

**PENGARUH PENDIDIKAN, USIA, STATUS
PERNIKAHAN, JUMLAH TANGGUNGAN, DAN SELISIH
PENDAPATAN TERHADAP KEPUTUSAN TENAGA KERJA
INDONESIA UNTUK BEKERJA KEMBALI KE LUAR
NEGERI (STUDI KASUS KOTA SEMARANG)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :
GRACE ARDINA MASTIKA
NIM. 12020113130086

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2017**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Grace Ardina Mastika
Nomor Induk Mahasiswa : 12020113130086
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Judul Skripsi : **PENGARUH PENDIDIKAN, USIA, STATUS PERNIKAHAN, JUMLAH TANGGUNGAN, DAN SELISIH PENDAPATAN TERHADAP KEPUTUSAN TENAGA KERJA INDONESIA UNTUK BEKERJA KEMBALI KE LUAR NEGERI (STUDI KASUS KOTA SEMARANG)**
Dosen Pembimbing : Dra. Herniwati Retno Handayani, MS.

Semarang, 10 Juli 2017

Dosen Pembimbing,

(Dra. Herniwati Retno Handayani, MS.)

NIP. 19551128 198103 2004

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Grace Ardina Mastika
Nomor Induk Mahasiswa : 12020113130086
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Judul Skripsi : **PENGARUH PENDIDIKAN, USIA, STATUS
PERNIKAHAN, JUMLAH TANGGUNGAN,
DAN SELISIH PENDAPATAN TERHADAP
KEPUTUSAN TENAGA KERJA INDONESIA
UNTUK BEKERJA KEMBALI KE LUAR
NEGERI(STUDI KASUS KOTA SEMARANG)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 25 Juli 2017

Tim Penguji

1. Dra. Herniwati Retno Handayani, MS. (.....)
2. Dr. Jaka Aminata, S.E., M.A. (.....)
3. Nenek Woyanti, S.E., M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Grace Ardina Mastika, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Pengaruh Pendidikan, Usia, Status Pernikahan, Jumlah Tanggungan, dan Selisih Pendapatan Terhadap Keputusan Tenaga Kerja Indonesia Untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri (Studi Kasus Kota Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 10 Juli 2017

Yang membuat pernyataan,

Grace Ardina Mastika

NIM: 12020113130086

ABSTRACT

This research aimed to acknowledge the role of Education, Age, Marriage Status, number of dependents, and income margin to Indonesia's labor decision to work to overseas (case study in Semarang City). The amount of labors in Semarang City that have not been accommodated by the available jobs opportunity in domestic specifically in Semarang City.

The labors who are not accommodated in domestic (especially in Semarang City), allowed to find jobs outside their origin (domestic), if the job vacancy in domestic still not able to accommodate them, then the other alternatives is to find overseas job. Where the amount of Semarang's labors who work overseas are not absorbed enough, whereas the chance to work overseas is still open widely.

This research uses primary data through questionnaire with list of questions that have been prepared. Total population in this research are 115 respondents who are the representation of labors of Semarang City who are going back to work overseas on 1 January 2017 until 19 May 2017.

This research uses statistic analysis tool that is Logit. Independent variables that used in this research are education, age, marriage status, number of dependents, and income margin. Whereas, the dependent variable is Semarang City's labors decision to work overseas. Data analysis using regression (Logit model) shows variable that affect the labors decision to work overseas are Age, marriage status, number of dependents, and income margin.

Keywords: Education, Age Influence, Marriage Status, Number of Dependents, Income Margin, Logistic Distribution Function.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, usia, status pernikahan, jumlah tanggungan, dan selisih pendapatan terhadap keputusan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja kembali ke luar negeri (studi kasus Kota Semarang). Banyaknya jumlah tenaga kerja di Kota Semarang yang belum tertampung oleh lapangan pekerjaan yang tersedia dalam negeri khususnya di Kota Semarang.

Tenaga kerja yang belum tertampung di dalam negeri (khususnya Kota Semarang), dapat mencari pekerjaan di luar daerah asal (dalam negeri), jika di luar daerah asal (dalam negeri) masih belum dapat menampung, maka alternatif lainnya adalah bekerja ke luar negeri. Dimana jumlah tenaga kerja yang bekerja di luar negeri asal Kota Semarang masih belum maksimal, dan kesempatan untuk bekerja ke luar negeri masih begitu besar.

Penelitian ini mengambil data primer melalui kuesioner dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 responden yang merupakan representasi dari jumlah Tenaga Kerja Indonesia asal Kota Semarang yang bekerja kembali ke luar negeri pada 1 Januari 2017 hingga 19 Mei 2017.

