



**ANALISIS DETERMINAN TENAGA KERJA INDONESIA
UNTUK BEKERJA KE LUAR NEGERI TAHUN 2012 – 2018**

SKRIPSI

Oleh :

Niendya Ocktaviana Shavitry

NIM 150810101052

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

JURUSAN ILMU EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2019



**ANALISIS DETERMINAN TENAGA KERJA INDONESIA
UNTUK BEKERJA KE LUAR NEGERI TAHUN 2012 – 2018**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ekonomi Pembangunan (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Niendya Ocktaviana Shavitry

NIM 150810101052

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ayahanda tercinta Wahono dan Ibunda tercinta Supraptini, terima kasih atas doa, kasih sayang, nasehat, ketulusan, dukungan, kesabaran, pengorbanan dan keikhlasan yang selalu diberikan untukku;
2. Kakak tercintaku Mike Gandhes Mahardhika dan Yohanes Deska Handika Crhistianto;
3. Guru - guruku sejak taman kanak – kanak sampai perguruan tinggi;
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(Terjemahan Q. S. Al – Insyirah , 6 – 8)

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik”

(Evellyn Underhill)

“Kesempatan ada untuk sukses di setiap kondisi dapat diukur oleh seberapa besar kepercayaan anda pada diri sendiri”

(Robert Collier)

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Niendya Ocktaviana Shavitry

NIM : 150810101052

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul: “Analisis Determinan Tenaga Kerja Indonesia Untuk Bekerja ke Luar Negeri Tahun 2012 - 2018” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali dalam kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 26 September 2019

Yang Menyatakan,

Niendya Ocktaviana Shavitry
NIM 150810101052

SKRIPSI

**ANALISIS DETERMINAN TENAGA KERJA INDONESIA
UNTUK BEKERJA KE LUAR NEGERI TAHUN 2012 – 2018**

**Niendya Ocktaviana Shavitry
NIM. 150810101052**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. P. Edi Suswandi, M.P.
Dosen Pembimbing Anggota : Dr. Riniati, M.P.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Determinan Tenaga Kerja Indonesia Untuk
Bekerja ke Luar Negeri Tahun 2012 - 2018
Nama Mahasiswa : Niendya Ocktaviana Shavitry
NIM : 150810101052
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 23 Agustus 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. P. Edi Suswandi, M.P.
NIP. 195504251985031001

Dr. Riniati, M.P.
NIP.196004301986032001

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Herman Cahyo Diartho, S.E., M.P.
NIP 197207131999031001

PENGESAHAN

Judul Skripsi

ANALISIS DETERMINAN TENAGA KERJA INDONESIA UNTUK BEKERJA KE LUAR NEGERI TAHUN 2012 – 2018

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Niendya Ocktaviana Shavitry

Nim :150810101052

Jurusan :Ekonomi Pembangunan

Telah dipertahankan di depan panitian penguji pada tanggal

26 September 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

1. Ketua : Dr. I Wayan Subagiarta, M.Si. (.....)
NIP. 196004121987021001
2. Sekertaris : Drs. Agus Lutfhi, M.Si. (.....)
NIP. 19650522199021001
3. Anggota : Dr. Sebastiana Viphindratin, M.Kes. (.....)
NIP. 196411081989022001

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP 19710727 199512 1001

*Analisis Determinan Tenaga Kerja Indonesia Untuk Bekerja ke Luar Negeri
Tahun 2012 – 2018*

NIENDYA OCKTAVIANA SHAVITRY

*Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Jember*

ABSTRAK

Proses pembangunan ekonomi tidak terlepas dari masalah kependudukan. Salah satu masalah yang dihadapi Negara Indonesia adalah negara yang memiliki pertumbuhan penduduk tertinggi dengan indeks pembangunan manusia yang rendah. Indeks pembangunan yang rendah ini menyebabkan persaingan dengan negara lain semakin ketat. Sedangkan lapangan pekerjaan dalam negeri tidak bisa sepenuhnya menyerap tenaga kerja yang tersedia. Sehingga, tenaga kerja yang tidak mendapatkan pekerjaan di dalam negeri akan lebih memilih bekerja di luar negeri, dan hal tersebut dianggap menjadi salah satu solusi yang dapat memecahkan masalah ketenagakerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan, upah minimum provinsi, PDRB per kapita, dan IPM terhadap tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier data panel dengan metode Random Effect Dan alat bantu software Eviews 9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel PDRB per kapita tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri pada tahun 2012-2018, akan tetapi tingkat pendidikan, upah minimum provinsi, dan IPM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan tenaga kerja Indonesia yang memilih bekerja ke luar negeri tahun 2012 -2018.

Kata kunci : kependudukan, ketenagakerjaan, metode Random Effect

Analysis Of Determinants Of Indonesia Workers Abroad In 2012 – 2018

NIENDYA OCKTAVIANA SHAVITRY

*Development Economic Departement, Faculty of Economics and Bussiness,
University of Jember*

ABSTRACT

The process of economic development is inseparable from population problems. One of the problems that Indonesia is facing today is that Indonesia is still classified as a country that has the highest population growth with a human development index low. This low development index causes competition with other countries getting tighter. Whereas domestic employment cannot be fully absorb available labor. Thus, workers who do not get work domestically will prefer to work abroad, and this is considered to be one of the solutions that can solve the employment problem. The purpose of this study is to find out the effect of educational background of Indonesia workers as a significant factor for choosing to work abroad, to determine the effect of the provincial minimum wage, to determine the effect of the per capita GRDP, and to find out the magnitude of influence the human development index as a factor driving Indonesian workers to work abroad. The analytical method is used as a panel data linear with regression analysis method and the Random Effect method helped by the Eviews 9 software tool. The results of this research shows that, per capita GRDP variable does not have a significant effect of Indonesian workers to work abroad in 2012-2018, however education level, provincial minimum wage, and HDI have a significant effect on the tendency of Indonesian workers to choose to work abroad in 2012-2018.

Keywords : population, employment, random effect method

RINGKASAN

Analisis Determinan Tenaga Kerja Indonesia Untuk Bekerja Ke Luar Negeri Tahun 2012 – 2018; Niendya Ocktaviana Shavitry; 150810101052; 2019; Program Studi Ekonomi Pembangunan; Jurusan Ilmu Ekonomi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Pembangunan ekonomi merupakan tujuan dari setiap Negara atau daerah diseluruh dunia yang ingin dicapai. Pembangunan ekonomi merupakan pertumbuhan ekonomi yang diikuti oleh perubahan aspek lain dalam perekonomian seperti perkembangan kualitas hidup manusia, perkembangan pendidikan, perkembangan kemahiran tenaga kerja, perbaikan teknologi, dan peningkatan taraf kesejahteraan masyarakat. Pembangunan ekonomi suatu negara atau daerah pada dasarnya merupakan suatu proses interaksi atau hubungan antara berbagai variabel diantaranya adalah sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi, modal, dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya, dimana manusia merupakan tenaga kerja, pelaku pembangunan, input pembangunan dan konsumen dari hasil pembangunan itu sendiri (Sukirno 2013:445).

Ditengah-tengah pelaksanaan pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan penduduknya, berbagai permasalahan yang munculpun tidak dapat dihindari. Salah satunya adalah masalah kependudukan meliputi tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi serta kualitas penduduk yang rendah, struktur umur yang tidak *favorable*, dan distribusi penduduk yang tidak seimbang. Permasalahan lain yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan pembangunan adalah adanya tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang masih tinggi dan pertumbuhan penduduk yang sangat pesat akan menimbulkan perkembangan jumlah tenaga kerja yang hampir sama cepatnya dengan pertumbuhan penduduk tersebut. Indonesia pada tahap pembangunan ini memiliki penduduk usia produktif yang tinggi (bonus demografi) dimana usia produktif lebih banyak dibanding dengan usia nonproduktif. Angkatan kerja atau usia produktif yang ada di Indonesia tidak semua dapat pekerjaan kerana banyaknya tenaga kerja yang tidak di imbangi dengan perluasan lapangan kesempatan kerja.

Dengan adanya bonus demografi saat ini tenaga kerja di Indonesia tidak bisa hanya menggantungkan pemerintah untuk mencari pekerjaan . Tenaga kerja yang mempunyai *skill* yang bagus maka akan dapat bekerja di dalam negeri. namun berbeda dengan para pencari kerja yang kurang mempunyai *skill*, mereka akan tersingkir dari tenaga kerja yang lain. Agar keluarga mereka dapat tetap hidup maka para tenaga kerja Indonesia ini memutuskan untuk bekerja ke luar negeri dengan alasan agar mereka bisa bekerja dengan pendidikan yang pas-pasan dan bergaji tinggi.

Migrasi internasional seringkali memainkan peranan penting dalam perbaikan keseimbangan antara pertumbuhan penyediaan tenaga kerja dan kebutuhan. Migrasi secara profesional lebih menyokong pertumbuhan dalam negeri baik dilihat dari angkatan kerja atau pendatannya (Munir,2000:76). Pada tingkatan migrasi internasional dapat menambah devisa negara baik dari uang pendapatan tenaga kerja indonesia yang biasa di sebut *remittance* yaitu sebagian yang dikirimkan ke Indonesia.

Migrasi TKI untuk bekerja ke luar negeri sudah terjadi sejak beberapa dekade yang lalu, sebelum kemerdekaan Indonesia dan masih tetap berlangsung sampai saat ini. Migrasi TKI ini terjadi baik secara spontan maupun yang diatur oleh pemerintah kolonial dan pemerintah Indonesia setelah kemerdekaan. Pada umumnya di negara tujuan TKI bekerja sebagai buruh perkebunan, buruh pada proyek-proyek pembangunan dan konstruksi, serta petani kecil (Aswatini, 2006).

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi positif sebesar 0,799651. Hal ini menunjukkan bahwa apabila jumlah penduduk mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan meningkatkan jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sebesar 0,799651%. Variabel upah minimum provinsi berpengaruh terhadap tenaga kerja yang bekerja di luar negeri dengan koefisien sebesar -0,891096. Dengan pengaruh negatif dan signifikan. Pengaruh variabel PDRB per kapita terhadap tenaga kerja yang bekerja di luar negeri menunjukkan hasil koefisien sebesar -0,034689 dengan probabilitas sebesar 0,3775 karena probabilitas > 0,5 maka variabel PDRB Perkapita tidak berpengaruh signifikan

terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Variabel IPM terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri berdasarkan hasil regresi memperoleh nilai koefisien sebesar 0,071029 dengan probabilitas sebesar 0,0000. Jika IPM naik maka dapat mempengaruhi jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri.

Kesimpulan dari skripsi ini menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan dan IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri pada tahun 2012-2018. Upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri tahun 2012-2018. Sedangkan produk domestik regional bruto per kapita berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri tahun 2012-2018.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, karunia dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam tetap tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW atas petunjuk kebenaran, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan Judul “Analisis Determinan Tenaga Kerja Indonesia Untuk Berkerja ke Luar Negeri Pada Tahun 2012 - 2018” Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik itu berupa motivasi, nasehat, saran maupun kritik yang membangun. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan tidak menghilangkan rasa hormat yang tulus, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. P. Edi Suswandi, M.P., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia memberikan banyak waktu luang untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran, keikhlasan, dan ketulusan serta memberikan arahan, kritik, dan saran yang membangun dalam menyelesaikan skripsi ini;
2. Ibu Dr. Riniati, M.P., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersedia memberikan banyak waktu luang untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran, keikhlasan, dan ketulusan serta memberikan arahan, kritik, dan saran yang membangun dalam menyelesaikan skripsi ini;
3. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik atas segala waktu dan nasehatnya dari awal perkuliahan hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan pada jenjang S1;
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Ketua Program Studi S1 Ekonomi Pembangunan Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf karyawan di Lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;

7. Ayahanda tercinta Wahono dan Ibunda tercinta Supraptini, terima kasih atas doa, kasih sayang, nasehat, ketulusan, dukungan, kesabaran, pengorbanan dan keikhlasan yang selalu diberikan untukku;
8. Kakak tercintaku Mike Gandhes Mahardhika dan Yohanes Deska Handika Crhistianto;
9. Agus Triyanto terimakasih telah memberikan semangat, motivasi dan menjadi penghibur disaat penulis mulai lelah akan segala tugas yang akan diselesaikan;
10. Sahabat- sahabatku yang selalu menjadi *Support System*: Bagus Pribadhi, Anifatu Rohmah, Khiyatul Masfufah, Siti Nurhasanah, dan Robby Pratama. Terima kasih telah membagi pengalaman hidup, menerima keluh kesah, dan doa, dukungan yang memotivasi penulis;
11. Seluruh teman-teman di Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas semua kebersamaanya;
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata tidak ada sesuatu yang sempurna di dunia, penulis menyadari atas kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan bagi penyempurnaan tugas akhir ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi penulisan karya tulis selanjutnya.

Jember, 26 September 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	vii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
RINGKASAN	xi
PRAKATA	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Tenaga Kerja.....	9
2.1.2 Tenaga Kerja Indonesia	13
2.1.3 Teori Migrasi	14
2.1.4 Migrasi	17
2.1.5 Migrasi Internasional	18
2.1.6 Konsep Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di Luar Negeri	20
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Hipotesisi	33
BAB 3. METODE PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Jenis dan Sumber Data	34
3.3 Metode Analisis Data	35
3.3.1 Analisis Regresi Data Panel	35

3.3.2 Pemilihan Metode Estimasi Regresi Data Panel	37
3.4 Asumsi Klasik	38
3.4.1 Uji Normalitas	38
3.4.2 Uji Multikolinieritas	39
3.4.3 Uji Heterokedastisitas	39
3.4.4 Uji Autokorelasi	40
3.5 Pengujian Hipotesis	40
3.6 Definisi Operasional	43
BAB 4. PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum	45
4.1.1 Kondisi Geografis Indonesia	45
4.1.2 Keadaan Penduduk	46
4.1.3 Kondisis Ketenagakerjaan di Indonesia Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di Luar Negeri.....	47
4.1.4 Gambaran Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Indonesia	50
4.1.5 Gambaran PDRB Perkapita di Indonesia	52
4.1.6 Gambar Upah Minimum Provinsi	52
4.2 Hasil Penelitian	54
4.2.1 Pemilihan Model Estimasi Data Panel	54
4.3 Analisis Regresi Data Panel	56
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	57
4.4.1 Uji Multikolinieritas	57
4.4.2 Uji Heterokedastisitas	57
4.5 Hasil Uji Statistik	58
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
4.6.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerjadi Luar Negeri	60
4.6.2 Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di Luar Negeri	61
4.6.3 Pengaruh PDRB Perkapita Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di LuarNegeri.....	62
4.6.4 Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di Luar Negeri.....	63
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Tahun 2012 – 2018	3
1.2 Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2012 – 2018	4
3.1 Sumber Data Penelitian	34
3.2 Kriteria Pengujian Durbin Watson	40
4.1 Penduduk Indonesia tahun 2015 – 2018	47
4.2 Penduduk Umur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Tahun 2012 – 2018	48
4.3 Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Indonesia Berdasarkan Pendidikan Periode 2012 – 2018	51
4.4 Upah Minimum Provinsi Rata-rata Nasional Tahun 2012 – 2018 (Dalam Rupiah)	53
4.5 Hasil Uji Chow	55
4.6 Hasil Uji Hausman.....	55
4.7 Hasil Uji Random Effect	56
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	57
4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	57
4.10 Hasil Uji F-Statistic	58
4.11 Hasil Uji t - statistic	59
4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Jumlah penduduk Indonesia menurut kelompok umur	2
2.1 Kurva permintaan tenaga kerja	13
2.2 Faktor yang terdapat di daerah asal, daerah tujuan, dan rintangan antara	15
2.3 Kerangka Konseptual.....	32
4.1 Peta Indonesia	46
4.2 Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2014 s.d 2018.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Data Penelitian.....	69
Lampiran 2 Hasil Uji Common Effect Model.....	80
Lampiran 3 Hasil Uji Fixed Effect Model	81
Lampiran 4 Hasil Uji Random Effect Model	82
Lampiran 5 Hasil Uji Chow	83
Lampiran 6 Hasil Uji Hausman.....	84
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Lampiran 8 Hasil Uji Heterokedastisitas	85
Lampiran 9 Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Provinsi	86
Lampiran 10 Tingkat pendidikan pada tahun 2012 – 2018 (Jiwa).....	89
Lampiran 11 Upah minimum regional/povinsi dan rata-rata nasional per tahun (dalam rupiah) tahun 2012 - 2018.....	91
Lampiran 12 PDRB per kapita (ribu rupiah) tahun 2012 – 2018	93
Lampiran 13 IPM Provinsi (Persen) tahun 2012 – 2018	95

BAB 1. PENDAHULUAN

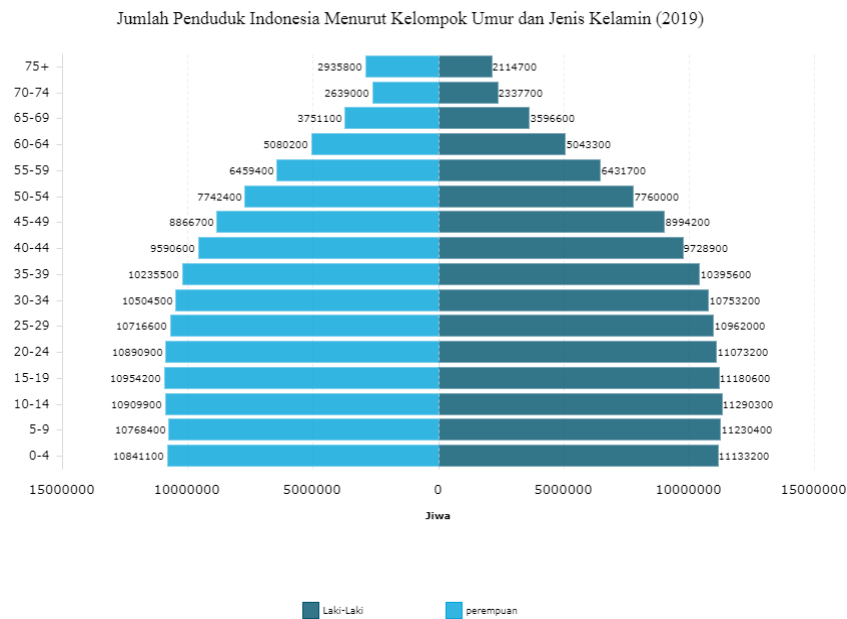
1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi merupakan tujuan dari setiap Negara atau daerah diseluruh dunia yang ingin dicapai. Pembangunan ekonomi merupakan pertumbuhan ekonomi yang diikuti oleh perubahan aspek lain dalam perekonomian seperti perkembangan kualitas hidup manusia, perkembangan pendidikan, perkembangan kemahiran tenaga kerja, perbaikan teknologi, dan peningkatan taraf kesejahteraan masyarakat. Pembangunan ekonomi suatu negara atau daerah pada dasarnya merupakan suatu proses interaksi atau hubungan antara berbagai variabel diantaranya adalah sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi, modal, dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya, dimana manusia merupakan tenaga kerja, pelaku pembangunan, input pembangunan dan konsumen dari hasil pembangunan itu sendiri (Sukirno 2013:445).

