

**PENGARUH TINGKAT UPAH DAN KESEMPATAN KERJA
TERHADAP MIGRASI MASUK DI KOTA MAKASSAR**
(Studi Kasus Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Makassar)

SKRIPSI



Oleh
NURHALISA
105710221315

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**

**PENGARUH TINGKAT UPAH DAN KESEMPATAN KERJA
TERHADAP MIGRASI MASUK DI KOTA MAKASSAR**
(Studi Kasus Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Makassar)

SKRIPSI

Oleh
NURHALISA
105710221315



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Ekonomi
Pembangunan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini didedikasikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda dan Ibunda. Ketulusan yang dari hati atas doa yang tidak pernah putus, juga semangat yang tak ternilai. Serta untuk orang-orang terdekat yang tersayang, dan untuk Almamater Kebanggaan.



MOTTO HIDUP

Balas dendam terbaik adalah menjadikan dirimu lebih baik.

- Ali Bin Abi Thalib



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 (0411) 866972
Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : "Pengaruh Tingkat Upah dan Kesempatan Kerja
Terhadap Migrasi Masuk di Kota Makassar (Studi Kasus
Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Makassar)"

Nama Mahasiswa : Nurhalisa
NIM : 105710221315
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Panitia
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Senin, 30 September 2019 di Ruang
IQ 7.1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 September 2019

Menyetujui

Pembimbing I,

Hj. Naidah, SE, M.Si
NIDN : 0010026403

Pembimbing II,

Saidi Said, SE, M.Ak
NIDN : 0910097203

Mengetahui,

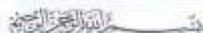
Ketua Program Studi EP,

Hj. Naidah, SE, M.Si
NIM : 710551



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 (0411) 866972
Makassar



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Nurhalisa**, NIM **105710221315**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0007/SK-Y/60201/091004/2019, Tanggal 1 Safar 1441 H / 30 September 2019, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 1 Safar 1440 H
30 September 2019

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Saifur HR, SE., MM
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguju :
 1. Dr. Muhammad Rusydi, SE., M.Si
 2. Asriati, SE, M.Si
 3. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si
 4. Asdar, SE., M.Si

[Handwritten signatures and initials of the examination committee members]

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903-076



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 (0411) 866972
Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurhalisa
Nim : 105710221315
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Dengan Judul : Pengaruh Tingkat Upah dan Kesempatan Kerja
Terhadap Migrasi Masuk di Kota Makassar (Studi
Kasus Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Makassar)

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi ini saya ajukan di depan Tim Penguji adalah **ASLI** hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 30 September 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Nurhalisa

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi



Dekan

H. Sami Rasulong, SE, MM
NBM: 903078

Hj. Naidah, SE, M.Si
NBM: 710 551

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Upah dan Kesempatan Kerja Terhadap Migrasi Masuk di Kota Makassar (Studi Kasus Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak H.Munir dan Ibunda Hj. Nurmi yang senantiasa member harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan member semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak semoga amal kebaikan dan dibalas oleh Allah Subhana Wa Ta’ala dengana balasan yang lebih baik. Begitu

pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar .
2. Bapak Ismail Rasulong, S.E.,M.M. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Hj.Naidah,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan dan pembimbing I yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
4. Ibu Saida Said,SE.,M.Ak selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsinya.
5. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Sahabatku Muba Arfiani yang selalu mau mendengarkan segala keluhan, menghibur dan memperindah masa kuliah penulis
8. Rekan seperjuangan kelas IESP 3 khususnya Indo Aco dan Resky Dewiyanti yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
9. Sahabat AQT Emmy, Beddi, Kiki, Wiwi, Ira dan BF Ayu, Ulfa, Ulva, Ainun dan Lisa yang selalu ada untuk memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis.

10. Teman-teman PIJ khususnya Uswa Tu Hairah yang selalu memberikan saran dan tempat kepada penulis.

11. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, dorongan, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb

Gowa, 20 September 2019

Penulis

ABSTRAK

Nurhalisa, Tahun 2019 Pengaruh Tingkat Upah dan Kesempatan Kerja Terhadap Migrasi Masuk di Kota Makassar (Studi Kasus Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Makassar), Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Hj. Naidah dan Saida Said.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat upah dan kesempatan kerja terhadap migrasi masuk di Kota Makassar. Jenis penelitian ini ialah kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji parsial variabel tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap migrasi masuk dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan variabel kesempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap migrasi masuk dengan nilai signifikan $0,538 > 0,05$. Nilai koefisien determinasi menunjukkan 0,896 yang berarti secara bersama-sama tingkat upah dan kesempatan kerja mempunyai kontribusi sebesar 0,896 atau 89,6 % terhadap migrasi masuk di Kota Makassar. Sedangkan sisanya 10,4% ($100\% - 89,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Tingkat Upah, Kesempatan Kerja, Migrasi Masuk

ABSTRACT

Nurhalisa, 2019 Influence of Wage Rates and Employment Opportunities for Immigration in the city of Makassar, Thesis Faculty of Economics and Business Department of Development Economy Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Hj. Naidah and Saida Said.

The research aims to determine the influence of wages and employment opportunities in the city of Makassar. This type of research is quantitative, with a technique of multiple linear regression analysis. Based on a variable partial wage rate is influential and significantly against the immigration with a significant value of $0.000 < 0.05$ and variable demand for labour have no significant effect on immigrations with a significant value of $0.538 > 0.05$. The value of coefficient of determination shows 0.896 which means jointly the wage rate and opportunity work has a contribution of 0.896 or 89.6% against immigration in the city of Makassar. While the remaining 10.4% (100%-89.6%) Influenced by other variables.

Keywords: Wage Rate, Employment Opportunities, Immigration

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Mamfaat Penalitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Migrasi	6
B. Upah	14
C. Kesempatan Kerja	19
D. Penelitian Terdahulu.....	26
E. Kerangka Konsep	29
F. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
D. Populasi dan sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Penelitian	39
B. Deskriptif Variabel Penelitian.....	44
C. Hasil Penelitian	50
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1	Jumlah Migrasi Masuk di Kota Makassar Tahun 2009-2018	44
Tabel 4.2	Tingkat Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2009-2018	46
Tabel 4.3	Jumlah Angkatan Kerja yang Bekerja di Kota Makassar Tahun 2009-2018	48
Tabel 4.4	Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.5	Uji Autokorelasi	52
Tabel 4.6	Uji T	54
Tabel 4.7	Koefisien Determinasi R^2	55
Tabel 4.8	Uji Regresi Linear Berganda	56

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep Penelitian	28
Gambar 4.1	Uji Normalitas Probability Plot	50
Gambar 4.2	Uji Heterokedastisitas	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Jumlah Migrasi Masuk di Kota Makassar Tahun 2009-2018.....	67
2. Tingkat Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2009-2018.....	68
3. Jumlah Angkatan Kerja yang Bekerja di Kota Makassar.....	69
Tahun 2009-2018	
4. Hasil Uji SPSS 21.....	70
5. Surat Penelitian.....	72
6. Dokumentasi Penelitian.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Migrasi merupakan salah satu dari tiga faktor dasar yang mempengaruhi pertumbuhan penduduk, selain dari kelahiran dan kematian. Migrasi dapat meningkatkan jumlah penduduk apabila penduduk masuk pada suatu daerah lebih banyak dari pada penduduk yang meninggalkan daerah tersebut. Sebaliknya, migrasi dapat mengurangi jumlah penduduk apabila penduduk keluar pada suatu daerah lebih sedikit dari pada penduduk yang meninggalkan daerah tersebut.

Perpindahan penduduk atau migrasi bertujuan untuk menetap dari suatu tempat ke tempat lain yang melewati batas politik/negara ataupun administratif atau batas bagian dalam suatu Negara. Perpindahan ini ada yang bersifat permanen dan non permanen. Penduduk yang melintas batas wilayah asal menuju ke wilayah tujuan dengan niat menetap selama enam bulan dan tercatat sebagai penduduk daerah tersebut dengan mengurus surat pindah dari daerah asal ke daerah tujuan dapat dikatakan penduduk permanen. Sedangkan penduduk yang hanya melewati batas wilayah asal secara rutin menuju ke daerah tujuan dan berniat untuk tidak menetap dapat dikatakan penduduk non permanen walaupun bertempat tinggal di daerah tujuan dalam waktu yang lama.

Banyak faktor pribadi yang berpengaruh terhadap keputusan seseorang yang akan melakukan migrasi. Faktor-faktor itu dapat mempermudah atau memperlambat migrasi. Hal yang mendorong seseorang untuk bermigrasi bukan faktor-faktor nyata yang terdapat di daerah asal dan di tempat tujuan, tetapi persepsi seseorang terhadap faktor-faktor itu. Kepekaan pribadi, kecerdasan, serta

kesadaran tentang kondisi di tempat lain dapat mempengaruhi evaluasi seseorang tentang keadaan di tempat asal. Pengetahuan di tempat tujuan bergantung pada hubungan-hubungan seseorang atau berbagai sumber informasi yang tidak tersedia secara umum. Untuk beberapa orang, harus ada alasan yang benar-benar memaksa sehingga ia mau berpindah, tetapi ada orang yang dengan sedikit dorongan saja sudah cukup untuk menjadi alasan untuk berpindah.

Pola migrasi di Negara-negara berkembang menunjukkan suatu pengalihan yaitu pemasukan migrasi ke daerah-daerah tertentu saja, khususnya di kota-kota besar. Fenomena ini pada dasarnya menggambarkan bahwa di Negara-negara berkembang, kekuatan ekonomi masih terpusat di wilayah-wilayah tertentu saja, arah pergerakan penduduk ini juga di tentukan oleh beberapa faktor lain selain faktor ekonomi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan penduduk, untuk melakukan migrasi sangat banyak dan kompleks, karena migrasi itu adalah proses yang menyangkut individual-individual dengan karakteristik ekonomi, sosial, pendidikan dan demografi, serta dapat membuat orang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Salah satu daya tarik kota Makassar adalah luasnya kesempatan kerja yang tersedia, serta tingkat upah yang tinggi, yang disebabkan oleh tingginya pertumbuhan ekonomi. Dari data BPS, pertumbuhan ekonomi Kota Makassar mencapai angka yang tinggi yakni 8,42 pada tahun 2018. Menurut BPS Kota Makassar (2019) daya tarik migran dari berbagai daerah di Indonesia bermigrasi ke Kota Makassar adalah karena besarnya peranan sektor-sektor ekonomi dalam memberikan kesempatan kerja dan tingkat upah yang tinggi di Kota Makassar. Adanya peranan yang besar di berbagai sektor ekonomi baik sektor formal maupun

sektor informal membuat seseorang untuk melakukan mobilitas penduduk. Kenaikan Upah Minimum Kota terjadi setia tahunnya menjadi salah satu faktor migran untuk mendapatkan penghasilan yang lebih layak dan diketahui Upah Minimum Kota di Makassar pada tahun 2018 mencapai sebesar Rp 2.722.624. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi niat penduduk berpindah dari daerah asalnya karena faktor upah (pendapatan) yang diperoleh di daerah tujuan lebih besar nominalnya daripada di daerah asal. Selain upah yang menjadi acuan utama para migran, meningkatnya pertumbuhan ekonomi di berbagai sektor di Kota Makassar sehingga berkembangnya jumlah industry. Perkembangan tersebut dapat menarik tenaga kerja daerah lain untuk bisa bekerja di Kota Makassar dan akan menambah jumlah penduduk Kota Makassar.

Jumlah penduduk migrasi menjadi semakin banyak di daerah tujuan karena di tempat asalnya terjadi penyempitan lapangan kerja. Salah satunya karena menyempitnya luas lahan pertanian yang menjadi faktor utama penghasilan suatu penduduk asal. Dampak yang terjadi dalam peningkatan migrasi akan berpengaruh terhadap jumlah tenaga kerja baik di daerah asal maupun di daerah tujuan. Kondisi penduduk di daerah asal yang tidak memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, akan berdampak pada penduduk daerah pergi ke daerah lain untuk dapat memenuhi kebutuhan individu yang lebih baik dari sebelumnya.