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis statistik yaitu logit (*Logistic Distribution Function*). Variabel bebas yang digunakan antara lain pendidikan, usia, status pernikahan, jumlah tanggungan, dan selisih pendapatan, sedangkan variabel dependennya adalah keputusan tenaga kerja asal Kota Semarang untuk bekerja di luar negeri. Data analisis menggunakan regresi (Model Logit) menunjukkan variabel yang mempengaruhi keputusan tenaga kerja untuk bekerja kembali ke luar negeri adalah variabel usia, status pernikahan, jumlah tanggungan, dan selisih pendapatan. Catatan: (*) pada alpha 5%.

Kata Kunci: pengaruh pendidikan, usia, status pernikahan, jumlah tanggungan, dan selisih pendapatan, logit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan berkah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN, USIA, STATUS PERNIKAHAN, JUMLAH TANGGUNGAN, DAN SELISIH PENDAPATAN TERHADAP KEPUTUSAN TENAGA KERJA INDONESIA UNTUK BEKERJA KEMBALI KE LUAR NEGERI (STUDI KASUS KOTA SEMARANG)”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa bimbingan, bantuan dan dorongan tersebut sangat berarti dalam penulisan skripsi ini. Sehubungan dengan hal tersebut di atas penulis menyampaikan hormat dan terima kasih kepada :

1. Dr. Suharnomo, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Dra. Herniwati Retno Handayani, MS selaku Dosen Pembimbing, terima kasih atas bimbingan, arahan, nasihat dan dukungan serta kesabaran dalam membimbing penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
4. Kedua orang tuaku Bapak Taufan Dahsyat Terapajaya dan Ibu Laksmi Sumardani yang telah mendidik, mendoakan dan memberikan pelajaran hidup yang sangat berharga bagi penulis.
5. Pegawai Dinas BNP3TKI Provinsi Jawa Tengah Bapak Puji dan Ibu Inong, terima kasih telah memberikan informasi bagi penulis mengenai Tenaga Kerja Indonesia asal Kota Semarang.
6. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Bapak Hari dan Ibu Nur Hidayati, terima kasih telah memberikan

informasi bagi penulis mengenai Tenaga Kerja Indonesia asal Kota Semarang.

7. Para responden Tenaga Kerja Indonesia asal Kota Semarang atas kesediaanya memberikan data demi kelancaran dan keberlangsungan penulisan skripsi ini.
8. Sahabat yang sudah seperti keluarga bagi penulis : Wilda Nur Amelia, Rosa Dahniar, Fransisca Vina Oktavia, Angela Vinky Darudono, Helena Tirza M.A, Berlinda Utami Putri, Tiara Aulia Putri Kinasih, Alfa Nadia, Yosephine Mayangreta, Nur Indriani Dewi serta teman-teman Desa Kancilan. Terima kasih atas canda tawa yang tak pernah henti kalian berikan dan berbagai pengalaman yang tak akan pernah terlupakan.
9. Keluarga besar Soemarsono dan Fink, terima kasih atas dukungan, semangat, dan doanya kepada penulis.
10. Teman-teman IESP 2013, terima kasih atas semangat, motivasi, suka, duka dan tawa yang tak pernah henti kalian berikan dan terima kasih telah menemani penulis menjalani kuliah.

Semarang, 10 Juli 2017

Penulis

Grace Ardina Mastika

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DATA TABEL.....	xii
DATA GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.1.1 Gambaran Umum Kota Semarang	7
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan dan Kegunaan	14
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	14
1.3.2 Kegunaan Penelitian	15
1.4 Sistematika Penulisan	15
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	17
2.1 Landasan Teori.....	17
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja	17
2.1.2 Permintaan Tenaga Kerja	19
2.1.3 Bekerja dan Penganggur.....	21
2.1.4 Penawaran Tenaga Kerja.....	25
2.1.5 Pasar Tenaga Kerja.....	28
2.1.6 Teori Migrasi	30
2.1.7 Jenis Migrasi Internasional.....	36
2.1.8 Faktor Pendorong dan Penarik dalam Migrasi	38
2.1.9 Teori-Teori Pengambilan Keputusan Bermigrasi.....	40