Ditengah-tengah pelaksanaan pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan penduduknya, berbagai permasalahan yang munculpun tidak dapat dihindari. Salah satunya adalah masalah kependudukan meliputi tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi serta kualitas penduduk yang rendah, struktur umur yang tidak *favorable*, dan distribusi penduduk yang tidak seimbang. Permasalahan lain yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan pembangunan adalah adanya tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang masih tinggi dan pertumbuhan penduduk yang sangat pesat akan menimbulkan perkembangan jumlah tenaga kerja yang hampir sama cepatnya dengan pertumbuhan penduduk tersebut. Sedangkan Payaman Simanjuntak (1985 : 22) mengatakan bahwa jumlah penduduk yang tinggi lalu menjadi masalah ketenagakerjaan khususnya penciptaan dan perluasan lapangan kerja.

Jumlah penduduk Indonesia berdasarkan proyeksi Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) 2015 jumlah penduduk Indonesia pada 2019 mencapai 267 juta jiwa. Jumlah tersebut terdiri dari 134 juta jiwa laki-laki dan 132,89 juta jiwa perempuan. Menurut kelompok umur, penduduk yang masih

tergolong anak-anak (0 - 14 tahun) mencapai 166 juta jiwa atau sekitar 26,6% dari total populasi. Untuk populasi yang masuk kategori usia produktif (14 - 64 tahun) 206 juta jiwa (67,6%) dan penduduk usia lanjut 65 ke atas sebanyak 17,37 juta jiwa (5,8%).



Gambar 1.1. jumlah penduduk Indonesia menurut kelompok umur (Sumber: Bappenas, 2019)

Indonesia pada tahap pembangunan ini memiliki penduduk usia produktif yang tinggi (bonus demografi) dimana usia produktif lebih banyak dibanding dengan usia nonproduktif. Angkatan kerja atau usia produktif yang ada di Indonesia tidak semua dapat pekerjaan karena banyaknya tenaga kerja yang tidak di imbangi dengan perluasan lapangan kesempatan kerja. Dari tenaga kerja yang melimpah saat ini, umumnya para tenaga kerja yang mencari pekerjaan menginginkan upah yang besar. Keputusan yang diambil antara lain bekerja di luar negeri. Dengan bekerja di luar negeri berharap dapat memperbaiki kehidupan keluarganya dari segi pendapatan. Tenaga kerja tersebut juga dapat menunjang keberhasilan pembangunan ekonomi di negara Indonesia.

Untuk mengetahui jumlah penduduk berusia 15 tahun ke atas yang disebut dengan angkatan kerja dan yang benar – benar bekerja, dapat dilihat pada grafik berikut :

Tabel 1.1 Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Tahun 2012 - 2018

No	jenis kegiatan	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	penduduk berumur 15 tahun ke atas	351939061	358097831	364162176	370700532	376697356	382667334	388324363
2	angkatan kerja	241669547	243342512	247189922	250681609	253115617	259606857	264944740
	a. Tingkat partisipasi angkatan kerja(%)	68,5	68	68	67,5	67	68	68
	b. Bekerja	226566850	228690684	232797948	235666020	239059670	245561272	251072785
	c. Pengangguran terbuka	15102697	14651828	14391974	15015589	14055947	14045585	13871955
	d. Tingkat pengangguran terbuka(%)	6,25	6,025	5,82	5,995	5,555	5,4114832	5,2369747
3	angkatan kerja	110269514	114755319	116972254	120018923	123581739	123060477	123379623
	a. Sekolah	29324606	29959698	32669085	33249428	32167036	31737222	32135120
	b. Mengurus rumah tangga	65804439	68689831	68872642	70692290	75493631	75997691	75657958
	c. Lainnya	15140469	16105790	15430527	16077205	15921072	15325564	15586545

Sumber : Badan Pusat Statistik 2019, data diolah

Pada tabel 1.1 di jelaskan bahwa penduduk yang berumur 15 tahun ke atas menurut jenis kegiatan tahun 2012 sampai 2018 dilihat dari angkatan kerjanya terjadi peningkatan dari tahun 2012 sebesar 241.669.547 jiwa menjadi 2243.342.512 jiwa di tahun 2013. Dan terus mengalami peningkatan hingga tahun 2018 dengan jumlah 264.944.740 jiwa angkatan kerja yang ada di Indonesia. Dari jumlah tersebut penduduk yang bekerja di tahun 2012 sebesar 226.566.850 jiwa dan terus meningkat hingga tahun 2018 sebesar 251.072.785 jiwa. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat pengangguran terbuka. Dan pengangguran terbuka di tahun 2012 sebesar 15.102.697 jiwa berangsur turun hingga 13.871.955 jiwa di tahun 2018. Angkatan kerja yang naik dapat menyebabkan pengangguran terbuka turun.

Dengan adanya bonus demografi saat ini tenaga kerja di Indonesia tidak bisa hanya menggantungkan pemerintah untuk mencari pekerjaan . Tenaga kerja yang mempunyai *skill* yang bagus maka akan dapat bekerja di dalam negeri. namun berbeda dengan para pencari kerja yang kurang mempunyai *skill*, mereka akan tersingkir dari tenaga kerja yang lain. Untuk memenuhi kebutuhan mereka , para tenaga kerja ini mengambil keputusan untuk bermigrasi keluar negeri dengan maksud memperbaiki nasib mereka. Jumlah Tenaga kerja Indonesia dengan

pendidikan (tamat SD, dan SMP) merupakan jumlah yang cukup tinggi setiap tahunnya dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja Indonesia dengan latar belakang pendidikan diploma, sarjana maupun pasca sarjana. Berikut data penempatan tenaga kerja Indonesia luar negeri berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 1.2 Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2012- 2018

Pendidikan	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
pasca sarjana	440	352	179	31	17	24	20
Sarjana	5.662	6.340	3.956	4.685	1.187	1.307	1.261
Diploma	26.572	29.012	17.355	1.594	2.976	4.051	3.079
SMU	119.714	124.825	106.830	70.309	69.931	70.185	80.266
SMP	195.092	191.542	162.731	108.724	95.945	85.545	101.815
SD	147.129	160.097	138.821	90.393	64.395	100.708	96.674

Sumber : PUSLITFO BNP2TKI 2019, data diolah

Hal tersebut menguntungkan bagi Indonesia, karena dapat mengurangi pengangguran dengan tingkat pendidikan. Upah yang ditawarkan di luar negeri cenderung lebih tinggi dibandingkan di Indonesia terutama di sektor-sektor informal yang tidak membutuhkan keahlian dan pendidikan yang tinggi. Harapan penduduk setelah melakukan migrasi ke luar negeri adalah berubahnya kehidupan menjadi lebih baik.

Upah yang ditawarkan oleh daerah-daerah yang ada di Indonesia mayoritas masih di bawah upah minimum nasional untuk tenaga kerja informal. Terutama di Pulau Jawa upah minimum di setiap provinsi rata-rata masih dibawah upah minimum nasional, kecuali Provinsi DKI Jakarta. Untuk mendapatkan upah minimum tersebut para pencari kerja harus bersaing dengan para pencari kerja yang lain yang tidak jarang mereka mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi atau mempunyai keterampilan untuk pekerjaan yang sedang mereka lamar. Agar keluarga mereka dapat tetap hidup maka para tenaga kerja Indonesia ini memutuskan untuk bekerja ke luar negeri dengan alasan agar mereka bisa bekerja dengan pendidikan yang pas-pasan dan bergaji tinggi.

Dengan banyaknya perbedaan upah minimum yang ada di Indonesia, maka juga akan berpengaruh juga pada produk domestik regional bruto. Semakin tinggi upah minimum maka semakin tinggi pula produk domestik bruto yang ada di

daerah tersebut. Namun dengan tingginya suatu produk domestik regional bruto disebabkan salah satunya tingginya konsumsi masyarakat yang tinggi. Tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri dengan maksud untuk memperbaiki keadaan ekonominya, maka hal ini juga akan menyebabkan nilai produk domestik bruto berganti.

Migrasi adalah faktor yang sangat mempengaruhi pertumbuhan penduduk setelah kelahiran dan kematian. Migrasi ditinjau secara regional atau internasional sangat penting untuk ditelaah lebih dalam dengan melihat adanya kepadatan dan persebaran penduduk yang tidak merata. Pengertian migrasi adalah perpindahan penduduk dengan tujuan menetap di suatu tempat ke tempat lain yang melampaui batas negara ataupun batas administrasi dalam suatu negara.

Menurut Osaki (2003 : 203-204) migrasi penduduk terjadi karena adanya tenaga kerja yang bersifat hakiki (*intrinsic labor*) pada masyarakat industri modern. Pernyataan ini merupakan salah satu aliran yang menganalisis keinginan seseorang melakukan migrasi yang disebut dengan *dual labor market theory*. Menurut aliran ini, migrasi terjadi karena adanya keperluan tenaga kerja tertentu pada daerah atau negara yang telah maju. Migrasi bukan hanya terjadi karena *push factor* yang ada pada daerah asal tetapi juga adanya *pull factor* pada daerah tujuan.

Indonesia sendiri tergolong negara dengan pertumbuhan penduduk yang masih tinggi dengan indeks pembangunan manusia yang relatif rendah maka, hal ini juga dapat menjadi masalah bagi masyarakat. Tidak dapat dipungkiri Indonesia masih berada di bawah Malaysia indeks pembangunannya. Dengan indeks pembangunan yang masih relatif rendah maka negara lain yang mempunyai indeks pembangunan lebih tinggi menawarkan pekerjaan yang mayoritas informal. Seiring dengan berjalannya waktu yang semakin cepat dan canggih maka tenaga kerja juga semakin banyak dan tidak dapat diserap oleh kegiatan ekonomi dalam negeri sepenuhnya. Maka dari itu, tenaga kerja yang tidak mendapat kerja di dalam negeri akan bekerja di luar negeri dan hal ini menjadi alternatif yang dapat memecahkan masalah ketenagakerjaan yang ada di Indonesia dan pengiriman tenaga kerja Indonesia ini berdampak langsung pada

perekonomian negara yaitu sebagai pemasukan devisa negara. Devisa negara ini berbeda dengan sumber pendapatan yang lain, artinya tidak memerlukan biaya atau anggaran dari pemerintah baik yang disalurkan melalui depnaker atau lembaga – lembaga lain. Semua biaya dibebankan kepada tenaga kerja dan tidak memerlukan anggaran dari pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Selain itu ada tingkatan mikro uang yang kiriman tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga migran (Sumarsono, 2003:21).

Migrasi internasional seringkali memainkan peranan penting dalam perbaikan keseimbangan antara pertumbuhan penyediaan tenaga kerja dan kebutuhan. Migrasi secara profesional lebih menyokong pertumbuhan dalam negeri baik dilihat dari angkatan kerja atau pendatannya (Munir,2000:76). Pada tingkatan migrasi internasional dapat menambah devisa negara baik dari uang pendapatan tenaga kerja indonesia yang biasa di sebut *remittance* yaitu sebagian yang dikirimkan ke Indonesia.

Migrasi TKI untuk bekerja ke luar negeri sudah terjadi sejak beberapa dekade yang lalu, sebelum kemerdekaan Indonesia dan masih tetap berlangsung sampai saat ini. Migrasi TKI ini terjadi baik secara spontan maupun yang diatur oleh pemerintah kolonial dan pemerintah Indonesia setelah kemerdekaan. Pada umumnya di negara tujuan TKI bekerja sebagai buruh perkebunan, buruh pada proyek-proyek pembangunan dan konstruksi, serta petani kecil (Aswatini, 2006). Pada masa pemerintahan kolonial Belanda pengiriman tenaga kerja ini juga dilakukan ke beberapa negara di bawah program rekrutmen kuli kontrak, yang ditujukan untuk mendapatkan tenaga kerja/buruh murah di perkebunan. Pengiriman tenaga kerja ini antara lain ke negara-negara Malaysia, Suriname, Kaledonia Baru, Kalimantan Utara (masuk dalam wilayah koloni Inggris), Cochinchina, dan Queensland, Australia (Hugo, 2004).

Tenaga kerja yang sudah memutuskan untuk bekerja di luar negeri mereka juga memikirkan tentang informasi yang ada di pemerintahan (pasar tenaga kerja luar negeri). Selain informasi pasar para tenaga kerja indonesia juga memikirkan tentang pendidikan, status perkawinan, jabatan yang akan di terima dan juga provinsi yang menampung atau menyalurkan mereka untuk bekerja di luar negeri.

Masalah ekonomi dan sosial Indonesia yang belum teratasi dari dulu hingga saat ini yaitu tingkat pertumbuhan dan jumlah penduduk yang tinggi tetapi tidak dibarengi dengan kesempatan kerja yang memadai. Pengangguran menjadi hal yang umum terdapat di masyarakat karena mereka masih kesulitan dalam mencari kerja. Hal tersebut mendorong masyarakat yang tidak mempunyai kesempatan kerja didalam negeri, dan mencoba mencari pekerjaan di luar negeri dengan maksud mendapatkan kesempatan kerja dan pendapatan yang lebih tinggi. Permasalahan tersebut merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti mengingat kebijakan yang dikeluarkan pemerintah saat ini masih belum mampu mengatasi masalah pengangguran yang masih banyak di derita penduduk Indonesia. Tingginya jumlah pengangguran di Indonesia dan menyempitnya lapangan pekerjaan, membuat sebagian besar penduduk memilih untuk bermigrasi keluar negeri guna mendapatkan pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan kurangnya kesempatan kerja adalah suatu fenomena yang cukup meresahkan. Salah satunya yang diupayakan pemerintah dalam memperluas lapangan pekerjaan dan meningkatkan pendapatan masyarakat adalah melalui pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri ?
2. Seberapa besar pengaruh upah minimum provinsi terhadap terhadap tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri ?
3. Seberapa besar pengaruh PDRB Per kapita terhada terhadap tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri ?
4. Seberapa besar pengaruh IPM terhadap terhadap tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pendidikan terhadap tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh upah minimum provinsi terhadap tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh PDRB Per kapita terhadap tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh IPM terhadap tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai :

1. Bahan pertimbangan bagi dinas terkait untuk mengembangkan potensi pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri;
2. Bahan pertimbangan, khususnya bagi dinas tenaga kerja dalam menentukan kebijakan pengiriman tenaga kerja Indonesia di masa yang akan datang;

Sumbangan pemikiran ilmiah bagi dunia pendidikan perguruan tinggi dan pemerhati masalah ketenagakerjaan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tenaga Kerja

Pengertian sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atas usaha kerjanya. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis. Artinya bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja tersebut mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja. Asriningsih dan Prawiti (1994 : 45) tenaga kerja dalam mencakup dua hal : (1) kerja yaitu suatu kegiatan dari manusia yang dapat menghasilkan barang atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan hidup manusia. (2) Tenaga diartikan kekuatan, kemampuan, kapasitas. Jadi dalam arti yang abstrak, tenaga kerja yaitu kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu kerja, artinya melakukan sesuatu kegiatan yang dapat menghasilkan barang atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan manusia. UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi suatu kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Klasifikasi kerja dapat dibagi dalam beberapa golongan. Asriningsih dan Pratiwi (1994 : 55) menyatakan : (1) jika wawasan adalah keadaan, sedang mempunyai pekerjaan atau tidak, maka golongan penduduk yang disebut tenaga kerja adalah *Employed* atau pekerja dan *Unemployed* atau pengangguran. (2) jika yang dipakai ukuran adalah keadaan pernah atau belum pernah bekerja, maka tenaga kerja dapat dibagi menjadi : tenaga kerja yang berpengalaman atau *experience labour force* dan tenaga kerja yang tidak berpengalaman atau *inexperience labour force*. Sebagian besar dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan dan yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi secara aktif atau pasif mencari pekerjaan disebut angkatan kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja

atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power*. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*work-ing age population*) (Sumarsono, 2009).

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* adalah bagian tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain – lain atau penerima pendapatan.

Besarnya penyediaan atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat 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 termasuk pada golongan yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan, mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur. Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan angkatan kerja atau *labor force* (Simanjuntak, 1985).

Berbicara tentang tenaga kerja, maka indikator yang umumnya dibahas adalah tentang : angkatan kerja, kesempatan kerja, dan permintaan tenaga kerja.

1. Angkatan Kerja.

Angkatan kerja adalah penduduk berumur 10 tahun keatas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang

sudah aktif dalam kegiatannya menghasilkan barang atau jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling tidak 1 jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Subri, 2003), sedangkan yang dimaksud bukan angkatan kerja adalah kelompok penduduk selama seminggu yang lalu yang mempunyai kegiatan yakni, pertama, sekolah yaitu mereka yang kegiatan utamanya sekolah. Kedua, mengurus rumah tangga yaitu mereka yang kegiatan utamanya mengurus rumah tangga atau membantu tanpa mendapatkan upah. Ketiga, penerima pendapatan yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh penghasilan misalnya pensiunan, bunga simpanan dan sebagainya. Keempat, yaitu mereka yang sudah tidak dapat melakukan kegiatan seperti yang termasuk dalam kategori sebelumnya seperti sudah lanjut usia, cacat jasmani atau lainnya (Simanjuntak, 1985). Dengan demikian bahwa angkatan kerja adalah penduduk yang sudah siap bekerja dan mereka yang tidak bekerja akan tetapi siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Dengan kata lain yaitu angkatan kerja adalah sebagian penduduk yang mampu dan bersedia untuk melakukan sebuah pekerjaan.

2. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat ditampung untuk bekerja pada suatu perusahaan. Kesempatan kerja akan menampung semua tenaga kerja apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Adapun lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha, instansi, dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja (BPS, 2016). Menurut Sumarsono (2009), kesempatan kerja yang dapat diciptakan oleh suatu perekonomian tergantung pada pertumbuhan dan daya serap masing-masing sektor.

Fakto- faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain :

- 1) kemungkinan sibtitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain.
- 2) Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan.

- 3) Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi.
- 4) Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya.

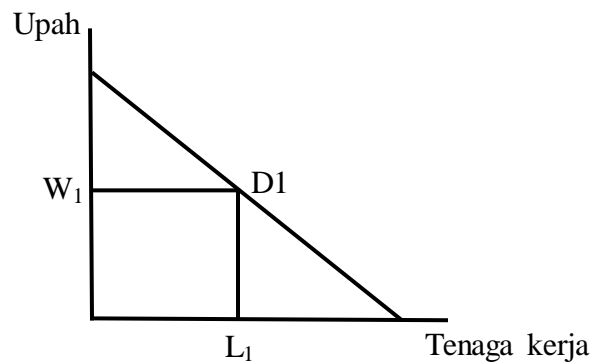
3. Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1985) teori permintaan tenaga kerja adalah teori yang menjelaskan seberapa banyak suatu perusahaan akan mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkat upah pada suatu periode tertentu. Permintaan tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang akan membeli barang atau jasa karena barang tersebut memberikan kegunaan kepada pembeli. Namun bagi pengusaha, mempekerjakan seseorang bertujuan untuk membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, penambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari penambahan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang diproduksinya. Dengan demikian, permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*).

Permintaan tenaga kerja menggambarkan hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh perusahaan untuk dipekerjakan (Arfida, 2003). Suatu kurva permintaan tenaga kerja menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja dimana suatu perusahaan bersedia untuk mempekerjakannya pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Kurva permintaan tenaga kerja dapat dilihat sebagai gambaran bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja dengan tingkat upah maksimum di mana pihak perusahaan bersedia untuk mempekerjakan. Gambar 2.1 menunjukkan kurva permintaan tenaga kerja, di mana W menunjukkan upah dan L menunjukkan tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan produk marginal tenaga kerja. Produk marginal tenaga kerja adalah peningkatan jumlah hasil produksi dari satu unit tenaga kerja (Mankiw, 2006). Penambahan jumlah tenaga kerja akan menurunkan produk marginal tenaga kerja, dengan asumsi perusahaan berada pada pasar persaingan sempurna (tingkat harga adalah konstan). Semakin banyak pekerja yang dipakai maka kontribusi produktifitas setiap pekerja tambahan

semakin sedikit yang disebut penurunan produk marginal (*diminishing marginal product*).



Gambar 2.1 kurva permintaan tenaga kerja

Pada permintaan tenaga kerja, tingkat upah diukur dari nilai produk marginal. Nilai produk marginal adalah produk marginal dari suatu input dikalikan dengan harga hasil produksi di pasar, dimana persamaannya dapat ditulis sebagai berikut :

$$VMP_L (\text{Upah}) = MP_L \times P$$

dimana VMP_L = Nilai produk marginal

MP_L = Marginal produk tenaga

P = Harga produk.

2.1.2 Tenaga Kerja Indonesia

TKI adalah warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dengan memenuhi syarat tertentu untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu juga. Dalam kategori lain yaitu calon tenaga kerja Indonesia merupakan warga negara Indonesia yang masuk dalam usia produktif dan telah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dan sudah terdaftar pada instansi resmi. Negara Indonesia tingkat penganggurannya cukup tinggi, hal ini membuat pemerintah kewalahan dalam mengatasi persoalan tersebut. Pengangguran yang tinggi terjadi biasanya ditingkat perkotaan dibandingkan dengan pedesaan. Salah satu program pemerintah untuk menekan pengangguran di Indonesia adalah mengirim mayoritas tenaga kerja *unskill* dengan tingkat pendidikan rendah untuk bekerja di luar negeri. Akan tetapi istilah tenaga kerja Indonesia ini serta merta sebagai pekerja kasar saja. Ada

kategori TKI yaitu dibagi dua : TKI Ilegal dan TKI Legal. TKI legal mempunyai banyak keuntungan antara lain yaitu akan mendapatkan perlindungan resmi dari negara. Syarat untuk menjadi tenaga kerja Indonesia legal, antara lain :

1. Minimal berusia 18 tahun. Untuk calon tenaga kerja rumah atau per individu minimal usia 24 tahun.
2. Sehat jasmani dan rohani.
3. Mempunyai keahlian atau *skill*.
4. Tidak dalam keadaan mengandung.
5. Pendidikan minimal SMP.
6. Calon TKI terdaftar di Dinas Tenaga Kerja per daerah tempat asal.
7. Ada bukti surat izin dari keluarga atau wali dan mengetahui desa.
8. Dokumen lengkap.

Untuk menjadi TKI yang menetap dalam waktu lama di negara tujuan maka ada kewajiabn yang harus ditaati semasal tinggal di negara lain sebagai berikut :

1. Mematuhi aturan yang telah ditetapkan di dalam atau luar negeri bagi calon tenaga kerja.
2. Mematuhi dan melaksanakan kewajiban pekerjaan sesuai perjanjian yang telah ditetapkan.
3. Mengeluarkan biaya yang sudah ditetapkan untuk pelayanan TKI di luar negeri sesuai undang-undang.
4. Memberitahu dan melaporkan keberadaan, kedatangan dan saat kepulangan TKI kepada perwakilan pemerintah Indonesia di negara tujuan.

2.1.3 Teori Migrasi

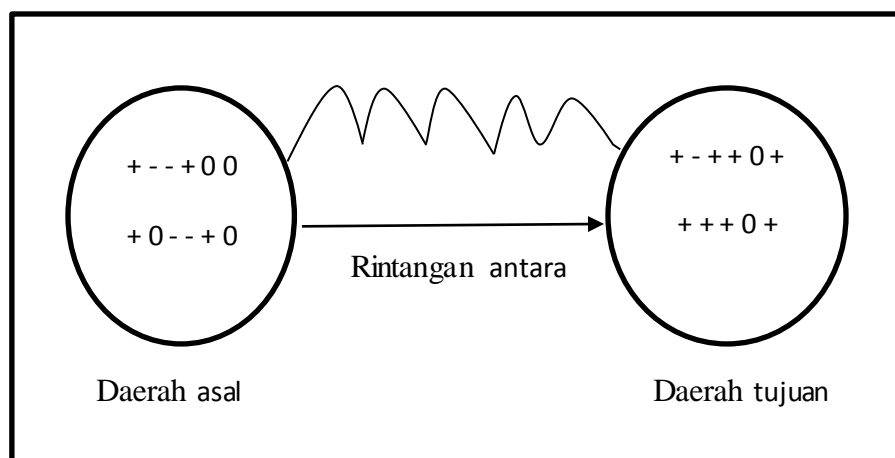
1. Teori Migrasi Everett S. Lee

Everett S Lee (1991) dengan tulisannya berjudul "*Teory of Migration*" mengemukakan bahwa volume migrasi di suatu wilayah berkembang sesuai dengan keaneka ragaman daerah di wilayah tersebut. Pada daerah asal dan daerah tujuan ada faktor positif, negatif, dan faktor netral. Faktor positif adalah faktor yang menguntungkan karena terdapat seklah, kesempatan kerja, atau iklim yang

baik di tempat tinggal tersebut. Faktor negatif adalah faktor kekurangan yang ada di daerah asal sehingga menginginkan perpindahan.

Everett S Lee menyebutkan besar kecilnya arus migrasi juga di pengaruhi oleh rintangan antara lain, misalnya ongkos pindah tempat tinggal yang tinggi, topografi daerah asal dan daerah tujuan terbatasnya sarana transportasi atau ada pajak yang tinggi untuk masuk di daerah tujuan tersebut.

Pengertian daya tarik dan daya dorong dapat digambarkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.2 Faktor Yang terdapat di Daerah Asal, Daerah Tujuan, dan Rintangan Antara

Pada setiap daerah pasti ada faktor pendorong dan juga faktor penarik. Dalam proses mereka melakukan migrasi pasti ada penghalang antara tempat mereka berasal dan tempat tujuan mereka. Penghalang antara tersebut bisa berupa peraturan keimigrasian atau bahkan faktor alam seperti medan yang sulit dilalui. Adapun faktor pendorong dan penarik yang mempengaruhi migrasi yaitu sebagai berikut:

Faktor penarik (pull factor)

1. Adanya harapan penduduk akan memperoleh kesempatan kerja untuk memperbaiki taraf hidup
2. Kondisi lingkungan hidup yang lebih baik dari wilayah asal. Misalnya udara yang lebih bersih dan sehat, lingkungan rumah yang lebih hijau serta air tanah yang lebih mudah diperoleh dan bersih dari pencemaran.
3. Adanya prospek memperoleh pendidikan dan pekerjaan yang lebih baik.

4. Tersedianya hasil pembangunan, misalnya pelayanan publik (sekolah, pasar, rumah sakit dan jalan serta transformasi) yang lebih baik dari wilayah asal.
5. Tersedianya aktivitas-aktivitas yang lebih menarik seperti tempat-tempat hiburan, pertokoan, dan kegiatan olahraga serta pusat kebudayaan

Faktor pendorong (push factor) wilayah asal antara lain adalah :

1. Semakin sedikitnya pekerjaan di wilayah asal.
2. Semakin rusaknya daya dukung lingkungan, sehingga kualitas hidup semakin lama semakin menurun. Misalnya rusaknya air tanah karena pencemaran menjadi semakin sulitnya penduduk untuk memperoleh air untuk keperluan sehari-hari.
3. Prospek pendidikan yang kurang baik. Misalnya hanya ada sekolah setingkat SMP di suatu wilayah, sehingga penduduk yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi merasa kesulitan.
4. Relatif terisolir wilayahnya dari wilayah lain yang menyebabkan penduduk kesulitan dalam menjual hasil bumi atau produk yang rendah atau sulitnya memperoleh informasi-informasi yang berkembang di wilayah lain.
5. Adanya tekanan-tekanan dari kelompok mayoritas atau penguasa daerah dalam kehidupan penduduk karna perbedaan politik, agama, dan suku, yang dirasakan penduduk di wilayah tersebut sehingga mengganggu hak asasinya.
6. Adanya ancaman bencana alam seperti banjir, tanah longsor, gempa bumi, musim kemarau panjang atau wabah penyakit berbahanya di daerah asal.
7. Adanya penggusuran di wilayahnya karena wilayah yang digunakan untuk suatu proyek pembangunan seperti waduk atau dijadikan hutan lindung, sehingga penduduk di wilayah yang terkena proyek harus berpindah ke wilayah lain.

Suatu kerangka teori yang lebih luas mengenai dapat dilihat dalam karya Lee yang mengembangkan sejumlah hipotesis berkenaan dengan volume migrasi, *stream* dan *counter stream*, serta karakteristik para migran. Lee berpendapat bahwa dalam setiap tindakan migrasi baik yang jarak dekat maupun yang jarak jauh senantiasa terlibat fakto-faktor yang berhubungan dengan daerah asal, daerah

tujuan, pribadi, dan rintangan-rintangan antara.(Said Rusli, 2012 : 148). Menurut Said Rusli (2012 : 148) disetiap daerah ada 3 set faktor yang memengaruhi yaitu :

- a. Faktor –faktor yang bertindak untuk mengikat orang dalam suatu daerah atau memikat orang terhadap daerah itu, yang disebut sebagai faktor – faktor plus (+)
- b. Faktor – faktor yang cenderung untuk menolak mereka, merupakan faktor – faktor minus (-)
- c. Faktor –faktor yang pada dasarnya indifferen, tak punya pengaruh atau mengikat

Faktor – faktor plus (+) dan faktor –faktor minus (-) dapat diparalelkan dengan kekuatan –kekuatan *sentripetal* dan kekuatan – kekuatan *sentrifugal* yang mempengaruhi individu – individu atau kelompok –kelompok penduduk, apakah akan tetap tinggal di suatu daerah atau akan meninggalkan daerah yang bersangkutan. Kekuatan – kekuatan *sentripetal* mengikat atau menahan individu –individu dan kelompok – kelompok penduduk untuk tetap tinggal di suatu daerah, sementara kekuatan – kekuatan *sentrifugal* mendorong mereka untuk meninggalkan daerah tersebut (Said Rusli 2012 : 148 – 149).

2. Teori migrasi Todaro

Todaro (2003) dalam teorinya menggunakan asumsi bahwa migrasi merupakan fenomena ekonomi, yang berarti keputusan seseorang untuk melakukan perpindahan didasari oleh alasan-alasan atau motif ekonomi. Di dalam *Expected Income Model of Rural-Urban Migration* disebutkan bahwa motivasi tersebut sebagai pertimbangan ekonomi yang rasional, dimana mobilitas ke kota mempunyai dua harapan, yaitu harapan untuk memperoleh pekerjaan dan harapan untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi daripada yang diperoleh di desa. Penghasilan yang diharapkan diukur dengan perbedaan dalam penghasilan riil antara pekerjaan di desa dan di kota. Dengan kata lain bahwa para migran akan melakukan migrasi bila penghasilannya lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan. Teori ini pada dasarnya menganggap bahwa dalam jangka waktu tertentu harapan memperoleh *income* di kota lebih besar dari pada di pedesaan,

kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai terbatas dan tidak dapat segera untuk mendapatkan, sehingga mungkin akan menganggur atau setengah menganggur selama periode tertentu. Penghasilan yang diharapkan oleh para migran akan ditentukan, baik oleh tingkat penghasilan di sektor modern di kota yang masih lebih dari pada menjadi setengah menganggur atau menganggur di sektor tradisional.

Model migrasi Todaro mempunyai karakteristik dasar diantaranya, adalah :

1. Migrasi didorong terutama pertimbangan faktor ekonomi rasional dan faktor psikis.
2. Bermigrasi didasarkan pada harapan pendapatan, yang ditentukan oleh dua variabel yaitu perbedaan upah antara didesa dan dikota dan kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan di kota.
3. Kemungkinan mendapatkan pekerjaan dikota berkaitan dengan tingkat pengangguran di kota, tingkat pengangguran yang tinggi di kota maka akan semakin sulit mendapatkan pekerjaan.
4. Tingkat migrasi yang terkait dengan pertumbuhan kesempatan kerja di kota yang berlebihan adalah rasional dan perbedaan pendapatan yang besar antara pedesaan dan perkotaan yang mengakibatkan pengangguran di kota meningkat, dimana keadaan ini tidak bisa dihindari karena adanya ketidakseimbangan antara desa dan kota yang di alami oleh negara – negara yang masih belum berkembang.

Dalam teori Todaro menjelaskan bahwa keberadaan upah minimum dapat menjelaskan persisten tingkat pengangguran perkotaan yang tinggi di beberapa negara berkembang. Proporsi dari total angkatan kerja perkotaan yang dipekerjakan secara efektif. Pekerja terus berlanjut untuk bermigrasi untuk bermigrasi dari sector pedesaan (tidak tercakup oleh upah minimum) hingga upah minimum perkotaan diharapkan sama dengan pendapatan disektor pertanian; kelebihan tenaga kerja tetap menganggur. Gagasan penghasilan dari kerangka kerja Todaro mengakui migrasi tersebut dan hasil pasar tenaga kerja dari daerah penerima ditentukan secara bersamaan (Corrado Giulletti, 2013).

2.1.4 Migrasi

Migrasi adalah perpindahan penduduk dari satu tempat ke tempat lain dengan tujuan menetap dan melewati batas administratif. Arti migrasi secara luas adalah perubahan tempat tinggal secara permanen atau semi permanen. Migrasi merupakan suatu proses memilih yang dipengaruhi oleh karakteristik seperti pendidikan, ekonomi, sosial, demografi tertentu maka pengaruh ekonomi dan tidaknya bisa berbeda tidak hanya antar negara dan wilayah (Lincolinn, 1999). Teori migrasi mengemukakan tentang minat/ motif seseorang untuk bermigrasi atau berpindah tempat, baik yang sifatnya sementara ataupun permanen. Teori migrasi secara umum dibedakan menjadi dua bagian. Pertama mengemukakan bahwa minat migrasi hanya semata-mata dilandasi oleh motif ekonomi yakni motivasi untuk memperoleh pekerjaan atau pendapatan yang lebih meningkat atau pendapatan tinggi di tempat yang baru. Kelompok kedua, menyatakan bahwa motivasi orang untuk melakukan migrasi selain faktor-faktor ekonomi juga faktor-faktor *non* ekonomi antara lain psikologi dan sosiologi. Namun seseorang tenaga kerja yang pergi ke luar negeri untuk bekerja dalam penelitian ini lebih menekankan pada pertimbangan-pertimbangan ekonomi agar mendapat pekerjaan yang memadai dengan upah yang sepadan di tempat yang baru. Bermigrasi karena pendapatan yang diharapkan di daerah tujuan lebih besar dari daerah asal.

Ada empat karakteristik model migrasi dari Todaro, antara lain :

- a) Migrasi di rangsang karena mempertimbangkan faktor ekonomi rasional.
- b) Keputusan lebih tergantung pada upah riil dan ditentukan dari interaksi pada dua variabel yaitu perbedaan upah di daerah asal dengan daerah tujuan yang terjadi kemungkinan untuk mendapat pekerjaan di daerah tujuan.
- c) Untuk mendapat pekerjaan di daerah tujuan berhubungan terbalik dengan tingkat pengangguran yang lebih tinggi di daerah tujuan.
- d) Adanya ketidakseimbangan antara kesempatan ekonomi di daerah tujuan dengan di daerah asal yang mengakibatkan tingkat pengangguran tinggi di daerah tujuan. Hal ini menjadi salah satu terjadinya fenomena migrasi yang melebihi tingkat pertumbuhan.

