

ANALISIS PROBABILITAS TENAGA KERJA MENETAP DI KOTA BANDA ACEH

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis probabilitas tenaga kerja asal daerah untuk menetap di Kota Banda Aceh, serta dampak tenaga kerja tersebut terhadap Kota Banda Aceh dan daerah yang mereka tinggalkan. Sampel penelitian sebanyak 178 orang tenaga kerja asal daerah yang ada di Kota Banda Aceh diambil secara purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik regresi logistik. Penelitian menemukan bahwa faktor internal tenaga kerja seperti usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, status pekerjaan, jenis pekerjaan dan pendapatan rata-rata per bulan berpengaruh positif dan signifikan terhadap probabilitas tenaga kerja menetap di Kota Banda Aceh. Tenaga kerja dengan usia dan tingkat pendidikan lebih tinggi serta pendapatan relatif besar memiliki probabilitas yang lebih besar untuk menetap di Kota Banda Aceh. Demikian pula halnya dengan tenaga kerja yang sudah menikah, memiliki pekerjaan tetap seperti PNS misalnya, juga memiliki probabilitas yang lebih tinggi untuk menetap di Kota Banda Aceh. Faktor eksternal tenaga kerja seperti kepemilikan aset dan kepemilikan lahan pertanian di daerah asal, ketersediaan lapangan pekerjaan di daerah asal, dan ketersediaan fasilitas publik di daerah asal berasosiasi negatif dengan probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh. Namun yang berasosiasi negatif secara signifikan hanya ketersediaan lapangan pekerjaan di daerah asal. Artinya tenaga kerja yang di daerah asal mereka tersedia lapangan pekerjaan relatif luas, maka probabilitas untuk menetap di Kota Banda Aceh relatif kecil. Tenaga kerja asal daerah memberikan dampak positif bagi perkembangan Kota Banda Aceh dan daerah yang mereka tinggalkan.

Gedung EKP, Prodi Ekonomi Pembangunan

FEB Unsyiah Kopelma Darussalam, Banda Aceh, Indonesia -

23111 Telp/Fax: (0651) 7551265

Email: ekapi.ekp@feb.unsyiah.ac.id

Yuliandi Sahputra¹

Mahasiswa Magister Ilmu Ekonomi
Universitas Syiah Kuala
E-
mail:yuliandi.sahputra@bpjsketenagake
rjaa.go.id

Abubakar Hamzah²

Tenaga Pendidik Fakultas Ekonomi
Universitas Syiah Kuala

Sofyan Syahnur³

Tenaga Pendidik Fakultas Ekonomi
Universitas Syiah Kuala
E-mail:kabari_sofyan@unsyiah.ac.id

Keywords:

**Regresi Logistik, Probabilitas
Menetap, Faktor Internal dan
Faktor Eksternal**

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim: 3 Desember 2019

Diterima setelah revisi: 8 Desember 2019

Diterima: 2019

Dipublikasikan: November 2019

¹Yuliandi Sahputra adalah corresponding author

1. Pendahuluan

Perpindahan penduduk antar daerah di Provinsi Aceh merupakan fenomena yang sangat menarik untuk dicermati. Perpindahan penduduk atau migrasi tidak hanya terjadi dari suatu daerah ke daerah lainnya dalam kabupaten/kota yang sama, tetapi juga terjadi antar daerah kabupaten kota di Provinsi Aceh. Kota Banda Aceh sebagai ibu kota provinsi merupakan salah satu tujuan migrasi bagi para pencari kerja yang berasal dari seluruh kabupaten kota di Provinsi Aceh. Tingginya arus urbanisasi tersebut berdampak pada pertumbuhan penduduk Kota Banda Aceh dari tahun ke tahun.

Peningkatan jumlah penduduk Kota Banda Aceh tentunya dapat berdampak pada jumlah angkatan kerja. Pada tahun 2010 jumlah angkatan kerja di Kota Banda Aceh sebanyak 90.840 jiwa. Dari jumlah tersebut, mereka yang bekerja hanya 80.335 jiwa. Sisanya 10.505 lagi tercatat sebagai pengangguran. Selanjutnya pada tahun 2011 jumlah angkatan kerja meningkat menjadi 104.602 jiwa. Angkatan kerja yang bekerja sebanyak 95.686 jiwa dan pengangguran 8.916 jiwa.