2.1.1.0 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Keputusan Tenaga Kerja Indonesia Bekerja di Luar Negeri.....	43
2.1.1.1 Teori Pengaruh Usia Terhadap Keputusan Tenaga Kerja Indonesia Bekerja di Luar Negeri	44
2.1.1.2 Teori Pengaruh Status Pernikahan Terhadap Keputusan Tenaga Kerja Indonesia Bekerja di Luar Negeri.....	45
2.1.1.3 Teori Pengaruh Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Keputusan Tenaga Kerja Indonesia Bekerja di Luar Negeri	46
2.1.1.4 Teori Pengaruh Pendapatan di Daerah Asal dan di Daerah Tujuan Terhadap Keputusan Tenaga Kerja Indonesia Bekerja di Luar Negeri.....	66
2.2 Penelitian Terdahulu	49
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	66
2.4 Hipotesis	67
BAB III METODE PENELITIAN.....	69
3.1 Variabel dan Definisi Operasional.....	69
3.1.1 Keputusan Tenaga Kerja Asal Kota Semarang untuk Bekerja di Luar Negeri	70
3.1.2 Tingkat Pendidikan.....	70
3.1.3 Usia.....	70
3.1.4 Status Pernikahan	70
3.1.5 Jumlah Tanggungan	71
3.1.6 Selisih Pendapatan.....	71
3.2 Populasi.....	71
3.3 Jenis dan Sumber data	72
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	72
3.5 Metode Analisa	73
3.5.1 Logit (Logistic Distribution Function)	73
3.5.2 Uji Hipotesis dan Signifikansi.....	79
BAB IV HASIL DAN ANALISIS.....	83
4.1 Karakteristik Responden.....	83
4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	84

4.3 Responden Berdasarkan Usia	85
4.4 Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	86
4.5 Gambaran Umum Tenaga Kerja Indonesia Asal Kota Semarang	87
4.5.1 Keputusan Tenaga Kerja Untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri	87
4.5.2 Selisih Pendapatan.....	88
4.5.3 Jumlah Tanggungan Keluarga.....	89
4.5.4 Negara Tujuan	89
4.6 Hasil Estimasi Keputusan Tenaga Kerja Untuk Kembali Bekerja Ke Luar Negeri... ..	91
BAB V PENUTUP.....	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97

DATA TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk dan Angkatan Kerja di Indonesia Tahun 2011-2015.....	1
Tabel 1.2 Komposisi Tenaga Kerja Menurut Pendidikannya di Indonesia Pada Tahun 2015	3
Tabel 1.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Provinsi di Pulau Jawa dan di Indonesia, Tahun 2011-2015.....	5
Tabel 1.4 Angka Pengangguran Di Indonesia Pada Tahun 2011-2015	6
Tabel 1.5 Jumlah Angkatan Kerja dan TPAK Menurut Jenis Kelamin di Kota Semarang Tahun 2011-2015	9
Tabel 1.6 Angkatan Kerja yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan di Kota Semarang Tahun 2015.....	10
Tabel 1.7 Komposisi Jumlah Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dari Kota Semarang Menurut Jenis Pekerjaan Tahun 2011-2015.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	49
Tabel 4.1 Komposisi Jumlah Responden Menurut Wilayah Kecamatan.....	83
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Tahun Sukses Pendidikan	86
Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	84
Tabel 4.4 Komposisi Responden Berdasarkan Usia	85
Tabel 4.5 Komposisi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	86
Tabel 4.6 Komposisi Responden Berdasarkan Keputusan Untuk Kembali Bekerja Ke Luar Negeri	87
Tabel 4.7 Komposisi Responden Berdasarkan Selisih Pendapatan	88
Tabel 4.8 Komposisi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	89
Tabel 4.9 Komposisi Responden Berdasarkan Negara Tujuan.....	90
Tabel 4.10 Hasil Estimasi dengan Model Binary Logistic Regression (Logit)	91

DATA GAMBAR

Gambar 2.1 Kurva Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek	20
Gambar 2.2 Kurva Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang	21
Gambar 2.3 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja	24
Gambar 2.4 Penawaran Tenaga Kerja.....	27
Gambar 2.5 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	30
Gambar 2.6 Faktor – Faktor yang Terdapat Pada Daerah Asal dan Daerah Tujuan dan Rintangan Antara	35
Gambar 2.7 Kerangka Pemikiran Teoritis Keputusan TKI Bermigrasi Sebagai Kerangka Konseptual Penelitian	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	102
Lampiran B.....	113
Lampiran C.....	114
Lampiran D	121
Lampiran E.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan ekonomi, terlebih di negara berkembang seperti Indonesia. Adanya peningkatan jumlah penduduk di Indonesia, persediaan tenaga kerja juga semakin meningkat. Jumlah penduduk yang besar akan menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi. Menurut Sulistyaningsih (1997) kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses pembangunan ekonomi. Dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja, maka diperlukan lapangan pekerjaan yang memadai, namun hal tersebut belum terjadi di Indonesia. Lapangan kerja yang ada di Indonesia masih terbatas. Data pada Tabel 1.1 menunjukkan jumlah penduduk di Indonesia dari tahun 2011 hingga 2015 mengalami peningkatan dari 241.774.537 orang menjadi 252.461.686 orang. Adanya pertambahan jumlah penduduk dari tahun ke tahun akan berdampak pada peningkatan angkatan kerja. Dapat dilihat dari laju pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja Indonesia secara keseluruhan (dalam bentuk presentase) dari tahun 2011 hingga 2015.

