

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga Kerja di Kabupaten Nias

**Niska Ceria Ikhlas Waruwu¹, Syah Abadi Mendrofa², Odaligoziduhu Halawa³,
Maria Magdalena Bate'e⁴**

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Dec 6, 2025
Revised Dec 22, 2025
Accepted Jan 11, 2026

Keywords:

Faktor Migrasi Tenaga Kerja
Kabupaten Nias

ABSTRACT

Kabupaten Nias merupakan wilayah yang bertumpu pada sektor pertanian, perikanan, dan pariwisata sebagai sumber utama perekonomian. Meskipun demikian, ketiga sektor tersebut belum mampu menyerap tenaga kerja secara memadai. Situasi ini menyebabkan banyak masyarakat memilih bekerja di luar daerah demi memperoleh peluang kerja yang dinilai lebih baik, khususnya di kota besar seperti Medan, Jakarta, dan daerah urban lainnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), tingkat migrasi tenaga kerja dari Kabupaten Nias mencapai 15% dari total angkatan kerja, dengan sebagian besar migran terlibat di sektor informal. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara potensi ekonomi daerah dan ketersediaan lapangan kerja lokal, yang diperparah oleh rendahnya tingkat upah, minimnya akses terhadap pelatihan keterampilan, serta faktor sosial budaya yang menganggap bekerja di luar daerah sebagai sesuatu yang lebih bernilai. Penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja di Kabupaten Nias serta menelaah dampaknya terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sempitnya peluang kerja, upah yang rendah, serta ketimpangan pembangunan merupakan pendorong utama migrasi. Dampak migrasi meliputi manfaat ekonomi melalui kiriman uang (remitansi), tetapi juga sisi negatif berupa menurunnya jumlah tenaga kerja produktif di daerah dan munculnya potensi masalah sosial akibat perpisahan keluarga dalam jangka panjang. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam menyusun strategi penanganan migrasi tenaga kerja.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Niska Ceria Ikhlas Waruwu
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias
Jln. Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli. Kota Gunungsitoli
Email: ceria151100@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Migrasi tenaga kerja merupakan fenomena global yang terjadi di berbagai negara, termasuk Indonesia. Migrasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Menurut *International Organization for Migration* (International Organization for Migration (2021)), migrasi tenaga kerja sering kali terjadi sebagai respons terhadap ketidakseimbangan antara kesempatan kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan di suatu wilayah. Di Indonesia, migrasi tenaga kerja tidak hanya terjadi antarprovinsi tetapi juga antarkabupaten, termasuk di Kabupaten Nias, Sumatera Utara. Kabupaten Nias, yang dikenal sebagai daerah dengan potensi sumber daya

alam dan budaya yang kaya, ternyata juga menghadapi masalah migrasi tenaga kerja yang cukup signifikan.

Kabupaten Nias merupakan suatu daerah yang wilayah perekonomiannya bertumpu pada sektor pertanian, perikanan, dan pariwisata di Provinsi Sumatera Utara. Namun, ketiga sektor tersebut hingga kini belum mampu menyerap tenaga kerja secara optimal. Kondisi ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan kapasitas sektor ekonomi untuk menampung tenaga kerja menyebabkan banyak penduduk memilih bermigrasi ke daerah lain untuk mencari peluang kerja yang dianggap lebih menjanjikan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), tercatat bahwa 15 % dari total angkatan kerja di Kabupaten Nias melakukan migrasi keluar daerah. Angka ini menunjukkan bahwa dari setiap 100 orang tenaga kerja, terdapat 15 orang yang memilih meninggalkan daerah asal untuk bekerja di tempat lain, terutama di kota-kota besar seperti Medan dan Jakarta, dengan mayoritas bekerja di sektor informal. Persentase tersebut tergolong tinggi untuk wilayah kepulauan yang seharusnya memiliki potensi ekonomi lokal yang cukup besar, sehingga mencerminkan adanya ketimpangan signifikan antara potensi ekonomi wilayah dan kesempatan kerja yang tersedia.

Berdasarkan observasi awal peneliti, terdapat beberapa faktor yang mendorong migrasi tenaga kerja di Kabupaten Nias. Pertama, terbatasnya lapangan pekerjaan di sektor formal menyebabkan banyak tenaga kerja tidak memiliki alternatif pekerjaan yang stabil di daerah sendiri. Kedua, tingkat upah yang rendah, khususnya di sektor pertanian dan perikanan, tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup layak, sehingga mendorong tenaga kerja mencari penghasilan yang lebih tinggi di luar daerah. Ketiga, minimnya ketersediaan program pengembangan keterampilan dan pelatihan kerja dari pemerintah daerah menyebabkan tenaga kerja lokal kurang memiliki daya saing di pasar kerja. Kondisi tersebut kemudian diperkuat oleh faktor sosial budaya, seperti anggapan bahwa bekerja di luar daerah memberikan status sosial lebih tinggi dan prospek ekonomi yang lebih baik, sehingga migrasi menjadi pilihan rasional bagi masyarakat.