Keputusan tenaga kerja untuk menetap atau tidak menetap di Kota Banda Aceh tentunya dapat dikaitkan dengan berbagai faktor. Faktor dimaksud tentunya tidak hanya berkaitan faktor internal tenaga kerja itu sendiri, tetapi juga terkait dengan faktor eksternal (diluar diri tenaga kerja). Faktor internal tenaga kerja dapat berupa karakteristik individu tenaga kerja seperti usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, pekerjaan dan pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Selanjutnya faktor eksternal dapat berupa dorongan daerah asal termasuk kondisi ekonomi, sosial dan budaya di daerah asal. Selain itu, faktor eksternal juga berhubungan dengan penilaian tenaga kerja terhadap daya tarik Kota Banda Aceh sebagai salah satu alternatif pilihan tempat menetap. Perbedaan daerah asal tenaga kerja dan penilaian mereka terhadap kehidupan yang lebih baik di Kota Banda Aceh, memungkinkan mereka untuk membuat keputusan menetap atau tidak menetap di Kota Banda Aceh. Hal ini sesuai dengan pendapat Lee (1997) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan orang melakukan migrasi, yaitu: faktor-faktor daerah asal, faktor-faktor yang terdapat pada daerah tujuan, rintangan antara dan faktor-faktor individual. Setiap daerah mempunyai faktor-faktor yang menahan seseorang untuk tidak meninggalkan daerahnya atau menarik orang untuk pindah ke daerah tersebut, dan ada pula faktor-faktor yang mendorong mereka untuk meninggalkan daerah tersebut.

Faktor eksternal merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pengambilan keputusan untuk migrasi. Semakin maju kondisi sosial ekonomi suatu daerah akan menciptakan faktor

penarik seperti perkembangan industri, perdagangan, pendidikan, perumahan, dan transportasi. Di sisi lain, daerah asal mempunyai faktor pendorong (*push factor*) yang menyebabkan sejumlah penduduk untuk migrasi ke luar daerahnya, antara lain kesempatan kerja yang terbatas jumlah dan jenisnya, sarana dan prasarana pendidikan yang kurang memadai, fasilitas perumahan dan kondisi lingkungan yang kurang baik.

Migrasi tenaga kerja asal daerah kabupaten kota di Provinsi Aceh ke Kota Banda Aceh diduga dapat memberikan dampak bagi daerah yang mereka tinggalkan. Paling tidak bagi mereka yang memiliki pekerjaan tetap dengan pendapatan relatif baik bila dibandingkan dengan pendapatan di daerah asal mereka, dapat mengirimkan remiten ke daerah asal mereka. Remiten merupakan pengiriman uang, barang, ide-ide pembangunan dari daerah tujuan migrasi ke daerah asal dan merupakan instrumen penting dalam kehidupan sosial ekonomi suatu masyarakat. Dari segi ekonomi keberadaan remitan sangatlah penting karena mampu meningkatkan ekonomi keluarga dan juga untuk kemajuan bagi masyarakat penerimanya (Curson dalam Primawati, 2011).

Probabilitas tenaga kerja yang berasal dari kabupaten kota di Provinsi Aceh untuk menetap di Kota Banda Aceh dapat dikaitkan dengan faktor internal dan eksternal tenaga kerja tersebut. Selanjutnya keberadaan tenaga kerja di Kota Banda Aceh tentunya dapat memberikan dampak tidak hanya terhadap daerah asal mereka, tetapi juga terhadap Kota Banda Aceh sebagai tempat tenaga kerja tersebut bekerja atau mencari pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis probabilitas tenaga kerja asal daerah untuk menetap di Kota Banda Aceh, serta dampak tenaga kerja tersebut terhadap Kota Banda Aceh dan daerah yang mereka tinggalkan.

2. Tinjauan Teoritis

Migrasi adalah perpindahan penduduk dengan tujuan untuk menetap dari suatu tempat ke tempat lain melampaui batas politik/negara ataupun batas administratif/batas bagian dalam suatu negara (Munir, 2011). Jadi migrasi sering diartikan sebagai perpindahan yang relatif permanen dari suatu daerah ke daerah lain. Ada dua dimensi penting yang perlu ditinjau dalam penelaahan migrasi, yaitu dimensi waktu dan dimensi tempat tinggal.

Migrasi dalam arti luas adalah perubahan tempat tinggal secara permanen tidak ada pembatasan baik pada jarak perpindahan maupun sifatnya yaitu apakah tindakan itu bersifat sukarela atau terpaksa, serta tidak ada perbedaan antar perpindahan didalam negeri dan atau

keluar negeri. Migrasi adalah perpindahan penduduk dengan tujuan menetap dari suatu tempat ke tempat lain melewati batas administratif provinsi atau migrasi internal (BPS, 2011).