Tabel 1.1
Jumlah Penduduk dan Angkatan Kerja di Indonesia Tahun 2011-2015

Tahun	Jumlah Penduduk		Angkatan Kerja	
	Laki-laki + Perempuan	Laju Pertumbuhan	Laki-laki + Perempuan	Laju Pertumbuhan
2011	241.774.537	-	116.097.701	-
2012	245.425.244	1,51%	119.849.734	3,23%
2013	248.818.090	1,38%	120.172.003	0,27%
2014	252.164.786	1,35%	121.872.931	1,42%
2015	252.461.686	0,12%	122.380.021	0,42%

Sumber : Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia 2011-2015, BPS Indonesia, diolah.

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan peningkatan baik dalam jumlah penduduk maupun angkatan kerja di Indonesia dari tahun 2011 hingga 2015, namun laju pertumbuhan jumlah penduduk cenderung mengalami penurunan di setiap tahunnya. Sedangkan laju pertumbuhan pada angkatan kerja cenderung naik turun atau fluktuatif. Bila dilihat dari tingkat pendidikannya, tenaga kerja di Indonesia berpendidikan cenderung rendah. Hal itu dapat dilihat pada Tabel 1.2 komposisi tenaga kerja menurut pendidikannya di Indonesia pada tahun 2015.

Tabel 1.2
Komposisi Tenaga Kerja Menurut Pendidikannya di Indonesia Tahun 2011-2015

Tingkat Pendidikan	Tingkat Persentase					Rata-rata Persentase
	Tahun					
	2011	2012	2013	2014	2015	
Tidak/Belum Pernah Sekolah	5%	5%	4%	4%	4%	4,4 %
Tidak/Belum Tamat SD	15%	14%	13%	13%	13%	13,6 %
SD	28%	29%	28%	28%	27%	28 %
SLTP	19%	18%	19%	18%	17%	18,2 %
SLTA Umum	16%	16%	17%	17%	18%	16,8 %
SLTA Kejuruan	9%	9%	9%	10%	10%	9,4 %
Diploma I/II/III	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Universitas	5%	6%	7%	7%	8%	6,6 %

Sumber : Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia 2015, BPS Indonesia, diolah.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa, persentase pendidikan tenaga kerja yang terbesar yaitu jenjang SD, jika dilihat persentasenya setiap tahun naik turun atau fluktuatif namun cenderung menurun hal tersebut terjadi akibat faktor ekonomi. Sebagian besar tenaga kerja lebih memilih untuk langsung bekerja dibandingkan dengan melanjutkan pendidikannya (Kementrian Pendidikan dan Budaya 2017), sedangkan yang terendah yaitu persentase pada jenjang Diploma I/II/III. Hal tersebut menunjukkan masih rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia. Menurut Heri Widodo (2015) rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia dapat di sebabkan oleh beberapa hal yaitu rendahnya sarana fisik dalam menunjang pendidikan seperti biaya pendidikan, mahalnya biaya pendidikan menyebabkan masyarakat miskin lebih memilih bekerja untuk membantu orang tuanya sehingga terjadi ketidakmerataan pendidikan di Indonesia. Masalah lain yaitu adanya ketimpangan dalam pemerataan pendidikan yang terjadi di daerah desa dan kota. Rendahnya angka pendidikan akan berakibat pada rendahnya kualitas sumber daya manusia di

Indonesia, dan akhirnya akan menimbulkan permasalahan pengangguran. Hal tersebut dapat terjadi karena di era globalisasi persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat sulit. Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan serta kualitas sumber daya manusia yang rendah akan kalah bersaing dengan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Oleh karena itu, menurut Kaufman dan Hotchkiss (1999) menyatakan bahwa seorang yang memilih untuk kuliah dibanding bekerja memang akan kehilangan pendapatan yang diterima jika ia memilih untuk bekerja namun ketika lulusan sarjana mulai masuk ke pasar kerja pendapatannya akan lebih tinggi dari lulusan SMA karena lulusan sarjana dipandang lebih mampu dan berkompeten di pasar kerja. Misalnya biaya kuliah adalah \$1270 per tahun dan dibutuhkan waktu empat tahun untuk menyelesaikan studi, sedangkan pendapatan lulusan SMA adalah \$13000. Ketika lulusan sarjana sudah masuk ke pasar tenaga kerja dia mendapat \$15000 yang tentunya lebih besar dari lulusan SMA. Tabel 1.3 menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja menurut Provinsi di Pulau Jawa dan di Indonesia pada periode tahun 2011 sampai dengan tahun 2015.

