

KEBIJAKAN SPASIAL *SPILLOVER* TENAGA KERJA PROPINSI JAWA TENGAH

Dr. E. Caroline, SE, MSi¹⁾ dan Dr. Etty Puji Lestari, SE, MSi²⁾
Universitas Sultan Fatah Demak, Universitas Terbuka

Dr Ceacilia Srimindarti S.Pd, M.Si³⁾
Universitas Stikubank

Dyah Kusumawati S.Sos, M.Si⁴⁾
Universitas Sultan Fatah Demak

Achmad Nuruddin Safriandono M.Kom⁵⁾
Universitas Sultan Fatah Demak

Abstract

Spatial spillover of workers in Central Java Province requires an appropriate policy in overcoming the problem of labor migration in Central Java Province. The large number of population in Central Java Province, different minimum wages in regencies / cities in Central Java Province, income disparities, unequal welfare, uneven infrastructure is the reason why labor migrates both internal migration to districts / cities in Central Java Province, as well as external migration to outer islands, even abroad. In addition, the economic growth of Central Java Province which is low compared to West Java Province and East Java Province also makes the reason for migrating. Another reason for workers migrating is that the poverty rate in Central Java Province is lower than Indonesia's poverty level, the number of workers who have graduated on average with low education will get low monthly income so that there is less welfare, and increasing poverty. The purpose of this study is to examine the Central Java Province Workforce Spillover policy. The results of this study found that the labor spillover policy of Central Java Province included: 1). Internal migration policies need to be carried out to increase regional minimum wages, increase infrastructure, and reduce interest rates; the international migration policy is a need to study rupiah depreciation;

Keywords: Spatial Spillover, Labor Migration, Policy

1. Pendahuluan

Migrasi tenaga kerja terjadi akibat adanya dampak dari pemberlakuan kerjasama bidang tenaga kerja Masyarakat Ekonomi ASEAN. Migrasi tenaga kerja terjadi dalam skala besar yaitu migrasi tenaga kerja yang terjadi antara negara dalam suatu kawasan ASEAN, maupun skala kecil yaitu migrasi yang terjadi antar kabupaten/kota dalam suatu propinsi.

Migrasi tenaga kerja tidak terlepas dari adanya pertumbuhan ekonomi suatu propinsi. Pertumbuhan ekonomi Propinsi Jawa Tengah menjadi salah satu masalah terjadinya migrasi tenaga kerja keluar di Propinsi Jawa Tengah. Tabel 1 menunjukkan bahwa selama periode tahun 2015

sampai 2018 rata-rata pertumbuhan ekonomi Propinsi Jawa Tengah 5,40 persen berada pada posisi dibawah rata-rata pertumbuhan ekonomi Propinsi Jawa Barat 5,43 persen , dan rata-rata pertumbuhan ekonomi Jawa Timur 3,47 persen.

Tabel 1
Pertumbuhan Ekonomi
Propinsi Jawa Timur, Propinsi Jawa Tengah, dan Propinsi Jawa Barat
(persentase)

Tahun	Propinsi Jawa Timur	Propinsi Jawa Tengah	Propinsi Jawa Barat
2015	5,44	5,45	5,04
2016	5,55	5,72	5,67
2017	5,37	5,19	5,35
2018	5,50	5,25	5,64
Rata-rata	5,47	5,40	5,43

Sumber : BPS 2015 s/d 2017

Salah satu pendorong adanya migrasi tenaga kerja keluar dari Propinsi Jawa Tengah adalah adanya kemiskinan yang terjadi di Propinsi Jawa Tengah. Persentase jumlah penduduk miskin Propinsi Jawa Tengah diatas Indonesia yaitu Persentase jumlah penduduk miskin Propinsi Jawa Tengah tahun 2015, 2016, 2017, dan 2018 adalah 13,32 persen, 13,27 persen, 12,23 persen, dan 11,32 persen. Sedangkan persentase jumlah penduduk miskin Indonesia tahun 2015, 2016, 2017, dan 2018 adalah 11,13 persen, 10,71 persen, 10,12 persen, dan 9,82 persen.