Dalam teori migrasi Todaro, menganggap angkatan kerja baik aktual atau potensial akan membandingkan pendapatan yang di dapat sesuai harapan pada waktu tertentu dengan memperhitungkan pendapatan di daerah asal. Yang di dapatkan akhirnya mendorong mereka untuk bermigrasi ke luar negeri.

Migrasi cenderung memfokuskan kepada faktor – faktor sosial, budaya dan psikologis saja. Tetapi dalam migrasi variabel – variabel ekonomi sangat penting, dan penekanan – penekanan tersebut ditujukan kepada :

Faktor – faktor sosial, termasuk hasrat para migran untuk keluar dari :

- a. Permasalahn tradisional dan organisasi.
- b. Faktor - faktor fiskal, termasuk bencana alam dan iklim.
- c. Faktor – faktor demografi, di dalamnya terdapat penurunan tingkat kematian dan tingkat pertumbuhan penduduk desa yang tinggi.
- d. Faktor – faktor budaya, termasuk hubungan keluarga dan kehidupan perkotaan.
- e. Faktor – faktor komunikasi, termasuk perbaikan transpportasi, sistem pendidikan yang berorientasi pada perkotaan dampak dari modernisasi.

2.1.5 Migrasi Internasional

Migrasi internasional adalah perpindahan penduduk yang dilakukan oleh masyarakat negara asal ke suatu negara lainya. Yang dilakukan atas dasar sukarela dengan tujuan mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Migrasi ini terjadi karena ada faktor dorongan dari tempat asal berupa faktor ekonomi, sosila, politik dan bencana alam. Migrasi ini juga bisa disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan penduduk disuatu negara, akibatnya perekonomian tidak dapt menyerap tenaga kerja yang maksimal. Migrasi tenaga kerja internasional bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek di negara tujuan. Faktor utama dari migrasi intrnasional adalah perbedaan tingkat upah yang terjadi secara menyeluruh. Perpindahan penduduk dari negara pengirim ke negra penerima akan membut negara pengirim mendapat keuntunngn *remittance*, sedang negara penerima akan mendapat surplus pasokan tenaga kerja murah. Dalam pengertian

lain migrasi internasional merupakan migrasi yang melintasi batasan administratif suatu negara. Ada beberapa perbedaan migrasi internal dan migrasi internasional yaitu dimana mayoritas migrasi internasional kebanyakan terkena dampak dari sosial politik dari negara asal, dengan pindah maka tenaga kerja di luar negeri akan mengubah taraf hidupnya. Faktor ekonomi biasanya dianggap sebagai faktor dasar untuk memacu penduduk melakukan migrasi. Dorongan lain dari faktor ekonomi antara lain : umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, status sosial, biaya transportasi, hambatan fisik, peraturan, ikut teman yang sudah berpengalaman, dan faktor lainnya.

Migrasi internasional ada konsep yang dapat membedakan tujuan pindahnya tenaga kerja tersebut. Yang pertama yaitu bekerja di luar negeri tujuannya untuk menjual tenaga, ketrampilan dan kepandaian individu. Yang kedua tujuannya bekerja di luar negeri berkaitan dengan penjualan teknologi atau penanaman modal. Arus utama aliran tenaga kerja pada umumnya berasal dari negara-negara berkembang ke negara-negara kaya, dan pada negara yang surplus tenaga kerja ke negara-negara kekurangan tenaga kerja (Mulyadi, 2014). Migrasi internasional dapat dibedakan menjadi beberapa jenis :

- 1) Migran tetap : para pekerja pendatang beserta keluarga yang ikut menyusul merupakan termasuk migran tetap.
- 2) Pekerja kontrak sementara : pekerja ini merupakan pekerja semi terdidik yang tinggal di negara penerima dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Pekerja profesional ijin sementara : tenaga kerja terlatih yang pindah ke negara lain sebagai tenaga ahli.
- 4) Migran ilegal : migran yang tidak didukung dengan dokumen yang lengkap serta ijin dari pihak resmi yang berwenang untuk tinggal di negara lain.
- 5) Pengungsi : hal ini terjadi karena ada perang saudara dan penindasan. Mereka yang diakui sebagai pengungsi telah sesuai dengan persyaratan.

Ada beberapa faktor yang membuat orang melakukan migrasi sebagai berikut :

- a) Kondisi ditempat asal (faktor negatif)
- b) Kondisi yang terdapat di daerah tujuan (faktor positif)

- c) Faktor penghalang antara
- d) Faktor-faktor pribadi migran / calon migran.

2.1.6 Konsep Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di Luar Negeri

a. Pendidikan

Pengertian teori pendidikan adalah teori yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Salah satu penerapan teori belajar yang terkenal adalah teori dari John Dewey yaitu teori “ *learning by doing*”. Menurut Moore (1974) istilah teori merujuk pada suatu usaha untuk menjelaskan bagaimana sesuatu terjadi seperti adanya. Selain itu teori juga merupakan usaha untuk menjelaskan sesuatu yang mungkin terjadi di masa datang. Pengertian ini mengandung makna bahwa fungsi teori adalah melakukan prediksi. Teori juga diartikan sebagai kebalikan dari sebuah praktek. Sementara menurut Mudyahardjo (2002) menjelaskan bahwa teori pendidikan adalah sebuah pandangan atau serangkaian pendapat pendidikan yang disajikan dalam sebuah sistem konsep. Pendidikan sebagai sistem mengandung arti suatu kelompok tertentu yang setidaknya memiliki hubungan khusus secara timbal balik dan memiliki informasi.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (*UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003*). Tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita- cita yang di harapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan.

b. Upah minimum provinsi (UMP)

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut UMP. Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Sebagaimana yang telah diatur dalam PP No. 8/1981 upah minimum dapat ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun subsektoral, meskipun saat ini baru upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah.

Berdasarkan Undang Undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Definisi tersebut terdapat dua unsur penting dari upah minimum yaitu:

1. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.
2. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga.

Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan "*living wage*", yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya. Upah minimum dapat mencegah pekerja dari eksploitasi tenaga kerja terutama yang *low skilled*. Upah minimum dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mengurangi konsekuensi pengangguran seperti yang diperkirakan teori ekonomi konvensional (Kusnaini, 1998).

Serikat pekerja (*union*) adalah asosiasi pekerja yang melakukan tawar menawar dengan pemberi kerja mengenai upah, dan kondisi kerja. Serikat pekerja

merupakan sejenis kartel, yaitu sekelompok penjual yang bekerja sama dengan harapan menggunakan daya pasar bersama mereka (Mankiw, 2013:123). Banyak pekerja dalam perekonomian membahas upah, tunjangan, dan kondisi kerja mereka dengan perusahaan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok. Proses disepakatinya syarat-syarat kerja antara serikat pekerja, dan perusahaan disebut dengan tawar-menawar kolektif (*collective bargaining*).

Ketika berunding dengan perusahaan. Serikat pekerja meminta upah lebih tinggi, tunjangan lebih besar, dan kondisi kerja yang lebih baik daripada ditawarkan oleh perusahaan tanpa adanya serikat pekerja. Jika serikat pekerja, dan perusahaan tidak mencapai kesepakatan, serikat pekerja dapat melakukan penarikan pekerja dari perusahaan, yang disebut dengan pemogokan (*strike*). Pekerja yang mengalami pemogokan tersebut akan mengurangi produksi, penjualan, dan keuntungan perusahaan. Perusahaan yang menghadapi ancaman pemogokan, besar kemungkinan menyetujui untuk membayar upah yang lebih tinggi.

Apabila serikat pekerja meningkatkan upah di atas titik keseimbangan, serikat pekerja akan meningkatkan jumlah penawaran tenaga kerja, dan mengurangi jumlah permintaan tenaga kerja, sehingga akan menimbulkan pengangguran. Para pekerja yang tetap bekerja menerima keuntungan, namun mereka yang sebelumnya bekerja, dan menganggur, ketika upah meningkat justru akan dirugikan.

Para pendukung serikat pekerja berpendapat bahwa serikat pekerja diperlukan untuk mengimbangi kekuasaan perusahaan-perusahaan di pasar tenaga kerja. Contoh kasus ekstrim dari kekuasaan pasar tenaga kerja adalah “*company town*” yaitu satu perusahaan mempekerjakan hampir seluruh angkatan kerja yang ada di satu wilayah geografis. Tanpa adanya serikat pekerja, perusahaan dapat menggunakan kekuatannya untuk membayar upah lebih rendah, dan menawarkan kondisi kerja lebih buruk. Dalam kasus ini, serikat pekerja dapat menyeimbangkan keseimbangan pasar perusahaan, dan melindungi para pekerja dari kesewenangan pemilik perusahaan.

Para pendukung serikat pekerja juga menyatakan bahwa serikat pekerja penting untuk membantu perusahaan merespon kepentingan pekerja secara efisien. Kapan pun seorang pekerja menerima pekerjaan, pekerja tersebut, dan perusahaan harus sepakat dengan berbagai atribut pekerjaan tersebut selain upah meliputi jam kerja, lembur, cuti tahunan, cuti sakit, tunjangan kesehatan, jadwal promosi, jaminan kerja, dan sebagainya. Dengan mewakili pandangan pekerja terhadap isu-isu ini, harus ada kebijakan untuk menyeimbangkan perbedaan pandangan antara pekerja dengan para pengusaha, sehingga perlu adanya penentuan upah yang sesuai, dan tidak memberatkan pengusaha maupun pekerja. Dalam hal ini, dibuat peraturan tentang upah minimum bagi pekerja. Dengan adanya upah minimum, maka kesejahteraan para pekerja dapat terjamin.

c. PDRB Per kapita

PDRB adalah nilai pasar dari seluruh barang dan jasa jadi yang diproduksi di suatu daerah pada periode tertentu (Mankiw, 2013:6). Sisi produksi ekonomi merubah input seperti tenaga kerja, dan modal menjadi output. Input semacam buruh, dan modal disebut faktor produksi, sedangkan pembayaran terhadap faktor tersebut seperti upah dan bunga disebut pembayaran faktor (*factor of payment*). Data PDRB dalam prakteknya digunakan tidak hanya untuk mengukur seberapa banyak output yang diproduksi, tetapi juga sebagai pengukuran kesejahteraan penduduk suatu daerah. Kenaikan PDRB akan menyebabkan pendapatan daerah dari sektor pajak, dan redistribusi meningkat. Hal ini akan berdampak pada peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) pada daerah tersebut.

Peningkatan output PDRB merupakan sebuah pertumbuhan ekonomi bagi suatu daerah. PDRB digunakan untuk berbagai tujuan, salah satunya untuk mengukur kinerja keseluruhan. Jumlahnya akan sama dengan jumlah dari nilai nominal konsumsi, investasi, pengeluaran pemerintah untuk barang dan jasa serta ekspor netto. Tiga pendekatan yang dapat digunakan untuk menghitung angka-angka PDRB adalah:

1. Pendekatan produksi

Melalui pendekatan produksi, produk nasional atau produk domestik bruto diperoleh dengan menjumlahkan nilai pasar dari seluruh barang dan jasa yang dihasilkan berbagai sector perekonomian.

2. Pendekatan pendapatan

Pendekatan pendapatan merupakan suatu pendekatan dimana pendapatan nasional diperoleh melalui penjumlahan pendapatan dari berbagai faktor produksi terhadap proses produksi.

3. Pendekatan pengeluaran

Pendekatan pengeluaran merupakan pendapatan nasional yang diperoleh dengan cara menjumlahkan nilai pasar dari seluruh permintaan akhir atas output yang dihasilkan perekonomian dan diukur pada harga pasar yang berlaku.

Adapun PDRB Per kapita adalah ilali PDRB dibagi jumlah penduduk dalam suatu wilayah pada periode tertentu. Nilai PDRB Per kapita digunakan untuk mengetahui tingkat kesejahteraan masyarakat suatu daerah secara umum. Pada saat pendapatan perkapita meningkat, struktur ketenagakerjaan menurut lapangan pekerjaan, status dan jenis akan mengalami perubahan. Jika pada lapangan pekerjaan, ppeningkatan pendapatan per kapita biasanya diikuti dengan penurunan kontribusi sektor pertanian dalam menyediakan lapangan kerja. Hal ini terjadi akibat pengalihan permintaan dan produksi akibat dari peningkatan pendapatan per kapita yang beralih dari barang hasil pertanian ke barang hasil industri. Gerakan pembangunan ekonomi selalu dilihat sebagai bagian dari seluruh usaha pembangunan yang dijalankan oleh sesuatu masyarakat. Pembangunan ekonomi meliputi usaha suatu masyarakat untuk mengembangkan kegiatan ekonomi. Laju pembangunan ekonomi suatu negara ditunjukkan dari tingkat penambahan produk domestik bruto. Jika tingkat pertumbuhan produk domestik bruto sama dengan atau lebih rendah dari tingkat pertumbuhan penduduk, maka pendapatan per kapita akan tetap sama atauu turun.

d. Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Pembangunan manusia adalah proses untuk memperbesar pilihan bagi manusia. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pembangunan suatu negara adalah manusia sebagai aset negara yang sangat berharga. Dalam konsep pembangunan manusia, pembangunan seharusnya dianalisis dari sisi manusianya, bukan hanya dari sisi pertumbuhan ekonominya saja. Indeks pembangunan manusia merupakan indeks yang digunakan untuk mengukur pencapaian rata-rata suatu negara dalam tiga hal yang mendasar, yaitu : lama hidup, yang diukur dengan angka harapan ketika lahir, pendidikan yang diukur berdasarkan rata-rata lama sekolah dan angka melek huruf penduduk usia 15 tahun ke atas dan standar hidup yang diukur dengan konsumsi per kapita (BPS, 2004). Tujuan pembangunan manusia yang tercermin pada indeks pembangunan manusia sangat tergantung pada komitmen pemerintah sebagai penyedia sarana yang menunjang.

Indeks ini pertama diperkenalkan pada tahun 1990 oleh ekonom Pakistan bernama Mahbub UI Haq. Formula perhitungan indeks pembangunan manusia sebagai berikut (Mirza,2012) :

$$IPM = \frac{1}{3} (X1 + X2 + X3)$$

Dimana :

- X1 : Lamanya hidup
- X2 : Tingkat pendidikan
- X3 : Tingkat kehidupan layak

Indeks harapan hidup menunjukkan jumlah tahun hidup yang diharapkan dapat dinikmati oleh penduduk di suatu wilayah dengan menggunakan angka kelahiran dan kematian per tahun. Ini juga diharapkan akan dapat mencerminkan rata-rata lama hidup sekaligus juga dapat melihat tingkat kesehatan masyarakat. Dalam perhitungan indeks pendidikan menggunakan dua indikator yaitu angka melek huruf rata-rata lama sekolah (MYS). Angka melek huruf adalah kemampuan seseorang dalam membaca dan menulis, sedangkan rata-rata lama sekolah dihitung berdasarkan jumlah penduduk yang bersekolah dikalikan dengan lama sekolah kemudian dijumlahkan dan dibagi 20 (total lama sekolah). Setelah mendapat nilai Lit dan MYS maka dilakukan penyesuaian agar memiliki nilai pada skala 0 dan 1. Nilai kedua indikator tersebut dihitung dengan ketentuan

UNDP dan dijadikan indeks pendidikan dengan perbandingan bobot Lit 2 dan MYS 1. Berikut perumusannya :

$$IP = \frac{2}{3} \text{ indeks Lit} + \frac{1}{3} \text{ indeks MYS}$$

Mengukur standar hidup layak maka menggunakan *real* per kapita GDP *adjusted*. Hal ini dikarenakan jika PDRB per kapita maka yang diukur hanya produksi suatu wilayah dan tidak mencerminkan data beli *rill* masyarakat. Pengukuran daya beli masyarakat antar provinsi di Indonesia menggunakan data dari BPS yang berupa rata-rata konsumsi 27 komoditas terpilih dari survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) dianggap paling dominan dikonsumsi oleh masyarakat di Indonesia dan telah distandarkan agar sama dengan wilayah yang lain (Franclari,2012). Penyesuaian dengan indeks PPP berdasarkan ketentuan UNDP sebagai berikut :

1. Menghitung rata-rata pengeluaran konsumsi perkapita pertahun untuk 27 komoditas dari Susenas yang telah disesuaikan (=A)
2. Menghitung nilai pengeluaran *rill* (=B) dengan membagi rata-rata pengeluaran (A) dengan IHK tahun yang dicari
3. Metode perhitungan disesuaikan dengan menstandarkan GNP per kapita agar sebanding dengan indeks kemahalan ialaah yang disebut dengan daya beli per unit. Data yang digunakan yaitu data kantung per kapita pertahun dari suatu komoditas yang terdiri dari 27 komoditas tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting untuk dikemukakan sebagai referensi pada penelitian yang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian adalah :

No.	Nama dan Tahun penelitian	Judul	Alat Analisis	Hasil
1	Novita (2016)	Analisis keputusan bekerja wanita sebagai tenaga kerja wanita (TKW) ke luar negeri dan kontribusinya terhadap ekonomi keluarga (Studi pada Tenaga Kerja Wanita di PT Linera Sejahtera Malang Jawa Timur).	Menggunakan metode “ <i>quota sampling</i> ” dan “ <i>Binary Logistic Regression</i> ”	Variable usia, tingkat pendidikan, dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif sedangkan pendapatan suami berpengaruh negatif terhadap ekonomi keluarga.
2	Reni at all (2016)	Analisis keputusan bermigrasi tenaga kerja asal Kabupaten Ogan Ilir ke Malaysia	Metode analisis <i>Logistic Regression Model</i> (LRM)	Lima faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap pengambilan keputusan bermigrasi lebih kecil di banding dengan usia muda. Dan variabel yang tidak signifikan yaitu tingkat pendapatan.
3	Sri, Wahyu (2017)	Faktor – faktor yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja ke luar negeri berdasarkan Provinsi di Indonesia	Analisis Regresi Data Panel dengan model <i>Fixed Effect</i>	Hasil variabel independen yaitu pengangguran, PDRB per kapita, rata-rata lama menempuh pendidikan dan jumlah penduduk miskin berpengaruh positif terhadap migrasi tenaga kerja yang bekerja ke luar negeri.
4	Qodaria, Lailatul (2008)	Pengaruh faktor sosial ekonomi terhadap minat tenaga kerja wanita (TKW) untuk bekerja kembali ke luar negeri di kecamatan Kalibaru	Analisis deskriptif. Untuk menunjang analisis deskriptif alat yang digunakan analisis	Hasil analisis z-statistik menunjukkan bahwa pendapatan keluarga berpengaruh negatif terhadap minat TKW dengan

		kabupaten Banyuwangi	logit, analisis z- statistik dan uji Mc Fadden R ²	probabilitas 0,0038, jumlah anggota keluarga berpengaruh positif terhadap minat TKW dengan probabilitas sebesar 0,0069 dan tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap minat TKW untuk bekerja kembali ke luar negeri.
5	Raharto, Aswatini (2017)	Pengambilan keputusan tenaga kerja Indonesia perempuan untuk bekerja di luar negeri : kasus Kabupaten Cilacap	Metode analisis deskriptif, Teknik Analisis Wawancara	Migrasi TKI sudah terjadi sejak dulu dikarenakan peluang untuk para wanita bekerja dan mendapat gaji yang tinggi agar perekonomian mereka dapat membaik, faktor lain yang mendasari yaitu kepasifan suami dan orang tua pada ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.
6	Sudarwati, Yuni (2014)	Upaya Indonesia menghadapi migrasi tenaga kerja dalam komunitas ekonomi ASEAN (KEA) 2015	Deskriptif, menggunakan data sekunder	Kondisi tenaga kerja Indonesia saat ini baik di dalam atau di luar negeri masih perlu peningkatan agar dapat bersaing menghadapi KEA 2015 baik secara formal maupun informal.