Adanya perpindahan penduduk dari daerah perdesaan ke daerah perkotaan mencerminkan perbedaan pertumbuhan dan ketidakmeraan fasilitas pembangunan antar daerah perdesaan dan daerah perkotaan. Selama masih terdapat perbedaan tersebut, migrasi penduduk akan terus berlangsung. Perpinda-

han penduduk atau migrasi bukan hanya terjadi di Indonesia, tetapi banyak negara berkembang juga mengalaminya. Kota Makassar merupakan kawasan Indonesia Timur di Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi kota tujuan untuk bermigrasi. Perkembangan fasilitas yang terjadi di Kota Makassar juga sangat mendukung untuk bermigrasi. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Upah dan Kesempatan Kerja Terhadap Migrasi Masuk di Kota Makassar (Studi Kasus Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Makassar)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Tingkat Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Migrasi Masuk di Kota Makassar ?
2. Apakah Kesempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Migrasi Masuk di Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Upah terhadap Migrasi Masuk di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesempatan Kerja terhadap Migrasi masuk di Kota Makassar.

D. Mamfaat Penelitian

Adapun Mamfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis:

- a. Sebagai bahan referensi dan pembanding bagi para peneliti lain yang ingin meneliti masalah ini dengan memasukkan determinan atau variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi migrasi masuk.
- b. Penelitian ini memberikan pengetahuan baru serta menambah informasi mengenai migrasi, kesempatan kerja dan upah.

2. Manfaat Praktis:

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam membuat kebijakan yang menyangkut tentang migrasi dan tingkat upah dan kesempatan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Migrasi

Migrasi adalah perpindahan penduduk dengan tujuan menetap dari suatu tempat ke tempat lain melampaui batas politik atau negara atau batas administratif atau batas bagian dalam suatu Negara. Migrasi sering diartikan sebagai perpindahan yang relatif permanen dari suatu daerah ke daerah lain. Ada 2 dimensi penting yang perlu ditinjau dalam penelaahan migrasi, yaitu dimensi waktu dan dimensi daerah. Untuk dimensi waktu, ukuran yang pasti tidak ada karena sulit untuk menentukan berapa lama seseorang pindah tempat tinggal untuk dapat dianggap sebagai seorang migran, tetapi biasanya digunakan definisi yang ditentukan dalam sensus penduduk.

Dimensi daerah secara garis besar membedakan perpindahan antar negara yaitu perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain yang disebut migrasi internasional dan perpindahan penduduk yang terjadi dalam satu negara misalnya antar propinsi, kota atau kesatuan administratif lainnya yang dikenal dengan migrasi intern. Perpindahan lokal yaitu perpindahan dari satu alamat ke alamat lain atau dari satu kota ke kota lain tapi masih dalam batas bagian dalam suatu negara misalnya dalam satu provinsi. Dalam arti luas, definisi tentang migrasi adalah tempat tinggal mobilitas penduduk secara geografis yang meliputi semua gerakan (*movement*) penduduk yang melintasi batas wilayah tertentu dalam periode tertentu pula menurut Mantra (2015: 20). Definisi migran menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa : *"a migrant is a person who changes his place of residence from one political or a administrative area to another."* pengertian ini

dikaitkan dengan pindah tempat tinggal secara permanen sebab selain itu dikenal pula "mover" yaitu orang yang pindah dari satu alamat ke alamat lain dan dari satu rumah ke rumah lain dalam batas satu daerah kesatuan politik atau administratif, misalnya pindah dalam satu Propinsi. Beberapa bentuk perpindahan tempat (mobilitas) :

- a. Perubahan tempat yang bersifat rutin, misalnya orang yang pulang balik kerja (*Recurrent Movement*).
- b. Perubahan tempat yang tidak bersifat sementara seperti perpindahan tempat tinggal bagi para pekerja musiman.
- c. Perubahan tempat tinggal dengan tujuan menetap dan tidak kembali ke tempat semula (*Non Recurrent Movement*).

Selanjutnya Mulyadi, mendefinisikan penduduk migran dalam dua kategori, yaitu pertama, mereka yang pada saat pencacahan tempat tinggalnya berbeda dengan tempat lahir yang disebut migrasi semasa hidup (*life time migration*). Kedua, mereka yang bertempat tinggal di tempat tujuan lima tahun lalu, dikategorikan sebagai migrasi risen (*recent migration*). Masalah migrasi membawa permasalahan tersendiri bagi daerah perkotaan, karena migrasi merupakan gerak alamiah yang permanen atau migrasi dan mobilitas non permanen atau sirkuler. Jadi, migrasi adalah perpindahan penduduk dari suatu wilayah lain dengan maksud untuk menetap mengikuti perkembangan ekonomi. Selama kesenjangan desa-kota makin parah, maka arus migrasi sulit untuk dihentikan.

Proses migrasi penduduk dari daerah asal ke daerah tujuan, menurut Francis Harry Cummings informasi yang positif dari sanal saudara atau teman tentang daerah tujuan merupakan sumber informasi yang penting didalam pengambilan keputusan bagi seorang untuk bermigrasi. Sedangkan informasi yang

negatif tentang daerah tujuan menyebabkan orang enggan untuk bermigrasi. P.E. Curson menyatakan, pada umumnya penduduk yang telah meninggalkan kampung halamannya akan tetap membina hubungan sosial dan ekonomi dengan keluarganya di daerah asalnya. Hubungan ini dapat diwujudkan dalam kunjungan ke daerah asal, kiriman uang atau barang atau sekedar salam.

Semuanya akan berjalan dengan lancar, ketika hubungan sosial di kota tetap terjaga dengan baik di desa. Proses yang terjadi bukan sekedar motif ekonomi tetapi kenyamanan yang telah dirasakan di Kota. Keputusan dalam bermigrasi sesuai dengan kebutuhan tiap individu bukan karena orang lain dan harus memperhatikan aspek kehidupan yang sesuai dengan kemampuan individu agar tercapai tujuannya.

1. Teori Migrasi

a. Teori Todaro

Teori Migrasi Todaro ini bertolak dari asumsi bahwa migrasi dari desa ke kota pada dasarnya merupakan suatu fenomena ekonomi. Keputusan seorang individu untuk melakukan migrasi ke kota merupakan keputusan yang telah dirumuskan secara rasional. Teori Todaro mendasarkan diri pada pemikiran bahwa arus migrasi itu berlangsung sebagai tanggapan terhadap adanya perbedaan pendapatan antara desa dengan kota. Namun, pendapatan yang dipersoalkan disini bukan pendapatan yang aktual, melainkan pendapatan yang diharapkan (*expected income*).

Para migran senantiasa mempertimbangkan dan membandingkan-bandingkan pasar-pasar tenaga kerja yang tersedia bagi mereka di sektor pedesaan dan perkotaan, kemudian memilih salah satu dian-

taranya yang sekiranya akan dapat memaksimalkan keuntungan yang diharapkan diukur berdasarkan besar kecilnya angka selisih antara pendapatan riil dari pekerjaan di kota dan dari pekerjaan di desa. Angka selisih tersebut juga senantiasa diperhitungkan terhadap besar kecilnya peluang migran yang bersangkutan untuk mendapatkan pekerjaan di kota.

Adapun model migrasi Todaro memiliki empat pemikiran dasar sebagai berikut :

- 1) Migrasi desa-kota dirangsang, terutama sekali oleh berbagai pertimbangan.
- 2) Ekonomi yang rasional dan langsung yang berkaitan dengan keuntungan atau manfaat dan biaya-biaya relatif migrasi itu sendiri (sebagian besar terwujud dalam bentuk-bentuk atau ukuran lain, misalnya saja kepuasan psikologi).
- 3) Keputusan untuk bermigrasi tergantung pada selisih antara tingkat pendapatan yang diharapkan di kota dan tingkat pendapatan aktual di pedesaan (pendapatan yang diharapkan adalah sejumlah pendapatan yang secara rasional bisa diharapkan akan tercapai di masa-masa mendatang). Besar kecilnya selisih besaran upah aktual di kota dan di desa, serta besar atau kecilnya kemungkinan mendapatkan pekerjaan di perkotaan yang menawarkan tingkat pendapatan sesuai yang diharapkan.
- 4) Kemungkinan mendapatkan pekerjaan di perkotaan berbanding terbalik dengan tingkat pengangguran di kota.

- 5) Migrasi desa-kota bisa saja terus berlangsung meskipun pengangguran di perkotaan sudah cukup tinggi. Kenyataan ini memiliki landasan yang rasional, yakni para migran pergi ke kota untuk meraih tingkat upah yang lebih tinggi yang nyata (memang tersedia).

Dengan demikian, lonjakan pengangguran di perkotaan merupakan akibat yang tidak terhindarkan dari adanya ketidakseimbangan kesempatan ekonomi yang sangat parah antara daerah perkotaan dan daerah pedesaan (kesenjangan tingkat upah), dan ketimpangan seperti itu amat mudah ditemui di kebanyakan negara-negara di dunia ketiga.

b. Teori Ravenstein

Teori migrasi menurut Ravenstein (1985) mengungkapkan tentang perilaku mobilisasi penduduk (migrasi) yang disebut dengan hukum-hukum migrasi berkenaan sampai sekarang. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi seseorang untuk bermigrasi adalah sulitnya memperoleh pendapatan di daerah asal dan kemungkinan untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik di daerah tujuan.
- 2) Berita-berita dari sanak saudara atau teman yang telah pindah ke daerah lain merupakan informasi yang sangat penting.
- 3) Informasi yang negatif dari daerah tujuan mengurangi niat penduduk untuk bermigrasi.
- 4) Semakin tinggi pengaruh kekotaan terhadap seseorang, semakin besar tingkat mobilitas orang tersebut.

- 5) Semakin tinggi pendapatan seseorang, semakin tinggi frekuensi mobilitas orang tersebut.
- 6) Para migran cenderung memilih daerah dimana telah terdapat teman atau sanak saudara yang bertempat tinggal di daerah tujuan.
- 7) Penduduk yang masih muda dan belum menikah lebih banyak melakukan migrasi dibandingkan mereka yang berstatus menikah.
- 8) Penduduk yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi biasanya lebih banyak mobilitasnya dibandingkan yang berpendidikan rendah.

c. Teori Everett S. Lee

Everett S. Lee (1976) mengemukakan bahwa volume migrasi di suatu wilayah berkembang sesuai dengan tingkat keragaman daerah-daerah di wilayah tersebut. Bila melukiskan di daerah asal dan daerah tujuan ada faktor-faktor positif, negatif dan adapula faktor-faktor netral. Faktor positif adalah faktor yang memberi nilai yang menguntungkan kalau bertempat tinggal di daerah tersebut, misalnya di daerah tersebut terdapat sekolah, kesempatan kerja, dan iklim yang baik. Sedangkan faktor negatif adalah faktor yang memberi nilai negatif pada daerah yang bersangkutan sehingga seseorang ingin pindah dari tempat tersebut.

Perbedaan nilai kumulatif antara kedua tempat cenderung menimbulkan arus imigrasi penduduk. Selanjutnya Everett S. Lee (1976) menambahkan bahwa besar kecilnya arus migrasi juga

dipengaruhi rintangan, misalnya ongkos pindah yang tinggi dan menurutnya terdapat 4 faktor yang perlu diperhatikan dalam proses migrasi penduduk antara lain :

- 1) Faktor-faktor yang terdapat di daerah asal.
- 2) Faktor-faktor yang terdapat di tempat tujuan.
- 3) Rintangan antara daerah asal dan daerah tujuan.
- 4) Faktor-faktor daerah asal dan daerah tujuan.

