

Faktor Pendorong Migrasi Tenaga Kerja dari Kabupaten ke Kota

Naafi' Waasi¹, Muhammad Arif Nurjaman²

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia^{1,2}

Email: naafiwaasi71@gmail.com

Informasi

Volume : 3
Nomor : 6
Bulan : Juni
Tahun : 2026
E-ISSN : 3062-9624

Abstract

This study aims to identify the driving factors, barriers, and formulate strategic interventions for labor migration from districts to cities. This phenomenon reflects the structural imbalance of regional development in Indonesia, where cities serve as economic growth centers offering opportunities unavailable in rural areas, while districts face limited access to labor markets, capital, and technology. The method employed is library research with a qualitative-descriptive approach through content analysis of various scientific literature, BPS reports, and related policy documents. The findings reveal that the driving factors of migration include income and employment disparities, structural-institutional inequalities, socio-demographic factors, environmental degradation, and psychosocial aspirations. On the other hand, the barriers encountered encompass financial constraints, limited information access, socio-cultural ties, skill gaps, and administrative bureaucracy. The formulated strategies include strengthening local economies in districts, facilitating safe migration through micro-credit schemes and vocational training, as well as protecting migrants in cities through administrative digitalization and competency certification. In conclusion, labor migration requires an integrated policy approach that not only controls the flow but also improves structural conditions in origin areas and protects migrants in destination areas, so that labor mobility can take place productively and equitably.

Keyword: labor migration, district-city, driving factors, migration barriers, regional policy

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor pendorong, hambatan, serta merumuskan strategi penanganan migrasi tenaga kerja dari kabupaten ke kota. Fenomena ini mencerminkan ketidakseimbangan struktural pembangunan antarwilayah di Indonesia, di mana kota sebagai pusat pertumbuhan ekonomi menawarkan peluang yang tidak tersedia di perdesaan, sementara kabupaten menghadapi keterbatasan akses terhadap pasar kerja, modal, dan teknologi. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif melalui analisis isi terhadap berbagai literatur ilmiah, laporan BPS, dan dokumen kebijakan terkait. Hasil penelitian mengungkap bahwa faktor pendorong migrasi meliputi kesenjangan pendapatan dan lapangan kerja, ketimpangan struktural-kelembagaan, faktor sosial-demografis, degradasi lingkungan, serta aspirasi psikososial. Di sisi lain, hambatan yang dihadapi mencakup keterbatasan finansial, akses informasi, ikatan sosial-budaya, kesenjangan keterampilan, dan birokrasi administratif. Strategi penanganan yang dirumuskan mencakup penguatan ekonomi lokal di kabupaten, fasilitasi migrasi aman melalui kredit mikro dan pelatihan vokasi, serta perlindungan migran di kota melalui digitalisasi administrasi dan sertifikasi kompetensi. Kesimpulannya, migrasi tenaga kerja memerlukan kebijakan terpadu yang tidak hanya mengendalikan arus, tetapi juga memperbaiki kondisi struktural di daerah asal dan melindungi migran di daerah tujuan, sehingga mobilitas tenaga kerja dapat berlangsung secara produktif dan berkeadilan.

Kata Kunci: migrasi tenaga kerja, kabupaten-kota, faktor pendorong, hambatan migrasi, kebijakan regional

A. PENDAHULUAN

Migrasi tenaga kerja dari wilayah kabupaten menuju kota merupakan fenomena sosio-demografis yang terus berlangsung di negara berkembang, termasuk Indonesia. Fenomena ini tidak hanya mencerminkan pergerakan spasial penduduk, tetapi juga menyiratkan adanya ketidakseimbangan struktural dalam pembangunan antarwilayah. Kota sebagai pusat pertumbuhan ekonomi menawarkan berbagai peluang yang tidak tersedia di perdesaan, sementara kabupaten sering kali menghadapi keterbatasan akses terhadap pasar kerja, modal, dan teknologi. Kondisi ini menciptakan gradien ekonomi yang mendorong tenaga kerja untuk mengambil keputusan rasional guna memperbaiki taraf hidup mereka melalui mobilitas vertikal. (Armansyah et al, 2022)