Tabel 2
Jumlah Penduduk Miskin, dan Persentase Penduduk Miskin
Propinsi Jawa Tengah, dan Indonesia Tahun 2015 s/d 2018
(Jutaan Penduduk)

Tahun	Propinsi Jawa Tengah		Indonesia	
	Jumlah Penduduk Miskin	Persentase	Jumlah Penduduk Miskin	Persentase
2015	4,50	13,32	28,51	11,13
2016	4,50	13,27	27,76	10,71
2017	4,19	12,23	26,58	10,12
2018	3,90	11,32	25,95	9,82

Sumber : BPS Propinsi Jawa Tengah, dan BPS , diolah

Penyebab kemiskinan di Propinsi Jawa Tengah salah satunya adalah rendahnya tingkat pendidikan Sumber Daya Manusia (SDM). Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata penduduk yang

bekerja beedasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan kebanyakan tamatan pendidikan : SD 27,39 persen, SLTP 18,77 persen, dan SMU 18,22 persen. Pendidikan yang rendah dari pekerja menyebabkan terjadinya kemiskinan, mengingat penghasilan yang diperoleh dari pekerja dengan tingkat pendidikan rendah akan memperoleh penghasilan yang rendah.

Tabel 3
Jumlah Penduduk Miskin Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan
Propinsi Jawa Tengah, 2015 s/d 2018

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2015	2016	2017	2018	Rata-rata
Tidak/belum pernah sekolah	4.387.904	4.018.359	3.807.374	3.361.432	3.893.767
	<i>3,82</i>	<i>3,50</i>	<i>3,32</i>	<i>2,93</i>	<i>3,39</i>
Tidak/belum tamat SD	14.951.112	14.134.282	15.947.147	15.836.227	15.217.192
	<i>13,02</i>	<i>12,31</i>	<i>13,89</i>	<i>13,79</i>	<i>13,25</i>
SD	31.487.578	31.814.185	31.223.380	31.260.834	31.446.494
	<i>27,42</i>	<i>27,71</i>	<i>27,19</i>	<i>27,23</i>	<i>27,39</i>
SLTP	20.698.644	21.358.030	21.716.713	22.424.728	21.549.529
	<i>18,03</i>	<i>18,60</i>	<i>18,91</i>	<i>19,53</i>	<i>18,77</i>
SLTA Umum/SMU	19.813.373	20.413.413	21.131.391	22.336.556	20.923.683
	<i>17,26</i>	<i>17,78</i>	<i>18,40</i>	<i>19,45</i>	<i>18,22</i>
SLTA Kejuruan/SMK	10.837.249	12.170.267	12.587.547	13.681.530	12.319.148
	<i>9,44</i>	<i>10,60</i>	<i>10,96</i>	<i>11,92</i>	<i>10,73</i>
Akademi/Diploma	3.086.444	3.416.119	3.286.551	3.450.541	3.309.914
	<i>2,69</i>	<i>2,98</i>	<i>2,86</i>	<i>3,01</i>	<i>2,88</i>
Universitas	9.556.895	11.087.318	11.322.320	11.653.102	10.904.909
	<i>8,32</i>	<i>9,66</i>	<i>9,86</i>	<i>10,15</i>	<i>9,50</i>
Total	114.819.199	118.411.973	121.022.423	124.004.950	119.564.636

Sumber : <https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/05/1909/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-dan-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-2008-2018.html>

Keterangan :

angka ditulis miring adalah persentase jumlah penduduk yang ditamatkan pada pendidikan tertentu dibagi jumlah jumlah penduduk yang tamat pendidikan tertentu

Hasil Penelitian Amartya Sen (1999) mengemukakan bahwa alat ukur untuk mengetahui keberhasilan dari pertumbuhan ekonomi adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang meliputi tiga bidang pembangunan yaitu : pendidikan, kesehatan, dan pendapatan (standar hidup).