Batasan waktu migran ditetapkan enam bulan sejalan dengan konsep tempat tinggal, artinya seorang dikatakan migran jika tinggal ditempat baru atau berniat tinggal ditempat baru paling sedikit enam bulan lamanya. Keterangan bahwa seseorang pernah pindah atau tidak bisa dilihat pada ada tidaknya perubahan tempat tinggal. Perbedaan tempat tinggal inilah yang digunakan sebagai proxy migrasi.

Dalam migrasi dikenal adanya migrasi masuk, migrasi keluar, migrasi netto, migrasi bruto dan migrasi total. Masing-masing jenis migrasi tersebut sebagai berikut (Munir, 2011):

1. Migrasi masuk (*In Migration*), masuknya penduduk ke suatu daerah tujuan (*area of destination*).
2. Migrasi keluar (*Out Migration*), perpindahan penduduk keluar dari suatu daerah asal (*area of migration*).
3. Migrasi neto (*Net Migration*), merupakan selisih antara jumlah migrasi masuk dan migrasi keluar.
4. Migrasi bruto (*Gross Migration*), jumlah migrasi masuk dan migrasi keluar.
5. Migrasi total (*Total Migration*), adalah keseluruhan kejadian migrasi, mencakup migrasi semasa hidup dan migrasi pulang (semua orang yang pernah berpindah).

Faktor-faktor Mempengaruhi Migrasi

Terdapat empat faktor yang menyebabkan orang melakukan migrasi, yaitu: faktor-faktor daerah asal, faktor-faktor yang terdapat pada daerah tujuan, rintangan antara dan faktor-faktor individual. Setiap daerah mempunyai faktor-faktor yang menahan seseorang untuk tidak meninggalkan daerahnya atau menarik orang untuk pindah ke daerah tersebut, dan ada pula faktor-faktor yang mendorong mereka untuk meninggalkan daerah tersebut. Selain itu ada pula faktor-faktor netral yang tidak mempengaruhi penduduk untuk melakukan migrasi (Mantra, 2000).

Terdapat sejumlah faktor rintangan salah satunya adalah mengenai jarak, walaupun rintangan "jarak" selalu ada namun tidak selalu menjadi faktor penghalang. Faktor rintangan mempunyai pengaruh yang berbeda-beda pada orang-orang yang akan pindah. Faktor individu merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pengambilan keputusan untuk migrasi.

Semakin maju kondisi sosial ekonomi suatu daerah akan menciptakan faktor penarik, seperti perkembangan industri, perdagangan, pendidikan, perumahan, dan transportasi. Di sisi lain, daerah mempunyai faktor pendorong (*push factor*) yang menyebabkan sejumlah penduduk migrasi ke luar daerahnya, antara lain kesempatan kerja yang terbatas jumlah dan jenisnya, sarana dan prasarana pendidikan yang kurang memadai, fasilitas perumahan dan kondisi lingkungan yang kurang baik.

Seseorang melakukan mobilitas disebabkan oleh adanya motivasi tertentu. Perkembangan ekonomi antar daerah, secara rasional akan mendorong penduduk untuk melakukan mobilitas, dengan harapan di daerah baru akan memperoleh pekerjaan dan pendapatan yang lebih baik. Faktor yang melatar belakangi migrasi tenaga kerja ke daerah tujuan adalah faktor makro yang lebih dikenal dengan daya tarik di daerah tujuan dan daya dorong dari daerah asal. Hingga saat ini motif ekonomi dipandang sebagai faktor pendorong utama bagi seseorang untuk melakukan mobilitas (Todaro, 2006).

Pada dasarnya orang mengambil keputusan untuk bermigrasi karena beberapa alasan, diantaranya dan yang paling menonjol adalah yang disebut sebagai teori kebutuhan dan tekanan (*need and stress*). Tiap individu pada dasarnya mempunyai kebutuhan (ekonomi, sosial, psikologi) yang harus dipenuhi. Apabila tidak terpenuhi maka terjadilah tekanan atau stress. Apabila *stress* yang dialami seseorang sudah di luar batas toleransinya maka orang tersebut akan berfikir untuk pindah ke daerah yang kebutuhannya dapat terpenuhi, atau dengan kata lain ke daerah yang mempunyai nilai kefaedahan (*place utility*) yang lebih tinggi (Soetomo 2013).