Tabel 1.3
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Provinsi di Pulau Jawa dan di Indonesia, Tahun 2011-2015

Provinsi	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
DKI Jakarta	69.30	71.47	67.79	66.61	66.39
Jawa Barat	61.34	63.64	62.82	62.77	60.34
Jawa Tengah	70.15	71.26	70.43	69.68	67.86
DI Yogyakarta	70.15	71.37	69.29	71.05	68.38
Jawa Timur	68.06	69.60	69.78	68.12	67.84
Banten	65.61	65.17	63.55	63.84	62.24
Indonesia	66.78	67.76	66.77	66.60	65.76

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Tahun 2011-2015

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia pada Tahun 2011-2015 cenderung naik turun di tiap tahunnya. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3. Pada tahun 2011 hingga tahun 2015 TPAK di Indonesia dan di Pulau Jawa juga cenderung mengalami penurunan di setiap tahunnya. Namun pada tahun 2012 TPAK di Indonesia dan di Pulau Jawa mengalami kenaikan. Bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia setiap tahunnya serta diiringi dengan peningkatan jumlah angkatan kerja, tidak diikuti dengan peningkatan lapangan kerja. Peningkatan tenaga kerja yang tidak diimbangi dengan jumlah lapangan pekerjaan yang memadai akan memunculkan masalah sosial dan ekonomi di Indonesia yaitu pengangguran. Menurut Kaufman dan Hotchkiss (1999) pengangguran merupakan suatu ukuran yang dilakukan jika seseorang tidak memiliki pekerjaan tetapi mereka sedang melakukan usaha secara aktif dalam empat minggu terakhir untuk mencapai pekerjaan. Adanya penurunan TPAK mengindikasikan pula adanya pengangguran yang meningkat. Seperti terlihat pada Tabel 1.4 angka pengangguran di Indonesia pada tahun 2011 hingga tahun 2015.

Tabel 1.4
Angka Pengangguran Di Indonesia Pada Tahun 2011-2015

Tahun	Angka Pengangguran
2011	7,48%
2012	6,13%
2013	6,17%
2014	5,94%
2015	6,18%

Sumber : Data BPS Tahun 2011 – 2015

Pada Tabel 1.4 terlihat ada kecenderungan angka pengangguran yang bersifat fluktuatif, namun cenderung menurun. Dengan adanya masalah pengangguran di Indonesia yang disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja yang memadai, mendorong tenaga kerja yang tidak mempunyai kesempatan kerja mencoba mencari pekerjaan di luar negeri dengan maksud untuk mendapatkan kesempatan kerja dan pendapatan yang lebih tinggi. Permasalahan tersebut merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti mengingat kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah saat ini masih belum mampu untuk mengatasi masalah pengangguran.

Migrasi ke luar negeri atau migrasi internasional merupakan cara migran untuk meningkatkan mutu kehidupannya. Untuk menyalurkan kelebihan penawaran tenaga kerja didalam negeri, maka Indonesia mengirimkan surplus angkatan kerjanya ke negara-negara yang memerlukan TKI dalam jumlah yang cukup besar. Hukum migrasi atau *Law of Migration* menjelaskan adanya akan harapan jumlah upah yang didapatkan di tempat tujuan lebih besar dibandingkan dengan upah yang didapatkan di daerah

asal. Hal tersebut sama seperti pernyataan menurut Todaro (1998), dan Waridin (2003).

Migrasi internasional tenaga kerja Indonesia baru menjadi pusat perhatian serius berbagai pihak dalam dekade terakhir, karena banyaknya permasalahan tenaga kerja diluar negeri yang mulai terangkat kepermukaan. Salah satu penyumbang tenaga kerja migran ke luar negeri yang cukup besar di Indonesia adalah Provinsi Jawa Tengah (Jawa Tengah dalam Angka, BNP2TKI 2016). Diantara 35 Kabupaten atau Kota di Jawa Tengah, Kota Semarang memiliki jumlah angkatan kerja cukup tinggi. Oleh karena itu, wajar kiranya jika Kota Semarang menjadi salah satu Kota di Indonesia yang menjadi sumber tenaga kerja yang bekerja keluar negeri.