2. Jenis – jenis Migrasi

Menurut Sri Moertiningsih dan omas untuk memudahkan studi dan analisis tentang migrasi yang sangat berguna untuk pengukuran maka migrasi dapat dibedakan atas beberapa jenis:

- a. Migrasi masuk (*Inmigration*) adalah masuknya penduduk ke suatu daerah tempat tujuan (*area of destination*).
- b. Migrasi Keluar (*Out Migration*) adalah perpindahan penduduk keluar dari suatu daerah asal (*Area Of Origin*).
- c. Migrasi Neto (*Net Migration*) merupakan selisih antara jumlah migrasi masuk dan migrasi keluar. Apabila migrasi masuk lebih besar daripada migrasi keluar, maka disebut migrasi neto positif, sedangkan jika migrasi keluar lebih besar daripada migrasi masuk, maka disebut migrasi neto negatif.
- d. Migrasi Bruto (*Gross Migration*) adalah jumlah migrasi masuk dan migrasi keluar.
- e. Migrasi Semasa Hidup (*Life Time Migration*) adalah migrasi yang terjadi antara saat lahir dan saat sensus atau survey.

- f. Migrasi *Risen* (*Resent Migration*) adalah migrasi yang melewati batasan provinsi dalam kurun waktu tertentu sebelum pencacahan, misalnya lima tahun sebelum sensus atau survey. Jumlah migran masuk risen ke suatu provinsi adalah banyaknya penduduk di provinsi tersebut yang lima tahun yang lalu bertempat tinggal di luar provinsi tersebut. Jumlah migran keluar risen dari suatu provinsi adalah jumlah penduduk yang saat pencacahan tinggal di provinsi lain dan lima tahun yang lalu tinggal di provinsi tersebut.
- g. Migrasi Total (*Total Migration*) adalah migrasi antar provinsi tanpa memperhatikan kapan perpindahannya, sehingga provinsi tempat tinggal sebelumnya berbeda dengan provinsi tempat tinggal saat pencacahan.
- h. Migrasi Internasional (*International Migration*) merupakan perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain. Migrasi yang masuk ke suatu negara disebut imigrasi, sebaliknya jika migrasi itu keluar dari suatu negara, maka disebut emigrasi.
- i. Arus Migrasi (*Migration Stream*) adalah sekelompok migrasi yang daerah asal dan tujuan migrasinya dalam suatu periode migrasi yang diberikan.
- j. Angka Migrasi Parsial (*Partial Migration Rate*) adalah banyaknya migran dari suatu daerah asal ke suatu daerah tujuan atau sebaliknya.
- k. Urbanisasi (*Urbanization*) adalah bertambahnya proporsi penduduk yang berdiam di daerah perkotaan yang disebabkan oleh

pertambahan penduduk wilayah perkotaan, perpindahan ke perkotaan, dan akibat dari perluasan daerah perkotaan.

- I. Transmigrasi (*Transmigration*) adalah perpindahan dan atau kepindahan penduduk dari suatu daerah untuk menetap di daerah lain yang ditetapkan di dalam wilayah Republik Indonesia guna kepentingan pembangunan negara atau berdasarkan yang diatur dalam Undang-Undang.

B. Upah

Menurut teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh para pengusaha dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Sadono Sukirno, 2013: 351).

Defenisi lain dari upah yaitu sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya.

Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

- b. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect*.

1. Teori Upah

a. Kenaikan Upah Ricardo

Ricardo mencoba menunjukkan bahwa hanya dalam kondisi lain pemupukan modal akan mengurangi keuntungan. Di dalam sistem Ricardo, upah memainkan peranan aktif dalam menentukan pendapatan antara modal dengan buruh. Tingkat upah meningkat bila harga barang yang dibutuhkan buruh meningkat. (M.L. Jhingan, 2014;90)

b. Cadangan upah oleh Mill

Menurut Mill, elastisitas penawaran tenaga kerja sangat tinggi dalam menanggapi kenaikan upah. Upah pada umumnya melebihi tingkat penghidupan minimum. Upah dibayarkan dari modal, Karena itu upah dibatasi oleh cadangan modal yang ada yang dipersiapkan untuk membayar upah. Jadi upah per kepala dapat dihitung dengan membagi keseluruhan

modal yang berputar dengan penduduk yang bekerja (M.L. Jhingan,2014;106).

2. Pengertian Upah minimum

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 (UU No. 13 Tahun 2003). Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi. 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.

Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja.

Di Indonesia, pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.15/2018 dalam pasal 1 ayat 1 Upah Minimum di definisikan "Upah Minimum adalah Upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman". 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 produktifitas tenaga kerja dan mengurangi konsekuensi pengangguran seperti yang diperkirakan teori ekonomi konvensional.

Studi *Waisgrais*, menemukan bahwa kebijakan upah minimum menghasilkan efek positif dalam hal mengurangi kesenjangan upah yang terjadi pasar tenaga kerja. Studi *Askenazy*, juga menunjukkan bahwa upah minimum memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi melalui akumulasi modal manusia. Implikasi upah minimum terhadap kesejahteraan akan terwujud dalam perekonomian yang kompetitif.

Menurut Mankiw, kekakuan upah riil menyebabkan penjahatan pekerjaan. Jika upah riil tertahan di atas tingkat ekuilibrium, maka penawaran tenaga kerja melebihi permintaannya akibatnya adalah pengangguran. Kekakuan upah ini terjadinya sebagai akibat dari undang-undang upah minimum atau kekuatan monopoli serikat pekerja. Berbagai faktor tersebut berpotensi menjadikan upah tertahan di atas tingkat upah keseimbangan. Hal ini pada akhirnya mengakibatkan pengangguran. Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah.

Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja. Besar penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat *employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Dalam ekonomi Neoklasik bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila

tingkat upah bertambah. Sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat. (Suparmoko, 2000).

Undang-undang upah minimum menetapkan tingkat upah minimal yang harus dibayar perusahaan kepada para karyawannya. Kebijakan upah minimum ditengarai akan lebih banyak berdampak pada penganggur dengan usia muda . Alasannya yaitu pekerja dengan usia lebih muda termasuk anggota angkatan kerja yang kurang terdidik dan kurang berpengalaman, maka mereka cenderung memiliki produktivitas marginal yang rendah.

3. UMK (Upah Minimum Kota)

Upah Minimum Kota (UMK) adalah upah bulanan terendah bagi pekerja atau buruh yang bekerja 0 (nol) tahun sampai dengan 1 (satu) tahun dan waktu kerja 7 (tujuh) jam sehari, atau 40 (empat puluh) jam seminggu bagi sistem waktu kerja 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu bagi sistem 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

UMK adalah Upah Minimum Kota/Kabupaten yaitu upah minimum yang berlaku di sebuah wilayah kota/kabupaten. 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 (Sumarsono, 2003).

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

C. Kesempatan Kerja

1. Pengertian Kesempatan Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam proses produksi yang lain seperti tanah, modal, dan lain-lain. Maka manusia merupakan penggerak bagi seluruh faktor-faktor produksi tersebut. Istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut (yang mengandung arti adanya kesempatan), kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor penting bagi pembangunan ekonomi Nasional dan khususnya dalam upaya pemerintah untuk mengurangi jumlah penduduk miskin. Dengan menciptakan dan menerapkan berbagai program pembangunan pada sektor ekonomi dan sektor ketenagakerjaan pada kelompok penduduk yang tergolong miskin, sehingga kelompok tersebut diharapkan dapat meningkatkan pendapatan yang sekaligus akan meningkatkan kesejahteraannya. Aktivitas ketenagakerjaan diterapkan melalui pembinaan yang menuntun kemampuan, keahlian dan keterampilan tenaga kerja untuk menggunakannya. Penerapan pembinaan tersebut dilakukan dengan berjenjang, berlanjut dan berkait yang bertujuan meningkatkan kesetiaan dan ketaatan, menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna, meningkatkan kualitas, keterampilan serta memupuk semangat dan semangat dan moral pekerja, mewujudkan

iklim kerja yang kondusif, memberikan pembekalan dalam rangka distribusi tenaga kerja (Sastrohadiwiryono, 2004).

Selama berlangsungnya proses industrialisasi, maka kelebihan penawaran pekerja di sektor pertanian akan terserap. Harrod-Domar (Todaro, 2014) dalam teori pertumbuhannya menyatakan bahwa secara definitif tingkat pertumbuhan output (Y) dikurangi dengan tingkat pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (Y/L) kurang lebih sama dengan pertumbuhan kesempatan kerja (L). Dalam ilmu ekonomi, kesempatan kerja berarti peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan dan bakatnya masing-masing.

Kesempatan Kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja untuk diisi oleh para pencari kerja). Dengan demikian kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan atas tenaga kerja. Sedangkan, Sumarsono memberikan definisi bahwa kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah di duduki (*employment*) dan masih lowongan (*vacancy*). Lebih jauh di jelaskan bahwa dalam teori kesempatan kerja di kenal istilah elastisitas permintaan akan tenaga kerja yang di artikan sebagai persentase perubahan permintaan akan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan permintaan akan tenaga kerja yang di sebabkan dengan perubahan satu persen pada tingkat upah.

Hal ini didasarkan pada ide dasar *Human Capital Model*. Dalam model ini niat untuk melakukan migrasi dipengaruhi oleh motivasi untuk mencari kesempatan kerja dan pendapatan yang lebih baik. Dalam konteks ini pun,

Todaro (2014) mengemukakan bahwa keputusan seseorang untuk melakukan migrasi merupakan respon dari harapan untuk memperoleh kesempatan kerja dan pendapatan yang lebih baik. Menurut Todaro, sektor modern di perkotaan merupakan sektor penarik utama migrasi tenaga kerja, khususnya bagi tenaga kerja terampil (Astuti Kartika, 2015:17). Strategi pembangunan yang diterapkan juga akan mempengaruhi usaha perluasan kesempatan kerja. Strategi pembangunan dan sasaran tujuan nasional harus benar-benar memperhatikan aspek sumber daya manusia dalam memasuki lapangan kerja, orientasi untuk peningkatan GDP (*Gross Domestic Product*) harus terlebih dahulu diikuti oleh peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan dan ketrampilan yang memadai agar dalam pembangunan tersebut peningkatan GDP (*Gross Domestic Product*) juga diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja.

Secara agregat jumlah orang yang bekerja yang dimuat dalam publikasi Badan Pusat Statistik, sering digunakan sebagai petunjuk tentang luasnya kesempatan kerja. Dalam pengkajian ketenagakerjaan, kesempatan kerja sering dijadikan acuan sebagai permintaan tenaga kerja (Arfida, 2003).

Adapun pengertian kesempatan kerja secara umum merupakan keadaan yang menggambarkan seberapa jumlah total dari angkatan kerja yang mampu diserap serta ikut aktif dalam perekonomian. Kesempatan kerja juga dapat dikatakan sebagai jumlah penduduk yang sedang bekerja ataupun yang mendapatkan pekerjaan, jika semakin banyak orang yang bekerja maka kesempatan kerjanya cukup luas atau banyak. Dalam ekonomi *Neoklasik* bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja

akan berkurang bila tingkat upah meningkat. Teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penyediaan tenaga kerja selalu sama dengan permintaan. Keadaan pada saat penyediaan tenaga sama dengan permintaan dinamakan titik ekuilibrium (titik E). Dalam hal penyediaan tenaga kerja sama dengan permintaan, tidak terjadi pengangguran.