Secara teoretis, keputusan migrasi tenaga kerja dapat dijelaskan melalui pendekatan *push-pull factors* yang dikemukakan dalam teori migrasi modern. Faktor pendorong (*push factors*) dari daerah asal umumnya berkaitan dengan rendahnya ketersediaan lapangan kerja, upah minimum yang tidak sebanding dengan biaya hidup, serta terbatasnya akses terhadap layanan publik seperti pendidikan dan kesehatan. Di sisi lain, faktor penarik (*pull factors*) dari daerah tujuan mencakup konsentrasi industri, investasi modal, serta keberadaan infrastruktur yang lebih maju yang menjanjikan produktivitas dan pendapatan lebih tinggi. Interaksi kedua faktor ini membentuk logika ekonomi yang mendasari arus perpindahan tenaga kerja dari kabupaten ke kota. (Safitri & Sundari, 2025)

Analisis lebih mendalam menunjukkan bahwa faktor pendorong migrasi tidak bersifat tunggal, melainkan multidimensional. Selain aspek ekonomi mikro seperti pendapatan dan pekerjaan, faktor struktural seperti ketimpangan akses terhadap lahan pertanian, perubahan iklim yang mengancam sektor agraris, serta pola industrialisasi yang tidak merata turut memperkuat dorongan untuk meninggalkan daerah asal. (Labib & Fadilah, 2026) Di tingkat makro, kebijakan pembangunan yang cenderung sentralistik di masa lalu telah menciptakan urban bias, sehingga kota menjadi satu-satunya koridor mobilitas yang menjanjikan perbaikan ekonomi. Oleh karena itu, migrasi tenaga kerja bukanlah semata pilihan individu, melainkan respons kolektif terhadap kegagalan pasar dan ketimpangan spasial yang sistemik.

Dimensi sosial dan psikologis juga memainkan peran penting dalam mendorong migrasi, meskipun sering kali terabaikan dalam kajian kuantitatif. Keinginan untuk mendapatkan status sosial yang lebih baik, akses terhadap jaringan informasi, serta ekspektasi terhadap gaya hidup

urban menjadi katalis non-material yang memperkuat keputusan bermigrasi. Tenaga kerja muda dengan tingkat pendidikan menengah ke atas cenderung lebih terpapar informasi tentang peluang di kota melalui media dan jejaring sosial, sehingga membentuk aspirasi yang tidak sejalan dengan kondisi ekonomi di kabupaten. Harapan tersebut, meskipun sering kali tidak realistis, menjadi pendorong psikologis yang signifikan dalam arus migrasi berkelanjutan.

Memahami faktor pendorong migrasi tenaga kerja dari kabupaten ke kota menjadi urgen tidak hanya untuk kepentingan akademik, tetapi juga untuk perumusan kebijakan pembangunan yang inklusif dan berkeadilan. Tanpa pemahaman yang komprehensif tentang determinan migrasi, kebijakan pengendalian urbanisasi akan cenderung reaktif dan tidak efektif. Pemerintah perlu mengidentifikasi variabel-variabel kunci yang memicu arus keluar tenaga kerja agar dapat merancang strategi pengembangan ekonomi lokal yang mampu menyerap tenaga kerja di daerah asal. Dengan demikian, kajian ini diarahkan untuk mengkaji secara empiris faktor-faktor dominan yang mendorong migrasi tenaga kerja dari kabupaten ke kota, guna memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik perencanaan wilayah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai faktor pendorong migrasi tenaga kerja dari kabupaten ke kota berdasarkan literatur yang telah terpublikasi. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional terindeks (Sinta dan Scopus), buku teks ekonomi regional dan demografi, laporan resmi dari Badan Pusat Statistik (BPS), serta dokumen kebijakan pembangunan terkait ketenagakerjaan dan tata ruang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis pada basis data akademik seperti Google Scholar, JSTOR, dan ResearchGate dengan kata kunci spesifik: "*migrasi tenaga kerja*", "*urbanisasi*", "*push-pull factors*", "*ketimpangan regional*", dan "*pasar kerja perdesaan-perkotaan*". Kriteria inklusi yang diterapkan mencakup publikasi dalam 10 tahun terakhir (2016–2026), relevansi tematik terhadap determinan migrasi, serta ketersediaan data empiris yang mendukung analisis faktor pendorong.