7	Sri, wahyu (2017)	Faktor-faktor yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja ke luar negeri berdasarkan provinsi di Indonesia	Regresi panel (<i>Fixed Effect</i>), data sekunder	Variabel independen pengangguran, PDRB perkapita, rata-rata lama menempuh pendidikan, dan jumlah penduduk miskin) berpengaruh positif signifikan terhadap jumlah tenaga kerja Indonesia
8	Jonathan, Giuseppe (2017)	Macro Economic Determinants of International Migration to the UK	Regresi Panel, data sekunder	Variabel GDP per kapita berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap migrasi internasional, variabel tingkat pengangguran berpengaruh positif dan signifikan terhadap migrasi internasional.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, diketahui bahwa tenaga kerja Indonesia di 33 Provinsi masih banyak tenaga kerja yang masih menganggur. Penentu kebijakan tentang tenaga kerja Indonesia yang di luar negeri, pemerintah telah merevisi UU Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Perlindungan tenaga kerja yang ada di luar negeri ini dibuat untuk melindungi para tenaga kerja khususnya informal. Ada beberapa komponen yang dipertimbangkan di antaranya tingkat pendidikan, indeks pembangunan manusia, upah minimum provinsi dan PDRB Perkapita.

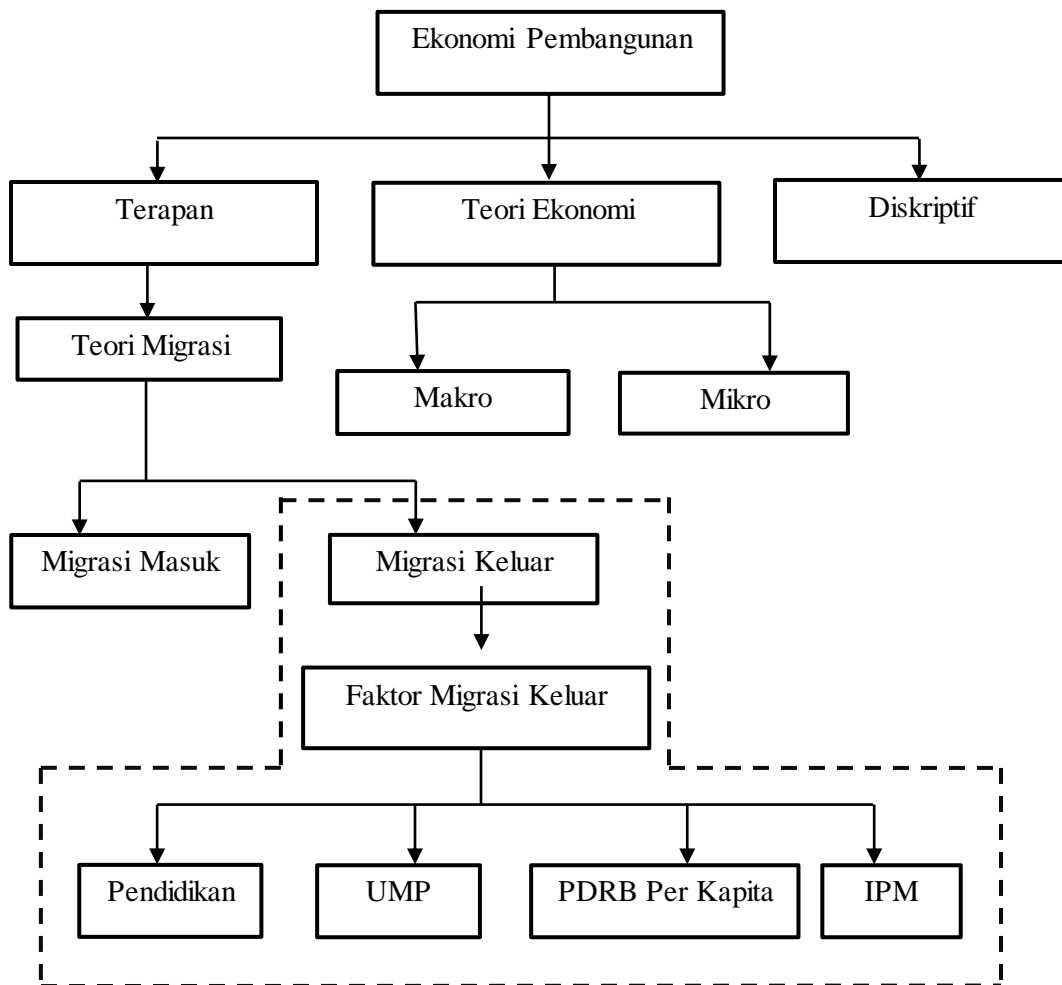
Tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa demi memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan). Untuk mengetahui penyerapan tenaga kerja Indonesia di luar negeri maka dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan IPM. Tingkat pendidikan dapat digunakan sebagai indikator tingkat kesulitan tenaga kerja untuk mendapat pekerjaan. Pendidikan akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Tingkat pendidikan yang rendah maka semakin banyak tenaga kerja yang pergi ke luar negeri di karenakan para tenaga kerja yang berpendidikan rendah sudah kalah bersaing dengan mereka yang berpendidikan tinggi saat mencari pekerjaan di dalam negeri. Artinya tingkat pendidikan yang rendah atau primer tinggi, maka tenaga kerja yang bekerja di luar negeri semakin meningkat.

Upah minimum merupakan standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan kerjanya. Upah minimum di setiap provinsi berbeda, dan kebanyakan di negara Indonesia upah minimum masih berada di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini juga salah yang menyebabkan angkatan kerja memilih untuk bekerja di luar negeri disamping dengan keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri. jadi upah minimum provinsi yang tinggi , maka tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri cenderung turun.

PDRB adalah jumlah nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari seluruh kegiatan perekonomian di seluruh daerah dalam tahun tertentu atau periode

tertentu di wilayah tertentu tanpa membedakan kepemilikan faktor produksi, tetapi lebih memerlukan keberadaan faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi tersebut. PDRB Per kapita adalah nilai PDRB di bagi jumlah penduduk dalam suatu wilayah pada periode tertentu. Kegunaan dari perhitungan PDRB perkapita adalah untuk mengetahui tingkat kesejahteraan masyarakat suatu daerah secara umum di suatu wilayah tertentu. Dapat diinterpretasikan variabel ini jika semakin besar PDRB perkapita di suatu daerah, maka semakin sejahtera penduduk di daerah tersebut.

IPM yaitu indeks yang mengukur tingkat pertumbuhan manusia dengan mempertimbangkan kualitas hidup. Tenaga kerja berusaha mencari kehidupan yang lebih baik, salah satunya dengan memperbaiki keadaan ekonominya. Kondisi lebih baik diindikasikan dengan tingkat upah yang lebih tinggi, perspektif karir terjamin, serta kesempatan memperoleh pengalaman bekerja yang luas. Keinginan mendapat tingkat pendapatan yang tinggi tidak bisa dipungkiri menjadi salah satu faktor utama seseorang atau tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri. faktor lainnya yaitu dari segi fasilitas kesehatan, fasilitas tempat tinggal, kendaraan, dan bahkan fasilitas pendidikan anak. Jika indeks pembangunan manusia meningkat, maka jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri cenderung turun. Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan maka dapat digambarkan bagan paradigma dalam penelitian ini :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> : Hubungan langsung

- - - - - : Ruang lingkup penelitian

2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan : Pendidikan, UMP, PDRB Per kapita, dan IPM secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri
2. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial :
 - a) Pendidikan (SD dan SMP) tahun berpengaruh positif terhadap TKI untuk bekerja ke luar negeri tahun 2012 – 2018;
 - b) UMP berpengaruh negatif terhadap TKI untuk bekerja ke luar negeri tahun 2012 – 2018;
 - c) PDRB Per kapita berpengaruh negatif terhadap TKI untuk bekerja ke luar negeri tahun 2012 – 2018;
 - d) IPM berpengaruh negatif terhadap TKI untuk bekerja ke luar negeri tahun 2012 – 2018.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Azwar (2001) mengungkapkan bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Jenis penelitian menggunakan penelitian *explanatory* (penjelasan) yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam metode penelitian *explanatory* ini menjelaskan secara sistematis faktual dan akurat mengenai objek yang diteliti (Nasir, 1998).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan di Indonesia, menggunakan data sekunder yang didapatkan dari sumber-sumber seperti jurnal, studi pustaka, data dari BPS, dan dinas-dinas terkait lainnya. Waktu penelitian dimulai pada tahun 2012 hingga 2018 di Indonesia. Alasan tersebut diambil karena banyaknya Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja ke Luar Negeri. Sehingga penelitian ini akan menganalisis tingkat pendidikan, UMP, PDRB Per kapita, dan IPM terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja Luar Negeri.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada baik data internal maupun eksternal organisasi dan data dapat diakses melalui internet, penelusuran dokumen atau publikasi informasi.

Tabel 3.1 Sumber Data Penelitian

No	Variabel	Sumber Data
1	Tenaga Kerja Indonesia	Survei Penempatan Tenaga kerja Indonesia oleh BNP2TKI tahun 2012 – 2018
2	Tingkat Pendidikan (SD dan SMP)	Survei Tingkat Pendidikan oleh BNP2TKI tahun 2012 – 2018

3	Upah Minimum Provinsi (UMP)	Survei Upah Buruh oleh BPS tahun 2012 – 2018
4	Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)	Survei Khusus Pendapatan Regional oleh BPS tahun 2012 – 2018
5	Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	Survei Indeks Pembangunan Manusia oleh BPS tahun 2012 – 2018

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Analisis Regresi Data Panel

Data panel adalah data yang memiliki dimensi ruang dan waktu, yang merupakan penggabungan data *time series* dan *cross section*. Apabila setiap unit cross section memiliki jumlah observasi times series yang sama maka disebut sebagai balanced panel.

Terdapat tiga tehnik pendekatan mendasar yang digunakan dalam menganalisis panel data yaitu (Gujarati,2013) :

1. Pendekatan Model Pooled Least Square (*Common Effect*). Model ini dikenal dengan estimasi *Common Effect* yaitu tehnik regresi yang paling sederhana untuk mengestimasi data panel dengan cara hanya mengkombinasikan data time series dan data cross section. Model ini hanya menggabungkan kedua data tersebut tanpa melihat perbedaan antar waktu dan individu sehingga dapat dikatakan bahwa model ini sama halnya dengan Metode OLS (*Ordinary Least Square*) karena menggunakan kuadrat kecil biasa. Dalam pendekatan ini hanya mengasumsikan bahwa perilaku data antar ruang sama dalam berbagai kurun waktu. Pada beberapa penelitian data panel, model ini seringkali tidak digunakan sebagai estimasi utama karena sifat dari model ini yang tidak membedakan perilaku data sehingga memungkinkan terjadinya bias, namun model ini digunakan sebagai pembanding dari kedua pemilihan model lainnya.
2. Pendekatan Model Efek Tetap (*Fixed Effect*). Pendekatan model ini menggunakan variabel boneka yang dikenal dengan sebutan model efek tetap atau *Least Square Dummy Variabel* atau disebut juga *Covariance*

Model. Pada metode ini estimasi dapat dilakukan dengan tanpa pembobot atau *Least Square Dummy Variabel* (LSDV) dan dengan pembobot (*Cross – Section Weight*) atau *General Least Square* (GLS). Tujuan dilakukannya pembobotan adalah untuk mengurangi heterogenitas antar unit cross – section. Penggunaan model ini tepat untuk melihat perubahan perilaku data dari masing – masing variabel sehingga data lebih dinamis dalam mengintreprestasi data. Pemilihan model *Common Effect* dan *Fixed Effect* dapat dilakukan dengan pengujian *Likelihood Test Ratio* dengan ketentuan apabila nilai probabilitas yang dihasilkan signifikan dengan alpha maka dapat diambil keputusan menggunakan *Fixed Effect Model*.

3. Pendekatan Model Efek Acak (*Random Effect*). Model data dengan pendekatan ini yaitu model efek acak yang parameter – parameternya berbeda antar daerah. Dengan menggunakan model pendekatan ini, maka dapat menghemat pemakaian derajat kebebasan dan tidak mengurangi jumlahnya seperti yang dilakukan pada model efek tetap. Hal ini berimplikasi parameter yang merupakan hasil estimasi menjadi semakin efisien. Model efek tetap maupun efek acak dapat ditentukan dengan menggunakan uji *Hausman* dengan ketentuan apabila probabilitas yang dihasilkan signifikan dengan alpha maka dapat memilih salah satu yang terbaik antara model *Fixed Effect* dengan *Random Effect*.

Persamaan model Panel dengan menggunakan data *cross-section* dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \mu_i ; i = 1, 2, \dots, N$$

di mana N adalah banyaknya data cross-section. Sedangkan persamaan model dengan time-series adalah:

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 X_t + \mu_t ; t = 1, 2, \dots, T$$

di mana T ad

alah banyaknya data time-series. Mengingat data panel merupakan gabungan dari time-series dan cross-section, maka model dapat ditulis dengan:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + e$$

Dimana:

Y	= Tenaga kerja Indonesia (jiwa)
X ₁	= Pendidikan (jiwa)
X ₂	= Upah minimum provinsi (rupiah)
X ₃	= Produk domestik regional bruto per kapita (ribu rupiah)
X ₄	= Indeks pembangunan manusia (persen)
β_0	= Konstanta
β_1	= Koefisiensi regresi pendidikan
β_2	= Koefisiensi regresi upah minimum provinsi
β_3	= Koefisiensi regresi produk domestik regional bruto per kapita
β_4	= Koefisiensi regresi indeks pembangunan manusia
e	= Variabel pengganggu
i	= <i>cross section</i> (Indonesia)
t	= <i>time series</i> (tahun)

Regresi dengan data panel, secara umum adanya kesulitan dalam spesifikasi model. Residualnya akan mempunyai tiga kemungkinan yaitu *residual time series*, *cross section* maupun gabungan keduanya. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk mengestimasi model regresi dengan data panel. Penaksiran model data panel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan *fixed effect* dan pendekatan *random effect* (Gujarati, 2013: 214).

3.3.2 Pemilihan Metode Estimasi Regresi Data Panel

Pemilihan metode regresi data panel ini dilakukan dengan bantuan Program *Eviews 9*. Metode ini digunakan untuk menentukan metode/pendekatan yang baik dalam mengestimasi regresi data panel terdapat beberapa prosedur yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Uji Chow (*Chow Test*)

Uji Chow adalah pengujian yang digunakan untuk memilih metode yang sesuai antara *Pooled Least Square* atau *Fixed Effect Model* (Yamin, 2011:201). Pengujian ini mengikuti distribusi F- statistik. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : *Pooled Least Square* (PLS)

H_1 : *Fixed Effect Model* (FEM)

Apabila hasil probabilitas chi-square kurang dari 5%, maka ditolak, sehingga model menggunakan *fixed effect*.

2. Uji Hausman (*Hausman Test*)

Menurut Damodar N. Gujarati (2013: 252) Uji Hausman dilakukan untuk menentukan metode yang paling baik antara *Fixed Effect Model* atau *Random Effect Model*. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_0 : *Random Effect Model* (REM)

H_1 : *Fixed Effect Model* (FEM)

Apabila hasil probabilitas chi-square kurang dari 5%, maka sebaiknya model menggunakan *fixed effect*.

3.4 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Eviews 9*. Agar tercapai suatu estimasi, koefisien regresi diperoleh dengan menggunakan metode kuadrat terkecil (*Ordinal Least Square Estimator*) yang merupakan estimasi linier tak bias BLUE (*Best Linier Unbiased Estimators*). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan uji ekonometrika yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

3.4.1 Uji Normalitas

Salah satu asumsi yang sering digunakan dalam analisis runtut waktu adalah asumsi data mengikuti distribusi normal (Rosadi, 2011). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah faktor pengganggu telah berdistribusi normal atau tidak. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji t hanya akan valid jika residual yang didapatkan mempunyai distribusi normal. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi apakah residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satunya melalui uji yang

dikembangkan oleh Jarque-Bera (J-B). Untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak dengan cara membandingkan J-B dengan X^2 , apabila nilai $J-B < X^2$ tabel maka residualnya berdistribusi normal. Selanjutnya, dengan cara membandingkan probabilitas JB-nya yaitu apabila nilai probabilitas $JB > \alpha$ (5%) maka residualnya berdistribusi normal (Gujarati, 2013).

3.4.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua variabel independen dalam fungsi linear dan hasilnya sulit didapatkan pengaruh antara independen dan dependen variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas atau korelasi tinggi antarvariabel independen dapat dilihat dari korelasi memiliki nilai kurang dari 0,8 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas (Gujarati, 2013).