Menurut Rusli (2000) yang didasarkan pada data sensus penduduk, jumlah penduduk yang bekerja biasanya dipandang sebagai jumlah kesempatan kerja yang ada. Ini berarti bahwa kesempatan kerja bukanlah lapangan pekerjaan yang masih terbuka, walaupun komponen yang terakhir ini akan menambah kesempatan kerja yang ada di waktu yang akan datang. Kaum klasik seperti Adam Smith, David Ricardo dan Thomas Robert Malthus berpendapat bahwa selalu ada perlombaan antara tingkat perkembangan output dengan tingkat perkembangan penduduk yang akhirnya dimenangkan oleh perkembangan penduduk. Karena penduduk juga berfungsi sebagai tenaga kerja, maka akan terdapat kesulitan dalam penyediaan lapangan pekerjaan. Kalau penduduk itu dapat memperoleh pekerjaan, maka hal ini akan dapat meningkatkan kesejahteraan bangsanya. Tetapi jika tidak memperoleh pekerjaan berarti mereka akan menganggur, dan justru akan menekan standar hidup bangsanya menjadi lebih rendah (M.L Jhingan,2014:97).

Dimensi masalah ketenagakerjaan bukan hanya sekedar keterbatasan lapangan atau peluang kerja serta rendahnya produktivitas namun jauh lebih serius dengan penyebab yang berbeda-beda. Pada dasawarsa yang lalu, masalah pokoknya tertumpu pada kegagalan penciptaan lapangan kerja yang baru pada tingkat yang sebanding dengan laju pertumbuhan output

industri. Seiring dengan berubahnya lingkungan makro ekonomi mayoritas negara-negara berkembang, angka pengangguran yang meningkat pesat terutama disebabkan oleh "terbatasnya permintaan" tenaga kerja, yang selanjutnya semakin dicitkan oleh faktor-faktor eksternal seperti memburuknya kondisi neraca pembayaran, meningkatnya masalah utang luar negeri dan kebijakan lainnya, yang pada gilirannya telah mengakibatkan kemerosotan pertumbuhan industri, tingkat upah, dan akhirnya, penyediaan lapangan kerja. Di lain pihak, Arsyad menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi daerah diartikan sebagai kenaikan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tanpa memandang apakah kenaikan itu lebih besar atau lebih kecil dari tingkat pertumbuhan penduduk atau apakah perubahan struktur ekonomi terjadi atau tidak. Hal ini berarti bahwa pertumbuhan ekonomi daerah secara langsung ataupun tidak langsung akan menciptakan lapangan kerja.

Data kesempatan kerja secara nyata sulit diperoleh, maka untuk keperluan praktis digunakan pendekatan bahwa jumlah kesempatan kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang terisi yang tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja (*employed*). Lewis (Subri, 2003) dalam teorinya mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah, di mana kelebihan pekerja satu sektor ekonomi akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja di sektor lain. Lebih murah biaya upah asal pedesaan terutama dari sektor pertanian akan dapat menjadi pendorong bagi pengusaha perkotaan untuk memanfaatkan pekerja tersebut dalam pengembangan industri modern perkotaan.

2. Jenis-Jenis Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dapat menjadi suatu partisipasi seseorang dalam artian memikul beban pembangunan maupun dalam menerima kembali hasil dari pembangunan tersebut. Kesempatan kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam, diantaranya sebagai berikut ini:

a. Kesempatan kerja permanen

Merupakan kesempatan kerja yang memungkinkan orang yang bekerja secara terus menerus sampai pensiun atau sampai tidak lagi mampu untuk bekerja, misalnya seperti seseorang yang bekerja di instansi pemerintahan atau di instansi swasta yang dimana memiliki jaminan sosial hingga tua.

b. Kesempatan kerja temporer

Merupakan kesempatan kerja yang memungkinkan orang yang bekerja dalam waktu yang singkat, lalu menganggur dan mencari pekerjaan yang baru lagi.

3. Informasi yang perlu di perhatikan untuk para pencari pekerjaan

Adapun beberapa informasi yang perlu di perhatikan oleh para pencari kerja, diantaranya kriteria-kriteria yang diperlukan untuk bisa mendapatkan pekerjaan pada suatu perusahaan:

a. Jenis usaha dan gambaran dari perusahaan serta dari mana lowongan kerja itu ada, Perusahaan tersebut melakukan jenis usaha apa, bagi para pencari kerja harus memperhatikan gambaran kegiatan dari perusahaan yang dicarinya.

b. Apakah cocok dengan pendidikan atau latar belakang para pencari kerja, Pekerjaan yang dicari usahakan harus sesuai dengan

pendidikan, kemampuan atau latar belakang para pencari kerja karena pekerjaan yang cocok dapat berpengaruh pada produktivitas kerja.

- c. Lingkungan kerja, Para pekerja harus mencari lingkungan kerja yang sesuai dengan pendidikan, kepribadian, dan sikap yang dimanakan nantinya akan berpengaruh pada produktivitas kerja.
- d. Tingkatan gaji atau upah kerja, Gaji atau upah kerja harus yang sesuai dengan pengorbanan yang sudah diberikan para pekerja. Standar gaji atau upah minimum harus sesuai karena berkaitan dengan kelangsungan hidup para pekerja.
- e. Masa depan perusahaan, Masa depan perusahaan juga harus di perhatikan oleh para pencari kerja, karena prospek masa depan perusahaan sangat penting untuk para pekerja nantinya. Para pekerja bekerja bukan hanya untuk jangka pendek tapi untuk jangka panjang.
- f. Keuntungan lainnya, Dan yang tidak kalah penting lainnya, para pencari kerja harus memperhatikan keuntungan lain yang didapatkan dari perusahaan tersebut misalnya seperti bonus, asuransi dan lain-lain.

D. Penelitian Terdahulu

Secara umum, kajian pustaka atau penelitian terdahulu merupakan momentum bagi peneliti untuk mendemonstrasikan hasil bacaannya yang ekstensif terhadap literature-literatur yang berkaitan dengan pokok masalah yang akan diteliti. Kajian tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan migrasi yang

sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut uraian tabel dibawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Moh. Isa Ashari dan Ahmad Kafrawi Mahmud (2018)	Apakah yang Mempengaruhi Fenomena migrasi Masuk ke Wilayah Perkotaan .	Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data sekunder. Analisis model persamaan yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan data panel.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat empat faktor yang mempengaruhi penduduk untuk bermigrasi ke Kota Makassar yaitu UMP, investasi, pengeluaran pemerintah dan kesempatan kerja. Dimana tingkat upah dan kesempatan kerja yang paling kuat pengaruhnya terhadap penduduk yang masuk ke Kota Makassar (Migrasi Masuk). Sebagian besar penduduk yang masuk ke Kota Makassar adalah penduduk yang berinisiatif untuk mendapatkan perekonomian yang lebih layak dan meningkatkan pendapatan dari daerah asalnya.
2.	A.A. Tara Trendyari dan I Nyoman	Analisi Faktor-Faktor yang	Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel pendapatan, kesempatan kerja, dan investasi

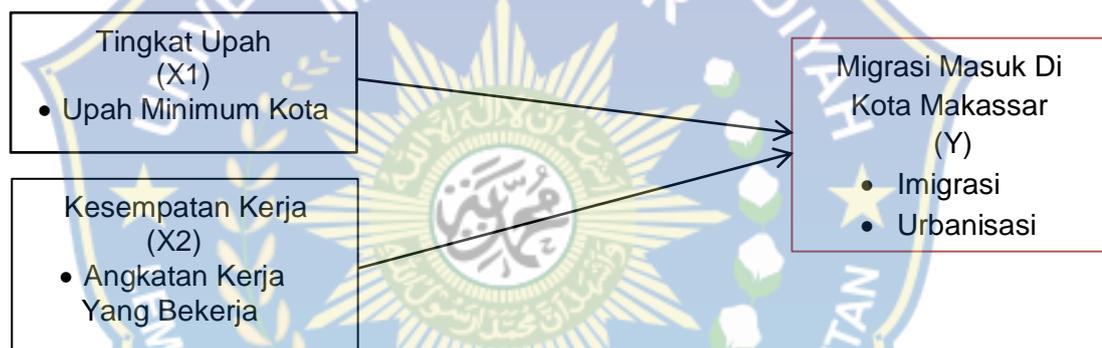
	Mahaendrea Yasa (2014)	Mempengaruhi Migrasi Masuk di Kota Denpasar	bersumber dari data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>binary logistic regression</i> .	berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel akses pelayanan pendidikan dan akses pelayanan kesehatan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap migrasi masuk ke Kota Denpasar. Variabel pendapatan berpengaruh paling dominan terhadap migrasi masuk ke Kota Denpasar.
3.	Ambar Dwi Santoso, Bonar M. Sinaga, Sri Hartoyo dan M.Parulian Hutagol (2018)	Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Migrasi Internal di Sulawesi Selatan (2018)	Analisis menggunakan model persamaan simultan dengan 55 persamaan struktural, dan estimasi dilakukan dengan model <i>Two Stage Least Square</i> . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, statistik. metode kuantitatif yang digunakan adalah analisis re-	Hasil menunjukkan kebijakan upah minimum meningkatkan arus migrasi masuk ke kawasan Makassar, dan dalam mengantisipasinya menjadi penting untuk meningkatkan pengeluaran pemerintah daerah guna penciptaan lapangan kerja baru pada kawasan di luar kawasan Makassar.

			gresi berganda.	
4.	Eka Mutiara Cipta Riardy	Pengaruh Upah Dan Kesempatan Kerja Disektor Formal Terhadap Migrasi Masuk di Kota Pekanbaru (2011)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel upah terbukti berpengaruh signifikan terhadap minat migrasi masuk dikota Pekanbaru. Dan Variabel kesempatan kerja terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap minat migrasi masuk dikota Pekanbaru.
5.	Luciana Sari	Faktor-faktor yang mempengaruhi Urbanisasi di Kota Makassar Tahun 2001-2015	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dalam pengolahan data dan analisis data digunakan program <i>Statistical Package For Social Science (SPSS)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan (1) PDRB memiliki pengaruh signifikan terhadap urbanisasi di kota Makassar dengan nilai t Probabilitas 0.034 lebih kecil dari 0,05. (2) upah minimum memiliki pengaruh signifikan terhadap urbanisasi di kota Makassar dengan nilai t probabilitas 0.019 lebih kecil dari 0,05. (3) kesempatan kerja (tenaga kerja terserap) memiliki pengaruh negatif terhadap urbanisasi di kota

				Makassar dengan nilai t probabilitas 0.136 lebih besar dari 0,05, dan ketiga variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen dengan nilai f probabilitas 0.015
--	--	--	--	---

E. Kerangka Konsep

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka muncul kerangka konsep penelitian yang dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.2

Kerangka Konsep Penelitian

Dalam kerangka konsep diatas penulis mencoba untuk menguraikan apakah terdapat hubungan antara variabel Tingkat Upah dan variabel Kesempatan Kerja terhadap variabel Migrasi Masuk di Kota Makassar.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara atas rumusan masalah. Dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah

dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap migrasi masuk di Kota Makassar.
2. Diduga kesempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap migrasi masuk di Kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu metode yang menganalisis data dengan menggunakan model matematik dan statistik terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Menurut (Sugiyono 2017) dalam bukunya metode penelitian bahwa kumpulan konsep, proposisi, definisi dan juga variabel yang mana keterkaitannya antara satu dengan yang lainnya secara sistematis telah berhasil digeneralisasikan, sehingga bisa menjelaskan dan juga memprediksi fenomena dan fakta tertentu.

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berupa data time series yang diperoleh dari publikasi instansi atau lembaga yang berkaitan dengan penelitian ini dan Badan Pusat Statistik Kota Kota Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih Kota Makassar sebagai objek dan lokasi penelitian dengan menetapkan upah minimum, kesempatan kerja dan migrasi yang diperoleh dari Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Makassar dan Badan Pusat Statistik. Adapun waktu penelitian ini dilakukan dalam waktu 2 bulan, mulai bulan Juni hingga bulan Juli 2019.