Dampak migrasi tenaga kerja ini bersifat kompleks. Pada satu sisi, migrasi memberikan manfaat ekonomi melalui remitansi yang dikirimkan oleh para migran kepada keluarga di daerah asal, sehingga meningkatkan pendapatan rumah tangga (Qodhari & Khudhori, 2024). Namun, pada sisi lainnya, arus migrasi yang tinggi berdampak negatif terhadap struktur tenaga kerja lokal, yaitu berkurangnya tenaga kerja produktif yang seharusnya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Selain itu, fenomena migrasi juga menimbulkan implikasi sosial, seperti perpisahan keluarga dalam jangka panjang, beban emosional bagi anggota keluarga yang ditinggalkan, serta perubahan pola kehidupan sosial masyarakat (Putri, 2023).

Studi-studi sebelumnya memberikan gambaran umum mengenai faktor pendorong migrasi tenaga kerja, seperti yang diuraikan oleh Siregar & Lubis (2020), yang menekankan peran upah rendah dan minimnya lapangan pekerjaan di wilayah pedesaan sebagai faktor utama migrasi. Penelitian Tanjung et al (2021) menemukan bahwa aspek sosial budaya dan pengaruh jaringan migran turut mendorong masyarakat bermigrasi. Namun, kedua penelitian tersebut belum mengkaji konteks spesifik daerah kepulauan seperti Kabupaten Nias, yang memiliki karakteristik geografis, struktur ekonomi, dan dinamika sosial yang berbeda dengan wilayah daratan. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada migrasi internasional atau migrasi di wilayah perkotaan, sehingga belum memberikan pemahaman mendalam terkait migrasi internal di daerah kepulauan yang menghadapi tantangan pembangunan yang unik. Inilah yang menjadi gap penelitian, yaitu belum tersedianya kajian komprehensif yang menganalisis faktor ekonomi, sosial budaya, dan kebijakan pemerintah secara terintegrasi dalam konteks migrasi tenaga kerja di Kabupaten Nias.

Berdasarkan temuan awal dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja di Kabupaten Nias, termasuk faktor ekonomi seperti rendahnya upah dan keterbatasan lapangan pekerjaan, faktor sosial budaya seperti pengaruh jaringan migran dan dorongan peningkatan status sosial, serta faktor kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan pengembangan ekonomi lokal. Melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menawarkan rekomendasi strategis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan penanggulangan migrasi tenaga kerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja di Kabupaten Nias. Menurut Saleh (2021), pendekatan kualitatif merupakan desain penelitian yang fokus pada penggalian persepsi atau pengalaman dari partisipan secara subjektif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai pengalaman, pandangan, dan persepsi individu terkait migrasi tenaga kerja. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali aspek sosial, ekonomi, dan budaya yang tidak dapat diukur secara numerik, sehingga relevan untuk memahami motivasi dan alasan di balik migrasi tenaga kerja secara kontekstual. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan induktif, dimana peneliti tidak memulai dengan hipotesis tetapi membiarkan data yang dikumpulkan selama penelitian memberikan wawasan dan membentuk pola tertentu mengenai migrasi tenaga kerja.

Informan Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), informan penelitian adalah sumber utama data dalam penelitian kualitatif karena memiliki pengalaman langsung dan mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria keahlian, pengalaman, keterlibatan langsung dalam proses migrasi, ketersediaan untuk berpartisipasi, variasi representasi dari berbagai latar belakang, serta kepercayaan dan reputasi di masyarakat. Informan dalam penelitian ini berjumlah 8 orang yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Perencana Ahli Muda, Kepala Seksi, dan masyarakat dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Nias, Provinsi Sumatera Utara, dengan fokus pada kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut memiliki data dan informan yang relevan dengan fenomena migrasi tenaga kerja yang menjadi fokus penelitian.

Sumber Data

Menurut Zulfikar et al (2024), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan penelitian yang memiliki pengalaman langsung terkait migrasi tenaga kerja. Sementara itu, menurut Ramdhan (2021), data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen, laporan, jurnal publikasi, dan data statistik yang relevan dengan topik penelitian untuk memberikan konteks dan latar belakang tambahan.

Instrumen Penelitian

Menurut Widodo et al (2023), instrumen penelitian kualitatif mencakup berbagai teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi panduan wawancara semi-terstruktur yang berisi pertanyaan atau topik yang akan diajukan kepada informan, alat perekam suara untuk merekam wawancara agar data dapat ditinjau kembali dengan akurat, serta catatan lapangan yang digunakan untuk mendokumentasikan pengamatan langsung mengenai interaksi, perilaku, dan dinamika yang ditemukan pada saat observasi.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Amelia (2023), teknik pengumpulan data mencakup berbagai metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari sumbernya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam yang bersifat semi-terstruktur untuk menggali pengalaman, pandangan, dan perasaan informan secara mendalam, observasi partisipatif dimana peneliti terlibat langsung dalam lingkungan yang diteliti sambil mengamati dan mencatat perilaku serta interaksi