3.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama, jika kesalahan pengganggu tidak memiliki varian yang sama, maka terjadi heterokedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *uji Gletser* dengan cara meregresikan variabel bebas dengan residual kuadrat sebagai variabel terikat. Suatu regresi menyatakan terdapat gejala heterokedastisitas bila variabel bebasnya memiliki hubungan yang sempurna terdapat residual. Bila hasil analisis menunjukkan bahwa regresi variabel bebas terdapat residual tidak signifikan (uji t dan uji f) maka regresi tersebut terhindar dari heterokedastisitas (Supranto, 1995:257).

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika t Probabilitas $< level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$), maka terdapat Heteroskedastisitas;
2. Jika t probabilitas $> level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$), maka tidak terdapat Heteroskedastisitas.

3.4.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah gangguan pada suatu fungsi regresi yang sering muncul diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam model. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode- t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Yamin, 2011:73).

Tabel 3.2. Kriteria Pengujian Durbin Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Kriteria
Ada autokorelasi Positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$d_l < d < d_u$
Ada autokorelasi negatif	Tolak	$4-d_u < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4-d_u < d < 4d_l$
Tidak ada autokorelasi	Jangan tolak	$d_u < d < 4-d_u$

Sumber : Damodar Gujarati, *Basic Econometrics*

Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson dengan membandingkan nilai Durbin Watson hitung (d) dengan nilai Durbin Watson tabel, yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_l).

3.5 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, dilakukan beberapa uji antara lain uji koefisien regresi secara individual (uji-t), uji koefisien regresi secara keseluruhan (uji-F), uji koefisien determinasi (R^2).

1) Uji t (t-test)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin terhadap variabel minat tenaga kerja dengan rumus sebagai berikut (Supranto,1995:196)

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{\dots}$$

S bi

Keterangan:

t = t hitung (pengujian secara parsial)

bi = koefisien regresi linier berganda

$S bi$ = standar deviasi

Rumusan Hipotesis:

1. $H_0 : b_i = 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_1 : b_i \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian :

1. Jika probabilitas $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika probabilitas $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak

2) Uji Statistik F (F-Test)

Untuk menguji secara bersama-sama keseluruhan variabel bebas Pendidikan, Status Perkawinan dan Jenis Kelamin terhadap Minat Tenaga Kerja maka digunakan uji F dengan cara:

1. Menentukan hipotesis yang akan diuji (H_0 dan H_1).
2. Menentukan *level of sigificance* (α) tertentu.
3. Menentukan kriteria pengujian dengan membandingkan nilai F-tabel dan F-hitung.
4. Menarik kesimpulan

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, dimana nilai F hitung dapat diperoleh dengan formula sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan :

F = Pengujian secara bersama-sama

R^2 = Koefisien determinasi berganda

- k = Banyaknya variabel
 n = Banyaknya observasi (sampel)
 k-1 = Derajat bebas pembilang
 n-k = Derajat bebas penyebut

Rumusan Hipotesa:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, artinya secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

1. Jika probabilitas $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika probabilitas $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya bahwa seluruh variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3) Uji Determinasi Berganda (Uji R^2)

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dalam persamaan regresi digunakan analisis koefisien determinasi dengan formula sebagai berikut: (Supranto, 1995:258-260).

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS} + \frac{ESS}{TSS}$$

$$R^2 = \frac{b_1 \sum Y_1 X_1 + b_2 \sum Y_2 X_2 + b_3 \sum Y_3 X_3}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

- R^2 = koefisien regresi
 ESS = jumlah kuadrat regresi/ *Explained of squares* ($b_1 \sum Y_1 X_1 + b_2 \sum Y_2 X_2$)
 RSS = jumlah kuadrat kesalahan regresi/ *Total sum of squares* ($\sum Y^2$)
 TSS = jumlah kuadrat total (ESS+RSS)
 Batas nilai R^2 adalah : $0 < R^2 < 1$ (Supranto, 1995 : 219)

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai R^2 mendekati 1, maka pengaruh pendidikan, UPM, PDRB Per kapita, dan IPM terhadap tenaga kerja Indonesia bekerja ke luar negeri mendekati sempurna dan positif, artinya apabila ada kenaikan dalam variabel Pendidikan, UPM, PDRB Per kapita, dan IPM akan menyebabkan kenaikan variabel tenaga kerja Indonesia bekerja keluar negeri.
2. Jika nilai R^2 mendekati 0, maka pengaruh pendidikan primer, UPM, PDRB, dan IPM terhadap tenaga kerja Indonesia bekerja ke luar negeri adalah lemah atau tidak ada hubungan, artinya apabila ada kenaikan atau penurunan pada variabel Pendidikan primer, UPM, PDRB, dan IPM tidak akan mempengaruhi kenaikan atau penurunan pada variabel tenaga kerja Indonesia bekerja ke luar negeri.
3. Jika nilai R^2 adalah mendekati -1, maka pengaruh variabel pendidikan, UPM, PDRB Per kapita, dan IPM terhadap tenaga kerja Indonesia bekerja ke luar negeri adalah sempurna dan negatif, artinya apabila ada kenaikan pendidikan, UPM, PDRB Per kapita, dan IPM menyebabkan penurunan pada tenaga kerja Indonesia bekerja ke luar negeri.

3.6 Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya pemahaman yang tidak tepat dan meluasnya permasalahan, maka disusun batasan-batasan sebagai berikut:

1. Tenaga kerja Indonesia adalah jumlah orang bekerja ke luar Negeri yang terdiri dari 33 provinsi di Indonesia. Dalam penelitian ini data tenaga kerja Indonesia yang di gunakan adalah penempatan tenaga kerja luar negeri Indonesia berdasarkan provinsi periode 2012 – 2018 dengan satuan jiwa/orang.
2. Pendidikan adalah pendidikan tertinggi oleh seseorang setelah mengikuti pelajaran pada kelas tertinggi di tingkat pendidikan SD dan SMP. Data yang digunakan adalah penempatan tenaga kerja luar negeri Indonesia berdasarkan tingkat pendidikan pada tahun 2012 - 2018 dengan satuan jiwa/orang.

3. Upah Minimum Provinsi adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur dan yang menerima upah tersebut yaitu mereka yang bekerja formal atau bekerja di perusahaan yang mempunyai serikat buruh. Penelitian ini menggunakan data UMP tahun 2012 – 2018 dengan satuan rupiah.
4. Produk Domestik Regional Bruto Per kapita adalah suatu ukuran untuk mengukur lajunya pembangunan suatu negara, tingkat kesejahteraannya dari masyarakat, adanya penambahan pendapatan nasional dan pendapatan per kapita itu sendiri dari waktu ke waktu. Data yang digunakan yaitu PDRB tahun 2012 – 2018 dengan satuan ribu rupiah.
5. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mengukur capaian pembangunan manusia berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup. Penelitian ini menggunakan IPM tahun 2012 – 2018 dengan satuan persen.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diperoleh beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri pada tahun 2012-2018. Ketika terjadi peningkatan tingkat pendidikan, maka akan menambah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.
2. Upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri tahun 2012-2018. Artinya, ketika terjadi peningkatan upah minimum provinsi, maka akan mengurangi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.
3. Produk domestik regional bruto per kapita tidak signifikan mempengaruhi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri tahun 2012-2018.
4. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri tahun 2012-2018. Ketika terjadi peningkatan IPM akan menambah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

5.2 Saran

1. Diharapkan pemerintah memberikan pelatihan terhadap tenaga kerja Indonesia seperti keterampilan dalam hal permesinan dan lain-lain supaya kualitas sumber daya manusia pada tenaga kerja Indonesia lebih meningkat. Hal ini dimaksudkan supaya tenaga kerja Indonesia menguasai tanggung jawab sebagai pekerja dan dapat menambah peluang tenaga kerja Indonesia pada sektor formal. Karena tenaga kerja Indonesia di sektor formal nantinya akan berdampak positif bagi negara Indonesia dan negara tujuan.
2. Pemerintah perlu membuat peraturan tentang upah minimum yang dapat diterima oleh pengusaha maupun buruh, sehingga tercipta hubungan yang

baik antara buruh dan pengusaha, dalam rangka mewujudkan adanya perjanjian bersama yang setara dan seimbang.

3. Adanya peningkatan penawaran tenaga kerja akan menurunkan tingkat upah, sehingga perlu digalakkan program kewirausahaan untuk mengurangi jumlah penawaran tenaga kerja Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT PBP, Jakarta.
- Anand, Sudhir and Martin Ravallion. 1993. *Human Development in Poor Countries: On the Role of Private Incomes and Public Services*. The Journal of Economic Perspectives. Vol 7. No.1 (Winter, 1993).
- Arfida, B.R. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Arsyad. Lincolin. M.SC.,. 1999. *Ekonomi Pembangunan*, Edisi 4, Cetakan 1, Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Aswatini. (2006). *Migrasi tenaga kerja internasional diIndonesia: Pengalaman masa lalu, tantangan masa depan*. Dalam A. B. Lopian (Ed.), *Sejarah dan dialog peradaban: Persembahan 70 tahun Prof. Dr. Taufik Abdullah*. Jakarta: LIPI Press.
- Asriningsih dan Pratiwi, N. 1994. *Manajemen Tenaga Kerja dan Permasalahannya*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ananta & E. N. Arifin (Ed.), *International migration in Southeast Asia* . Singapore: ISEAS Publication.
- BPS, BAPPENAS, UNDP. 2004. *Indonesia Human Development Report 2004*. Jakarta: BPS.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). 2015. *Jumlah penduduk di Indonesia*.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). 2019. *Jumlah penduduk Indonesia menurut kelompok umur dan jenis kelamin (2019)*
- Badan Pusat Statistik (BPS) . 2018 . *penduduk berumur 15 tahun ke atas menurut jenis kegiatan tahun1998-2018*.
- Badan Pusat Statistik (BPS) . 2019. *Upah minimum provinsi*.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2019. *Produk Domestik Regional Bruto Per kapita*
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2014. *PDRB*
- Gujarati, Damodar N, Dawn C. Porter. 2013. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.

- Hugo. (2004). *International migration in Southeast Asia since World War II*. Dalam A.
- J. Supranto, 1995, *Ekonometrika*, Buku Dua, Jakarta : LPFE-UI.
- Lee, Everett. S. 1976. *Teori Migrasi*. Pusat Penelitian Kependudukan UGM. Yogyakarta.
- Lee, Everett. S. 1991. *Teori Migrasi*, terjemahan oleh Hans Daeng, Pusat Penelitian Kependudukan, Universitas Gadjah Mada.
- Mafruhah, Izza . Dkk . 2016. *The welfare of the Indonesian Migran Workers (TKI) in the Land of a Malay Nation : A Socio – Economic Analysis*. Journal of Social and Political Issue.
- Mankiw N,Gregory. 2013. *Pengantar Ekonomi Makro*,. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moore, Wilbert. E. 1974. *Social Change (Second edition)*. Prentice-Hall Foundations of Modern Sociology Series.
- Nazir, Mohammad. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Osaki, K. 2003. *Migrant Remittances in Thailand : Economic Necessity or Social Norm*.Journal of Population Research.
- R. Munir. 2000. “Migrasi”, *Dasar-dasar Demografi edisi 2000*. Lembaga Penerbit UI : Jakarta
- Redja, Mudyahardjo. 2002. *Pengantar Pendidikan Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-Dasar Pendidikan Pada Umumnya dan Pendidikan di Indonesia*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosadi, D. 2011. *Ekonomi dan Analisis Runtun Waktu Terapan dengan Eviews*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- S, Mulyadi. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan 5, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Salvatore, D. 1997. *Ekonomi Internasional*. Edisi kelima jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, FE UI: Jakarta.

- Simanjuntak, Payaman. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFEUI. Jakarta.
- Sofyan Yamin, Lien, A Rachmach, Heri Kurniawan. 2011. *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.
- Subbid pengolahan data, bidang pengolahan dan penyajian data (PUSLITFO BNP2TKI), *penempatan tenaga kerja Indonesia*, disnaker.
- Subbid pengolahan data, bidang pengolahan dan penyajian data (PUSLITFO BNP2TKI), 2019. *Penempatan tenaga kerja indonesia menurut tingkat pendidikan*.
- Subbid pengolahan data, bidang pengolahan dan penyajian data (PUSLITFO BNP2TKI), 2019. *Penempatan tenaga kerja indonesia berdasarkan provinsi*.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sadono Sukirno. 2002. *Pengantar Teori Ekonomi Mikro. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, Sadono. 2013. *Makroekonomi : Teori Pengantar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 1997. *Migrasi, Urbanisasi dan Pasar Kerja di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Todaro, Michael P. 2000. *Ekonomi Pembangunan di Dunia Ketiga*. Edisi 7. Erlangga, Jakarta.
- Todaro, Michael. Smith, Stephen C. 2003. *Economic Development, Eight Edition*. Pearson Education Limited, United Kingdom.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang – Undang SISDIKNAS No.20 tahun 2003.*

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian

Tahun	Provinsi	TKI (Orang)	Pendidikan (Orang)	UMP (Rupiah)	PDRB per kapita (Ribu Rupiah)	IPM (%)
2012	Jawa Barat	120.850	93.638	780.000	23.036	67,32
2013	Jawa Barat	129.885	101.980	850.000	24.118	68,25
2014	Jawa Barat	105.479	83.522	1.000.000	24.967	68,80
2015	Jawa Barat	63.102	50.852	1.000.000	25.842	69,50
2016	Jawa Barat	51.047	39.924	1.312.355	26.922	70,05
2017	Jawa Barat	50.756	40.060	1.420.624	27.975	70,69
2018	Jawa Barat	57.230	44.603	1.544.361	29.161	71,3
2012	Jawa Tengah	115.456	82.792	765.000	20.951	67,21
2013	Jawa Tengah	105.971	72.561	830.000	21.845	68,02
2014	Jawa Tengah	92.591	65.327	910.000	22.819	68,78
2015	Jawa Tengah	57.077	42.370	910.000	23.887	69,49
2016	Jawa Tengah	49.512	34.964	1.265.000	24.968	69,98
2017	Jawa Tengah	54.737	41.436	1.367.000	26.089	70,52
2018	Jawa Tengah	61.434	45.159	1.486.065	27.291	71,12
2012	Jawa Timur	100.368	70.757	745.000	29.508	66,74
2013	Jawa Timur	93.843	63.816	866.250	31.092	67,55
2014	Jawa Timur	78.306	52.744	1.000.000	32.703	68,14
2015	Jawa Timur	48.312	331.945	1.000.000	34.272	68,95
2016	Jawa Timur	43.135	26.677	1.273.490	35.962	69,74

Tahun	Provinsi	TKI (Orang)	Pendidikan (Orang)	UMP (Rupiah)	PDRB per kapita (Ribu Rupiah)	IPM (%)
2017	Jawa Timur	63.498	49.215	1.388.000	37.724	70,27
2018	Jawa Timur	70.381	52.134	1.508.895	39.588	70,77
2012	Nusa Tenggara Barat	46.245	42.013	1.000.000	14.277	62,98
2013	Nusa Tenggara Barat	63.438	58.957	1.100.000	14.810	63,76
2014	Nusa Tenggara Barat	61.139	52.916	1.210.000	15.370	64,31
2015	Nusa Tenggara Barat	51.743	43.871	1.330.000	18.477	65,19
2016	Nusa Tenggara Barat	40.415	32.713	1.482.950	19.320	65,81
2017	Nusa Tenggara Barat	34.975	27.855	1.631.245	19.098	66,58
2018	Nusa Tenggara Barat	32.557	24.853	1.825.000	18.015	67,3
2012	Lampung	16.259	12.008	975.000	21.795	64,87
2013	Lampung	17.975	12.422	1.150.000	22.771	65,73
2014	Lampung	18.500	12.721	1.399.037	23.647	66,42
2015	Lampung	16.109	11.006	1.581.000	24.582	66,95
2016	Lampung	16.049	10.515	1.763.000	25.571	67,65
2017	Lampung	15.327	10.526	1.908.447	26.619	68,25
2018	Lampung	18.843	12.516	2.074.673	27.742	69,39
2012	Sumatra Utara	13.728	3.353	1.200.000	28.037	67,74
2013	Sumatra Utara	13.299	2.639	1.375.000	29.339	68,36
2014	Sumatra Utara	14.782	4.599	1.505.850	30.477	68,87
2015	Sumatra Utara	12.054	4.407	1.625.000	31.637	69,51
2016	Sumatra Utara	14.137	5.277	1.811.875	32.885	70,00
2017	Sumatra Utara	17.109	4.906	1.961.355	34.184	70,57

Tahun	Provinsi	TKI (Orang)	Pendidikan (Orang)	UMP (Rupiah)	PDRB per kapita (Ribu Rupiah)	IPM (%)
2018	Sumatra Utara	17.903	6.021	2.132.189	35.571	71,18
2012	DKI Jakarta	15.021	2.847	1.529.150	123.962	77,53
2013	DKI Jakarta	14.248	2.210	2.200.000	130.060	78,08
2014	DKI Jakarta	7.561	1.248	2.441.000	136.312	78,39
2015	DKI Jakarta	1.212	326	2.700.000	142.914	78,99
2016	DKI Jakarta	811	223	3.100.000	149.848	79,60
2017	DKI Jakarta	894	418	3.355.750	157.684	80,06
2018	DKI Jakarta	846	386	3.648.036	165.863	80,47
2012	Bali	14.082	355	967.500	26.690	71,62
2013	Bali	14.617	269	1.181.000	28.130	72,09
2014	Bali	7.716	221	1.542.600	29.670	72,48
2015	Bali	4.869	245	1.621.172	31.094	73,27
2016	Bali	3.258	207	1.807.600	32.687	73,65
2017	Bali	4.872	297	1.956.727	34.137	74,30
2018	Bali	4.181	447	2.127.157	35.915	74,77
2012	Banten	10.853	7.223	1.042.000	27.716	68,92
2013	Banten	13.244	9.242	1.170.000	28.911	69,47
2014	Banten	9.720	6.877	1.325.000	29.847	69,89
2015	Banten	4.257	3.218	1.600.000	30.813	70,27
2016	Banten	2.684	1.839	1.784.000	31.781	70,96
2017	Banten	2.315	1.574	1.931.180	32.933	71,42
2018	Banten	2.380	1.599	2.099.385	34.192	71,92