C. Definisi Operasional Dan Pengukuran

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X). Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel migrasi adalah perpindahan penduduk dari suatu tempat ketempat lain melewati batas administrasi suatu wilayah dengan tujuan menetap dan memiliki kartu tanda penduduk setempat, (ribu jiwa).
2. Variabel tingkat upah adalah suatu standar upah yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya pada suatu Kabupaten/Kota pada suatu tahun tertentu, (Rp).
3. Variabel kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan/ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja untuk diisi oleh para pencari kerja). Dengan demikian kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan atas tenaga kerja, (ribu jiwa).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh data *time series* (data deretan waktu)

tingkat upah, kesempatan kerja, migrasi masuk di Kota Makassar tahun 2004-2018.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel sebagian dari periode dari populasi yaitu seluruh data tingkat upah, kesempatan kerja, migrasi masuk selama sepuluh tahun yaitu periode 2009-2018.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian karena data dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode pengumpulan data dapat ditentukan pula oleh masalah penelitian yang ingin di pecahkan. Jadi, penulis menggunakan teknik observasi, dokumentasi dan kepustakaan.

1. Observasi

Observasi yaitu usaha untuk melakukan pengamatan serta pencatatan yang sistematis terhadap objek penelitian yang menyangkut beberapa faktor yang berpengaruh tingkat upah dan kesempatan kerja terhadap migrasi masuk.

2. Dokumentasi

Data dikumpulkan dengan cara teknik dokumentasi. Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara mengambil dokumen-dokumen, neraca atau bukti tertulis berupa laporan data, khususnya data mengenai tingkat upah, kesempatan kerja dan migrasi masuk 2009-2018.

3. Kepustakaan

Data yang digunakan sebagai pendukung dalam penelitian ini adalah yang dikumpulkan langsung dari kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Makassar, Badan Pusat Statistik, jurnal ekonomi, buku-buku tentang ekonomi dan migrasi. Selain itu, terdapat pula data yang dikumpulkan dari media online (website) maupun instansi terkait.

F. Teknik Analisis

Adapun model yang digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara tiga variabel tersebut menurut Sugiyono (2017) yaitu menggunakan metode Regresi Linear Berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan studi empiris sebelumnya, untuk mengetahui pengaruh tingkat upah dan kesempatan kerja terhadap migrasi masuk maka digunakan metode regresi Linear berganda. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tingkat upah minimum dan kesempatan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah migrasi masuk. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (*statistic product and service solution*). Adapun bentuk persamaannya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Migrasi Masuk

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Tingkat Upah

b_2 = Koefisien Kesempatan Kerja

X_1 = Tingkat Upah

X_2 = Kesempatan Kerja

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear. Uji asumsi klasik terbagi menjadi empat yaitu:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu metode untuk mengetahui normalitas adalah dengan menggunakan metode analisis grafik, baik dengan melihat grafik secara histogram ataupun dengan melihat secara Normal Probability Plot. Normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik Normal Probability Plot atau dengan melihat histogram dari residualnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10..

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan

pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Salah satu metode analisis untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan melakukan pengujian Run Test. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Run Test ialah:

- 1) Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka terjadi gejala autokorelasi.
- 2) Sebaliknya jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala autokorelasi

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedstiditas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varianve dan residual suatu pengamatan ke periode pengamatan lain. Ada beberapa metode yang digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya masalah heteroledastisitas. Beberapa metode yang dapat digunakan ialah uji Scatterplots.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah dalam penelitian yang ada di bab 1 telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis diantaranya yaitu:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dapat menjelaskan perubahan yang terjadi

pada variabel dependen secara nyata. Uji t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, dimana tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 (5%). Ada dua acuan pengambilan keputusan, pertama dengan melihat nilai signifikan (sig), dan kedua membandingkan antara nilai T hitung dengan T tabel. Nilai T tabel dapat diperoleh dengan formula sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = \frac{\alpha}{2}, n-k-1$$

Keterangan:

α = alfa

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Adapun pengambilan keputusan dengan melihat nilai signifikan (sig) yaitu:

- 1) Jika nilai signifikan (sig < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai signifikan (sig) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak

b. Determinasi koefisien R-Square (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan besarnya variabel-variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$)

- 1) Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen.

Sifat dari koefisien determinasi adalah :

- a) R^2 merupakan besaran yang non negatif.

b) Batasannya adalah ($0 < R^2 < 1$).

Apabila R^2 bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 maka semakin tepat regresi dalam menggambarkan nilai-nilai observasi.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Makassar adalah Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak dibagian Pulau Sulawesi, dahulu disebut Ujung Pandang. Secara astronomis, Kota Makassar terletak antara 119°24'17"38" Bujur Timur dan 5°8'6'19" Lintang Selatan. Kota Makassar merupakan kota terbesar keempat di Indonesia dan terbesar di Kawasan Indonesia Timur (KTI). Sebagai pusat pelayanan KTI, Kota Makassar berperan sebagai pusat perdagangan dan jasa, pusat kegiatan industri, pusat kegiatan pemerintah, simpul jasa angkutan barang dan penumpang baik darat, laut maupun udara serta pusat pelayanan dan kesehatan.

Berdasarkan keadaan cuaca serta curah hujan, Kota Makassar termasuk daerah yang beriklim sedang sehingga tropis. Sepanjang 5 tahun terakhir suhu udara rata-rata Kota Makassar berkisar antara 25° C sampai 33° C.

Kota Makassar merupakan dataran rendah dengan ketinggian yang bervariasi antara 1-25 meter diatas permukaan laut. Luas Wilayah Kota Makassar tercatat 175,77 km persegi. Batas administrasi Kota Makassar adalah:

- a. Wilayah sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Maros.
- b. Wilayah sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Maros.
- c. Wilayah sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Gowa
- d. Wilayah sebelah barat berbatasan dengan Selat Makassar.

Secara administrasi pemerintahan, Kota Makassar terbagi menjadi 15 kecamatan yang terdiri dari 153 kelurahan dengan 996 RW dan 4.978 RT.

Penduduk kota Makassar berdasarkan proyeksi tahun 2018 sebanyak 1.508.154 jiwa yang terdiri atas 746.951 jiwa penduduk laki-laki dan 761.203 jiwa

penduduk perempuan. Kepadatan penduduk di Kota Makassar tahun 21018 mencapai 8.580 jiwa/km² dengan rata-rata jumlah penduduk per rumah tangga empat orang.

Pada tahun 2018 pencari kerja tercatat pada dinas tenaga kerja Kota Makassar sebanyak 4.117 orang terdiri dari laki-laki 2.048 dan perempuan 2.069 orang. Proporsi terbesar pencari kerja yang mendaftar pada Dinas Tenaga Kerja berpendidikan terakhir SMA yaitu sebesar 39.76 persen (1.637 pekerja) dan yang ditempatkan sebesar 81.85 % (1.340) pekerja tahun 2018.

1. Sejarah Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Makassar



Kantor Imigrasi Makassar mulai berdiri pada tahun 1948 dimana pembangunannya dilaksanakan oleh pemerintah Belanda. Setelah terbentuknya Institusi Imigrasi pada tanggal 26 Januari 1950, maka berdirilah Kantor Daerah Imigrasi (Kandim) yang terletak di Jl. Seram No. 2 dan sejak tahun 1987 berganti nama menjadi Jl. Tentara Pelajar. Seiring dengan perkembangan Kota Makassar, pada tahun 1976 Kandim berubah nama menjadi Kantor Direktorat Jenderal Imigrasi (Kanditjen). Memasuki era reorganisasi, pada tahun 1980 berubah menjadi Kantor Imigrasi (Kanim). Pada tanggal 19 Mei 2005, Kantor Imigrasi Makassar resmi berkantor atau tepatnya pindah dari Jl. Tentara Pelajar No. 2 ke Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 13 Daya, Makassar dan pada tanggal 23 Agustus 2005 diresmikan oleh Menteri Hukum dan HAM R.I. Bapak Hamid Awaluddin.

Aktivitas keimigrasian pada Kantor Imigrasi Makassar lebih terfokus pada pelayanan seperti pemberian Paspor R.I., pemberian dan perpanjangan Izin Tinggal bagi Orang Asing, hal ini dapat dilihat dari cukup tingginya intensitas kegiatan pelayanan pada Kantor Imigrasi Makassar. Penegakan hukum keimigrasian pada Kantor Imigrasi Makassar selama ini berjalan cukup baik, hal ini dapat dilihat jumlah Orang Asing yang dikarantina dan dideportasi dari tahun ke tahun cukup signifikan. Semua itu tidak terlepas dari kesigapan aparat Kantor Imigrasi Makassar dalam melaksanakan tugas-tugas keimigrasian. Sumber daya manusia pada Kantor Imigrasi Makassar terus diupayakan untuk peningkatan kualitas kinerja dalam mendukung tugas-tugas keimigrasian dengan demikian sistem penegakan disiplin terhadap pegawai dapat ditingkatkan.

2. Profil Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Makassar

a. Visi

Masyarakat Memperoleh Kepastian Pelayanan dan Penegakan Hukum Keimigrasian

b. Misi

- 1) Memperkuat penegakan hukum keimigrasian yang adil dan akuntabel.
- 2) Mendukung terciptanya keamanan negara yang stabil.
- 3) Meningkatkan pelayanan keimigrasian yang prima.
- 4) Mendukung pembangunan kesejahteraan masyarakat yang berkesinambungan.

c. Nilai-Nilai

- 1) Taqwa

2) Mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, setiap Insan Imigrasi harus bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan menghindari apa yang menjadi larangan-Nya.

3) Menjunjung Tinggi Kehormatan

Mengandung pengertian bahwa setiap Insan Imigrasi harus menjaga citra serta memelihara kehormatan diri dan institusi secara konsisten dan konsekuen.

4) Cendekia

Mengandung pengertian bahwa sebagai penjaga pintu gerbang negara dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan setiap Insan Imigrasi dituntut untuk dapat menjadi individu yang cerdas, pandai dan bijaksana.

5) Integritas Pribadi

Mengandung pengertian bahwa setiap Insan Imigrasi harus tangguh dan mampu menjaga kehormatan dan kewibawaan dalam menjalankan tugas.

6) Inovasi

Mengandung pengertian bahwa dalam pencapaian visi dan misi banyak tantangan dan hambatan yang akan dilalui, karenanya setiap Insan Imigrasi harus mampu melihat situasi dan kondisi saat ini dan yang akan datang dengan mencari solusi yang tepat dalam pencapaian tujuan organisasi.

d. Tujuan

Penjabaran dari visi dan misi juga dimaksudkan sebagai kerangka dasar serta arah pelaksanaan kebijakan dan kegiatan prioritas pembangunan.

Tujuan pembangunan Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2015 – 2019 adalah :

- 1) Terwujudnya kepastian penegakan hukum keimigrasian yang adil dan akuntabel.
- 2) Terwujudnya penguatan dan fungsi keimigrasian dalam menunjang keamanan negara yang stabil.
- 3) Terwujudnya pelayanan keimigrasian yang prima.
- 4) Terwujudnya peraturan perundang-undangan/kebijakan keimigrasian yang menunjang pencapaian pembangunan kesejahteraan masyarakat yang berkesinambungan.

e. Janji Layanan

- 1) Kepastian Persyaratan
- 2) Kepastian Waktu
- 3) Kepastian Biaya

f. Tugas dan Fungsi

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar merupakan salah satu unit pelayanan teknis yang berada di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM RI Sulawesi Selatan yang memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM RI di bidang keimigrasian pada Kantor Wilayah Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi, Kantor Imigrasi Kelas I Makassar terdiri dari 1 sub bagian fasilitatif dan 4 bagian substantif yang terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Tata Usaha
- 2) Seksi Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian
- 3) Seksi Lalu Lintas Keimigrasian
- 4) Seksi Izin Tinggal dan Status Keimigrasian
- 5) Seksi Intelejen dan Penindakan Keimigrasian

B. Deskriptif Variabel Penelitian

1. Variabel Migrasi

Migrasi merupakan komponen penambahan penduduk yang paling sulit diukur tingkatnya, karena pada hakekatnya mobilitas seseorang (penduduk) tidak dapat diatur oleh negara. Salah satu motivasi penduduk melakukan migrasi adalah peningkatan ekonomi, yang mungkin dikarenakan perbedaan bakat seseorang terhadap suatu daerah ke daerah lain. Adam Smith menyatakan dibutuhkan spesialisasi dalam peningkatan produktivitas seseorang, migrasi bukan salah satu spesialisasi seseorang dilihat dari perbedaan tempat sehingga memungkinkan adanya migrasi akan berdampak pada perekonomian secara menyeluruh.