Tabel 3
Indek Pembangunan Manusia Propinsi Jawa Tengah,dan Indonesia
2015 s/d 2018

Tahun	Harapan Hidup		Rata-rata Lama Sekolah		Pendapatan	
	Propinsi Jawa Tengah	Indonesia	Propinsi Jawa Tengah	Indonesia	Propinsi Jawa Tengah	Indonesia
2015	73,96	68,29	7,03	7,64	9.930	10.150
2016	74,02	68,73	7,15	7,75	10.153	10.420
2017	74,08	68,78	7,27	7,95	10.377	10.664
2018	74,18	69,61	7,35	8,02	10.777	11.059
Rata-rata	74,06	68,85	7,20	7,84	10.309	10.573

Sumber : BPS 2015 s/d 2018, diolah

Keterangan :

Harapan hidup satuannya tahun

Rata-rata lama sekolah satuannya tahun

Pendapatan satuannya ribuan rupiah/orang/tahun

Tabel 3 menunjukkan bahwa IPM rata-rata Propinsi Jawa Tengah bidang Harapan Hidup (HH) dari tahun 2015 s/d 2018 rata-ratanya lebih tinggi dari IPM Indonesia bidang harapan hidup yaitu 74,06 tahun; sedangkan IPM Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) Propinsi Jawa Tengah memiliki rata-rata (dari tahun 2015 s/d 2018) lebih rendah dari IPM Indonesia bidang rata-rata sekolah (RLS) Indonesia yaitu 7,20 tahun, dan IPM rata-rata pendapatan Propinsi Jawa Tengah dari tahun 2015 s/d 2018 lebih rendah dari rata-rata IPM bidang pendapatan Indonesia yaitu 10.309 ribu rupiah/orang/tahun. Artinya penduduk yang bekerja di Propinsi Jawa Tengah memiliki rata-rata IPM - RLS dan Pendapatan yang lebih rendah dari Indonesia, sehingga diperlukan kebijakan di bidang pendidikan, dan pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja Propinsi Jawa Tengah.

2. Pembahasan

Penelitian tentang *Human Capital* : Pendidikan, dan Kesehatan

Pentingnya pendidikan pada tenaga kerja telah diteliti oleh beberapa peneliti, yaitu : Schultz (1960), Becker (1964), Becker dan Chiswick (1966), Barro (1991), Mankiw, Romer *et al.*, (1992), Benhabib dan Spiegel (1994), Acemoglu dan Autor (2010) sedangkan hasil penelitian Lucas (1988) mengemukakan tentang eksternalitas modal manusia.

Kajian tentang *human capital* pertama kali dipelopori oleh Schultz (1960), dan Becker (1962, 1964). Mereka menjelaskan peranan *human capital* berdasarkan akumulasi modal fisik. Mereka menjelaskan secara sistematis dari akumulasi modal fisik menjadi *human capital*. Schultz (1960) mengidentifikasi *human capital* secara sempit, yaitu dengan investasi pada pendidikan; dan mengajukan dalil atau proposisi tentang pentingnya peningkatan pendapatan nasional. Peningkatan pendapatan nasional membawa konsekuensi pada adanya penambahan stok dari bentuk kapital, terutama *human capital*. Schultz (1960) memberikan argumen bahwa investasi pada pendidikan akan meningkatkan pendapatan per kapita Amerika. Pemikiran serupa dikemukakan oleh Becker (1964).