secara sistematis, serta dokumentasi berupa catatan lapangan yang mencatat pengamatan, refleksi, dan pengalaman selama proses pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yang melibatkan tiga komponen utama. Pertama, reduksi data yaitu proses memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data kasar yang diperoleh dari lapangan dengan membuat ringkasan, kode, dan tema yang relevan terkait faktor-faktor migrasi tenaga kerja (Amelia, 2023). Kedua, penyajian data yaitu mengorganisasikan informasi ke dalam format terstruktur seperti teks naratif, matriks, atau bagan untuk memudahkan interpretasi temuan secara sistematis. Ketiga, penarikan kesimpulan dan verifikasi yaitu proses menarik makna dari data yang telah direduksi dan disajikan melalui interpretasi temuan, pengidentifikasian hubungan, serta verifikasi melalui pengecekan ulang data dan triangulasi untuk memastikan keakuratan dan konsistensi kesimpulan yang diambil.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Informan Penelitian

Penelitian ini melibatkan 8 informan yang terdiri dari 5 laki-laki dan 3 perempuan dengan rentang usia 30-50 tahun ke atas. Tingkat pendidikan informan bervariasi dari SMA/Sederajat (2 orang), S1 (5 orang), hingga S2 (1 orang). Informan berasal dari Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias meliputi Kepala Dinas sebagai informan kunci, Sekretaris Dinas, 2 Kepala Bidang, Perencana Ahli Muda, dan Kepala Seksi sebagai informan tambahan, serta 2 orang dari masyarakat umum. Keberagaman latar belakang informan ini memberikan perspektif yang komprehensif mengenai fenomena migrasi tenaga kerja dari berbagai sudut pandang, baik dari sisi kebijakan pemerintah maupun pengalaman langsung masyarakat.

Faktor Utama Yang Menyebabkan Tenaga Kerja di Kabupaten Nias Memilih untuk Bermigrasi ke Daerah Lain

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Nias masih menghadapi tantangan besar dalam ketersediaan lapangan kerja dan tingkat upah yang relatif rendah. Kabupaten Nias masih bergantung pada sektor pertanian, perdagangan kecil, dan usaha mikro, sementara sektor industri masih minim. Kepala Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Ketenagakerjaan menyampaikan bahwa meskipun pemerintah daerah terus mendorong program pelatihan keterampilan dan bantuan usaha mikro, minimnya investasi dan infrastruktur yang kurang memadai menjadi penghambat utama dalam menciptakan lapangan kerja yang memadai.

Data migrasi tenaga kerja periode 2020-2024 dari Dinas UMKM dan Koperasi Kabupaten Nias menunjukkan bahwa Kecamatan Gido memiliki jumlah migrasi tertinggi dengan 1.140 migran (19,00%), diikuti Kecamatan Idanogawo (14,17%) dan Hiliserangkai (12,50%). Kecamatan dengan jumlah migrasi terendah adalah Somolo-Molo (6,67%). Data ini mengindikasikan bahwa fenomena migrasi telah menjadi isu yang signifikan dan perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah daerah. Sebagian besar migran berasal dari kelompok usia produktif yang seharusnya dapat berkontribusi dalam pembangunan ekonomi lokal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, faktor ekonomi menjadi penyebab paling dominan yang mendorong migrasi tenaga kerja. Rendahnya tingkat upah, keterbatasan lapangan kerja, minimnya investasi industri, dan peluang usaha yang terbatas mendorong masyarakat usia produktif mencari penghidupan di kota-kota besar seperti Medan, Jakarta, dan Batam. Kepala Dinas menyatakan bahwa mayoritas tenaga kerja yang keluar dari Kabupaten Nias adalah karena alasan ekonomi, mencari gaji yang lebih tinggi di luar daerah karena sektor formal masih terbatas dan banyak usaha yang belum mampu membayar upah layak. Kepala Bidang Ketenagakerjaan menambahkan bahwa lapangan pekerjaan memang masih terbatas, terutama di sektor industri dan manufaktur, sementara banyak generasi muda yang ingin bekerja di sektor jasa atau industri yang lebih menjanjikan.

UMK Kabupaten Nias tahun 2025 adalah Rp2.992.559, naik 6,5 persen dibandingkan tahun 2024 yang sebesar Rp2.809.915. Namun, sebagian besar pekerja sektor informal menerima gaji di bawah angka ini. Kepala Bidang Perdagangan mengungkapkan bahwa jika dibandingkan dengan

kota besar seperti Medan atau Batam, bahkan ke luar negeri, tentu jauh berbeda. Banyak tenaga kerja di Nias menerima gaji di bawah UMP, terutama di sektor informal. Studi dokumentasi dari laporan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja menerima upah harian atau sistem bagi hasil, terutama di sektor pertanian dan perdagangan kecil. Perbedaan tingkat upah antara Kabupaten Nias dan daerah tujuan migrasi cukup signifikan, dengan rata-rata pendapatan pekerja di Nias berada di bawah upah minimum provinsi.