Dalam pasar persaingan sempurna (*perfect competition*), di mana tidak ada satupun produsen dan konsumen yang mempunyai pengaruh atau kekuatan yang cukup besar untuk mendikte harga-harga input maupun output, tingkat penyerapan tenagakerja (*level of employment*) dan harganya (tingkat upah) ditentukan secara bersamaan oleh segenap harga-harga output dan faktor-faktor produksi selain tenaga kerja (Todaro 2006).

Selain faktor upah, faktor individu juga mempengaruhi keputusan seseorang tenaga kerja untuk bermigrasi dan perkawinan merupakan salah satu faktor pendorong bagi mobilitas potensial untuk mengambil keputusan pindah atau tidak. Status kawin, tidak kawin, duda, atau janda, akan mempengaruhi besar kecilnya kebutuhan yang harus dipenuhi (Mantra & Mallo 2009).

Bunea (2012) menyatakan, pertimbangan faktor umum penentu dalam migrasi internal antara lain yaitu :

1. Usia: orang muda bermigrasi lebih karena mereka memiliki waktu yang lebih lama di mana mereka bisa mendapatkan keuntungan dari investasi melakukan migrasi jika kembali kedaerahnya.
2. Pendidikan: orang berpendidikan tinggi sangat ingin untuk bermigrasi karena mereka lebih efisien dalam mencari peluang kerja di berbagai pasar tenaga kerja, sehingga mengurangi biaya migrasi.
3. Jarak : semakin lama jarak tempuh migrasi semakin rendah insentif untuk bermigrasi karena biaya migrasi yang lebih besar.
4. Faktor-faktor lain: pengangguran-pengangguran lebih cenderung akan bermigrasi, menderita masalah endogenitas, perbedaan upah -dampak positif potensial sensitif terhadap masalah penyimpangan seleksi.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kota Banda Aceh. Variabel yang diteliti adalah faktor-faktor yang mempengaruhi probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh. Faktor-faktor dimaksud adalah faktor internal tenaga kerja berkaitan dengan keberadaan mereka di Kota Banda Aceh dan faktor eksternal berkaitan dengan daerah asal. Faktor internal tenaga kerja mengacu pada karakteristik individu meliputi usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, status pekerjaan, jenis pekerjaan dan pendapatan rata-rata per bulan. Selanjutnya faktor eksternal yang dikaitkan dengan daerah asal meliputi kepemilikan asset di daerah asal, ketersediaan lapangan pekerjaan di daerah asal, ketersediaan lahan pertanian di daerah asal dan fasilitas publik di daerah asal.

Selanjutnya dampak tenaga kerja terhadap Kota Banda Aceh dianalisis secara deskriptif dengan melihat keterkaitan antara perkembangan tenaga kerja dengan kondisi sosial ekonomi Kota Banda Aceh. Terakhir, dampak tenaga kerja terhadap daerah asal difokuskan pada manfaat ekonomi yang diberikan tenaga kerja pada keluarga dan masyarakat yang mereka tinggalkan di daerah asal. Sampel penelitian 178 orang tenaga kerja asal daerah yang diambil secara *purposive sampling* di Kota Banda Aceh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik regresi logistik.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengolahan data menunjukkan, faktor internal tenaga kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap probabilitas tenaga kerja menetap di Kota Banda Aceh. Dari 6 (enam) indikator yang digunakan dalam mengukur faktor individu meliputi Usia, Tingkat Pendidikan, Status Perkawinan, Status Pekerjaan, Jenis Pekerjaan dan Pendapatan rata-rata perbulan, seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap keputusan menetap di Kota Banda Aceh. Artinya indikator-indikator tersebut merupakan faktor yang menentukan apakah seseorang tenaga kerja memiliki minat menetap atau tidak menetap di Kota Banda Aceh. Persamaan regresi logistik yang menjelaskan probabilitas tenaga kerja untuk menetap atau tidak menetap di Kota Banda Aceh sebagai fungsi dari faktor internal dan faktor eksternal tenaga kerja dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$LN\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = -0,9117 + 0,2010U + 0,2920TP + 0,1945SP + 0,1228SPk + 0,1014JPk + 0,000001Pdpt - 0,2890KA - 0,1641KL - 0,3765KLP - 0,4620FP$$

Persamaan logistik di atas memperlihatkan bahwa faktor internal tenaga kerja berpengaruh terhadap probabilitas tenaga kerja menetap atau tidak menetap di Kota Banda Aceh. Faktor individu yang pertama adalah adalah usia. Koefisien regresi logistik untuk faktor tersebut menunjukkan angka sebesar 0,2010 dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, dapat diartikan bahwa tingkatan usia *öberasosiasiö* dengan minat menetap di Kota Banda Aceh. Dalam penelitian ini, tenaga kerja dengan tingkatan usia relatif lebih tinggi termasuk katagori yang memiliki minat menetap di Kota Banda Aceh. Sedangkan tenaga kerja dengan tingkatan usia relatif rendah termasuk katagori tidak memiliki minat menetap di Kota Banda Aceh.