Becker (1964) memperluas konsep *human capital* dengan proksi sekolah formal. Becker (1964) menambahkan sumber akumulasi *human capital* seperti pelatihan kerja (*on-the job-training*), pertemuan formal yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya meningkatkan produktivitas pekerja, investasi untuk memperbaiki kesehatan emosional, dan investasi kesehatan fisik. Pemikiran Becker (1964) berangkat dari analisis investasi individu melalui pelatihan (*training*), dan tingkat pengembalian investasi. Selanjutnya Becker dan Chiswick (1966) mengemukakan argumen tentang adanya perbedaan investasi *human capital* yang menentukan tingkat pengembalian pendapatan. “*Institutional factors*” (termasuk perbedaan pendapatan, perbedaan kemampuan dan perbedaan kesempatan, subsidi pendidikan) pada gilirannya akan menentukan *human capital*. Analisis Becker dan Chiswick (1966) menunjukkan bahwa investasi pada pendidikan formal berhasil menjelaskan perbedaan rata-rata upah antara pekerja kulit putih diantara Amerika Selatan, dan non-Amerika Selatan. Tingkat pengembalian pendidikan dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu : angka tahun sekolah rendah, angka tahun sekolah menengah, dan angka tahun sekolah tinggi. Hasil penelitiannya Becker dan Chiswick (1966) menunjukkan angka tahun sekolah di Amerika Selatan tinggi.

Penelitian lainnya tentang *human capital* adalah Barro (1991). Barro (1991) mengidentifikasikan pendidikan formal yaitu dengan menggunakan pengukuran tingkat pendaftaran sekolah. Hal itu dibenarkan oleh Mankiw, Romer *et al.*, (1992), yang secara teoritis menjelaskan

peranan *human capital* dalam proses pertumbuhan ekonomi. Model pertumbuhan Mankiw, Romer *et al.*, (1992) menunjukkan penyertaan modal manusia dalam fungsi produksi agregat. Mankiw, Romer *et al.*, (1992) mengembangkan model pertumbuhan Solow (1956) yang menekankan akumulasi modal fisik. Model empiris Mankiw, Romer *et al.*, (1992) menjelaskan perbedaan tingkat tabungan, pendidikan, dan pertumbuhan penduduk. Kemudian menderivasi transisi kondisi mapan, serta mengestimasi kecepatan konvergen untuk kondisi mapan.

Selanjutnya, Benhabib dan Spiegel (1994) menggunakan pendekatan *traditional growth accounting* untuk mengevaluasi kontribusi *human capital* pada pertumbuhan agregat. Kebaruan pendekatan model pertumbuhan Benhabib dan Spiegel (1994) adalah modal fisik dan *human capital* memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi melalui *total factor productivity*. Hasilnya menunjukkan kontribusi *human capital* via *total factor productivity* akan menimbulkan adanya pemimpin teknologi di dunia (*the world leader in technology*) atau *the catch-up effect* yang kemudian pada akhirnya akan menimbulkan dampak pertumbuhan endogen.

Lucas (1988) mencetuskan gagasan *human capital externalities*. Akumulasi teknologi pada pendidikan formal atau lainnya akan membawa dampak pada tingkat produktivitas, baik secara pribadi, rekan, atau lainnya. Model Lucas (1988) menunjukkan *human capital* mempunyai efek produktivitas internal, dan efek produktivitas eksternal. Peningkatan *human capital* pada individu tidak hanya berasal dari produktivitas dirinya sendiri tetapi merupakan bagian dari produktivitas pekerja lain pada level keahlian tertentu. Penelitian Lucas (1988) diperkuat oleh Acemoglu dan Autor (2010) yang mendefinisikan *human capital* sebagai suatu hal yang berhubungan dengan bekal pengetahuan atau karakteristik pekerja yang dimiliki (baik bawaan atau diperoleh) yang memberikan kontribusi “ produktivitas”. Adanya efek eksternalitas dikarenakan adanya pertumbuhan akan menjadi lebih tinggi pada daerah yang menginvestasikan lebih besar untuk akumulasi *human capital* (Mathur, 1999).