Tahun	Provinsi	TKI (Orang)	Pendidikan (Orang)	UMP (Rupiah)	PDRB per kapita (Ribu Rupiah)	IPM (%)
2012	Sulawesi Selatan	13.875	10.853	1.200.000	24.507	67,26
2013	Sulawesi Selatan	10.091	6.798	1.440.000	26.083	67,92
2014	Sulawesi Selatan	7.497	5.644	1.800.000	27.749	68,49
2015	Sulawesi Selatan	2.348	2.008	2.000.000	29.436	69,15
2016	Sulawesi Selatan	904	702	2.250.000	31.305	69,76
2017	Sulawesi Selatan	1.124	840	2.435.625	33.245	70,34
2018	Sulawesi Selatan	1.097	898	2.647.767	35.254	70,9
2012	Nusa Tenggara Timur	8.328	7.604	925.000	10.031	60,81
2013	Nusa Tenggara Timur	5.308	4.615	1.010.000	10.397	61,68
2014	Nusa Tenggara Timur	5.515	4.745	1.150.000	10.742	62,26
2015	Nusa Tenggara Timur	3.037	2.748	1.250.000	11.088	62,67
2016	Nusa Tenggara Timur	2.357	1.855	1.425.000	11.474	63,13
2017	Nusa Tenggara Timur	1.955	1.534	1.525.000	11.875	63,73
2018	Nusa Tenggara Timur	2.077	1.622	1.660.000	12.276	64,49
2012	Kalimantan Barat	2.607	1.804	900.000	21.062	63,41
2013	Kalimantan Barat	10.091	7.744	1.060.000	21.971	64,30
2014	Kalimantan Barat	5.190	3.935	1.380.000	22.712	64,89
2015	Kalimantan Barat	2.221	1.690	1.560.000	23.457	65,59
2016	Kalimantan Barat	1.834	1.405	1.739.400	24.311	65,88
2017	Kalimantan Barat	1.325	1.012	1.882.900	25.202	66,26
2018	Kalimantan Barat	1.814	1.472	2.046.900	26.108	66,98
2012	DI Yogyakarta	4.620	1.522	892.660	20.184	76,15

Tahun	Provinsi	TKI (Orang)	Pendidikan (Orang)	UMP (Rupiah)	PDRB per kapita (Ribu Rupiah)	IPM (%)
2013	DI Yogyakarta	4.967	1.669	947.114	21.038	76,44
2014	DI Yogyakarta	3.808	1.271	988.500	21.868	76,81
2015	DI Yogyakarta	1.856	745	988.500	22.688	77,59
2016	DI Yogyakarta	1.428	569	1.237.700	23.566	78,38
2017	DI Yogyakarta	1.525	786	1.337.645	24.534	78,89
2018	DI Yogyakarta	1.434	706	1.454.154	25.777	79,53
2012	Sumatra Selatan	1.874	850	1.195.220	28.578	65,79
2013	Sumatra Selatan	2.662	1.489	1.630.000	29.657	66,16
2014	Sumatra Selatan	1.958	1.133	1.825.000	30.636	66,75
2015	Sumatra Selatan	1.403	804	1.974.346	31.549	67,46
2016	Sumatra Selatan	1.580	881	2.060.000	32.699	68,24
2017	Sumatra Selatan	2.103	1.139	2.388.000	34.056	68,86
2018	Sumatra Selatan	1.886	1.041	2.595.995	35.670	69,39
2012	Sulawesi Utara	1.742	541	1.250.000	25.146	69,04
2013	Sulawesi Utara	1.543	471	1.550.000	26.446	69,49
2014	Sulawesi Utara	1.076	360	1.900.000	27.806	69,96
2015	Sulawesi Utara	428	204	2.150.000	29.196	70,39
2016	Sulawesi Utara	185	78	2.400.000	30.683	71,05
2017	Sulawesi Utara	458	269	2.598.000	32.302	71,66
2018	Sulawesi Utara	511	287	2.824.286	33.915	72,2
2012	Kepulauan Riau	1.427	328	1.015.000	70.930	72,36
2013	Kepulauan Riau	1.540	447	1.365.087	73.743	73,02

Tahun	Provinsi	TKI (Orang)	Pendidikan (Orang)	UMP (Rupiah)	PDRB per kapita (Ribu Rupiah)	IPM (%)
2014	Kepulauan Riau	1.223	422	1.665.000	76.314	73,40
2015	Kepulauan Riau	804	194	1.954.000	78.625	73,75
2016	Kepulauan Riau	1.068	448	2.178.710	80.331	73,99
2017	Kepulauan Riau	1.882	730	2.358.454	79.799	74,45
2018	Kepulauan Riau	1.224	541	2.563.875	81.295	74,84
2012	Sumatra Barat	1.176	281	1.150.000	28.037	68,36
2013	Sumatra Barat	1.639	580	1.350.000	29.339	68,91
2014	Sumatra Barat	1.227	465	1.490.000	30.477	69,36
2015	Sumatra Barat	789	347	1.615.000	31.637	69,98
2016	Sumatra Barat	812	336	1.800.725	32.885	70,73
2017	Sumatra Barat	945	400	1.949.285	34.184	71,24
2018	Sumatra Barat	1.081	418	2.119.067	30.471	71,73
2012	Sulawesi Tengah	820	484	885.000	22.724	65,00
2013	Sulawesi Tengah	1.066	712	995.000	24.491	65,79
2014	Sulawesi Tengah	896	561	1.250.000	25.316	66,43
2015	Sulawesi Tengah	586	403	1.500.000	28.779	66,76
2016	Sulawesi Tengah	327	164	1.670.000	31.164	67,47
2017	Sulawesi Tengah	631	338	1.807.775	32.886	68,11
2018	Sulawesi Tengah	802	555	1.965.232	34.419	68,88
2012	Aceh	762	233	1.400.000	23.099	67,81
2013	Aceh	910	281	1.550.000	23.229	68,30
2014	Aceh	951	279	1.750.000	23.129	68,81

Tahun	Provinsi	TKI (Orang)	Pendidikan (Orang)	UMP (Rupiah)	PDRB per kapita (Ribu Rupiah)	IPM (%)
2015	Aceh	786	229	1.900.000	22.524	69,45
2016	Aceh	766	252	2.118.500	22.837	70,00
2017	Aceh	680	169	2.500.000	23.367	70,60
2018	Aceh	925	220	2.700.000	24.014	71,19
2012	Jambi	747	398	1.142.500	32.418	66,94
2013	Jambi	934	446	1.300.000	34.012	67,76
2014	Jambi	835	414	1.502.300	35.878	68,24
2015	Jambi	528	312	1.710.000	36.754	68,89
2016	Jambi	374	212	1.906.650	37.729	69,62
2017	Jambi	261	125	2.063.949	38.849	69,99
2018	Jambi	339	167	2.243.719	40.052	70,65
2012	Kalimantan Selatan	797	393	1.225.000	25.548	66,68
2013	Kalimantan Selatan	888	501	1.337.500	26.424	67,17
2014	Kalimantan Selatan	711	484	1.620.000	27.220	67,63
2015	Kalimantan Selatan	422	338	1.870.000	27.787	68,38
2016	Kalimantan Selatan	223	171	2.085.050	28.539	69,05
2017	Kalimantan Selatan	129	107	2.258.000	29.580	69,65
2018	Kalimantan Selatan	171	121	2.454.671	30.628	70,15
2012	Kalimantan Timur	959	288	1.177.000	124.502	72,62
2013	Kalimantan Timur	716	120	1.752.073	133.869	73,21
2014	Kalimantan Timur	449	138	1.886.315	133.086	73,82
2015	Kalimantan Timur	179	72	2.026.126	128.603	74,17

Tahun	Provinsi	TKI (Orang)	Pendidikan (Orang)	UMP (Rupiah)	PDRB per kapita (Ribu Rupiah)	IPM (%)
2016	Kalimntan Timur	428	353	2.161.253	125.409	74,59
2017	Kalimntan Timur	2.758	2.626	2.339.556	126.655	75,12
2018	Kalimntan Timur	1.728	1.668	2.543.332	127.625	75,83
2012	Riau	459	139	1.238.000	72.396	69,15
2013	Riau	717	291	1.400.000	72.297	69,91
2014	Riau	868	419	1.700.000	72.391	70,33
2015	Riau	556	276	1.878.000	70.769	70,84
2016	Riau	617	271	2.095.000	70.604	71,20
2017	Riau	637	205	2.266.723	70.806	71,79
2018	Riau	1.017	327	2.464.154	70.740	72,44
2012	Sulawesi Tenggara	641	538	1.032.300	25.489	67,07
2013	Sulawesi Tenggara	689	554	1.125.207	26.815	67,55
2014	Sulawesi Tenggara	423	307	1.400.000	27.896	68,07
2015	Sulawesi Tenggara	135	127	1.652.000	29.202	68,75
2016	Sulawesi Tenggara	93	74	1.850.000	30.477	69,31
2017	Sulawesi Tenggara	158	194	2.002.625	31.908	69,86
2018	Sulawesi Tenggara	360	190	2.177.052	33.286	70,61
2012	Sulawesi Barat	625	539	1.127.000	17.169	61,01
2013	Sulawesi Barat	542	454	1.165.000	18.008	61,53
2014	Sulawesi Barat	450	385	1.400.000	19.232	62,24
2015	Sulawesi Barat	132	112	1.655.500	20.250	62,96
2016	Sulawesi Barat	114	98	1.864.000	21.067	63,60

Tahun	Provinsi	TKI (Orang)	Pendidikan (Orang)	UMP (Rupiah)	PDRB per kapita (Ribu Rupiah)	IPM (%)
2017	Sulawesi Barat	236	199	2.017.780	22.060	64,30
2018	Sulawesi Barat	282	257	2.193.530	22.999	65,1
2012	Maluku	353	121	975.000	13.129	65,43
2013	Maluku	325	78	1.275.000	13.572	66,09
2014	Maluku	312	74	1.415.000	14.219	66,74
2015	Maluku	78	19	1.650.000	14.740	67,05
2016	Maluku	14	3	1.775.000	15.322	67,60
2017	Maluku	104	41	1.925.000	15.941	68,19
2018	Maluku	42	16	2.222.220	16.612	68,87
2012	Bengkulu	317	160	930.000	18.144	66,61
2013	Bengkulu	334	172	1.200.000	18.919	67,50
2014	Bengkulu	319	175	1.350.000	19.627	68,06
2015	Bengkulu	294	162	1.500.000	20.302	68,59
2016	Bengkulu	220	104	1.605.000	21.042	69,33
2017	Bengkulu	294	169	1.737.413	21.755	69,95
2018	Bengkulu	406	185	1.888.741	21.752	70,64
2012	Bangka Belitung	144	66	1.110.000	31.172	67,21
2013	Bangka Belitung	110	25	1.265.000	32.081	67,92
2014	Bangka Belitung	49	15	1.640.000	32.859	68,27
2015	Bangka Belitung	22	9	2.100.000	33.480	69,05
2016	Bangka Belitung	25	9	2.341.500	341.345	69,55
2017	Bangka Belitung	17	10	2.534.674	34.949	69,99

Tahun	Provinsi	TKI (Orang)	Pendidikan (Orang)	UMP (Rupiah)	PDRB per kapita (Ribu Rupiah)	IPM (%)
2018	Bangka Belitung	23	10	2.755.444	35.765	70,67
2012	Maluku Utara	44	11	960.498	15.691	63,93
2013	Maluku Utara	56	17	1.200.622	16.332	64,78
2014	Maluku Utara	121	69	1.440.746	16.869	65,18
2015	Maluku Utara	85	56	1.577.617	17.533	65,91
2016	Maluku Utara	8	1	1.682.266	18.177	66,63
2017	Maluku Utara	8	0	1.975.152	19.192	67,20
2018	Maluku Utara	15	4	2.320.803	20.322	67,76
2012	Papua	47	10	1.585.000	36.280	55,55
2013	Papua	110	38	1.710.000	38.621	56,25
2014	Papua	48	11	2.040.000	39.271	56,75
2015	Papua	8	3	2.193.000	41.376	57,25
2016	Papua	4	0	2.435.000	44.340	58,05
2017	Papua	13	2	2.663.647	45.578	59,09
2018	Papua	11	1	3.000.000	48.075	70,42
2012	Kalimantan Tengah	67	35	1.327.459	27.749	66,66
2013	Kalimantan Tengah	60	26	1.553.127	29.106	67,41
2014	Kalimantan Tengah	69	36	1.723.970	30.216	67,77
2015	Kalimantan Tengah	24	15	1.896.367	31.619	68,53
2016	Kalimantan Tengah	15	5	2.057.558	32.903	69,13
2017	Kalimantan Tengah	39	30	2.227.307	34.378	69,79
2018	Kalimantan Tengah	48	37	2.421.305	35.560	70,42

Tahun	Provinsi	TKI (Orang)	Pendidikan (Orang)	UMP (Rupiah)	PDRB per kapita (Ribu Rupiah)	IPM (%)
2012	Papua Barat	75	12	1.450.000	55.048	60,30
2013	Papua Barat	54	11	1.720.000	57.581	60,91
2014	Papua Barat	47	15	1.870.000	59.142	61,28
2015	Papua Barat	6	3	2.015.000	60.064	61,73
2016	Papua Barat	3	1	2.237.000	61.242	62,21
2017	Papua Barat	8	5	2.421.500	62.169	62,99
2018	Papua Barat	4	1	2.667.000	64.487	63,74
2012	Gorontalo	46	27	837.500	16.650	64,16
2013	Gorontalo	29	18	1.175.000	17.639	64,70
2014	Gorontalo	37	15	1.325.000	18.622	65,17
2015	Gorontalo	4	3	1.600.000	19.474	65,86
2016	Gorontalo	4	4	1.875.000	20.427	66,29
2017	Gorontalo	43	40	2.030.000	21.480	67,01
2018	Gorontalo	27	27	2.206.813	22.541	67,71

Lampiran 2. Hasil Uji Common Effect Model

Dependent Variable: LOGY

Method: Panel Least Squares

Date: 07/24/19 Time: 15:44

Sample: 2012 2018

Periods included: 7

Cross-sections included: 33

Total panel (balanced) observations: 231

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.384629	1.917487	2.286655	0.0231
LOGX ₁	0.856951	0.016685	51.35994	0.0000
LOGX ₂	-0.497789	0.146668	-3.393992	0.0008
LOGX ₃	0.054188	0.060493	0.895780	0.3713
X ₄	0.055544	0.010224	5.432671	0.0000
R-squared	0.949486	Mean dependent var		6.927008
Adjusted R-squared	0.948592	S.D. dependent var		2.505447
S.E. of regression	0.568070	Akaike info criterion		1.728262
Sum squared resid	72.93094	Schwarz criterion		1.802774
Log likelihood	-194.6143	Hannan-Quinn criter.		1.758315
F-statistic	1061.998	Durbin-Watson stat		0.367904
Prob(F-statistic)	0.000000			

Lampiran 3. Hasil Uji Fixed Effect Model

Dependent Variable: LOGY

Method: Panel Least Squares

Date: 07/24/19 Time: 15:45

Sample: 2012 2018

Periods included: 7

Cross-sections included: 33

Total panel (balanced) observations: 231

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	11.00774	1.265073	8.701273	0.0000
LOGX ₁	0.777591	0.028125	27.64811	0.0000
LOGX ₂	-0.932849	0.134603	-6.930375	0.0000
LOGX ₃	-0.042202	0.040128	-1.051679	0.2943
X ₄	0.071229	0.022578	3.154804	0.0019

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.990110	Mean dependent var	6.927008
Adjusted R-squared	0.988275	S.D. dependent var	2.505447
S.E. of regression	0.271298	Akaike info criterion	0.374592
Sum squared resid	14.27895	Schwarz criterion	0.925975
Log likelihood	-6.265377	Hannan-Quinn criter.	0.596984
F-statistic	539.4918	Durbin-Watson stat	1.577069
Prob(F-statistic)	0.000000		

Lampiran 4. Hasil Uji Random Effect Model

Dependent Variable: LOGY

Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)

Date: 07/24/19 Time: 15:46

Sample: 2012 2018

Periods included: 7

Cross-sections included: 33

Total panel (balanced) observations: 231

Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	10.21141	1.208893	8.446910	0.0000
LOGX ₁	0.799651	0.022538	35.48063	0.0000
LOGX ₂	-0.891096	0.112580	-7.915247	0.0000
LOGX ₃	-0.034689	0.039228	-0.884290	0.3775
X ₄	0.071029	0.015986	4.443279	0.0000

Effects Specification

	S.D.	Rho
Cross-section random	0.512205	0.7809
Idiosyncratic random	0.271298	0.2191

Weighted Statistics

R-squared	0.894571	Mean dependent var	1.359776
Adjusted R-squared	0.892705	S.D. dependent var	0.832125
S.E. of regression	0.272570	Sum squared resid	16.79052
F-statistic	479.4066	Durbin-Watson stat	1.370024
Prob(F-statistic)	0.000000		

Unweighted Statistics

R-squared	0.945855	Mean dependent var	6.927008
Sum squared resid	78.17333	Durbin-Watson stat	0.294262

Lampiran 5. Hasil Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests

Equation: Untitled

Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	24.902234	(32,194)	0.0000
Cross-section Chi-square	376.697861	32	0.0000

Cross-section fixed effects test equation:

Dependent Variable: LOGY

Method: Panel Least Squares

Date: 07/24/19 Time: 15:48

Sample: 2012 2018

Periods included: 7

Cross-sections included: 33

Total panel (balanced) observations: 231

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.384629	1.917487	2.286655	0.0231
LOGX ₁	0.856951	0.016685	51.35994	0.0000
LOGX ₂	-0.497789	0.146668	-3.393992	0.0008
LOGX ₃	0.054188	0.060493	0.895780	0.3713
X ₄	0.055544	0.010224	5.432671	0.0000
R-squared	0.949486	Mean dependent var		6.927008
Adjusted R-squared	0.948592	S.D. dependent var		2.505447
S.E. of regression	0.568070	Akaike info criterion		1.728262
Sum squared resid	72.93094	Schwarz criterion		1.802774
Log likelihood	-194.6143	Hannan-Quinn criter.		1.758315
F-statistic	1061.998	Durbin-Watson stat		0.367904
Prob(F-statistic)	0.000000			