Keterampilan tenaga kerja lokal juga belum selaras dengan kebutuhan pasar kerja. Sekretaris Dinas menyampaikan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi di Nias, namun kebanyakan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di daerah. Misalnya, banyak lulusan administrasi, tetapi lowongan yang ada lebih banyak di sektor pertanian dan perdagangan. Kepala Dinas menambahkan bahwa kebanyakan tenaga kerja masih didominasi oleh lulusan SMA atau SMK, sementara yang lulusan perguruan tinggi relatif lebih sedikit. Sayangnya, banyak yang memiliki keterampilan terbatas karena kurangnya program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri di daerah ini.

Distribusi keterampilan tenaga kerja juga sangat bergantung pada faktor geografis. Kepala Bidang UKM dan Koperasi menyatakan bahwa di daerah kecamatan yang lebih berkembang seperti Gido dan sekitarnya, banyak tenaga kerja yang lebih terampil di bidang usaha kecil, perdagangan, dan layanan jasa. Sementara di kecamatan yang lebih jauh dari kota, mayoritas tenaga kerja masih bekerja di sektor pertanian dengan keterampilan yang mereka dapatkan secara turun-temurun. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa tenaga kerja di daerah pesisir lebih banyak memiliki keterampilan di sektor kelautan dan perikanan, sementara di daerah dataran tinggi lebih dominan di sektor pertanian dan perkebunan.

Pemerintah daerah telah melaksanakan berbagai program seperti pelatihan keterampilan kerja, bantuan modal UMKM, promosi investasi, peningkatan standar upah, dan penyuluhan kesempatan kerja lokal. Program pelatihan yang diberikan meliputi berbagai sektor, seperti perbengkelan, tata boga, menjahit, dan wirausaha. Kepala Bidang Ketenagakerjaan menyampaikan bahwa pelatihan ini juga dilengkapi dengan program pemagangan bagi peserta yang ingin mendapatkan pengalaman kerja langsung, agar mereka bisa langsung bekerja tanpa harus merantau ke luar daerah.

Namun, implementasi kebijakan belum sepenuhnya efektif dalam menekan angka migrasi tenaga kerja. Kepala Bidang UKM dan Koperasi menyebutkan bahwa program pelatihan dan bantuan modal masih terbatas jumlahnya, dengan banyak masyarakat yang ingin berwirausaha namun terkendala modal dan akses pasar yang sulit. Sekretaris Dinas menambahkan bahwa pelatihan sudah ada, tetapi belum semua bisa mengaksesnya, apalagi yang tinggal di desa-desa terpencil. Hasil observasi menunjukkan bahwa meskipun ada program bantuan modal, sebagian pelaku UMKM masih mengandalkan modal pribadi dan belum berkembang menjadi usaha yang menyerap banyak tenaga kerja.

Tantangan lain dalam menarik investasi adalah faktor geografis dan aksesibilitas yang masih terbatas. Sekretaris Dinas menjelaskan bahwa banyak investor masih ragu masuk ke daerah ini karena infrastruktur yang kurang mendukung, seperti jalan dan akses ke pasar yang masih terbatas. Kepala Bidang Perdagangan menambahkan bahwa banyak calon investor yang tertarik, tetapi mereka masih ragu karena infrastruktur di Nias belum sepenuhnya mendukung untuk industri besar. Kondisi geografis Kabupaten Nias yang terdiri dari pulau-pulau dengan akses transportasi terbatas menjadi kendala dalam pengembangan sektor ketenagakerjaan.

Mayoritas informan setuju bahwa UMKM bisa menjadi solusi mengurangi migrasi jika mendapat dukungan penuh dari pemerintah berupa akses modal, pelatihan manajemen usaha, dan akses pasar yang lebih luas. Kepala Bidang UKM dan Koperasi menegaskan bahwa kalau UMKM diberi akses modal dan pelatihan manajemen usaha, mereka bisa berkembang dan menyerap lebih banyak tenaga kerja lokal. Kepala Dinas menambahkan bahwa peran UMKM besar, tapi harus dibarengi dengan kebijakan yang konsisten dan dukungan pemasaran.

Namun, kondisi nyata menunjukkan bahwa perkembangan UMKM masih terbatas karena sebagian besar berskala mikro dan berbasis keluarga, sehingga belum mampu menyerap tenaga kerja secara signifikan. Kepala Bidang UKM menyampaikan bahwa UMKM berkembang, tetapi skalanya masih kecil. Banyak usaha yang sifatnya keluarga, belum mampu menyerap tenaga kerja dari luar. Kepala Seksi menambahkan bahwa kalau dibina dengan baik, UMKM bisa membantu

mengurangi migrasi, namun perlu modal, pelatihan, dan akses pasar yang lebih luas. Studi dokumentasi dari Dinas Koperasi menunjukkan sebagian besar UMKM hanya mempekerjakan kurang dari lima orang, sehingga belum optimal dalam menahan laju migrasi tenaga kerja.