Tabel 4.1

Jumlah migrasi masuk di Kota Makassar tahun 2009-2018

Tahun	Jumlah Penduduk	Migrasi Masuk (Jiwa)	Pertumbuhan %
2009	1.272.349	19.030	14,95%
2010	1.339.374	21.244	15,86%
2011	1.364.955	22.188	16,25%
2012	1.387.033	29.695	21,40%
2013	1.408.072	46.520	33,03%
2014	1.429.242	63.989	44,76%
2015	1.449.401	91.935	63,42%
2016	1.469.601	132.256	89,91%
2017	1.489.011	97.280	65,33%
2018	1.508.154	117.999	78,24%

Sumber : BPS Kota Makassar dan Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar (data diolah) tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 migrasi masuk di Makassar dari tahun 2009 sampai tahun 2018 mengalami peningkatan secara signifikan dimana pertumbuhan migrasi masuk tertinggi sebesar 89,91% dari 91.935 jiwa menjadi 132.256 jiwa pada tahun 2016. Sedangkan pada tahun 2009 mengalami perkembangan paling sedikit sebesar 14,95%.

Peningkatan migrasi yang terjadi disebabkan oleh pertumbuhan ekonomi di Kota Makassar semakin meningkat, sehingga penduduk di luar Kota Makassar tertarik untuk pindah dari daerah asalnya dan adanya jaminan di daerah tujuan dibandingkan daerah asal. Sedangkan penurunan migrasi di Makassar disebabkan oleh peningkatan upah atau pendapatan mengalami peningkatan tetapi peningkatan tersebut tidak besar dari tahun sebelumnya. Jadi para migran akan menurunkan niatnya untuk bermigrasi pada tahun tersebut dan akan menjadi salah satu faktor untuk bermigrasi.

2. Variabel Tingkat Upah

Upah adalah tujuan utama orang bekerja, semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan maka akan semakin besar keinginan seseorang masuk pasar kerja (*substitution effect*). Kondisi ini terjadi terutama pada negara sedang berkembang.

Di Indonesia, pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.15/2018 pasal 1 ayat 1 Upah Minimum di definisikan "Upah Minimum adalah Upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman". Adapun penetapan Upah minimum yang tercantum pada Pasal 2 "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan dan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

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 produktifitas tenaga kerja dan mengurangi konsekuensi pengangguran seperti yang diperkirakan teori ekonomi konverisional.

Tabel 4.2

Tingkat Upah Minimum Kota Makassar tahun 2009-2018

Tahun	Upah Minimum Kota (Rupiah)	Perkembangan %
2009	Rp 905.000	22,21%
2010	Rp 1.000.000	10,49 %
2011	Rp 1.155.000	15%
2012	Rp 1.265.000	10%
2013	Rp 1.500.000	18,57%
2014	Rp 1.900.000	26,67%
2015	Rp 2.075.000	9,21%
2016	Rp 2.313.625	11,50%
2017	Rp 2.504.500	8,25%
2018	Rp 2.722.642	8,71 %

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa upah di Makassar mengalami kenaikan dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2018 dengan tingkat pertumbuhan yang rendah berada pada tahun 2017 sebesar 8,25% (dengan tingkat upah Rp 2.313.625,- menjadi Rp 2.504.500,-) sedangkan tingkat perkembangan yang tertinggi pada tahun 2014 sebesar 26,67% (dengan tingkat upah Rp 1.500.000,- menjadi Rp 1.900.000,-). Peningkatan yang terjadi dapat disebabkan karena banyak jumlah produksi di tahun tersebut sehingga upah dinaikkan dan adanya pertambahan bahan- bahan produksi sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

3. Variabel Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja yaitu suatu keadaan yang mencerminkan sampai jumlah berapa dari total angkatan kerja yang dapat diserap dapat ikut serta aktif dalam suatu kegiatan perekonomian suatu negara. Dengan kata lain kesempatan kerja adalah jumlah penduduk yang bekerja atau telah mendapatkan pekerjaan.

Kesempatan kerja masih menjadi masalah yang utama bagi pembangunan ekonomi. Hal ini dikarenakan ketimpangan antara kesempatan kerja dengan jumlah penduduk yang ada. Dengan pembangunan yang ada belum bisa menyerap tenaga kerja dengan jumlah yang banyak menyebabkan angka pengangguran meningkat dari tahun ketahun. Dalam kesempatan kerja terdapat tenaga kerja yang berperan penting dalam perekonomian suatu negara maupun daerah, Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam proses produksi yang lain seperti tanah, modal, dan lain-lain. Maka manusia merupakan penggerak bagi seluruh faktor-faktor produksi tersebut. Istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Dari lapangan kerja yang masih lowong tersebut (yang mengandung arti adanya kesempatan), kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja.

Kebutuhan tenaga kerja nyata-nyata diperlukan oleh perusahaan atau lembaga menerima tenaga kerja pada tingkat upah, posisi, dan syarat kerja tertentu. Data kesempatan kerja secara nyata sulit diperoleh, maka untuk keperluan praktis digunakan pendekatan bahwa jumlah kesempatan kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang terisi yang tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja (*employed*).

Tabel 4.3

Jumlah Angkatan Kerja yang bekerja di Kota Makassar tahun 2009-2018

Tahun	Angkatan Kerja yang Bekerja (Jiwa)	Pertumbuhan (%)
2009	522.462	4,77 %
2010	507.962	2,75%
2011	541.050	6,51%
2012	502.308	7,16%
2013	513.428	2,21%
2014	534.428	4,09%
2015	521.854	2,35%
2016	536.418	2,79%
2017	548.368	2,22%
2018	589.221	7,44%

Sumber: BPS Kota Makassar dan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tahun 2019

Pada tabel 4.3 kondisi keadaan angkatan kerja di kota Makassa sudah bekerja di wilayah kota Makassar. Pada tahun 2009 hingga tahun 2018 penyerapan tenaga kerja naik pasang surut atau dalam keadaan fluktuasi. Berdasarkan informasi data yang diperoleh dari kantor Dinas Tenaga Kerja di Makassar. Meskipun banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia di kota Makassar namun yang mampu bekerja hanya beberapa saja jika dibandingkan jumlah penduduk kota Makassar.

Dapat dilihat ketika keadaan fluktuasi dalam penyerapan tenaga kerja di kota Makassar, ini menandakan bahwa permintaan tenaga kerja di kota Makassar belum terlalu diperhatikan. Dan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kaum klasik seperti Adam Smith, David Ricardo dan Thomas Robert Malthus berpendapat bahwa selalu ada perlombaan antara tingkat perkembangan output dengan tingkat perkembangan penduduk yang akhirnya dimenangkan oleh perkembangan penduduk. Karena penduduk juga ber-

fungsi sebagai tenaga kerja, maka akan terdapat kesulitan dalam penyediaan lapangan pekerjaan. Kalau penduduk itu dapat memperoleh pekerjaan, maka hal ini akan dapat meningkatkan kesejahteraan bangsanya. Tetapi jika tidak memperoleh pekerjaan berarti mereka akan menganggur, dan justru akan menekan standar hidup bangsanya menjadi lebih rendah. Yang dalam kata kuncinya bahwa tenaga kerja yang mampu terserap akan mendapatkan kesejahteraan hidup, sedangkan yang tidak mendapatkan pekerjaan maka mereka hanya menjadi pengangguran.

C. Hasil Penelitian

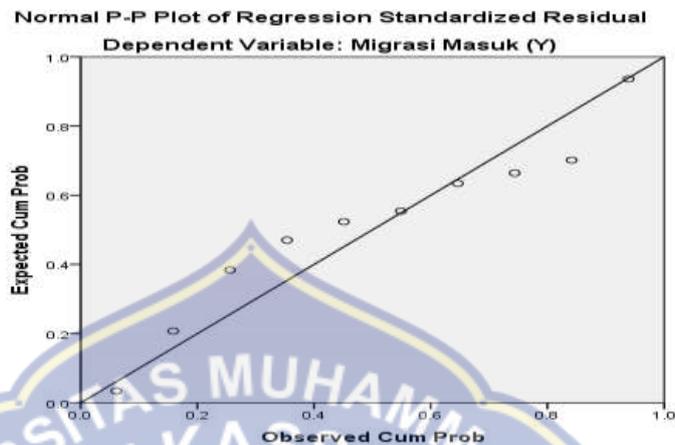
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu metode untuk mengetahui normalitas adalah dengan menggunakan metode analisis grafik, baik dengan melihat grafik secara histogram ataupun dengan melihat secara *Normal Probability Plot*. Normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik normal P-Plot atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Gambar 4.1

Uji Normalitas Probability Plot



Sumber : Olah Data SPSS 21, 2019

Dari gambar 4.1 Normal Probability Plot, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas memenuhi dan layak dipakai untuk memprediksi migrasi berdasarkan variabel bebasnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Berdasarkan aturan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10,00 atau *tolerance* kurang dari 0,100 maka dinyatakan gejala multikolinieritas. Sebaliknya apabila VIF kurang dari 10,00 atau *tolerance* lebih dari 0,100 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.4
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	41089.867	93284.935		.440	.673		
1 Tingkat Upah (X1)	.043	.007	1.026	5.826	.001	.477	2.096
Kesempatan Kerja	-.124	.192	-.114	-.647	.538	.477	2.096

a. Dependent Variable: Migrasi Masuk (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 2, 2019

Tidak terjadi gejala Multikolinieritas jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00 . Dari olah data pada tabel di atas nilai tolerance pada variabel tingkat upah (X1) dan kesempatan kerja (X2) adalah 0,477 lebih besar dari 0,100. Sementara, nilai VIF untuk variabel tingkat upah (X1) dan kesempatan kerja (X2) adalah 2,096 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel gangguan sehingga penaksir tidak lagi efisien baik dalam model sampel kecil maupun dalam sampel besar. Salah satu cara untuk menguji autokorelasi adalah dengan percobaan Uji *Runs Test*.

Tabel 4.5
Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	972.71882
Cases < Test Value	5
Cases >= Test Value	5
Total Cases	10
Number of Runs	7
Z	.335
Asymp. Sig. (2-tailed)	.737

a. Median

Sumber : Data Olahan SPSS 2, 2019

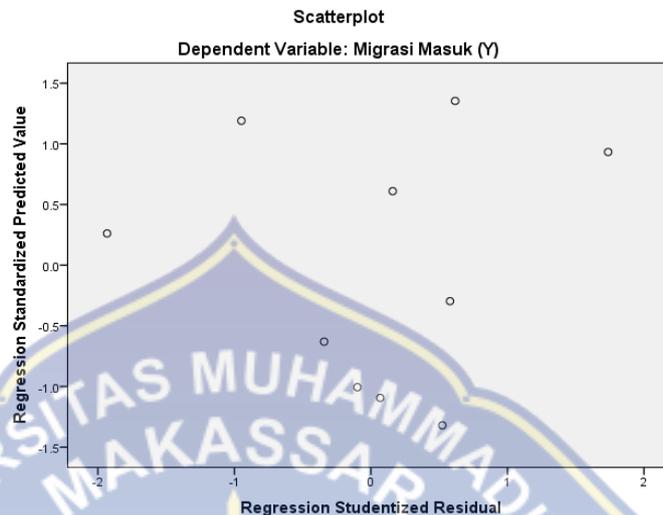
Berdasarkan tabel output *Runs Test* diatas, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,737 > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 21,2019

Berdasarkan hasil output SPSS dengan menggunakan gambar scatterplots maka dapat dilihat bahwa terdapat titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0 (nol), serta titik-titik menyebar diatas atau dibawah angka 0 (nol), kemudian untuk penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi berganda.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T atau Uji Parsial

Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 (5%).