Acemoglu dan Autor (2010) mendefinisikan *human capital* sebagai suatu hal yang berhubungan dengan bekal pengetahuan atau karakteristik pekerja yang dimiliki (baik bawaan atau diperoleh) oleh pekerja. Pengetahuan atau karakteristik pekerja memberikan kontribusi terhadap “produktivitas”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mathur (1999). Penelitian Mathur (1999) melihat adanya dampak eksternalitas dari pertumbuhan yang tinggi. Dampak eksternalitas terjadi pada suatu daerah yang menginvestasikan modal pada akumulasi *human capital*. Dengan demikian, investasi yang besar pada akumulasi *human capital* akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Dampak Kebijakan Fiskal terhadap Migrasi Tenaga Kerja melalui Pengeluaran di bidang Pendidikan, dan Kesehatan

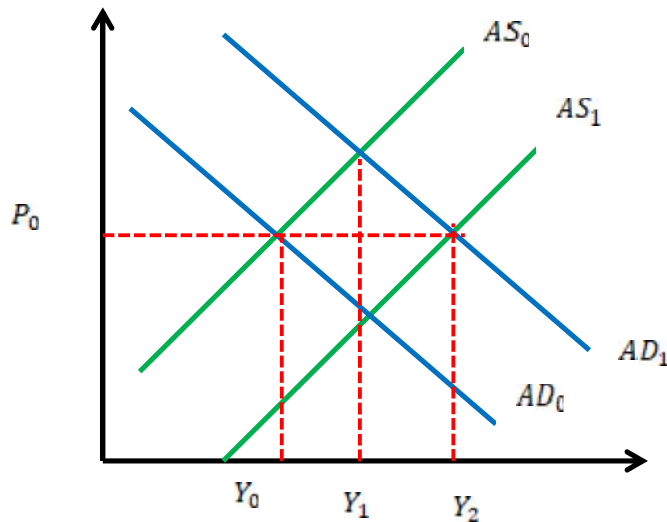
Kesepakatan kerjasama antar negara lain dalam hal migrasi tenaga kerja ASEAN membuka peluang dan kesempatan tenaga kerja bermigrasi dari satu daerah ke daerah lainnya, bahkan memberi peluang tenaga kerja untuk bermigrasi ke luar negara lain. Salah satu kebijakan yang dapat mempertahankan tenaga kerja untuk tetap bertahan dan bekerja di daerah asal adalah adanya kebijakan fiskal pemerintah melalui belanja pemerintah melalui bidang pendidikan

Instrumen kebijakan fiskal dapat berupa pemungutan pajak, pengeluaran pemerintah, dan pembayaran transfer. Kebijakan fiskal digunakan untuk memacu pembentukan modal, baik modal fisik maupun modal manusia. Kebijakan fiskal yang dimaksud ditujukan agar dapat meningkatkan kesempatan kerja, dan mengurangi pengangguran.

Gambar 1 menunjukkan kebijakan fiskal dalam bentuk peningkatan pengeluaran pemerintah menyebabkan kurva permintaan agregat akan bergeser dari AD_0 ke AD_1 , dan *output* bertambah dari Y_0 ke Y_1 . Peningkatan pengeluaran pemerintah untuk pendidikan dan kesehatan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja yang meningkat akan meningkatkan akan menambah *ouput*, dan akan menggeser kurva penawaran agregat dari AS_0 ke AS_1 . Tingkat upah riil sama dengan *marginal product of labor* ($MPL = w$), sehingga dengan adanya peningkatan produktivitas akan meningkatkan output dengan asumsi harga tetap, sehingga keseimbangan akhir akan berada pada titik $Y_2 - P_0$.

Peningkatan investasi tenaga kerja dalam pendidikan, dan kesehatan akan menyebabkan *ouput* meningkat dari dua sisi, yaitu sisi permintaan agregat dan penawaran agregat secara bersamaan. Peningkatan investasi tenaga kerja dalam pendidikan, dan kesehatan menyebabkan output meningkat dari Y_0 ke Y_2 , harga tetap pada P (Branson dan Litvack, 1981).

Gambar 1
Dampak Investasi Pendidikan, dan Kesehatan Tenaga Kerja pada Pasar Barang



Sumber : Branson dan Litvack (1981).