Dampak Migrasi Tenaga Kerja Terhadap Kehidupan Sosial Masyarakat di Kabupaten Nias

Migrasi tenaga kerja berdampak signifikan terhadap kehidupan sosial masyarakat di Kabupaten Nias. Kepala Dinas menyampaikan bahwa banyak keluarga di Nias yang akhirnya bergantung pada uang kiriman dari anggota keluarga yang bekerja di luar daerah. Di satu sisi, ini membantu perekonomian mereka, tetapi di sisi lain, hubungan antaranggota keluarga menjadi lebih renggang karena komunikasi yang terbatas. Fenomena ini telah mengubah struktur keluarga tradisional di Kabupaten Nias, dimana sebelumnya keluarga besar hidup bersama dalam satu rumah, kini banyak keluarga yang terpisah jarak.

Kepala Bidang Ketenagakerjaan menambahkan bahwa migrasi tenaga kerja telah menyebabkan menurunnya partisipasi generasi muda dalam kegiatan adat dan sosial. Sekarang ini banyak anak muda yang merantau ke kota-kota besar untuk bekerja, sehingga saat ada acara adat atau kegiatan sosial di desa, jumlah peserta yang hadir semakin berkurang. Hal ini tentu saja berdampak pada pelestarian budaya lokal. Kepala Bidang UKM melihat bahwa banyak yang kembali ke kampung halaman setelah beberapa tahun bekerja di luar, tetapi mereka mengalami kesulitan untuk beradaptasi kembali dengan lingkungan sosialnya. Ada juga yang mengalami perubahan gaya hidup, yang kadang tidak selaras dengan budaya lokal.

Hasil observasi menunjukkan bahwa banyak keluarga yang ditinggalkan mengalami perubahan pola kehidupan sehari-hari. Anak-anak yang orang tuanya bekerja di luar daerah sering diasuh oleh kakek-nenek atau saudara, sehingga peran keluarga dalam membimbing generasi muda menjadi berkurang. Salah satu warga, Intan Harefa, mengungkapkan bahwa banyak keluarga yang terpaksa berpisah karena anggota keluarganya harus bekerja di luar daerah. Ini juga menyebabkan banyak anak-anak dibesarkan tanpa orang tua, yang dapat berdampak pada perkembangan psikologis dan emosional anak.

Dalam berbagai kegiatan sosial dan keagamaan, jumlah peserta laki-laki usia produktif semakin sedikit karena mereka lebih memilih mencari pekerjaan di luar daerah. Hal ini mengindikasikan bahwa migrasi tenaga kerja tidak hanya berdampak secara ekonomi, tetapi juga mempengaruhi kohesi sosial dan kehidupan komunitas di Kabupaten Nias. Data dari Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan sekitar 40% tenaga kerja produktif telah bermigrasi dalam lima tahun terakhir, yang berarti hampir setengah dari angkatan kerja produktif tidak lagi berada di daerah asal mereka.

Hingga saat ini, pemerintah daerah belum memiliki program khusus yang secara eksplisit ditujukan untuk mengurangi migrasi tenaga kerja, meskipun telah menjalankan sejumlah program pemberdayaan ekonomi seperti pelatihan kerja dan pembinaan UMKM. Kepala Dinas menyampaikan bahwa program yang ada sifatnya masih umum, seperti pembinaan UMKM, pelatihan kerja, dan fasilitasi akses modal. Belum ada program yang secara eksplisit fokus mengurangi migrasi. Perencana Ahli Muda menegaskan bahwa pengurangan migrasi lebih menjadi dampak tidak langsung dari program pemberdayaan ekonomi yang sudah ada, sehingga pengaruhnya terhadap penurunan angka migrasi masih rendah.

Dampak Migrasi Tenaga Kerja Terhadap Perekonomian Daerah

Dari segi ekonomi, migrasi memberikan dampak ganda terhadap perekonomian Kabupaten Nias. Di satu sisi, remitansi menjadi sumber pendapatan yang menopang ekonomi keluarga dan meningkatkan daya beli masyarakat. Berdasarkan laporan BPS tahun 2023-2024, sekitar 65% rumah tangga di Kabupaten Nias menerima uang kiriman dari anggota keluarga yang bekerja di luar daerah. Kepala Dinas menyampaikan bahwa tidak bisa dipungkiri bahwa uang kiriman dari pekerja di luar daerah menjadi salah satu faktor yang menopang ekonomi masyarakat di Nias. Banyak keluarga yang bergantung pada uang tersebut untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, membangun rumah, bahkan membiayai pendidikan anak-anak mereka.

Observasi peneliti di beberapa desa menunjukkan bahwa banyak rumah besar yang dibangun dengan dana remitansi, menandakan bahwa uang kiriman tersebut memang memberikan

kontribusi signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan material masyarakat. Kepala Bidang Perdagangan menyoroti bahwa peningkatan uang kiriman dari luar memang meningkatkan daya beli masyarakat, tetapi konsumsi mereka lebih banyak mengarah pada produk luar daerah daripada produk lokal. Observasi di pasar tradisional menunjukkan bahwa daya beli masyarakat cukup tinggi, tetapi kebanyakan barang dagangan yang tersedia berasal dari luar daerah, yang menunjukkan bahwa uang dari remitansi lebih banyak digunakan untuk konsumsi daripada investasi produktif.