Faktor internal yang kedua adalah tingkat pendidikan, yaitu jumlah tahun yang mereka habiskan pada pendidikan formal. Nilai estimasi parameter variabel ini sangat nyata dengan arah atau tanda yang positif, artinya tingkat pendidikan beraosiasi positif dengan probabilitas menetap di Kota Banda Aceh. Semakin tinggi pendidikan seseorang tenaga kerja semakin tinggi probabilitas tenaga kerja tersebut untuk menetap di Kota Banda Aceh.

Indikator berikutnya yang berhubungan dengan faktor internal tenaga kerja adalah status perkawinan, status pekerjaan, jenis pekerjaan dan pendapatan rata-rata per bulan. Nilai koefisien regresi logistik untuk keempat indikator tersebut juga menunjukkan angka positif. Hal ini berarti bahwa status perkawinan (menikah belum menikah), status pekerjaan (pekerjaan tetap atau

pekerjaan tidak tetap), jenis pekerjaan (PNS atau bukan PNS) dan pendapatan rata-rata per bulan berasosiasi positif dengan probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh.

Faktor eksternal tenaga kerja terdiri dari kepemilikan aset di daerah asal, kepemilikan lahan pertanian, ketersediaan lapangan pekerjaan dan ketersediaan fasilitas publi di daerah asal berasosiasi negatif dengan probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa keempat faktor eksternal tersebut berasosiasi positif dengan probabilitas mereka untuk tidak menetap di Kota Banda Aceh. Kepemilikan aset di daerah asal misalnya, tenaga kerja yang memiliki aset mencukupi di daerah asal akan memiliki probabilitas yang lebih besar untuk tidak menetap di Kota Banda Aceh. Mereka akan cenderung pindah atau pulang ke daerah asal mereka. Hal inilah yang dimaksudkan dengan adanya asosiasi negatif antara kepemilikan aset di daerah asal dengan probabilitas menetap di Kota Banda Aceh. Namun demikian, pengaruh atau asosiasi negatif kepemilikan aset dengan probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh tidak signifikan.

Kepemilikan lahan pertanian di daerah asal juga berpengaruh negatif terhadap probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi logistik untuk variabel tersebut bernilai negatif. Tenaga kerja yang memiliki cukup lahan pertanian di daerah asal memiliki probabilitas yang kecil untuk menetap di Kota Banda Aceh bila dibandingkan dengan tenaga kerja yang tidak memiliki cukup lahan pertanian di daerah asal mereka. Sebaliknya tenaga kerja yang tidak memiliki cukup lahan pertanian memiliki probabilitas yang lebih besar untuk menetap di Kota Banda Aceh. Namun demikian, keterkaitan antara kepemilikan lahan pertanian di daerah asal dengan probabilitas tenaga kerja untuk menetap atau tidak menetap di Kota Banda Aceh juga tidak signifikan.

Ketersediaan lapangan pekerjaan di daerah asal memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh. Dengan kata lain, terdapat asosiasi negatif antara ketersediaan lapangan kerja di daerah asal di satu sisi dengan minat tenaga kerja menetap di Kota Banda Aceh di sisi lain. Semakin besar ketersediaan lapangan pekerjaan di daerah asal, semakin besar probabilitas mereka untuk tidak menetap di Kota Banda Aceh. Keterkaitan antara ketersediaan lapangan pekerjaan di daerah asal dengan probabilitas tenaga kerja untuk menetap atau tidak menetap di Kota Banda Aceh dinilai signifikan. Artinya terdapat pengaruh nyata ketersediaan lapangan pekerjaan di daerah asal terhadap probabilitas tenaga kerja untuk menetap atau tidak menetap di Kota Banda Aceh.