Peningkatan investasi tenaga kerja dalam pendidikan, dan kesehatan akan menyebabkan *output*, dan kesempatan kerja meningkat sehingga diharapkan pengangguran berkurang, ketimpangan pendapatan berkurang, dan kemiskinan berkurang serta migrasi tenaga kerja berkurang. Kebijakan peningkatan pengeluaran pendidikan dengan persentase yang sama dengan pengeluaran kesehatan, memberi dampak yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja perekonomian dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini terjadi karena nilai dasar pengeluaran pendidikan lebih besar dibanding nilai dasar pengeluaran kesehatan.

Berbeda halnya bila peningkatan dilakukan dengan jumlah nominal yang sama, kebijakan peningkatan pengeluaran kesehatan memberi hasil yang lebih besar dibanding peningkatan pengeluaran pendidikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan peningkatan pengeluaran kesehatan ternyata lebih efektif dalam meningkatkan kinerja perekonomian dan kesejahteraan masyarakat dibanding kebijakan peningkatan pengeluaran pendidikan. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa sistem pendidikan di Jawa Tengah masih belum optimal dalam memberi kontribusi bagi pembangunan daerah.

Peningkatan pengeluaran kesehatan dengan jumlah nominal yang sama dengan pengeluaran infrastruktur memberi dampak yang lebih besar dalam meningkatkan *human capital*, produktivitas tenaga kerja semua sektor, penyerapan tenaga kerja jasa, output sektor jasa,

disposable income, konsumsi rumah tangga, pengeluaran per kapita serta pengurangan kemiskinan. Sedangkan kebijakan peningkatan pengeluaran infrastruktur memberi dampak yang lebih besar dalam meningkatkan *physical capital*, penyerapan tenaga kerja pertanian, penyerapan tenaga kerja industri, output pertanian, output industri, PDRB per kapita, penerimaan pemerintah, pengeluaran pemerintah, investasi, serta pengurangan pengangguran dan ketimpangan pendapatan (Sulistiyowati, 2011).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Todaro (2003) bahwa modal kesehatan yang baik dapat meningkatkan pengembalian atas pendidikan, karena: (1) kesehatan adalah faktor penting bagi kehadiran di sekolah, (2) anak-anak yang sehat lebih berprestasi di sekolah, dan dapat belajar secara lebih efisien, (3) angka kematian anak usia sekolah akan meningkatkan biaya pendidikan per tenaga kerja, sementara harapan hidup yang lebih lama akan meningkatkan pengembalian atas investasi pendidikan, dan (4) individu yang sehat akan mampu menggunakan pendidikan secara produktif dalam kehidupannya. Jadi kesehatan merupakan prasyarat bagi peningkatan produktifitas, sementara keberhasilan pendidikan bertumpu pada kesehatan yang baik.

Hasil penelitian Sipayung (2000) diperoleh hasil bahwa penyerapan tenaga kerja jasa yang meningkat cukup efektif dalam meningkatkan PDRB jasa. Setiap peningkatan penyerapan tenaga kerja jasa sebesar 10 persen akan meningkatkan PDRB jasa sebesar 11,92 persen. PDRB pada semua sektor, masih banyak didorong oleh adanya peningkatan jumlah tenaga kerja dibanding dengan produktivitasnya. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi yang digunakan di Jawa Tengah masih bersifat padat karya.

Kebijakan Mobilitas Tenaga Kerja

Propinsi Jawa Tengah dalam menghadapi intergrasi ekonomi regional ASEAN sebaiknya mempersiapkan 2 kebijakan yaitu : pertama, kebijakan industri dan sektoral. Kebijakan ini berfungsi untuk memfasilitasi pergeseran ke arah sektor produktivitas yang lebih tinggi, dan diversifikasi menjadi bidang manufaktur. Kebijakan untuk sektor ini membutuhkan kebijakan industri dan sektoral yang dirancang dengan baik yang terkoordinasi dan dikembangkan bersama-sama dengan pekerjaan dan kebijakan keterampilan.