1.1.1 Gambaran Umum Kota Semarang

Kota Semarang memiliki luas wilayah 373,70 Km². Secara administratif Kota Semarang terbagi menjadi 16 Kecamatan dan 177 Kelurahan. Dari 16 Kecamatan yang ada, terdapat 2 Kecamatan yang mempunyai wilayah terluas yaitu Kecamatan Mijen, dengan luas wilayah 57,55 Km² dan Kecamatan Gunungpati, dengan luas wilayah 54,11 Km². Kedua Kecamatan tersebut terletak di bagian selatan yang merupakan wilayah perbukitan yang sebagian besar wilayahnya masih memiliki potensi pertanian dan perkebunan. Sedangkan kecamatan yang mempunyai luas terkecil adalah Kecamatan Semarang Selatan, dengan luas wilayah 5,93 Km² diikuti oleh Kecamatan Semarang Tengah, dengan luas wilayah 6,14 Km²

Batas wilayah administratif Kota Semarang sebelah barat adalah Kabupaten Kendal, sebelah timur dengan Kabupaten Demak, sebelah selatan dengan Kabupaten Semarang dan sebelah utara dibatasi oleh Laut Jawa dengan panjang garis pantai mencapai 13,6 kilometer. Letak dan kondisi geografis, Kota Semarang memiliki posisi astronomi di antara garis $6^{\circ}50''$ – $7^{\circ}10''$ Lintang Selatan dan garis $109^{\circ} 50''$ – $110^{\circ}35''$ Bujur Timur. Kota Semarang memiliki posisi geostrategis karena berada pada jalur lalu lintas ekonomi pulau Jawa, dan merupakan koridor pembangunan Jawa Tengah yang terdiri dari empat simpul pintu gerbang. Ke empat simpul gerbang yakni koridor pantai Utara, koridor Selatan ke arah kota-kota dinamis seperti Kabupaten Magelang, Surakarta yang dikenal dengan koridor Merapi-Merbabu, koridor Timur ke arah Kabupaten Demak atau Grobogan, dan Barat menuju Kabupaten Kendal. Dalam perkembangan dan pertumbuhan Jawa Tengah, Semarang sangat berperan terutama dengan adanya pelabuhan, jaringan transportasi darat (jalur kereta api dan jalan) serta transportasi udara yang merupakan potensi bagi simpul transportasi Regional Jawa Tengah dan Kota Transit Regional Jawa Tengah. Posisi lain yang tak kalah pentingnya adalah kekuatan hubungan dengan luar Jawa, secara langsung sebagai pusat wilayah nasional bagian tengah. Pada Tabel 1.5 jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki dan perempuan Kota Semarang.

Tabel 1.5
Jumlah Angkatan Kerja dan TPAK Menurut Jenis Kelamin di Kota Semarang Tahun 2011-2015

Tahun	Angkatan Kerja		TPAK	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
2011	470.024	358.211	81,62%	58,34%
2012	463.634	340.073	80,85%	55,75%
2013	477.882	356.057	80,15%	56,11%
2014	515.676	373.619	81,97%	55,72%
2015	504.293	383.773	78,54%	56,09%

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Jawa Tengah, BPS Jawa Tengah, diolah.

Pada Tabel 1.5 menunjukkan jumlah angkatan kerja di Kota Semarang cenderung mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Walaupun pada tahun 2012 mengalami penurunan. TPAK laki-laki lebih besar dibandingkan dengan TPAK perempuan, yaitu sebesar 78% hingga 82% untuk laki-laki sedangkan TPAK perempuan hanya berkisar antara 55% hingga 59%. Hal ini dikarenakan pemanfaatan tenaga kerja laki-laki lebih besar dibandingkan perempuan, mengingat laki-laki berperan sebagai pencari nafkah utama sehingga lebih diutamakan dalam perekonomian. Perempuan pada umumnya, lebih memilih mengurus rumah tangga, maka dari itu pemanfaatan tenaga kerja wanita masih belum optimal. Dari Tabel 1.5 di atas terlihat pula TPAK laki-laki maupun perempuan mengalami penurunan. Tahun 2011 hingga 2015, TPAK laki-laki menurun dari 81,62% menjadi 78,54%, sedangkan TPAK perempuan dari 58,34% menjadi 56,09%. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam perekonomian. Pada Tabel 1.6 tentang Angkatan

Kerja yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan di Kota Semarang Tahun 2015.