Lampiran 6. Hasil Uji Hausman

Correlated Random Effects - Hausman Test

Equation: Untitled

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	6.123254	4	0.1901

Cross-section random effects test comparisons:

Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
LOGX ₁	0.777591	0.799651	0.000283	0.1898
LOGX ₂	-0.932849	-0.891096	0.005444	0.5715
LOGX ₃	-0.042202	-0.034689	0.000071	0.3741
X ₄	0.071229	0.071029	0.000254	0.9900

Cross-section random effects test equation:

Dependent Variable: LOGY

Method: Panel Least Squares

Date: 07/24/19 Time: 15:48

Sample: 2012 2018

Periods included: 7

Cross-sections included: 33

Total panel (balanced) observations: 231

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	11.00774	1.265073	8.701273	0.0000
LOGX ₁	0.777591	0.028125	27.64811	0.0000
LOGX ₂	-0.932849	0.134603	-6.930375	0.0000
LOGX ₃	-0.042202	0.040128	-1.051679	0.2943
X ₄	0.071229	0.022578	3.154804	0.0019

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.990110	Mean dependent var	6.927008
Adjusted R-squared	0.988275	S.D. dependent var	2.505447
S.E. of regression	0.271298	Akaike info criterion	0.374592
Sum squared resid	14.27895	Schwarz criterion	0.925975
Log likelihood	-6.265377	Hannan-Quinn criter.	0.596984
F-statistic	539.4918	Durbin-Watson stat	1.577069
Prob(F-statistic)	0.000000		

Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinearitas

	LOGX1	LOGX2	LOGX3	X4
LOGX ₁	1	-0.45465219833	-0.19601974813	0.18447509962
LOGX ₂	-0.45465219833	1	0.43668190056	0.25418911596
LOGX ₃	-0.19601974813	0.43668190056	1	0.38388776832
X ₄	0.18447509962	0.25418911596	0.38388776832	1

Lampiran 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dependent Variable: RESABS

Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)

Date: 07/24/19 Time: 15:58

Sample: 2012 2018

Periods included: 7

Cross-sections included: 33

Total panel (balanced) observations: 231

Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.086952	1.029172	0.084488	0.9327
LOGX ₁	-0.004454	0.017881	-0.249081	0.8035
LOGX ₂	-0.033462	0.092189	-0.362968	0.7170
LOGX ₃	-0.018014	0.033630	-0.535642	0.5927
X ₄	0.014264	0.012266	1.162965	0.2461

Effects Specification		S.D.	Rho
Cross-section random		0.346457	0.6839
Idiosyncratic random		0.235522	0.3161

Weighted Statistics			
R-squared	0.007826	Mean dependent var	0.093170
Adjusted R-squared	-0.009735	S.D. dependent var	0.236436
S.E. of regression	0.237584	Sum squared resid	12.75679
F-statistic	0.445653	Durbin-Watson stat	1.417493
Prob(F-statistic)	0.775509		

Unweighted Statistics			
R-squared	0.020393	Mean dependent var	0.374393
Sum squared resid	39.72477	Durbin-Watson stat	0.455199

Lampiran 9. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Provinsi

Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Indonesia
Berdasarkan Provinsi Periode Tahun 2012 Sampai 2018 (Jiwa)

No	Provinsi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jawa Barat	120850	129885	105479	63102	51047	50756	57230
2	Jawa Tengah	115456	105971	92591	57077	49512	54737	61434
3	Jawa Timur	100368	93843	78306	48312	43135	63498	70381
4	Nusa Tenggara Barat	46245	63438	61139	51743	40415	34975	32557
5	Lampung	16259	17975	18500	16109	16049	15327	18843
6	Sumatera Utara	13728	13299	14782	12054	14137	17109	17903
7	Dki Jakarta	15021	14248	7561	1212	811	894	846
8	Bali	14082	14617	7716	4869	3258	4872	4181
9	Banten	10853	13244	9720	4257	2684	2315	2380
10	Sulawesi Selatan	13875	10091	7497	2348	904	1124	1097
11	Nusa Tenggara Timur	8328	5308	5515	3037	2357	1955	2077
12	Kalimantan Barat	2607	10091	5190	2221	1834	1325	1814
13	Di Yogyakarta	4620	4967	3808	1856	1428	1525	1434
14	Sumatera Selatan	1874	2662	1958	1403	1580	2103	1886
15	Sulawesi Utara	1742	1543	1076	428	185	458	511
16	Kepulauan Riau	1427	1540	1223	804	1068	1882	1224
17	Sumatera Baat	1176	1639	1227	789	812	945	1081
18	Suawesi Tengah	820	1066	896	586	327	631	802
19	Aceh	762	910	951	786	766	680	925
20	Jambi	747	934	835	528	374	261	339
21	Kalimantan Selatan	797	888	711	422	223	129	171
22	Kalimantan Timur	959	716	449	179	428	2758	1728

No	Provinsi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
23	Riau	459	717	868	556	617	637	1017
24	Sulawesi Tenggara	641	689	423	135	93	158	360
25	Sulawesi Barat	625	542	450	132	114	236	282
26	Maluku	353	325	312	78	14	104	42
27	Bengkulu	317	334	319	294	220	294	406
28	Bangka Belitung	144	110	49	22	25	17	23
29	Maluku Uatara	44	56	121	85	8	8	15
30	Papua	47	110	48	8	4	13	11
31	Kalimantah Tengah	67	60	69	24	15	39	48
32	Papua Barat	75	54	47	6	3	8	4
33	Gorontalo	46	29	37	4	4	43	27
Jumlah		495414	511901	429873	275466	234451	261816	283079

Lampiran 10. tingkat pendidikan (SD dan SMP) pada tahun 2012 - 2018 (jiwa

Tingkat Pendidikan (SD Dan SMP) Pada Tahun 2012 - 2018 (Jiwa)

No	Provinsi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jawa Barat	93638	101980	83522	50852	39924	40060	44603
2	Jawa Tengah	82792	72561	65327	42370	34964	41436	45159
3	Jawa Timur	70757	63816	52744	331945	26677	49215	52134
4	Nusa Tenggara Barat	42013	58957	52916	43871	32713	27855	24853
5	Lampung	12008	12422	12721	11006	10515	10526	12516
6	Sumatera Utara	3353	2639	4599	4407	5277	4906	6021
7	Dki Jakarta	2847	2210	1248	326	223	418	386
8	Bali	355	269	221	245	207	297	447
9	Banten	7223	9242	6877	3218	1839	1574	1599
10	Sulawesi Selatan	10853	6798	5644	2008	702	840	898
11	Nusa Tenggara Timur	7604	4615	4745	2748	1855	1534	1622
12	Kalimantan Barat	1804	7744	3935	1690	1405	1012	1472
13	Di Yogyakarta	1522	1669	1271	745	569	786	706
14	Sumatera Selatan	850	1489	1133	804	881	1139	1041
15	Sulawesi Utara	541	471	360	204	78	269	287
16	Kepulauan Riau	328	447	422	194	448	730	541
17	Sumatera Baat	281	580	465	347	336	400	418
18	Suawesi Tengah	484	712	561	403	164	338	555
19	Aceh	233	281	279	229	252	169	220
20	Jambi	398	446	414	312	212	125	167
21	Kalimantan Selatan	393	501	484	338	171	107	121
22	Kalimantan Timur	288	120	138	72	353	2626	1668
23	Riau	139	291	419	276	271	205	327

No	Provinsi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
24	Sulawesi Tenggara	538	554	307	127	74	194	190
25	Sulawesi Barat	539	454	385	112	98	199	257
26	Maluku	121	78	74	19	3	41	16
27	Bengkulu	160	172	175	162	104	169	185
28	Bangka Belitung	66	25	15	9	9	10	10
29	Maluku Uatara	11	17	69	56	1	0	4
30	Papua	10	38	11	3	0	2	1
31	Kalimantah Tengah	35	26	36	15	5	30	37
32	Papua Barat	12	11	15	3	1	5	1
33	Gorontalo	27	18	15	3	4	40	27

Lampiran 11. upah minimum regional/provinsi dan rata-rata nasional per tahun (dalam rupiah) tahun 2012 – 2018

Upah Minimum Regional/Provinsi Dan Rata-Rata Nasional Per Tahun (Dalam Rupiah)

No	Provinsi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jawa Barat	780000	850000	1000000	1000000	1312355	1420624	1544361
2	Jawa Tengah	765000	830000	910000	910000	1265000	1367000	1486065
3	Jawa Timur	745000	866250	1000000	1000000	1273490	1388000	1508895
4	Nusa Tenggara Barat	1000000	1100000	1210000	1330000	1482950	1631245	1825000
5	Lampung	975000	1150000	1399037	1581000	1763000	1908447	2074673
6	Sumatera Utara	1200000	1375000	1505850	1625000	1811875	1961355	2132189
7	Dki Jakarta	1529150	2200000	2441000	2700000	3100000	3355750	3648036
8	Bali	967500	1181000	1542600	1621172	1807600	1956727	2127157
9	Banten	1042000	1170000	1325000	1600000	1784000	1931180	2099385
10	Sulawesi Selatan	1200000	1440000	1800000	2000000	2250000	2435625	2647767
11	Nusa Tenggara Timur	925000	1010000	1150000	1250000	1425000	1525000	1660000
12	Kalimantan Barat	900000	1060000	1380000	1560000	1739400	1882900	2046900
13	Di Yogyakarta	892660	947114	988500	988500	1237700	1337645	1454154
14	Sumatera Selatan	1195220	1630000	1825000	1974346	2060000	2388000	2595995
15	Sulawesi Utara	1250000	1550000	1900000	2150000	2400000	2598000	2824286
16	Kepulauan Riau	1015000	1365087	1665000	1954000	2178710	2358454	2563875
17	Sumatera Baat	1150000	1350000	1490000	1615000	1800725	1949285	2119067
18	Suawesi Tengah	885000	995000	1250000	1500000	1670000	1807775	1965232
19	Aceh	1400000	1550000	1750000	1900000	2118500	2500000	2700000
20	Jambi	1142500	1300000	1502300	1710000	1906650	2063949	2243719
21	Kalimantan Selatan	1225000	1337500	1620000	1870000	2085050	2258000	2454671
No	Provinsi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018

22	Kalimantan Timur	1177000	1752073	1886315	2026126	2161253	2339556	2543332
23	Riau	1238000	1400000	1700000	1878000	2095000	2266723	2464154
24	Sulawesi Tenggara	1032300	1125207	1400000	1652000	1850000	2002625	2177052
25	Sulawesi Barat	1127000	1165000	1400000	1655500	1864000	2017780	2193530
26	Maluku	975000	1275000	1415000	1650000	1775000	1925000	2222220
27	Bengkulu	930000	1200000	1350000	1500000	1605000	1737413	1888741
28	Bangka Belitung	1110000	1265000	1640000	2100000	2341500	2534674	2755444
29	Maluku Utara	960498	1200622	1440746	1577617	1682266	1975152	2320803
30	Papua	1585000	1710000	2040000	2193000	2435000	2663647	3000000
31	Kalimantan Tengah	1327459	1553127	1723970	1896367	2057558	2227307	2421305
32	Papua Barat	1450000	1720000	1870000	2015000	2237000	2421500	2667000
33	Gorontalo	837500	1175000	1325000	1600000	1875000	2030000	2206813

Lampiran 12. Produk Domestik Regional Bruto Per Kapita (Ribuan Rupiah)
 Harga Konstan 2010 Periode 2012 – 2018

Produk Domestik Regional Bruto Per Kapita (Ribuan Rupiah) Harga Konstan 2010							
Provinsi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aceh	23099.13	23228.59	23129.04	22524.31	22837.27	23367.18	24014
Sumatera Utara	28036.88	29339.21	30477.07	31637.41	32885.09	34183.58	35571
Sumatera Barat	23744.01	24857.64	25982.83	27080.76	28164.93	29308.34	30471
Riau	72396.34	72297.05	72390.88	70769.78	70604.43	70805.98	70740
Jambi	32417.72	34012.10	35878.09	36753.52	37728.80	38849.52	40052
Sumatera Selatan	28577.89	29656.76	30636.27	31549.30	32699.05	34056.48	35670
Bengkulu	18143.51	18919.30	19626.72	20302.48	21041.59	21755.00	21752
Lampung	21794.83	22770.68	23647.27	24581.78	25571.04	26618.65	27742
Bangka Belitung	31172.42	32081.30	32859.64	33480.38	34134.61	34949.31	35765
Kep. Riau	70930.00	73743.33	76313.81	78625.43	80330.54	79799.73	81295
Dki Jakarta	123962.38	130060.31	136312.34	142913.61	149847.63	157684.47	165863
Jawa Barat	23036.00	24118.31	24966.86	25845.50	26921.57	27956.16	29161
Jawa Tengah	20950.62	21844.87	22819.16	23887.06	24965.78	26097.67	27291
Di Yogyakarta	20183.88	21037.70	21867.90	22688.36	23566.32	24533.91	25777
Jawa Timur	29508.40	31092.04	32703.39	34271.81	35970.71	37720.42	39588
Banten	27716.47	28910.66	29846.64	30813.03	31780.68	32933.36	34192
Bali	26689.58	28129.67	29668.90	31093.61	32686.68	34137.11	35915

Provinsi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
NTB	14276.69	14809.84	15369.94	18475.14	19308.54	19098.68	18015
NTT	10030.98	10396.76	10742.32	11087.91	11474.04	11875.26	12276
Kalimantan Barat	21062.22	21971.93	22712.65	23456.52	24310.94	25201.57	26108
Kalimantan Tengah	27749.01	29106.40	30216.73	31619.18	32903.20	34378.38	35560
Kalimantan Selatan	25547.77	26423.90	27220.27	27786.68	28538.56	29580.08	30628
Kalimantan Timur	124501.88	133868.68	133086.11	128603.13	125409.43	126654.72	127625
Kalimantan Utara	-	74106.93	77152.60	76823.46	76785.54	78914.52	-
Sulawesi Utara	25145.96	26445.86	27805.52	29196.47	30682.60	32301.68	33915
Sulawesi Tengah	22724.47	24490.98	25316.27	28778.64	31164.25	32886.36	34419
Sulawesi Selatan	24507.17	26083.42	27749.47	29435.92	31305.06	33244.98	35254
Sulawesi Tenggara	25489.79	26815.36	27896.05	29202.70	30477.19	31908.56	33286
Gorontalo	16650.27	17639.12	18622.44	19474.13	20427.82	21480.01	22541
Sulawesi Barat	17169.06	18008.81	19232.05	20250.51	21067.91	22060.72	22999
Maluku	13129.11	13572.07	14219.62	14740.38	15321.09	15941.06	16612
Maluku Utara	15691.01	16332.22	16869.52	17533.78	18177.30	19192.97	20322
Papua Barat	55047.84	57581.36	59142.59	60064.13	61242.01	62168.72	64487
Papua	36280.03	38621.36	39271.88	41376.97	44340.94	45578.69	48075

Lampiran 13. IPM provinsi tahun 2012 - 2018

IPM (persen) provinsi tahun 2012 – 2018

No	Provinsi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jawa Barat	67,32	68,25	68,80	69,50	70,05	70,69	71,3
2	Jawa Tengah	67,21	68,02	68,78	69,49	69,98	70,52	71,12
3	Jawa Timur	66,74	67,55	68,14	68,95	69,74	70,27	70,77
4	Nusa Tenggara Barat	62,98	63,76	64,31	65,19	65,81	66,58	67,3
5	Lampung	64,87	65,73	66,42	66,95	67,65	68,25	69,39
6	Sumatera Utara	67,74	68,36	68,87	69,51	70,00	70,57	71,18
7	Dki Jakarta	77,53	78,08	78,39	78,99	79,60	80,06	80,47
8	Bali	71,62	72,09	72,48	73,27	73,65	74,30	74,77
9	Banten	68,92	69,47	69,89	70,27	70,96	71,42	71,92
10	Sulawesi Selatan	67,26	67,92	68,49	69,15	69,76	70,34	70,9
11	Nusa Tenggara Timur	60,81	61,68	62,26	62,67	63,13	63,73	64,49
12	Kalimantan Barat	63,41	64,30	64,89	65,59	65,88	66,26	66,98
13	Di Yogyakarta	76,15	76,44	76,81	77,59	78,38	78,89	79,53
14	Sumatera Selatan	65,79	66,16	66,75	67,46	68,24	68,86	69,39
15	Sulawesi Utara	69,04	69,49	69,96	70,39	71,05	71,66	72,2
16	Kepulauan Riau	72,36	73,02	73,40	73,75	73,99	74,45	74,84
17	Sumatera Barat	68,36	68,91	69,36	69,98	70,73	71,24	71,73
18	Suawesi Tengah	65,00	65,79	66,43	66,76	67,47	68,11	68,88
19	Aceh	67,81	68,30	68,81	69,45	70,00	70,60	71,19
20	Jambi	66,94	67,76	68,24	68,89	69,62	69,99	70,65
21	Kalimantan Selatan	66,68	67,17	67,63	68,38	69,05	69,65	70,15
22	Kalimantan Timur	72,62	73,21	73,82	74,17	74,59	75,12	75,83

No	Provinsi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
23	Riau	69,15	69,91	70,33	70,84	71,20	71,79	72,44
24	Sulawesi Tenggara	67,07	67,55	68,07	68,75	69,31	69,86	70,61
25	Sulawesi Barat	61,01	61,53	62,24	62,96	63,60	64,30	65,1
26	Maluku	65,43	66,09	66,74	67,05	67,60	68,19	68,87
27	Bengkulu	66,61	67,50	68,06	68,59	69,33	69,95	70,64
28	Bangka Belitung	67,21	67,92	68,27	69,05	69,55	69,99	70,67
29	Maluku Uatara	63,93	64,78	65,18	65,91	66,63	67,20	67,76
30	Papua	55,55	56,25	56,75	57,25	58,05	59,09	70,42
31	Kalimantah Tengah	66,66	67,41	67,77	68,53	69,13	69,79	70,42
32	Papua Barat	60,30	60,91	61,28	61,73	62,21	62,99	63,74
33	Gorontalo	64,16	64,70	65,17	65,86	66,29	67,01	67,71