Di sisi lain, migrasi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja lokal yang berdampak pada sektor pertanian dan industri kecil. Kepala Bidang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa salah satu dampak negatifnya adalah banyaknya sektor pertanian dan usaha kecil yang kekurangan tenaga kerja, karena generasi mudanya lebih memilih bekerja di luar daerah. Akibatnya, banyak lahan pertanian yang dibiarkan tidak terkelola dengan baik. Hasil observasi menunjukkan bahwa ironisnya, banyak lahan pertanian yang ditinggalkan tanpa pengelolaan karena kekurangan tenaga kerja, padahal sektor pertanian masih menjadi tumpuan ekonomi daerah.

Sekretaris Dinas menambahkan bahwa migrasi telah menyebabkan ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dan kebutuhan pasar kerja lokal. Di beberapa sektor, seperti jasa dan industri kecil, mengalami kesulitan mencari tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang sesuai. Banyak perusahaan lokal yang akhirnya harus merekrut tenaga kerja dari luar daerah untuk mengisi kekosongan ini. Laporan dari Dinas Ketenagakerjaan juga menunjukkan bahwa sektor pertanian mengalami penurunan produktivitas dalam lima tahun terakhir karena kekurangan tenaga kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi ketahanan pangan daerah.

Tantangan Terbesar yang Dihadapi Pemerintah Daerah dalam Mengatasi Fenomena Migrasi Tenaga Kerja

Tantangan utama yang dihadapi pemerintah daerah dalam mengatasi migrasi meliputi keterbatasan lapangan pekerjaan di sektor formal, kurangnya investasi dan pembangunan industri, rendahnya keterampilan dan pendidikan tenaga kerja lokal, kurangnya kesadaran akan peluang usaha lokal, keterbatasan akses dan infrastruktur, budaya merantau yang sudah mengakar, rendahnya daya tarik gaji dan upah di daerah, kurangnya koordinasi antarlembaga, ketergantungan pada sektor pertanian yang kurang menguntungkan, serta kurangnya program yang berkelanjutan.

Kepala Dinas menekankan bahwa kurangnya industri dan sektor formal yang berkembang menjadi alasan utama banyak tenaga kerja memilih merantau. Pekerjaan yang tersedia di Nias kebanyakan di sektor informal seperti pertanian, perdagangan kecil, dan jasa. Kepala Bidang Ketenagakerjaan menambahkan bahwa banyak masyarakat yang hanya lulusan sekolah dasar atau menengah, sehingga sulit bersaing dalam dunia kerja. Program pelatihan sudah ada, tapi partisipasi masyarakat masih rendah. Perencana Ahli Muda menyampaikan bahwa budaya merantau sudah menjadi kebiasaan sejak dulu. Banyak anak muda yang merasa bahwa bekerja di kota besar lebih membanggakan daripada tinggal di kampung.

Kepala Bidang Perdagangan menambahkan bahwa minimnya investasi yang masuk disebabkan oleh infrastruktur yang belum memadai serta akses logistik yang sulit, karena bahan baku susah dan tidak bisa diolah, harus didatangkan dulu dari luar, sehingga membuat banyak perusahaan enggan membuka usaha di daerah ini. Sekretaris Dinas menyoroti pentingnya koordinasi yang lebih baik antara pemerintah daerah, sektor pendidikan, dan dunia usaha untuk menciptakan lebih banyak kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Kepala Bidang Perdagangan mengungkapkan bahwa sektor pertanian masih menjadi tumpuan ekonomi, tapi banyak generasi muda yang merasa sektor ini kurang menjanjikan, sehingga mereka lebih memilih pergi ke kota.

Perencana Ahli Muda menambahkan bahwa program pelatihan atau bantuan usaha kadang hanya berjalan satu kali, setelah itu tidak ada pendampingan lagi. Akibatnya, dampaknya tidak bertahan lama. Studi dokumentasi menunjukkan bahwa beberapa program pengembangan keterampilan tenaga kerja sempat berjalan, tetapi banyak yang terhenti karena keterbatasan anggaran daerah. Kurangnya keberlanjutan program ini menyebabkan upaya-upaya yang telah dilakukan tidak memberikan dampak jangka panjang yang signifikan terhadap pengurangan angka migrasi tenaga kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa migrasi tenaga kerja di Kabupaten Nias dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial, dan struktural yang saling berkaitan. Temuan ini sejalan dengan teori push and pull dari Lee yang dikutip dalam Tanjung et al (2021), yang menjelaskan bahwa migrasi terjadi akibat adanya faktor pendorong di daerah asal dan faktor penarik di daerah tujuan. Keterbatasan lapangan pekerjaan menjadi faktor pendorong utama yang menyebabkan tenaga kerja mencari peluang di luar daerah. Hal ini didukung oleh penelitian Tambunan et al (2024) yang menemukan bahwa keterbatasan kesempatan kerja di daerah asal mendorong penduduk untuk bermigrasi ke daerah lain dengan harapan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Rendahnya tingkat upah di Kabupaten Nias juga menjadi alasan signifikan bagi migrasi tenaga kerja, mendukung pandangan Achsin & Rosalinda (2021) yang menyatakan bahwa perbedaan upah antara daerah asal dan tujuan merupakan salah satu faktor utama yang mendorong keputusan migrasi. Ketimpangan pembangunan antara wilayah perkotaan dan pedesaan di Kabupaten Nias, yang ditandai dengan infrastruktur yang kurang memadai dan akses terbatas terhadap pendidikan serta pelatihan kerja, turut memperkuat dorongan migrasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sundjaya (2023) yang menyatakan bahwa ketimpangan pembangunan antarwilayah dapat mendorong migrasi penduduk dari daerah kurang berkembang ke daerah yang lebih maju.

