belum mampu dipenuhi. Migran menganggap bahwa pendapatan yang mereka dapatkan dari bekerja di daerah asal mereka masih belum mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka sehingga mereka memilih alternatif melakukan migrasi ke luar negeri dengan harapan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

3. Dampak migrasi TKI

Migrasi TKI keluar negeri setidaknya memiliki dua dampak yaitu dampak langsung dan dampak tidak langsung.

a. Dampak Langsung

Dampak yang dirasakan secara langsung oleh TKI adalah memperoleh pendapatan (gaji). Sedangkan dampak tidak langsung yang dirasakan para TKI adalah dapat memanfaatkan pendapatan (gaji) yang mereka dapatkan selama bekerja di luar negeri.

Sedangkan dampak migrasi juga dirasakan oleh daerah asal migran. Secara langsung perubahan pada daerah asal migran adalah adanya peningkatan pendapatan perkapita dan peningkatan taraf hidup penduduk. Dampak lain yang dirasakan khususnya pemerintah daerah adalah adanya aliran dana yang berasal dari pembelanjaan yang dilakukan para migran.

b. Dampak Tidak Langsung.

1. Dampak pada individu TKI

I. Para migran yang kembali pada umumnya akan memiliki pola pemikiran yang lebih modern dibandingkan dengan pola pemikiran masyarakat di daerah asal mereka.

II. Memiliki gaya hidup baru dalam beberapa hal mengubah cara pandang mereka.

III. Berkembangnya kapasitas pribadi migran.

2. Dampak pada keluarga TKI

- I. Perubahan pada kondisi rumah/tempat tinggal mereka yang pada umumnya lebih baik dari rumah tetangga mereka yang tidak melakukan migrasi.
- II. cara berpakaian juga mengalami perubahan dimana orientasi pemenuhan kebutuhan pakaian lebih tinggi.

3. Dampak pada daerah asal TKI

- I. Adanya migran yang kembali dan menggunakan hasil kerja mereka ke luar negeri sebagai modal usaha akan mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru yang tentu saja dapat mengurangi tingkat pengangguran di daerah asal mereka.
- II. Perubahan individu migran, lambat laun akan mempengaruhi persepsi masyarakat di daerah asal mereka tentang gaya hidup baru dan sebagainya.
- III. Adanya keberhasilan migran yang kembali secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap keinginan dari masyarakat untuk dapat merasakan hasil seperti tetangga mereka yang menjadi migran.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang dibahas di atas, serta berdasarkan kenyataan yang dijumpai dalam lokasi penelitian, maka penulis akan memberikan saran-saran yang sekiranya dijadikan pertimbangan berkenaan dengan masalah migrasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, antara lain :

1. Melihat sektor pertanian yang dirasa kurang menguntungkan, dibutuhkan peran pemerintah daerah dalam melakukan pembangunan pedesaan, terutama sektor pertanian. Sehingga dengan adanya pembangunan sektor pertanian yang baik, diharapkan akan terjadi penyerapan tenaga kerja dan dapat meminimalisir migrasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri.
2. Kurangnya informasi yang diterima calon TKI yang berasal dari pemerintah perlu mendapat perhatian serius. Pemerintah Daerah, khususnya Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar diharapkan dapat berperan lebih aktif dalam penyediaan informasi yang berkaitan dengan prosedur pemberangkatan, hak-hak sebagai TKI, informasi keberadaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) legal dan jujur serta PPTKIS yang ilegal dan tidak jujur.
3. Pemerintah Daerah diharapkan dapat meningkatkan pelayanan dalam memberikan berbagai penyuluhan kepada TKI maupun keluarganya, terutama kepada TKI yang telah kembali untuk memanfaatkan dana hasil kerja mereka untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat produktif dan bukannya konsumtif.

DAFTAR PUSTAKA

Bellante, Don and Mark Jackson, 1983, ***Ekonomi Ketenagakerjaan***, Terjemahan, Wimandjadja K. Liataho, dan M. Yasin, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Black, Richard, 1 Juni 2003, ***Soaring Remittances Raise New Issues***, termuat dalam <http://www.migrationinformation.org/Feature>

Broto, Retno Dewi, ***Data dan Analisis Penerimaan Devisa Negara dari Remiten TKI Luar Negeri Tahun 2004***, termuat dalam http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/warta_naker/edisi_9/editorial.php

_____, 2005, ***Pengertian dan Jenis Pengangguran***, termuat dalam http://www.e-dukasi.net/modul_online/MO_6/eko202_11.htm

Darwis, Sidi Sjah Djohan, Peluang Tenaga Kerja Di Luar Negeri (Kabupaten Tulung Agung Provinsi Jawa Timur), ***Laporan Hasil Penelitian***, termuat dalam http://www.nakertrans.go.id/hasil_penelitiannaker/