Terakhir, ketersediaan fasilitas publik di daerah asal juga berpengaruh negatif terhadap probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh. Semakin baik fasilitas publik di daerah asal semakin besar probabilitas tenaga kerja untuk tidak menetap di Kota Banda Aceh. Hal ini berarti terdapat asosiasi negatif antara ketersediaan fasilitas publik di daerah asal dengan keinginan tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh. Tenaga kerja dengan fasilitas publik di daerah asal mereka relatif baik memiliki probabilitas yang besar untuk tidak menetap di Kota Banda Aceh, dibandingkan dengan tenaga kerja yang fasilitas publik di daerah asal mereka kurang baik. Namun demikian pengaruh fasilitas publik terhadap probabilitas tenaga kerja menetap di Kota Banda Aceh tidak signifikan.

Analisis Dampak Tenaga Kerja Terhadap Kota Banda Aceh

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan ekonomi suatu daerah. Demikian halnya dengan Kota Banda Aceh, keberadaan tenaga kerja baik yang berasal dari dalam maupun dari luar Banda Aceh tentunya memiliki peranan dalam mendukung perkembangan kegiatan ekonomi di Kota Banda Aceh. Dalam tenaga kerja luar daerah terhadap Kota Banda Aceh yang dimaksudkan dalam penelitian ini berkaitan dengan dampak ekonomi dan sosial.

Dampak ekonomi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pendapatan masyarakat Kota Banda Aceh secara umum yang diukur dari Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Banda Aceh dengan harga konstan tahun 2000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama tahun 2010 hingga tahun 2013, PDRB Kota Banda Aceh cenderung mengalami peningkatan. Pada tahun 2010 PDRB Kota Banda Aceh sebesar Rp 1.852,31 miliar. Kemudian meningkat menjadi sebesar Rp 1.900,24 miliar pada tahun 2011. Hingga tahun 2013 PDRB dimaksud sebesar Rp 2.083,12 miliar, mengalami pertumbuhan sebesar 3,57 persen dari tahun sebelumnya sebesar Rp 2.001,33 miliar. Secara rata-rata peningkatan PDRB Kota Banda Aceh selama periode tahun 2009-2013 sebesar 2,98 persen per tahun.

Adanya peningkatan PDRB Kota Banda Aceh tentunya tidak terlepas dari keberadaan angkatan kerja, termasuk angkatan kerja yang berasal dari luar Kota Banda Aceh. Hal ini secara eksplisit mengindikasikan bahwa keberadaan tenaga kerja yang berasal dari berbagai kabupaten kota di Provinsi Aceh memberikan dampak positif terhadap perekonomian Kota Banda Aceh.

Dampak ekonomi sosial lainnya yang dimaksudkan dalam penelitian sebagai implikasi dari keberadaan tenaga kerja di Kota Banda Aceh adalah pengangguran dan kemiskinan. Selama

periode tahun 2010-2013, pengangguran di Kota Banda Aceh mengalami penurunan.

Dampak sosial ekonomi berikutnya adalah kemiskinan. Kemiskinan tetap menjadi masalah dalam perekonomian suatu daerah, termasuk Kota Banda Aceh. Selama periode tahun 2010-2013, jumlah penduduk miskin di Kota Banda Aceh cenderung mengalami penurunan. Sekalipun jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan setiap tahunnya, tetapi pemerintah Kota Banda Aceh mampu mengurangi tingkat kemiskinan. Pada tahun 2010 tingkat kemiskinan di Kota Banda Aceh sebesar 9,19 persen, kemudian pada tahun berikutnya turun menjadi sebesar 9,08 persen. Hingga tahun 2013 tingkat kemiskinan di Kota Banda Aceh sebesar 7,65 persen. Secara rata-rata penurunan tingkat kemiskinan selama periode tahun 2010-2013 sebesar 5,83 persen per tahun.

Adanya penurunan tingkat kemiskinan seperti dijelaskan di atas, mengindikasikan bahwa keberadaan tenaga kerja luar daerah tidak memberikan dampak ekonomi sosial yang bersifat negatif terhadap Kota Banda Aceh. Adanya arus urbanisasi dari berbagai daerah ke Kota Banda Aceh dapat memberikan kontribusi positif bagi perekonomian Kota Banda Aceh. Karena sejalan dengan adanya keberadaan tenaga kerja yang berasal dari berbagai kabupaten kota di Aceh, pemerintah Kota Banda Aceh juga berhasil mengurangi pengangguran dan angka kemiskinan.