Analisis data dalam studi kepustakaan ini dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) yang berorientasi pada pengelompokan tematik. Pada tahap reduksi, seluruh literatur yang terkumpul diseleksi berdasarkan bobot keilmuan dan kedalaman

pembahasan terhadap variabel-variabel pendorong migrasi, yang kemudian dikategorikan menjadi tiga dimensi utama: ekonomi (pendapatan, lapangan kerja, upah), sosial-demografis (pendidikan, usia, akses informasi), dan spasial-struktural (kebijakan, infrastruktur, perubahan lahan). Selanjutnya, data yang telah dikelompokkan dianalisis secara komparatif untuk menemukan pola, kesenjangan, dan konsistensi temuan antarpengarang, guna menghasilkan sintesis yang komprehensif dan objektif. Validitas data dijamin melalui teknik *triangulasi sumber*, yaitu dengan membandingkan temuan dari minimal tiga literatur berbeda untuk setiap faktor pendorong yang diidentifikasi, sehingga kesimpulan yang dihasilkan tidak bias terhadap satu sudut pandang tertentu dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kesenjangan Pendapatan dan Lapangan Kerja

Faktor ekonomi merupakan pendorong paling dominan dalam migrasi tenaga kerja dari kabupaten ke kota. Rata-rata upah minimum di kota mencapai 2 hingga 3 kali lipat lebih tinggi dibandingkan upah di kabupaten, terutama pada sektor non-pertanian. Tingkat pengangguran terbuka di kabupaten cenderung lebih tinggi akibat terbatasnya serapan tenaga kerja di sektor agraris yang telah kehilangan daya saingnya. Logika *expected income* (pendapatan yang diharapkan) sebagaimana dikemukakan dalam teori Todaro (1969) masih sangat relevan; tenaga kerja di kabupaten membandingkan probabilitas memperoleh pekerjaan di kota dengan pendapatan yang jauh lebih tinggi, bahkan setelah memperhitungkan biaya hidup dan biaya migrasi. (Fauziah et al., 2024) Sektor informal di kota, meskipun tidak stabil, tetap menawarkan peluang pendapatan harian yang tidak tersedia di desa. Dengan demikian, kesenjangan pendapatan dan ketersediaan lapangan kerja menjadi sinyal ekonomi kuat yang mendorong keputusan migrasi secara massif.

2. Ketimpangan Akses terhadap Sumber Daya dan Kebijakan

Faktor struktural, seperti kebijakan pembangunan yang sentralistik dan ketimpangan akses terhadap sumber daya produktif, turut menjadi pendorong signifikan. Infrastruktur ekonomi seperti jalan, listrik, dan konektivitas internet di kabupaten masih jauh tertinggal dibandingkan kota, sehingga menghambat pengembangan usaha lokal dan daya tarik investasi. Kebijakan insentif fiskal dan kemudahan perizinan lebih terkonsentrasi di wilayah perkotaan, menciptakan *urban bias* yang sistematis. Ketimpangan akses terhadap permodalan, lahan produktif, dan teknologi pertanian menyebabkan sektor agraris tidak mampu lagi menjadi

penopang hidup yang layak. Akibatnya, tenaga kerja produktif, terutama generasi muda, terpaksa keluar dari kabupaten untuk mengakses peluang yang secara struktural telah dimonopoli oleh kota. Migrasi bukan sekadar pilihan individu, melainkan respons terhadap kegagalan distribusi sumber daya pembangunan antarwilayah.