Tabel 4.6

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41089.867	93284.935		.440	.673
1 Tingkat Upah (X1)	.043	.007	1.026	5.826	.001
Kesempatan Kerja	-.124	.192	-.114	-.647	.538

a. Dependent Variable: Migrasi Masuk (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 21,2019

Berdasarkan hasil output SPSS 21 maka dapat dilihat tabel *coefficient* diatas diketahui nilai signifikan (sig) tingkat upah (X1) adalah sebesar 0,001. Karena nilai signifikan (sig) $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau tingkat upah diterima, artinya tingkat upah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap migrasi masuk (Y). Sedangkan untuk kesempatan kerja nilai signifikan (sig) bernilai $0,538 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak, artinya kesempatan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap migrasi masuk (Y).

Berdasarkan pengambilan keputusan melalui T tabel maka diketahui nilai T hitung tingkat upah (X1) adalah sebesar 5,826 dan T Tabel senilai 2,36. Maka nilai dari tingkat upah (X1) yaitu T hitung $5,826 > 2,365$ maka dapat disimpulkan bahwa tingkat upah (X1) atau hipotesis pertama di terima. Artinya tingkat upah (X1) berpengaruh secara positif terhadap migrasi masuk (Y). Sedangkan nilai T hitung variabel kesempatan kerja (X2) adalah sebesar -0,647, karena nilai T hitung $-0,647 < -2,365$ maka

disimpulkan bahwa tingkat upah (X1) atau hipotesis kedua ditolak, artinya kesempatan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap migrasi masuk (Y) walaupun nilai T hitung kesempatan kerja adalah minus namun tidak ada pengaruh negatif karena nilai T Hitung berada pada area tidak berpengaruh .

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R square berguna untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.867	9953.45505

a. Predictors: (Constant), Kesempatan Kerja (X2), Tingkat Upah (X1)

b. Dependent Variable: Migrasi Masuk (Y)

Sumber: Olah data SPSS 21,2019

Berdasarkan tabel output spss “model summary” diatas, diketahui nilai koefisien determinasi adaah sebesar 0,896. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,896 atau sama dengan 89,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa tingkat upah (X1) dan kesempatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap migrasi masuk (Y) sebesar 89,6%. sedangkan sisanya 10,4% (100% - 89,6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau yang tidak diteliti.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah sebuah metode pendekatan hubungan antara dua atau beberapa variabel independen dan variabel dependen. Dengan regresi linear dapat diketahui terdapat atau tidaknya pengaruh antara tingkat upah (X1) dan kesempatan kerja (X2) terhadap migrasi masuk (Y).

Tabel 4.8

Uji Regresi Linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	41089.867	93284.935		.440	.673		
1 Tingkat Upah (X1)	.043	.007	1.026	5.826	.001	.477	2.096
1 Kesempatan Kerja	-.124	.192	-.114	-.647	.538	.477	2.096

a. Dependent Variable: Migrasi Masuk (Y)

Sumber: Olah Data SPSS 21,2019

Formulasi persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1(X1) + \beta_2(X2) + e$$

$$Y = 41089.867 + 0,043X1 + (-0,124)X2 + e$$

Keterangan:

Y = Migrasi masuk

a = Bilangan Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = koefisien Regresi

X1 = Tingkat upah

X2 = Kesempatan kerja

e = Standar error

Hasil dari persamaan regresi pada tabel 4.8 di atas dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta (β)

Nilai konstanta sebesar 41089.867 berarti jika tingkat upah (X1), dan kesempatan kerja (X2) nilainya 0 atau konstan maka tingkat migrasi masuk (Y) nilainya sebesar 41089.867.

2) Tingkat Upah (X1)

Nilai konstanta regresi upah minimum kota 0.043 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% Tingkat Upah maka akan menyebabkan peningkatan Migrasi Masuk di Kota Makassar sebesar 0,043 %. Arah hubungan antara Tingkat Upah dengan Migrasi Masuk adalah positif (+), berhubungan dengan penelitian terdahulu yaitu semakin tinggi Upah di kota Makassar maka semakin meningkat pula Migrasi yang masuk.

3) Kesempatan Kerja (X2)

Nilai konstanta regresi Kesempatan Kerja -0,124 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% Kesempatan Kerja maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Migrasi Masuk di Kota Makassar sebesar -0,124%.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Migrasi Masuk

Setelah melakukan penelitian serta pengolahan data, hasil penelitian dari variabel tingkat upah menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji parsial pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa variabel tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap migrasi masuk dengan nilai ($0.001 < 0.05$) dan hasil dari T Hitung menunjukkan adanya pengaruh positif, yang berarti variabel tingkat upah menjadi faktor yang menarik seseorang untuk bermigrasi ke Kota Makassar. Dapat juga kita lihat pada tabel 4.2 bahwa dari tahun ke tahun tingkat upah minimum Kota Makassar selalu mengalami peningkatan yang cukup tinggi, kenaikan tersebut membuktikan bahwa tingkat upah yang tinggi menjadi faktor utama yang mempengaruhi minat seseorang untuk melakukan migrasi karena keinginan untuk mendapatkan pendapatan yang lebih baik dibanding dengan daerah asalnya guna memenuhi kebutuhan ekonominya. Sesuai dengan teori Todaro yang menjelaskan bahwa terjadinya perpindahan penduduk disebabkan oleh tingginya upah atau pendapatan yang dapat diperoleh di daerah tujuan serta migrasi desa-kota bisa saja terus berlangsung meskipun pengangguran di perkotaan sudah cukup tinggi, kenyataan ini memiliki landasan yang rasional, yakni para migran pergi ke kota untuk meraih tingkat upah yang lebih tinggi yang nyata (memang tersedia). Dan dalam teori Ravenstein mengungkapkan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi seseorang untuk bermigrasi adalah sulitnya memperoleh

pendapatan di daerah asal dan kemungkinan untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik di daerah tujuan

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Ambar dkk bahwa kebijakan upah minimum meningkatkan arus migrasi ke kawasan Makassar dan hasil penelitian dari Moh. Isa Ashari dan Ahmad Kafrawi Mahmud juga menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi upah di Kota Makassar maka jumlah migrasi masuk ke kota semakin meningkat karena para penduduk daerah lain akan membandingkan upah yang sebelum diperoleh dari daerah asal dengan yang akan diperoleh di daerah tujuan.

2. Pengaruh Kesempatan Kerja Terhadap Migrasi Masuk

Setelah melakukan penelitian dan pengolahan data, hasil dari variabel kesempatan kerja menunjukkan hasil yang berbeda dari variabel tingkat upah yaitu hipotesis kedua di tolak dikarenakan hasil olah data menunjukkan tidak adanya pengaruh dari variabel kesempatan kerja terhadap migrasi masuk di Kota Makassar. Hal tersebut dapat kita lihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan nilai signifikan dari variabel kesempatan kerja yang lebih besar dari derajat signifikan 5% yaitu $0,536 > 0,05$. Hubungan tidak signifikan menandakan tidak semua penduduk yang melakukan migrasi ke kota memiliki kesempatan kerja atau peluang kerja, skill atau pengalaman yang diinginkan oleh perusahaan di kota dan hanya menjadi pengangguran sehingga banyak orang yang telah melakukan migrasi kembali ke daerah asalnya. Dikarenakan juga tingkat upah yang meningkat di Kota Makassar dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja menurun sesuai dengan asumsi ketika tingkat

upah naik . Hal ini sesuai dengan penelitian dari Eka Mutiara Cipta Riardy menyatakan bahwa kesempatan kerja disektor formal tidak berpengaruh terhadap migrasi masuk dan penelitian dari Luciana Sari yang meyakini bahwa tingkat upah tidak berpengaruh terhadap urbanisasi yang masuk di Kota Makassar.

Penyebab lain dari tidak berpengaruhnya kesempatan kerja terhadap migrasi masuk ialah bahwa keadaan Kota Makassar saat ini lapangan pekerjaan sangat terbatas sedangkan jumlah pengangguran terus menerus bertambah sehingga tidak terjadi keseimbangan di pasar tenaga kerja. Dapat disebabkan juga dengan kepadatan penduduk di Kota Makassar yang disebabkan selain migrasi menjadikan persaingan yang cukup sengit antara masyarakat asli kota dengan para migran untuk mendapatkan pekerjaan di kota sehingga sebagian pelaku migrasi yang menjadi pengangguran dan tidak mampu bertahan di kota sehingga hal tersebut menjadikan mereka kembali ke daerah asalnya dan yang ingin melakukan migrasi enggan untuk ke kota karena kurangnya lapangan pekerjaan berdasarkan informasi yang dia terima dari pelaku migrasi lainnya. Kondisi ini sesuai dengan teori migrasi menurut Ravenstein mengungkapkan tentang perilaku mobilisasi penduduk (migrasi) yang disebut dengan hukum-hukum migrasi diantaranya berita-berita dari sanak saudara atau teman yang telah pindah ke daerah lain merupakan informasi yang penting dan informasi yang negatif dari daerah tujuan mengurangi niat penduduk untuk bermigrasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan yang dapat diambil ialah sebagai berikut:

1. Variabel Tingkat Upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Migrasi masuk di kota Makassar hal ini dilihat dari hasil uji parsial dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dikarenakan tingkat upah yang tinggi
2. Variabel Kesempatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Migrasi masuk di kota Makassar hal ini dilihat dari hasil uji parsial dengan nilai sig $0,538 > 0,05$.

B. Saran

Dari hasil analisis yang dilakukan maka ada beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu:

1. Dalam hal menciptakan kesempatan kerja hendaknya Pemerintah Kota Makassar terus melakukan pengawasan dan memantau implementasi upah minimum kota sehingga kesempatan kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkesinambungan
2. Dalam melakukan migrasi dengan tujuan mendapatkan kesejahteraan maka perlu adanya skill atau kemampuan guna menunjang kebutuhan tenaga kerja di kota Makassar dan perlu menciptakan lapangan kerja tersendiri sehingga jumlah pengangguran dapat terkendali dan tidak menjadi beban di Kota.