Kedua, kebijakan bidang pendidikan dan pelatihan. Pergeseran nilai tambah industri yang tinggi yang terjadi dari akibat adanya persaingan ekonomi, diperlukan keunggulan akademik dalam ilmu pengetahuan, teknologi, teknik dan matematika. Pekerja perlu dilengkapi dengan keterampilan untuk pekerjaan saat ini dan pada masa yang akan datang, sehingga memiliki kapasitas untuk beradaptasi dengan persyaratan yang cepat berubah.

Ketiga, kebijakan perlindungan sosial yang efektif dan kebijakan pasar tenaga kerja lainnya yang dapat membantu mengurangi biaya penyesuaian perubahan struktural dan mengatasi informalitas, terutama untuk kelompok yang rentan pada ancaman masuknya tenaga kerja asing.

Keempat, kebijakan untuk usaha kecil menengah dengan cara membuka potensi perusahaan, dan daya saing perusahaan kecil dan menengah dengan cara memperkuat produktivitas perusahaan perusahaan tersebut melalui : manajemen yang baik dalam peningkatan prosedur administrasi praktek ketenagakerjaan, akses ke keuangan dan pengembangan fasilitas bisnis, kemitraan dengan perusahaan yang lebih besar, dan integrasi ke dalam ekonomi formal.

Kelima, kebijakan investasi infrastruktur. Infrastruktur yang lebih baik akan membantu mempercepat konektivitas dan pertumbuhan ekonomi daerah dan secara bersamaan mengurangi kemiskinan dan kesenjangan pendapatan. Ini akan mempersempit kesenjangan pembangunan antara kabupaten/kota di Propinsi Jawa Tengah. Harapannya dengan berlakunya lima kebijakan tersebut, maka pertumbuhan ekonomi bisa kondusif, dan ketimpangan pendapatan antar kabupaten/kota di Propinsi Jawa Tengah dapat diperkecil sehingga migrasi tenaga kerja antar kabupaten/kota di Propinsi Jawa Tengah dapat diperkecil.

Kelima kebijakan sesuai dengan hasil penelitian Andriani (2000) yaitu peningkatan migrasi desa ke kota secara besar-besaran mengarah pada terjadinya kelangkaan angkatan kerja di wilayah pedesaan, dan melimpahnya angkatan kerja di perkotaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah riil diluar Jawa lebih tinggi daripada di Jawa. Oleh karena upah menjadi salah satu alasan mengapa orang bermigrasi dari Jawa ke luar pulau Jawa.

Kebijakan Upah Minimum Regional

Kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) yang berbeda-beda di antara kabupaten/kota di Propinsi Jawa Tengah menjadi faktor penarik tenaga kerja melakukan migrasi dari kabupaten/kota yang UMR rendah ke kabupaten/kota UMRnya tinggi.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Safrida (1999) bahwa pengaruh peningkatan upah minimum terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertanian dan industri cukup besar dan berpengaruh nyata, sedang permintaan tenaga kerja di sektor industri pengaruhnya kecil, dan tidak nyata. Pemerintah harus berhati-hati dalam menentukan upah minimum pada sektor pertanian dan jasa, karena dengan adanya peningkatan upah minimum sektor pertanian, dan jasa akan meningkatkan pengangguran.

Berbeda dengan hasil penelitian dari Andriani (2000) bahwa peningkatan angkatan kerja dipengaruhi oleh pertumbuhan penduduk usia produktif, dan jumlah angkatan kerja di wilayah perkotaan dan pedesaan. Upah bukan jadi faktor pendorong tenaga kerja bermigrasi, namun lebih

dikarenakan karena kurangnya kesempatan kerja di daerah asal. Peningkatan kesempatan kerja sektoral dipengaruhi oleh pendapatan sektoral yang tinggi, program padat karya di daerah perkotaan, dan pembangunan prasarana desa tertinggal di pedesaan.