3. Pendidikan, Usia, dan Jaringan Informasi

Profil tenaga kerja migran didominasi oleh kelompok usia produktif (15–39 tahun) dengan tingkat pendidikan menengah ke atas. Individu dengan pendidikan lebih tinggi memiliki kecenderungan bermigrasi yang lebih besar karena mereka memiliki akses lebih baik terhadap informasi peluang kerja di kota melalui media dan jejaring sosial. (Mewengkang & Agustin, 2026) Usia menjadi penentu karena kelompok muda umumnya lebih toleran terhadap risiko, belum memiliki ikatan tanggung jawab keluarga yang kuat, dan lebih terbuka terhadap perubahan gaya hidup urban. Jaringan sosial (*social network*) yang telah ada di kota, seperti sanak saudara atau teman, berfungsi sebagai *information bridge* yang mengurangi biaya psikologis dan material migrasi. Dengan demikian, faktor sosial-demografis tidak hanya berfungsi sebagai katalis, tetapi juga sebagai *filter* yang menentukan siapa yang paling mungkin bermigrasi dalam suatu komunitas kabupaten.

4. Degradasi Sumber Daya Alam

Faktor lingkungan, khususnya degradasi sumber daya alam dan perubahan iklim, semakin menguat sebagai pendorong migrasi tenaga kerja di wilayah kabupaten yang berbasis agraris. Penurunan kesuburan tanah, kekeringan berkepanjangan, dan alih fungsi lahan secara masif telah mengurangi produktivitas pertanian secara drastis, sehingga pendapatan petani anjlok dan ketahanan pangan rumah tangga terancam. Fenomena ini tidak berdiri sendiri, melainkan terkait erat dengan kebijakan tata ruang yang kurang berpihak pada sektor pertanian serta ekspansi perkebunan dan pertambangan yang mengorbankan lahan pertanian rakyat. Tenaga kerja yang kehilangan mata pencaharian di sektor primer tidak memiliki pilihan lain selain mencari pekerjaan alternatif di kota, yang dianggap sebagai satu-satunya tempat penampungan tenaga kerja yang terdampak krisis ekologis. Faktor lingkungan kini menjadi komponen penting yang memperkuat dorongan migrasi, terutama di wilayah kabupaten yang rentan terhadap bencana dan perubahan iklim.

5. Gaya Hidup, Status Sosial, dan Ekspektasi Masa Depan

Faktor non-material yang tidak kalah penting adalah dorongan psikososial berupa keinginan untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, gaya hidup modern, dan masa depan yang lebih terjamin. Tenaga kerja di kabupaten, terutama generasi milenial dan Gen Z,

terpapar secara intensif melalui media sosial dan platform digital yang menampilkan gemerlap kehidupan urban, sehingga membentuk *aspiration gap* yang melebar antara realitas di desa dan ekspektasi di kota. Keputusan migrasi sering kali dipercepat oleh rasa ketidakpuasan relatif (*relative deprivation*) ketika mereka membandingkan dirinya dengan teman sebaya yang telah sukses di kota. Keterbatasan akses terhadap hiburan, pendidikan tinggi, dan layanan kesehatan berkualitas di kabupaten memperkuat persepsi bahwa kota merupakan satu-satunya ruang untuk mencapai *self-actualization*. Faktor psikososial berfungsi sebagai pemicu (*trigger*) yang mengubah potensi migrasi menjadi tindakan nyata, terutama ketika didukung oleh kondisi ekonomi dan struktural yang sudah tertekan di daerah asal.

6. Hambatan Finansial dan Biaya Migrasi yang Tinggi

Kendala finansial merupakan hambatan paling fundamental bagi calon tenaga kerja migran, terutama bagi mereka yang berasal dari rumah tangga berpenghasilan rendah di kabupaten. Biaya migrasi tidak terbatas pada ongkos transportasi, tetapi mencakup biaya akomodasi sementara, biaya hidup selama masa pencarian kerja, serta biaya administrasi dan perantara (*calo*) yang sering kali memberatkan. Rata-rata biaya awal migrasi dapat mencapai 2-3 kali pendapatan bulanan rumah tangga perdesaan, sehingga banyak calon migran yang gagal berangkat karena keterbatasan modal. Ketiadaan akses terhadap lembaga pembiayaan mikro atau kredit lunak khusus migrasi memperparah kondisi ini, memaksa calon migran untuk berutang kepada rentenir dengan bunga tinggi. Risiko ekonomi yang tinggi sejak awal perjalanan migrasi menjadi penghalang serius, terutama bagi kelompok miskin yang justru paling membutuhkan peningkatan pendapatan melalui migrasi. (Telaumbanua et al., 2025)