3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian yang telah penulis lakukan dengan melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi urbanisasi, misalnya pendidikan, dan investasi. Karena dalam penelitian ini, peneliti sadar bahwa masih banyak kekurangan yang perlu ditambah maupun diperbaiki agar menjadi lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, M.I., dan Mahmud, A.K. 2018. Jurnal Ecces: *Apakah Yang Mempengaruhi Fenomena Migrasi Masuk di Wilayah Perkotaan*, (Online), Vol.5, No.1, (<http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/ecc/article/view/5237/4720>), diakses 10 April 2019)
- Badan Pusat Statistik Kota Makassar. 2018, *Makassar Dalam Angka*. Bps Kota Makassar
- Gujarati N, Damodar dan Dawn C Porter. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika* (Edisi 5). PT Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Hendrie Anto. 2003. *Pengantar Ekonomika Mikro – Islam*, Ekonosia, Yogyakarta.
- Jhingan, M.L. 2014. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2018. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/2018 Tentang Upah Minimum*. Jakarta: Kemnaker RI.
- M. Umar Chapra. 2001. *Masa Depan Ilmu Ekonomi Sebuah Tinjauan Islam*, Cet.1, Gema Insani Press, Jakarta.
- Mantra, I.B. 2015. *Demografi Umum (edisi kedua)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Moertiningsi, S, A., dan Bulan Omas S. 2015. *Dasar – Dasar Demografi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munir, Rozy 2007. *Dasar-dasar Demografi*. Jakarta : Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Prasetyo, Bambang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riardy, E, M, C. 2011, *Pengaruh Upah Dan Kesempatan Kerja Disektor Formal Terhadap Migrasi Masuk Di Kota Pekanbaru*, Jurnal Ekonomi, (diakses 10 April 2019) <https://media.neliti.com/media/publications/8687-ID-pengaruh-tingkat-upah-terhadap-migrasi-masuk-di-kota-pekanbaru.pdf>
- Sasmi, C dan Bachtriar, N. *Analisis Migrasi Internal Di Sumatera Barat : Suatu Kajian Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Migrasi Masuk Ke Kota Padang*, Jurnal Ekonomi Universitas Andalas, Padang, 2015
- Sari. Luciana. 2018. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Urbanisasi di Kota Makassar*. Skripsi. UIN Alauddin Makassar.
- Santoso, A, D., dan Sinaga, B, M., dan Hartoyo, S., dan Hutahaol, M, P. 2018 *Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Migrasi Internal di Sulawesi Selatan*, Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, Vol. 20, No. 2.
- Suartawa, A, A. 2016, *Pengaruh Upah Investasi Dan Jumlah Unit Industri Terhadap Tingkat Migrasi Di Kota Makassar Tahun 2004-2013*, Skripsi, UIN Alauddin Makassar.

- Subandi, MM. 2014. *Ekonomi Pembangunan*. Bandung: Alfabeta.
- Soetomo, Sugiono. 2009. *Urbaniasi dan Morfologi: Menuju Ruang Kehidupan Yang Manusiawi*. PT Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sukirno, Sadono. 2013. *Teori Pengantar Makro Ekonomi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- _____. 2015. *Ekonomi Pembangunan (Proses, Masalah dan Dasar Kebijakan)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- _____. 2000 *Makroekonomi Modern: Perkembangan Pemikiran Dari Klasik Hingga Keynesian Baru*. PT RajaGrafindo Pustaka. Jakarta.
- Sonny Sumarsono, 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suryani, 2015 *.Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Ekonomi)*. Jakarta: Kencana
- Syam, S dan Wahab, A. 2015, *Pengaruh Upah Dan Pertumbuhan Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Makassar*, Jurnal Ekonomi UIN Alauddin Makassar, Vol.1, No. 1, (<http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Iqtisaduna/article/view/1153>), diakses 10 April 2019)
- Tarigan, Robinson. 2015. *Ekonomi Regional Teori dan Aplikasi (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Todaro and Smith, Stephen C. 2014. *Economic Development* .11th Edition Ch7.
- Trendyari, A.A Tara dan I Nyoman Mahaendra Yasa. 2014. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Migrasi Masuk ke Kota Denpasar*. Jurnal EP Unud.

L

A

M

P

I

R

A

N



DATA PENELITIAN

Jumlah Migrasi Masuk di Kota Makassar Tahun 2009-2018

Tahun	Jumlah penduduk Kota Makassar	Migrasi Internasional (Imigrasi)	Urbanisasi	Total Migrasi Masuk
2009	1.272.349	1.070	17.960	19.030
2010	1.339.374	1.501	19743	21.244
2011	1.364.955	1.334	20.854	22.188
2012	1.387.033	1.570	28.125	29.695
2013	1.408.072	1.816	44.879	46.520
2014	1.429.242	1.803	62186	63.989
2015	1.449.401	2.214	89.721	91.935
2016	1.469.601	3.397	128.859	132.256
2017	1.489.011	6.700	90.580	97.280
2018	1.508.154	2.643	115.356	117.999

Sumber: BPS Kota Makassar, Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar,

Tingkat Upah Minimum Kota

Tahun	Upah Minimum Kota	Perkembangan %

	(Rupiah)	
2009	Rp 905.000	22,21%
2010	Rp 1.000.000	10,49 %
2011	Rp 1.155.000	15%
2012	Rp 1.265.000	10%
2013	Rp 1.500.000	18,57%
2014	Rp 1.900.000	26,67%
2015	Rp 2.075.000	9,21%
2016	Rp 2.313.625	11,50%
2017	Rp 2.504.500	8,25%
2018	Rp 2.722.642	8,71 %

Sumber: BPS Kota Makassar dan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar 2019

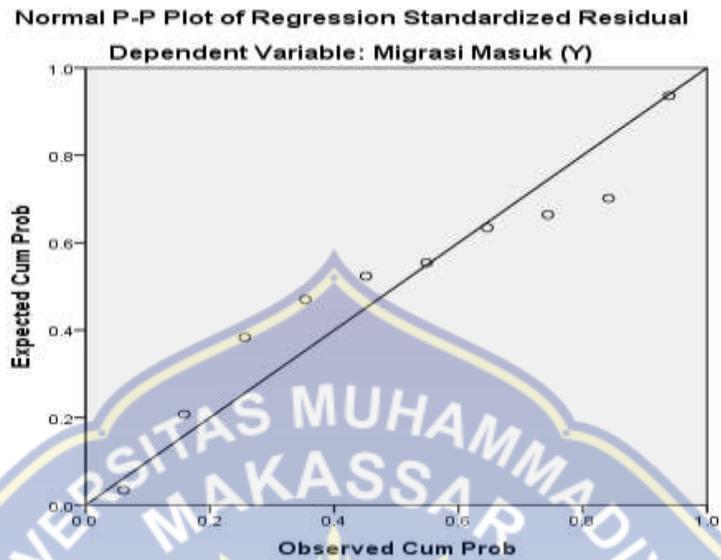
Jumlah Angkatan Kerja yang bekerja di Kota Makassar tahun 2009-2018

Tahun	Angkatan Kerja yang Bekerja (Ji- wa)	Pertumbuhan (%)
2009	522.462	4,77 %
2010	507.962	2,75%
2011	541.050	6,51%
2012	502.308	7,16%
2013	513.428	2,21%
2014	534.428	4,09%
2015	521.854	2,35%
2016	536.418	2,79%
2017	548.368	2,22%
2018	589.221	7,44%

Sumber: BPS Kota Makassar dan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
tahun 2019

HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN SPSS 20

Uji Asumsi Klasik



Coefficients^a

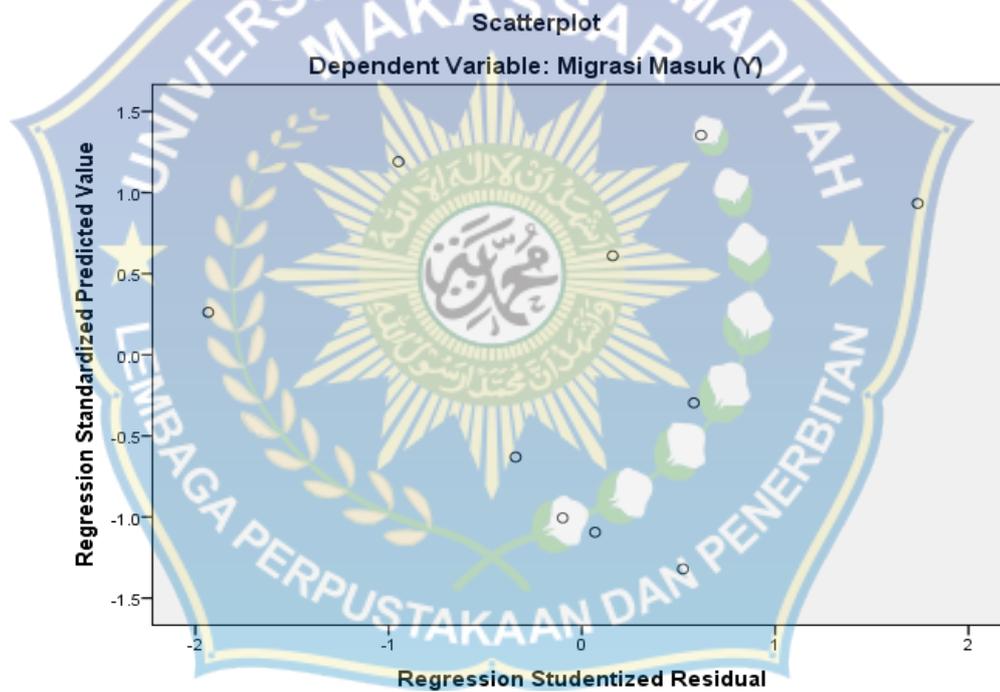
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	41089.867	93284.935		.440	.673		
1 Tingkat Upah (X1)	.043	.007	1.026	5.826	.001	.477	2.096
Kesempatan Kerja	-.124	.192	-.114	-.647	.538	.477	2.096

a. Dependent Variable: Migrasi Masuk (Y)

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	972.71882
Cases < Test Value	5
Cases >= Test Value	5
Total Cases	10
Number of Runs	7
Z	.335
Asymp. Sig. (2-tailed)	.737

a. Median



Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41089.867	93284.935		.440	.673
Tingkat Upah (X1)	.043	.007	1.026	5.826	.001
Kesempatan Kerja	-.124	.192	-.114	-.647	.538

a. Dependent Variable: Migrasi Masuk (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.867	9953.45505

a. Predictors: (Constant), Kesempatan Kerja (X2), Tingkat Upah (X1)

b. Dependent Variable: Migrasi Masuk (Y)

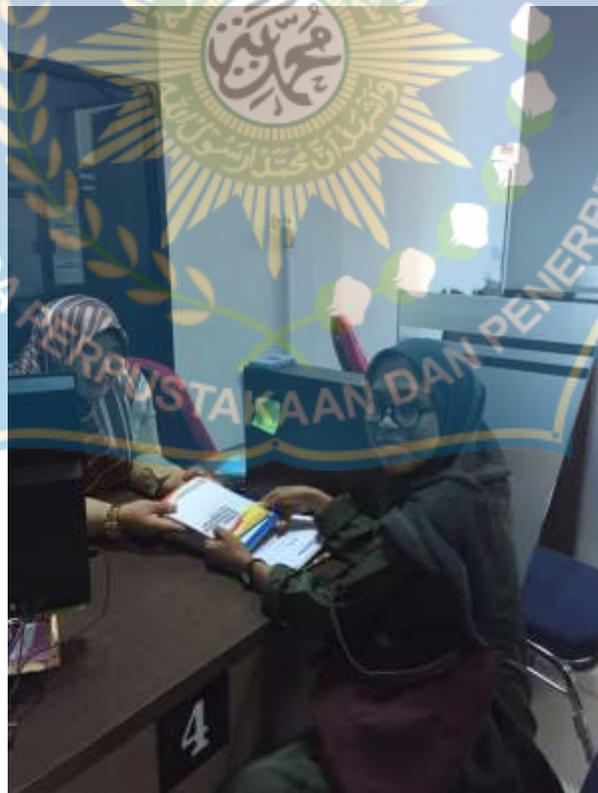
Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002

1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

DOKUMENTASI PENELITIAN





RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan pada tanggal 10 Maret 1997 di Ngapa, Kabupaten Kolaka Utara, Provinsi Sulawesi Tenggara. Merupakan anak pertama dari pasangan H.Munir dan Hj.Nurmiati. Penulis memulai dan menyelesaikan pendidikan formal pada tahun 2005 di SDN 1 Ngapa, Kabupaten Kolaka Utara. Setelah tamat dari Sekolah Dasar penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 1 Ngapa, Kabupaten Kolaka Utara dan tamat pada tahun 2012. Kemudian setelah tamat penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 2 Camba, Kabupaten Maros dan tamat pada tahun 2015.

Setelah tamat dari pendidikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas ekonomi dan Bisnis Jurusan Ekonomi Pembangunan.