

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Migrasi**

Di satu sisi tenaga kerja Indonesia yang melakukan migrasi mempunyai tujuan utama yaitu meningkatkan taraf hidup migran dan keluarganya, sehingga umumnya mereka mencari pekerjaan yang dapat memberikan pendapatan dan status sosial yang lebih tinggi di daerah tujuan (Tjiptoherijanto, 2000). Menurut Todaro (1994) menyatakan migrasi merupakan suatu proses yang selektif yang mempengaruhi setiap individu dengan ciri-ciri ekonomi, sosial, pendidikan dan demografi tertentu, sehingga pengaruhnya terhadap faktor-faktor ekonomi dan non ekonomi dari masing-masing individu juga bervariasi.

Migrasi dapat didefinisikan sebagai perpindahan penduduk sebuah negara suatu tempat ke tempat yang lain, baik sifatnya permanen (bertempat tinggal di tempat yang baru paling sedikit 340 hari) atau semi permanen (hanya tinggal selama 15 hari dihitung dari awal kepindahannya ke tempat tersebut), yang melewati batas administratif atau batas bagian dalam suatu negara atau daerah atau juga melampaui batas politis atau batas negara.

Terjadinya perpindahan penduduk biasanya disebabkan karena adanya pendapatan yang tinggi pada daerah tujuan. Dengan kata lain tujuan utama migrasi adalah untuk meningkatkan taraf hidup migran dan keluarga, sehingga masalah migrasi masih dipandang sebagai suatu hal yang positif dalam pembangunan. Dengan begitu, mantan tenaga kerja Indonesia mengambil pilihan bermigrasi kembali untuk mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi pada tempat sebelumnya untuk dapat meningkatkan perekonomian keluarga.

Arif (dalam Abdurahman, 2006) memberi catatan, bahwa alasan imigran paling utama berpindah ke negara lain meninggalkan Indonesia adalah karena faktor ekonomi, serta mewujudkan keinginan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi. Sebagian kecil saja, karena alasan mengikuti keluarga. Catatan tersebut sejalan dengan hasil kajian Pongsapich (1989) tentang orang Asia yang bekerja di Timur Tengah. Bahkan kesimpulan yang dibuat Gunatilake (dalam Abdurahman, 2006) menyebut, bahwa banyak penduduk negara berkembang bekerja di negara maju karena mereka kurang atau tidak memperoleh peluang kerja sehingga tidak mendapatkan penghasilan yang layak di negara asalnya

### **2.1.2 Teori Motivasi Bekerja**

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu (1) kebutuhan fisiologikal (physiological needs), seperti rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2)

kebutuhan rasa aman (safety needs), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (love needs); (4) kebutuhan akan harga diri (esteem needs), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (self actualization), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Teori klasik ini menjadi pondasi bagi penelitian yang berkaitan dengan motivasi bekerja. Lebih tepat dengan pengertian tersebut bahwa jika secara hierarki kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka akan sangat mungkin akan muncul kebutuhan – kebutuhan yang lain yang terus meningkat.

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau Need for Achievement (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan. “Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri

melalui penerapan bakat secara berhasil.” Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (high achievers) memiliki tiga ciri umum yaitu (1) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; (2) menyukai situasi situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain,

seperti kemujuran misalnya; dan (3) menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

Motivasi merupakan sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. (Manullang, 1982). Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut berarti jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan motor penggerak bagi manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu memiliki tujuan tertentu. (As'ad, 1995)

Berdasarkan penemuan dan penjelasan oleh Herzberg, menyebutkan ada dua faktor motivasi yaitu (1) Hygiene Factors, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (2) Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup

keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan (Koontz, 1990).

Teori ERG Alderfer (Existence, Relatedness, Growth) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia (1) Existence Needs (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap berjalan sesuai dengan tingkat kebutuhan, tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta hygiene factors dari Herzberg. (2) Relatedness Needs (Kebutuhan Berhubungan), meliputi kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene factors dari Herzberg. (3) Growth Needs (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Perwujudan dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan motivation factors dari Herzberg. (Koontz, 1990).

Salvatore (1996) ada cukup banyak keuntungan ekonomi dari migrasi internasional. Bagi para pekerja, tingkat pendapatan di tempat kerja yang baru lebih tinggi daripada yang mereka peroleh dari tempat kerja asalnya. Pendapatan yang lebih tinggi itu mereka akan memperoleh standar hidup yang lebih baik. Mereka juga dapat menyediakan pendidikan, peluang kerja serta masa depan yang lebih baik untuk anak-anaknya

Penelitian Febriani,SE.MSi (2016) terkait dengan Faktor – Faktor Pendorong dan Kendala Tenaga Kerja Untuk Bekerja Ke Luar Negeri. Dalam penelitian yang dilakukan faktor yang mempengaruhi tenaga kerja ke luar negeri adalah karena latar belakang ekonomi yang kurang, tingkat pendidikan yang rendah, keterampilan yang minim dan jumlah anggota keluarga yang banyak.

Todaro berpendapat bahwa motivasi utama seseorang untuk mengambil keputusan bermigrasi atau dapat dikatakan bekerja ke daerah lain adalah karena motif ekonomi. Di dalam Expected Income model of rural-urban migration menyebutkan bahwa motivasi tersebut sebagai pertimbangan ekonomi yang rasional, dimana mobilitas ke kota mempunyai dua harapan, yaitu harapan untuk memperoleh pekerjaan dan harapan untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi daripada yang diperoleh di desa. Penghasilan yang diharapkan diukur dengan perbedaan dalam penghasilan riil antara pekerjaan di desa dan di kota. Dengan demikian, para migran akan melakukan migrasi bila penghasilannya lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan.