Haris, Abdul. 2003, ***Kucuran Keringat dan Derap Pembangunan (Jejak Migran Dalam Pembangunan Daerah)***, cetakan pertama, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Haris, Abdul. 2000, ***Migrasi Internasional, Masalah Integrasi dan Jaminan Keamanan Pekerja***, Center for Population and Policy Studies, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, S. 293, July 27, 2000

_____, Oktober 2004, ***Remittances In Armenia: Size, Impacts, And Measures To Enhance Their Contribution To Development***, termuat dalam <http://www.blackwell-synergy.com/doi/>

IOM (International Organization for Migration), 2003, ***National Survey on Family Remittances Year 2003***, Working Notebooks on Migration No. 17: termuat dalam <http://www.oim.org.gt/Cuaderno%20de%20Trabajo%20No.%2017%20>.

Jackson, J. A, 1969, ***Migration (Sociological Studies 2)***, Cambridge University Press, Great Britain.

Moleong, 2006, ***Metodologi Penelitian Kualitatif***, Edisi Revisi, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Pigay, Natalis, 2004, ***TKI dan Tuntutan Globalisasi***, Majalah Nakertrans Edisi - 03 TH.XXIV-Juni 2004 termuat dalam http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/

Poeloengan, Lisna Yoeliani, 2003, **Pengaruh Efek Ekonomis Terhadap Transmigrasi Swakarsa Mandiri**, disampaikan Sebagai makalah pengantar falsafah sains (PPS702) Program Pasca Sarjana / S3 Institut Pertanian Bogor, termuat dalam http://tumoutou.net/6_sem2_023/lisna_yp.htm

Rahayuningsih, Indah, 2003, Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Tenaga Kerja Wanita Bekerja Keluar Negeri Dan Dampak Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Rumah Tangganya, studi kasus di desa sawahan kecamatan Turen kabupaten Malang. **Skripsi (S1)**. Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya.

Sajogyo, Pertanian Dan Kemiskinan, Artikel - Th. I - No. 1 - Maret 2002, termuat dalam www.ekonomirakyat.org

_____, 31 Mei 200, **Penyebab atau Alasan Terjadinya Migrasi atau Perpindahan Penduduk Desa, Kota, Negara Dan Lain-Lain – Geografi**, termuat dalam <http://www.organisasi.org/>

Setiadi, 2002, **Migran Kembali : Permasalahan Reintegrasi Sosial Dan Ekonomi**, Center for Population and Policy Studies, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, S. 303, July 12, 2001

Setiadi, 2002, **Migrasi Internasional: Strategi Kelangsungan hidup pada Era Krisis Ekonomi**, Center for Population and Policy Studies, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, S. 315, November 21, 2002

Subri, Mulyadi, 2003, **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

_____, **Faktor Pendorong & Penarik Migrasi**, termuat dalam <http://www.datastatistik-indonesia.com/content/view/900/900/1/3/>

Suharto, Edi, tanpa tahun, **Permasalahan Pekerja Migran: Perspektif Pekerjaan Sosial**, Artikel dan Makalah, (Online), <http://www.policy.hu/suharto/>

Sukamdi. dan Haris, Abdul, **A Review Of Research Work On International Migration In Indonesia**, termuat dalam <http://www.unesco.org/most/apmrlabo5.doc>

Suyitno dan Tanzeh, Ahmad, 2006, **Dasar-dasar Penelitian**, Cetakan Pertama, eLKAF, Surabaya.

Syafa'at, Rachmad. dan Dachlan Faturrachamn, 2002, Menggagas Kebijakan Pro TKI, **Laporan Hasil Penelitian**, Pusat Pengembangan Hukum dan Gender Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang

Tangkilian, Jonny, 2003, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Dalam Upaya Pengembangan Industri Kecil Di Kota Malang (Studi Kasus Pada Industri Kripik Tempe Di Kecamatan Blimbing). **Skripsi (S1)**, Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya.

_____, tanpa tahun, **Tenaga Kerja dan Transmigrasi**, termuat dalam <http://www.bappenas.go.id/index.php>

Teguh, Muhammad, 2001, **Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori dan Aplikasi**, cetakan kedua, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Tjiptoherijanto, Prijono, 1997. **Migrasi, Urbanisasi, dan Pasar Kerja Di Indonesia**. Penerbit Universitas Indonesia . Yakarta

_____, 6 February 2003, **International Migration: A Global Issue For The Twenty-First Century; New Report Now Available**, termuat dalam <http://www.un.org/esa/population/publications/>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

Keputusan Dirjen P2TKLN. No. Kep-314/D.P2TKLN/X/2002. 14 Oktober 2002. Pedoman Pelaksanaan Penempatan TKI Dalam Kendali Alokasi.

<http://www.datastatistik-indonesia.com/content/view/900/900/1/3/>

<http://www.unesco.org/most/apmrlabo8.doc>