Tabel 1.6
Angkatan Kerja yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan di Kota Semarang Tahun 2015

Tingkat Pendidikan	Angkatan Kerja yang Bekerja Menurut Pendidikan			
	Laki-laki	Persentase Laki-laki	Perempuan	Persentase Perempuan
SD	71.704	15,46	45.474	13,45
SLTP	109.303	23,57	81.337	24,05
SLTA	162.075	34,95	130.950	38,72
Perguruan Tinggi	121.228	26,14	80.406	23,78
Jumlah	463.710	100	338.167	100

Sumber: Kota Semarang dalam Angka 2015, BPS Kota Semarang, diolah.

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa angkatan kerja yang bekerja menurut pendidikan, baik laki-laki maupun perempuan yang memiliki persentase tertinggi yaitu SLTA atau SMA sedangkan yang memiliki persentase paling rendah adalah dari tingkat SD. Akibat masih relatif rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja di Kota Semarang, maka jenis pekerjaan yang diperoleh di luar negeri oleh mereka yang bekerja ke luar negeri sebagian masih bekerja di sektor informal. Dari Tabel 1.7 terlihat bahwa sebagian besar Tenaga Kerja Indonesia asal Kota Semarang bekerja di sektor informal, seperti pembantu rumah tangga, perawat jompo, tukang kebun, sopir, pengasuh anak, juru masak, dan penjaga rumah lebih tinggi jumlahnya dibandingkan dengan yang mendapatkan pekerjaan dibidang formal seperti pegawai perusahaan, teknisi, dan operator produksi di pabrik.

Tabel 1.7
Komposisi Jumlah Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dari Kota Semarang Menurut Jenis Pekerjaan Tahun 2011-2015

No	Tahun	Laki - laki		Perempuan		Jumlah		Jumlah
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	
1	2011	2	72	124	31	126	103	229
2	2012	5	120	158	53	163	173	336
3	2013	5	120	157	43	162	163	325
4	2014	1	128	155	111	156	239	395
5	2015	0	90	192	36	192	126	318

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2011-2015

Pada Tabel 1.7 menunjukkan jumlah tenaga kerja Indonesia asal Kota Semarang di luar negeri selalu meningkat dari tahun 2011 hingga tahun 2015. Negara tujuan Tenaga Kerja Indonesia asal Kota Semarang juga meningkat dari 17 negara pada tahun 2011 menjadi 30 negara pada tahun 2014.

Selain pendidikan, faktor lain seperti usia juga merupakan faktor penting yang berkaitan dengan keputusan Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Menurut penelitian terdahulu oleh Fuad (1996:32) usia dapat mempengaruhi seseorang untuk bermigrasi. Seseorang yang berusia muda mempunyai kemungkinan yang besar untuk bermigrasi ke tempat lain. Selain itu menurut Sanis (2010:86-87) semakin bertambah usia responden mendekati usia non-produktif, maka mobilitas tenaga kerja untuk melakukan migrasi ke Luar Negeri semakin menurun.

Faktor lain yang juga mempengaruhi keputusan Tenaga Kerja untuk bekerja di luar negeri yaitu status pernikahan. Menurut penelitian terdahulu oleh Siagian (1995:28) individu yang sudah menikah kemungkinan bermigrasi lebih besar karena semakin besar dorongan untuk memperoleh

pendapatan yang lebih baik. Hal ini terutama berlaku bagi migran yang sifatnya tidak permanen.

Jumlah tanggungan dalam keluarga menurut penelitian terdahulu oleh Istiyani (2007:68) juga berpengaruh dalam keputusan Tenaga Kerja untuk bekerja di luar negeri. Hal ini disebabkan karena mereka menganggap bahwa semakin banyak jumlah tanggungan maka jumlah pengeluaran yang harus dikeluarkan untuk memenuhi kebutuhan hidup semakin meningkat sehingga mereka bisa menyisihkan sebagian dari pendapatan yang mereka terima itu untuk ditabung. Selanjutnya menurut Sumanto (2009:78) jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan merupakan faktor yang dapat menentukan keputusan bekerja ke luar daerah asal. Semakin besar jumlah tanggungan keluarga, semakin berat beban yang harus ditanggung oleh keluarga sehingga mendorong untuk bekerja ke luar daerah asal.