Kebijakan pembangunan infrastruktur

Kebijakan pembangunan infrastruktur akan memperkecil tingkat disparitas pendapatan antar kabupaten/kota di Propinsi Jawa Tengah. Kebijakan dari Bapak Joko Widodo dalam membangun infrastruktur yang telah dilakukan dalam masa pemerintahannya akan menjadi faktor mengapa alasan tenaga kerja melakukan migrasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Tambunan (2006) dengan analisis bahwa dalam jangka panjang pembangunan infrastruktur di Indonesia harus berdasarkan kebutuhan infrastruktur yang telah disiapkan ditingkat regional dengan perencanaan yang *top-down*, yang komprehensif dan berkelanjutan serta terintegrasi dengan infrastruktur network yang bernilai ekonomis tinggi.

3. SIMPULAN

Kebijakan *spillover* tenaga kerja Propinsi Jawa Tengah antara lain :

1. Kebijakan migrasi internal maka perlu dilakukan peningkatan upah minimum regional, peningkatan infrastruktur, dan penurunan suku bunga;
2. Kebijakan migrasi internasional adalah perlu melakukan kajian depresiasi nilai tukar rupiah;

DAFTAR PUSTAKA

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2010). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. *NBER Working Paper 16082*.
- Adriani, D. (2006). Keragaan Pasar Kerja Pertanian-Nonpertanian Dan Migrasi Desa-Kota: Telaah Periode Krisis Ekonomi. *SOCA (SOCIO-ECONOMIC OF AGRICULTURE AND AGRIBUSINESS)*.
- Becker, G. M., DeGroot, M. H., & Marschak, J. (1964). Measuring utility by a single response sequential method. *Behavioral science*, 9(3), 226-232.
- Becker, G. S., & Chiswick, B. R. (1966). Education and the Distribution of Earnings. *The American Economic Review*, 56(1/2), 358-369.
- Benhabib, J., & Spiegel, M. M. (1994). The Role of Human Capital in Economic Development Evidence from Aggregate Cross-Country Data. *Journal of Monetary Economics*, Vol 34, pp. 143-173.

Branson, W.H. and J.M. Litvack. (1981). *Macroeconomics*. Second Edition. Harper and Row Publishers, New York.

<https://jabar.bps.go.id/statictable/2017/07/05/192/laju-pertumbuhan-pdrb-provinsi-jawa-barat-atas-dasar-harga-konstan-2010-menurut-lapangan-usaha-persen-2011-2016.html>

<https://jateng.bps.go.id/dynamictable/2016/12/16/35/-metode-baru-usia-harapan-hidup-saat-lahir-jawa-tengah-menurut-kabupaten-kota-tahun-2010-2018.html>

<https://jatim.bps.go.id/subject/52/produk-domestik-regional-bruto.html#subjekViewTab3>

<https://www.bps.go.id/dynamictable/2019/04/16/1614/pengeluaran-per-kapita-disesuaikan-menurut-provinsi-2010-2018-metode-baru-.html>

Hugo, G. (1995). International labor migration and the family: some observations from Indonesia. *Asian and Pacific Migration Journal*, 4(2-3), 273-301.

Lucas, R. E. (1988). On The Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*(22), pp. 3-42.

Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). A contribution to the empirics of economic growth. *The quarterly journal of economics*, 107(2), 407-437.

Safrida. (1999). *Dampak Kebijakan Upah Minimum dan Makroekonomi terhadap Laju Inflasi, Kesempatan Kerja serta Keragaman Permintaan dan Penawaran Agregat*. Tesis Magister Sains. Program Pasca Sarjana. Institute Teknologi Bogor.

Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of political economy*, 68(6), 571-583.

Sen, A. (1999). *Commodities and capabilities*. OUP Catalogue.

Sipayung, T. (2000). Pengaruh Kebijakan Makroekonomi terhadap Sektor Pertanian dalam Pembangunan Ekonomi Indonesia. *Disertasi Doktor. Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor*.

Sulistiawati, R. (2013). Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia.

Tambunan, T. (2006). Kondisi Infrastruktur Indonesia. <http://www.kadin-indonesia.go.id>

Todaro, M.P. dan S.C. Smith. (2003). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Terjemahan. Erlangga, Jakarta.