7. Hambatan Informasi dan Keterbatasan Jaringan Sosial

Hambatan informasi muncul sebagai faktor signifikan yang membatasi kemampuan calon migran untuk mengambil keputusan yang tepat dan aman. Tenaga kerja di kabupaten, khususnya di daerah terpencil, menghadapi asimetri informasi yang parah mengenai kondisi pasar kerja riil di kota, termasuk tingkat upah aktual, biaya hidup, ketersediaan lapangan kerja, serta risiko eksploitasi. Ketiadaan jaringan sosial (*social network*) yang kuat di kota menjadi penghalang karena jaringan tersebut berfungsi sebagai penyedia informasi akurat sekaligus sebagai penyangga sosial-ekonomi selama masa adaptasi. Calon migran tanpa kerabat atau teman di kota cenderung lebih rentan terhadap penipuan, percaloan ilegal, dan pekerjaan di sektor informal eksploitatif. Akses informasi yang terbatas dan lemahnya modal sosial memperbesar ketidakpastian migrasi, yang pada akhirnya mencegah banyak tenaga kerja

kabupaten untuk mengambil langkah bermigrasi meskipun secara ekonomi mereka sangat terdorong.

8. Hambatan Sosial-Budaya dan Ikatan Keluarga

Ikatan sosial-budaya dan tanggung jawab keluarga menjadi hambatan non-material yang kuat, terutama bagi tenaga kerja yang telah berkeluarga atau yang memiliki peran sentral dalam struktur sosial perdesaan. Norma budaya di banyak komunitas kabupaten, terutama di wilayah agraris, sangat menjunjung tinggi solidaritas kekerabatan dan kewajiban merawat orang tua, sehingga keputusan untuk meninggalkan kampung halaman sering kali dianggap sebagai pengabaian tanggung jawab moral. (Sriyana & Arianti, 2025) Tenaga kerja perempuan menghadapi hambatan budaya yang lebih berat karena peran domestik dan stigma sosial terhadap perempuan migran masih kuat di banyak daerah. Pembahasan menunjukkan bahwa tekanan psikologis akibat perpisahan dengan keluarga inti dan kerabat dekat, ditambah rasa bersalah karena meninggalkan tanggung jawab sosial, sering kali menahan calon migran untuk tidak berangkat meskipun peluang ekonomi di kota sangat menjanjikan. Dengan demikian, dimensi sosial-budaya berfungsi sebagai *rem* yang memperlambat bahkan membatalkan niat migrasi, terutama di komunitas dengan ikatan kekerabatan yang sangat kuat.

9. Hambatan Kompetensi dan Kesenjangan Keterampilan

Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja kabupaten dengan kebutuhan pasar kerja perkotaan menjadi hambatan internal yang signifikan. Sebagian besar tenaga kerja di kabupaten memiliki pengalaman dominan di sektor pertanian atau pekerjaan tradisional yang tidak relevan dengan tuntutan industri jasa dan manufaktur modern di kota. Tingkat pendidikan rata-rata yang lebih rendah dan minimnya akses terhadap pelatihan vokasi berkualitas menyebabkan calon migran tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan oleh pasar kerja formal perkotaan. Akibatnya, mereka terpaksa masuk ke sektor informal dengan upah rendah, perlindungan kerja minim, dan kondisi kerja yang rentan terhadap eksploitasi. Kesenjangan keterampilan ini juga memperpanjang masa pencarian kerja di kota, yang pada gilirannya menguras tabungan dan meningkatkan risiko kegagalan migrasi. Hambatan kompetensi ini menunjukkan bahwa faktor penawaran tenaga kerja (*supply side*) sama pentingnya dengan faktor permintaan (*demand side*) dalam menentukan keberhasilan migrasi.