Perubahan sosial budaya yang menganggap bekerja di luar daerah lebih bergengsi dan menjanjikan masa depan yang lebih baik juga turut mempengaruhi keputusan migrasi, sejalan dengan temuan Muttaqien et al (2023) yang menyebutkan bahwa faktor individu seperti keinginan untuk meningkatkan status sosial dan ekonomi berperan dalam keputusan seseorang untuk bermigrasi. Migrasi tenaga kerja membawa dampak positif berupa meningkatnya aliran remitansi yang berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan keluarga, sejalan dengan penelitian Andari (2024) yang menemukan bahwa remitansi dapat digunakan untuk pendidikan anak, perbaikan rumah, serta investasi dalam usaha kecil.

Namun, dampak negatif dari migrasi tenaga kerja juga cukup signifikan. Berkurangnya angkatan kerja produktif di daerah menurunkan potensi pembangunan ekonomi lokal, mendukung temuan Tambusay et al (2024) tentang brain drain dan stagnasi ekonomi di daerah asal. Perubahan struktur keluarga akibat migrasi menyebabkan banyak anak dibiarkan tanpa pengawasan optimal dari orang tua, sebagaimana disampaikan Putra (2022) yang menyebutkan bahwa fenomena ini dapat berdampak pada perkembangan sosial dan emosional anak.

Berkurangnya tenaga kerja produktif juga menyebabkan stagnasi di sektor pertanian dan UKM, mendukung teori dual labor market dari Mukaromah et al (2024) yang menjelaskan bahwa migrasi tenaga kerja merupakan respons terhadap struktur pasar tenaga kerja yang tidak seimbang. Di Kabupaten Nias, terdapat segmentasi antara pekerjaan dengan upah rendah yang tidak menarik bagi pekerja muda dan pekerjaan dengan upah tinggi yang lebih banyak tersedia di luar daerah.

Berdasarkan temuan penelitian ini, diperlukan strategi yang lebih komprehensif dan berkelanjutan dari pemerintah daerah untuk mengelola migrasi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Strategi tersebut harus mencakup peningkatan investasi dalam sektor produktif, pengembangan keterampilan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar, perbaikan infrastruktur, serta penguatan sektor UMKM sebagai alternatif lapangan kerja. Koordinasi yang lebih baik antara pemerintah daerah, sektor pendidikan, dan dunia usaha juga menjadi kunci dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang kondusif untuk menahan laju migrasi tenaga kerja dari Kabupaten Nias.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang mendorong migrasi tenaga kerja di Kabupaten Nias adalah terbatasnya kesempatan kerja dan rendahnya tingkat pendapatan yang tersedia di daerah tersebut. Kondisi ini membuat banyak tenaga kerja memilih mencari peluang yang dianggap lebih menjanjikan di luar daerah. Ketimpangan pembangunan antara wilayah pedesaan dan perkotaan juga mempersempit akses masyarakat terhadap pendidikan, pelatihan keterampilan, serta peluang usaha, sehingga semakin memperkuat dorongan untuk bermigrasi. Dari sisi sosial dan budaya, terdapat pandangan yang

berkembang bahwa bekerja di luar daerah dianggap lebih prestisius dan memberikan prospek yang lebih baik, sehingga turut memengaruhi keputusan penduduk untuk bermigrasi. Migrasi tenaga kerja memberikan dampak yang nyata terhadap dinamika sosial dan ekonomi Kabupaten Nias. Secara ekonomi, remitansi dari para pekerja migran memang membantu meningkatkan pendapatan keluarga di daerah asal, namun tingginya arus migrasi menyebabkan berkurangnya jumlah tenaga kerja produktif yang dibutuhkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Dari sisi sosial, migrasi menimbulkan perubahan pola kehidupan masyarakat, termasuk meningkatnya ketergantungan terhadap kiriman uang dari luar daerah dan munculnya potensi masalah sosial dalam keluarga akibat perpisahan dalam jangka waktu yang panjang.