Menurut Todaro (1998), alasan seseorang melakukan perpindahan yang dalam hal ini kaitannya dengan keputusan untuk bekerja ke luar negeri yaitu seseorang masih berharap untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi ditempat tujuan dibandingkan dengan daerah asal. Menurut Sadono Sukirno (2010) besarnya harapan diukur dari : (1) perbedaan upah riil antara desa dengan kota dan (2) kemungkinan seseorang mendapatkan salah satu jenis pekerjaan yang ada di kota. Asumsi Todaro adalah bahwa, dalam jangka waktu tertentu, harapan *income* di negara lain tetap lebih tinggi dibandingkan dengan didaerah asal, walaupun dengan memperhitungkan biaya migrasi. Model lain, yang juga banyak dipakai adalah pendekatan

Economic Human Capital. Pendekatan ekonomi mikro yang berasumsi bahwa, seseorang memutuskan untuk berpindah ke tempat lain, adalah guna memperoleh penghasilan yang lebih besar di negara tujuan. Tindakan seperti ini dianalogikan sebagai tindakan melakukan investasi sumber daya manusia. Prinsip dasar model ini menyatakan bahwa, investasi sumber daya manusia sama artinya dengan investasi dibidang usaha yang lain. Menurut teori ini, seseorang yang memutuskan untuk berpindah tempat berarti mengorbankan pendapatan yang seharusnya diterima selama hidupnya ditempat asal, merupakan *opportunity cost* untuk memperoleh sejumlah pendapatan yang jumlahnya lebih besar ditempat tujuan migrasi.

Berdasarkan uraian di atas perlu diteliti beberapa faktor yang terindikasi berpengaruh terhadap keputusan tenaga kerja dari Kota Semarang mencari pekerjaan di luar negeri. Penelitian ini juga dapat menguji apakah hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnomo (2005), Susilowati (2001), Waridin (2002), Bagus Wirawan (2006), Marcellina Kartika (2015), dan Syarifulloh Firman (2016) masih sama dengan yang sekarang terjadi.

1.2 Rumusan Masalah

Meningkatnya jumlah tenaga kerja akan meningkatkan jumlah angkatan kerja di Kota Semarang. Hal itu menyebabkan antara lain peningkatan jumlah tenaga kerja di Kota Semarang yang bermigrasi ke luar negeri untuk mencari pekerjaan. Dari beberapa penelitian terdahulu beberapa faktor yang mempengaruhi tenaga kerja bekerja ke luar negeri adalah faktor

tingkat pendidikan, usia, status pernikahan, jumlah tanggungan keluarga, dan selisih pendapatan.

Berdasarkan uraian rumusan masalah tersebut, maka perlu diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap keputusan Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri?
2. Bagaimana pengaruh usia terhadap keputusan Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri?
3. Bagaimana pengaruh status pernikahan terhadap keputusan Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri?
4. Bagaimana pengaruh jumlah tanggungan terhadap keputusan Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri?
5. Bagaimana pengaruh selisih pendapatan terhadap keputusan Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri?

1.3 Tujuan dan Kegunaan

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan guna menjawab permasalahan penelitian sebagaimana dipaparkan dimuka. Secara rinci, penelitian memiliki tujuan:

1. Menganalisis pengaruh pendidikan formal yang pernah dicapai sesuai dengan ijazah yang di miliki terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja keluar negeri.
2. Menganalisis pengaruh usia terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri.

3. Menganalisis pengaruh status pernikahan terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja keluar negeri.
4. Menganalisis pengaruh jumlah tanggungan terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri.
5. Menganalisis pengaruh selisih pendapatan terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Dapat memberikan masukan dan informasi kepada pihak pembuat kebijakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan mengenai pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri khususnya di Kota Semarang.
2. Dapat memberikan sumbangan pikiran bagi pemerintah agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan negara lain khususnya di Kota Semarang.
3. Sebagai referensi yang mudah dipahami bagi peneliti dibidang yang sama. Sehingga dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I merupakan pendahuluan, berisi latar yang membahas tentang permasalahan penelitian. Rumusan masalah yang membahas dan atau memerlukan jawaban melalui suatu penelitian. Tujuan penelitian mengungkapkan hasil yang ingin dicapai melalui proses penelitian dan kegunaan penelitian bagi khasanah ilmu pengetahuan. Serta sistematika

penulisan mencakup uraian ringkasan dari materi yang dibahas pada setiap bab yang ada pada skripsi.

BAB II merupakan telaah pustaka, menyajikan landasan teori tentang pengertian migrasi, tenaga kerja, faktor penarik dan pendorong migrasi, teori pilihan rasional. Disamping itu pada bab ini juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang dapat diambil.

BAB III merupakan metode penelitian, berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang ada.

BAB IV merupakan hasil dan pembahasan, berisi tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data yang menjelaskan estimasi serta pembahasan yang menerangkan interpretasi dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V merupakan penutup, memuat simpulan hasil analisis data dan pembahasan, dalam bagian ini juga berisi keterbatasan serta saran-saran yang direkomendasikan kepada pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan tema penelitian ini.