### **2.1.3 Teori Tenaga Kerja**

Menurut Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang kemudian disebut sebagai TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Sedangkan menurut buku pedoman pengawasan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

Menurut Sumarsono (2003) tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia sanggup bekerja, dimana tenaga kerja ini meliputi semua orang yang bekerja baik untuk diri sendiri ataupun untuk anggota keluarganya dan menerima imbalan dalam bentuk upah atau semua orang yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak adanya kesempatan kerja.

Edwin Locke mengemukakan bahwa niat-niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja (Locke, 1968). Artinya, sasaran ditentukan untuk membuat karyawan mengetahui apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya yang harus dilakukan (Prest, et.al.1987). Banyak bukti sangat mendukung nilai dari sasaran. Sasaran khusus meningkatkan kinerja; sasaran yang sulit akan diterima baik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada sasaran yang mudah; dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi ketimbang tidak ada umpan balik (Yukl dan Latham, 1975).

Sasaran secara spesifik menghasilkan tingkat keluaran yang lebih tinggi dari pada sasaran umum. Kekhususan sasaran itu sendiri berfungsi sebagai rangkaian internal. Jika faktor seperti kemampuan dan penerimaan sasaran itu ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa semakin sulit tingkat kerjanya. Akan tetapi adalah logis untuk mengasumsikan bahwa sasaran yang lebih mudah akan lebih besar kemungkinan untuk diterima. Dengan begitu karyawan menerima dengan baik tugas yang sulit, ia akan berusaha keras sampai tugas itu dicapai, diturunkan atau diabaikan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang menjadikan referensi dan berhubungan dengan penelitian ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Febriani, SE. M.Si berkaitan dengan Faktor-Faktor Pendorong Dan Kendala Tenaga Kerja Untuk Bekerja Ke Luar Negeri. Penelitian yang dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan bahwa pendapatan yang besar diluar negeri banyak dijadikan alasan bagi tenaga kerja untuk bekerja keluar negeri dan implikasi dari pengiriman tersebut akan dapat meningkatkan taraf hidup keluarga di daerah asal.

Penelitian yang dilakukan Firman Syarifulloh berkaitan dengan Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja Wanita Indonesia untuk bekerja ke luar negeri (studi kasus di kabupaten Banyuwangi) dengan penelitian deskriptif kuantitatif menyatakan bahwa Tujuh variabel

yang diteliti, terdapat tiga variabel yang signifikan terhadap minat migrasi TKW ke luar negeri, variabel tersebut diantaranya umur, status pernikahan, dan Jumlah tanggungan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Indah Puspitasari dan Sri Kusreni yang berkaitan dengan faktor – faktor yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja ke luar negeri berdasarkan provinsi di Indonesia mengemukakan bahwa variabel pengangguran, PDRB per kapita, pendidikan, dan kemiskinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap migrasi tenaga kerja keluar berdasarkan provinsi di Indonesia pada tahun 2010 hingga 2014. Berdasarkan uji F-statistik yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pengangguran dan jumlah penduduk miskin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap migrasi tenaga kerja keluar berdasarkan provinsi di Indonesia pada tahun 2010 hingga 2014. Rata-rata lama menempuh pendidikan dan PDRB per kapita memiliki pengaruh yang negatif atau tidak signifikan terhadap migrasi tenaga kerja keluar berdasarkan provinsi di Indonesia pada tahun 2010 hingga 2014.

Penelitian Pengiriman tenaga kerja Indonesia (TKI) ke malaysia Melalui kota Semarang yang dilakukan oleh Irwan Pasetia dengan metode kualitatif deskriptif menerangkan bahwa kurang tersedianya lapangan pekerjaan dan murahny upah tenaga kerja di Indonesia secara umum dan di Kota Semarang secara khusus, maka banyak masyarakat Kota Semarang

yang menjadi TKI. Kedua, TKI asal Kota Semarang yang pernah bekerja dan yang akan bekerja ke Malaysia memiliki rata-rata umur dan pendidikan yang banyak menyalahi peraturan pemerintah.

Ketiga, terdapat beberapa faktor penarik negara Malaysia menjadi pilihan para TKI asal Kota Semarang, seperti faktor geografis di mana ada kedekatan wilayah antara Malaysia dengan Indonesia dan adanya faktor budaya dimana ada kesamaan bahasa antara Malaysia dengan Indonesia. Keempat, makna dari pengiriman TKI asal Kota Semarang ke Malaysia seperti adanya peningkatan kesejahteraan, tidak hanya TKI yang pergi tetapi juga keluarga dan kampung yang ditinggalkan. Selain itu, pengiriman TKI juga bermakna pada peningkatan devisa negara.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Wahyu Sulistyono adalah penelitian kualitatif yang berkaitan dengan Peran Karakter Sosial-Ekonomi Sebagai Pendorong Menjadi TKI (Studi Kasus di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar) menyatakan bahwa Peran karakter sosial ekonomi informan Indah menjadi TKI senantiasa untuk membantu meringankan beban suami yang memiliki tanggungjawab atas keluarga dan berupaya untuk membiayai pendidikan anak dalam memprioritaskan dalam investasi non fisik dan modal usaha dalam pengembangan usaha suami. Kebutuhan ekonomi, menjadi masalah fundamental bagi TKI.