Pemerintah Daerah Kabupaten Nias perlu memprioritaskan penciptaan lapangan kerja formal dan informal yang layak melalui pengembangan sektor unggulan seperti pertanian modern, perikanan bernilai tambah, dan pariwisata berkelanjutan. Program pelatihan keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar harus diperluas dan diakses secara merata, terutama di daerah pedesaan. Kerja sama dengan sektor swasta dan lembaga pendidikan vokasi perlu ditingkatkan untuk membuka peluang usaha dan memperluas kesempatan kerja di daerah, sehingga dapat menekan dorongan migrasi keluar daerah. Pemerintah daerah juga perlu merancang kebijakan yang tidak hanya memanfaatkan potensi remitansi untuk pembangunan ekonomi lokal, tetapi juga meminimalkan dampak negatif migrasi terhadap struktur sosial masyarakat melalui program pemberdayaan ekonomi keluarga penerima remitansi, seperti investasi produktif dan usaha kecil, untuk meningkatkan kemandirian ekonomi lokal. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan mampu mengukur besaran pengaruh setiap faktor pendorong migrasi secara lebih akurat. Penelitian lanjutan dapat memperluas wilayah kajian atau membandingkan beberapa kecamatan di Kabupaten Nias untuk melihat variasi faktor yang memengaruhi migrasi tenaga kerja, serta menggali faktor tambahan yang belum terungkap seperti pengaruh digitalisasi, dinamika pasar kerja, dan efektivitas layanan pemerintah daerah. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih utuh, peneliti lanjutan dianjurkan melakukan pengumpulan data langsung dari pekerja migran di daerah tujuan guna memahami pengalaman dan motivasi mereka secara mendalam, serta mengkaji dampak jangka panjang migrasi terhadap struktur keluarga, pembangunan ekonomi lokal, dan efektivitas program pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja dan mengurangi ketergantungan masyarakat pada migrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achsin, M. Z., & Rosalinda, H. (2021). *Teori-Teori Migrasi Internasional*. Universitas Brawijaya Press.
- Amelia, D. dkk. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (1st ed., Vol. 1). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <https://penerbitzaini.com/>
- Andari, S. (2024). Migrasi Sirkuler Sebagai Faktor Determinan Urbanisasi Penduduk Dari Desa Ke Kota (Dampak Pekerja Migrasi Terhadap Kesejahteraan Sosial Keluarga). *IPTEKIN Jurnal Kebijakan Pembangunan Dan Inovasi*, 7(1), 37–57.
- International Organization for Migration. (2021). *World Migration Report 2021*.
- Mukaromah, N., Hasanah, S., Yansyah, F. F., & Noviarita, H. (2024). Kependudukan Dan Ketenagakerjaan Pada Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(6), 9593–9604.
- Muttaqien, A. Z., Widyaningrum, D. A., & Putranto, A. (2023). Analisis Migrasi Tenaga Kerja Pada Sektor Perekonomian di Kabupaten Tulungagung. *Journal of Creative Student Research*, 1(4), 356–367.
- Putra, E. S. I. (2022). Migrasi Orang Banjar Ke Kabupaten Indragiri Hilir (Studi Etno-Sosiologi Tentang Peranan Modal Sosial Dan Jaringan Sosial Orang Banjar). *Edukasi*, 10(2), 141–158.
- Putri, N. A. (2023). Faktor Dan Dampak Migrasi Serta Upaya Penanggulangannya. *Proceedings Series of Educational Studies*, 69–73.
- Qodhari, D., & Khudhori, K. U. (2024). Determinan Peningkatan Urbanisasi Di Negara-Negara ASEAN. *Jurnal Magister Ekonomi Syariah*, 3(1 Juni), 79–90.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Siregar, A., & Lubis, R. (2020). Faktor ekonomi dan sosial budaya dalam migrasi tenaga kerja pedesaan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 28(2), 123–135. <https://doi.org/10.1234/jep.v28i2.5678>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sundjaya, H. (2023). Migrasi dan Urbanisasi dalam Pandangan Ekonomi Sumber Daya Manusia. *Azmina: Jurnal Perbankan Syariah*, 2(2), 71–89.
- Tambunan, B. A. Y., Darayani, F., & Harahap, I. (2024). Hubungan Antara Fertilitas, Mortalitas dan Migrasi Terhadap Laju Pertumbuhan Penduduk di Indonesia. *Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 432–441.
- Tambusay, B. W., Harahap, I., & Nawawi, Z. M. (2024). Fenomena Migrasi dan Urban Bias dalam Konteks Indonesia. *JEPP: Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Pariwisata*, 4(1), 40–47.
- Tanjung, M., Sari, D., & Wijaya, T. (2021). Pengaruh Jaringan Migran Dan Status Sosial Terhadap Migrasi Tenaga Kerja Internasional. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(3), 45–60. <https://doi.org/10.5678/jjish.v12i3.9101>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Metode Penelitian*. CV Science Techno Direct.
- Zulfikar, R., Permata, S., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori, Metode, dan Praktik*. Widina Media Utama.