Analisis Dampak Tenaga Kerja Terhadap Keluarga dan Daerah Asal

Dampak tenaga kerja terhadap keluarga dan daerah asal, adalah dampak tenaga kerja terhadap keluarga dan daerah yang mereka tinggalkan. Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, dampak tenaga kerja terhadap keluarga yang ditinggalkan berkaitan dengan adanya uang yang dikirimkan tenaga kerja selama bekerja di Banda Aceh. Hasil pengolahan data menunjukkan, dari 178 orang tenaga kerja yang dijadikan sampel penelitian, sebanyak 167 orang (93,8%) di antara mereka pernah mengirimkan uang ke kampung mereka. Hanya 11 orang (6,20%) yang menyatakan tidak pernah mengirimkan uang.

Uang dikirim oleh tenaga kerja ke keluarga yang mereka tinggalkan di daerah asal mereka tidak hanya berguna untuk memenuhi kebutuhan keluarga, tetapi juga dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang lebih baik bagi keluarga yang mereka tinggalkan. Sebanyak 18 orang (7,90%) tenaga kerja menyatakan bahwa uang yang mereka kirimkan berguna untuk memperbaiki rumah, 80 orang (44,90%) menyatakan untuk membiayai sekolah saudara (adik, kakak, keponakan dan lain sebagainya), dan 73 orang (41,00%) menyatakan bahwa uang yang mereka kirimkan berguna untuk membeli aset.

Dampak keberadaan tenaga kerja terhadap keluarga mereka juga dapat dilihat dari manfaat non finansial yang dinikmati anggota keluarga mereka. Manfaat non finansial dimaksud antara lain berupa kunjungan ke Banda Aceh, baik dalam rangka wisata/jalan-jalan maupun untuk keperluan lain seperti berobat misalnya.

Keberadaan tenaga kerja di Kota Banda Aceh memberikan banyak manfaat bagi anggota keluarga mereka. Manfaat tersebut tidak hanya dalam bentuk manfaat finansial berupa uang kiriman untuk membantu keuangan keluarga, tetapi juga manfaat non finansial berupa terbukanya akses dan peluang anggota keluarga mereka untuk memperoleh pekerjaan di Banda Aceh.

5. Kesimpulan dan Implikasi Kebijakan

Kesimpulan

1. Faktor individu (usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, status pekerjaan, jenis pekerjaan dan pendapatan rata-rata per bulan berpengaruh positif dan signifikan terhadap probabilitas tenaga kerja menetap di Kota Banda Aceh. Semakin tinggi usia dan tingkat pendidikan seseorang tenaga kerja semakin besar probabilitas tenaga kerja tersebut menetap di Kota Banda Aceh. Demikian pula halnya dengan status perkawinan, status pekerjaan (pekerjaan tidak tetap atau pekerjaan tetap), jenis pekerjaan (bukan PNS atau PNS) serta pendapatan rata-rata per bulan. Tenaga kerja dengan status sudah menikah memiliki probabilitas yang lebih besar untuk menetap di Kota Banda Aceh. Tenaga kerja dengan status pekerjaan tetap memiliki probabilitas lebih besar untuk menetap di Kota Banda Aceh. Selanjutnya tenaga kerja yang bekerja sebagai PNS dan pendapatan rata-rata relatif besar juga memiliki probabilitas yang lebih besar untuk menetap di Kota Banda Aceh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, status pekerjaan, jenis pekerjaan dan pendapatan rata-rata per bulan berasosiasi positif secara signifikan dengan kecenderungan tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh.
2. Faktor eksternal tenaga kerja seperti kepemilikan aset dan kepemilikan lahan pertanian di daerah asal berasosiasi negatif dengan probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh. Artinya, tenaga kerja yang memiliki aset dan lahan pertanian yang mencukupi di daerah asalnya, memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk tidak menetap di Kota Banda Aceh bila dibandingkan dengan tenaga kerja yang tidak memiliki aset dan lahan

pertanian di daerah asal. Namun asosiasi negatif kepemilikan aset dan lahan pertanian di daerah asal dengan probabilitas tenaga kerja untuk tidak menetap di Kota Banda Aceh dinilai tidak signifikan.

3. Faktor eksternal tenaga kerja dalam bentuk ketersediaan lapangan pekerjaan di daerah asal berasosiasi negatif dengan probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh. Ketersediaan lapangan pekerjaan di daerah asal memiliki asosiasi negatif dengan probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh, atau memiliki asosiasi positif dengan probabilitas tenaga kerja untuk tidak menetap di Kota Banda Aceh. Asosiasi positif antara ketersediaan lapangan pekerjaan di daerah asal dengan probabilitas tenaga kerja untuk tidak menetap di Kota Banda Aceh dinilai sangat signifikan.
4. Faktor eksternal dalam bentuk ketersediaan fasilitas publik di daerah asal berasosiasi negatif dengan probabilitas tenaga kerja untuk menetap di Kota Banda Aceh. Hal ini berarti semakin baik ketersediaan fasilitas publik di daerah asal tenaga kerja, maka probabilitas untuk tidak menetap di Kota Banda Aceh kembali ke daerah asal semakin besar. Namun demikian pengaruh ketersediaan fasilitas publik terhadap probabilitas tenaga kerja untuk kembali ke daerah asal mereka tidak signifikan.
5. Tenaga kerja asal daerah memberikan dampak positif bagi Kota Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan peningkatan pendapatan masyarakat kota tersebut dari tahun ke tahun. Selama periode tahun 2009-2013 rata-rata pertumbuhan PDRB sebesar 2,98 per tahun. Pada periode tahun yang sama rata-rata penurunan tingkat pengangguran sebesar 12,25 persen per tahun, dan rata-rata penurunan tingkat kemiskinan sebesar 5,83 persen per tahun.
6. Tenaga kerja asal daerah memberikan dampak positif bagi daerah yang mereka tinggalkan. Sebagian besar tenaga kerja pernah mengirimkan remitan (*remittance*) ke daerah asal mereka, baik dalam bentuk uang maupun barang. Remitan tersebut dapat membantu keuangan keluarga yang mereka tinggalkan.

Implikasi Kebijakan

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi implikasi kebijakan dan rekomendasi dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Sebaiknya program pemerintah kabupaten kota di Provinsi Aceh lebih difokuskan pada upaya penciptaan lapangan kerja bagi tenaga kerja di daerahnya. Hal ini sangat beralasan karena lapangan pekerjaan merupakan salah satu alasan bagi tenaga kerja memiliki

probabilitas lebih besar untuk meninggalkan daerahnya dan menetap di Kota Banda Aceh. Seperti dijelaskan dalam kesimpulan penelitian, tenaga kerja dengan pekerjaan tetap memiliki probabilitas lebih besar untuk menetap di Kota Banda Aceh, bila dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pekerjaan tetap. Secara operasional, upaya penciptaan lapangan kerja dapat dilakukan dengan membuka kesempatan yang lebih luas bagi para investor baik investor nasional maupun investor luar negeri untuk membuka usaha di daerah. Promosi tentang peluang investasi di daerah serta adanya perbaikan keamanan berinvestasi di Aceh menjadi salah satu langkah konkrit yang seharusnya dilakukan oleh pemerintah dalam membuka lapangan kerja di daerah

2. Pemerintah kabupaten kota di Provinsi Aceh dipandang perlu mempercepat penyediaan fasilitas publik dengan kualitas yang lebih baik untuk melayani kepentingan masyarakat di daerahnya. Kurangnya ketersediaan fasilitas publik juga menjadi salah satu alasan bagi tenaga kerja untuk memilih menetap di Kota Banda Aceh. Sekalipun asosiasi positif ketersediaan fasilitas publik di daerah asal dengan probabilitas tenaga kerja untuk kembali ke daerah asalnya dinilai tidak signifikan, namun paling tidak kurangnya fasilitas publik di daerah menjadi salah satu alasan bagi tenaga kerja untuk lebih memilih menetap di Kota Banda Aceh.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik (2011). Migrasi Internal Penduduk Indonesia Hasil Sensus Penduduk 2010. Jakarta.
- Bunea, D. (2012). "Modern Gravity Models of Internal Migration. The Case of Romania" *Theoretical and Applied Economics, Vol XIX, No. 4(569) 127-144.*
- Curson, P. (2003). Remittances and Migration- The Commerce of Movement, *Population Demography, Vol.3, 77-95.*
- Lee, Everret S. (1997). Suatu Teori Migrasi, Hans Daeng, Yogyakarta: PPK-UGM.
- Mantra, I. B. (2000). Demografi Umum, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Munir, Rozy. (2011). Dasar-dasar Demografi. Salemba Empat dan Lembaga Demografi FE-UI, Depok.
- Soetomo Sugiono. (2013). Urbanisasi & Morfologi. Proses Perkembangan Peradaban dan Wadah Ruangnya Menuju Ruang yang Manusiawi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Todaro, M. P. (2000), Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga, Alih Bahasa: Haris Munandar, ,