10. Birokrasi dan Dokumen Kependudukan

Hambatan regulasi dan administratif turut menjadi penghalang struktural yang sering kali terabaikan dalam diskursus migrasi. Calon tenaga kerja migran dari kabupaten menghadapi prosedur birokrasi yang rumit dalam pengurusan dokumen kependudukan

seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), serta persyaratan administrasi lainnya yang sering kali memerlukan waktu, biaya, dan perjalanan bolak-balik ke ibu kota kabupaten yang jauh dari tempat tinggal. Selain itu, kebijakan administrasi kependudukan yang belum terintegrasi secara penuh antardaerah menyebabkan calon migran kesulitan mengakses layanan publik di kota, seperti layanan kesehatan dan pendidikan bagi anggota keluarganya. Pembahasan menunjukkan bahwa regulasi yang bersifat restriktif atau berbelit-belit justru mendorong migran untuk masuk ke jalur informal tanpa dokumen lengkap, yang semakin meningkatkan kerentanan mereka terhadap penindasan dan eksploitasi. Oleh karena itu, reformasi birokrasi dan simplifikasi administrasi kependudukan menjadi prasyarat penting untuk menurunkan hambatan struktural migrasi tenaga kerja dari kabupaten ke kota.

Tabel 1. Strategi Penanganan Migrasi Tenaga Kerja dari Kabupaten ke Kota

No.	Faktor	Strategi Utama	Target Capaian
1	Kesenjangan pendapatan dan lapangan kerja	Pengembangan kawasan industri di kabupaten; program padat karya tunai; subsidi upah sektor non-pertanian	Rasio upah kota/kabupaten turun dari 3:1 menjadi 1,5:1 dalam 5 tahun
2	Ketimpangan akses sumber daya dan kebijakan	Desentralisasi fiskal; kebijakan afirmasi investasi di kabupaten; pemerataan infrastruktur dasar	Terbangunnya 100 kawasan ekonomi baru di kabupaten terpencil
3	Faktor sosial-demografis (pendidikan, usia, jaringan)	Peningkatan akses pendidikan vokasi di kabupaten; penguatan balai latihan kerja berbasis komunitas; program magang terintegrasi	Meningkatnya kualifikasi tenaga kerja lokal yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
4	Degradasi lingkungan dan perubahan iklim	Restorasi lahan pertanian; program adaptasi perubahan iklim berbasis petani; diversifikasi mata pencaharian non-agraris	Berkurangnya tekanan migrasi dari wilayah rawan bencana sebesar 30%
5	Faktor psikososial dan aspirasi gaya hidup	Pengembangan pusat pertumbuhan baru di kabupaten; penyediaan ruang publik dan hiburan; promosi gaya hidup rural-modern	Menurunnya <i>aspiration gap</i> antara desa dan kota pada generasi muda
6	Hambatan finansial dan biaya migrasi	Skema kredit mikro migrasi tanpa agunan; program bantuan biaya transportasi dan akomodasi awal	Tersalurkannya 50.000 paket bantuan migrasi aman per tahun
7	Hambatan informasi dan jaringan sosial	Penguatan sistem informasi pasar kerja digital berbasis desa; program pendampingan migran melalui agen perubahan lokal	Terkoneksinya 100% desa dengan platform informasi kerja daring
8	Hambatan sosial-budaya dan ikatan keluarga	Kampanye kesadaran tentang migrasi aman; perlindungan hak migran; program remitansi produktif untuk keluarga di desa	Meningkatnya persepsi positif masyarakat desa terhadap migrasi terencana

9	Hambatan kompetensi dan kesenjangan keterampilan	Kurikulum pelatihan vokasi yang selaras dengan kebutuhan industri kota; sertifikasi kompetensi nasional	70% tenaga kerja migran memiliki sertifikat kompetensi sesuai bidang
10	Hambatan regulasi dan administratif	Digitalisasi pelayanan administrasi kependudukan; pelayanan terpadu satu pintu (<i>one-stop service</i>) migrasi	100% layanan administrasi migrasi dapat diakses secara daring

D. KESIMPULAN

Migrasi tenaga kerja dari kabupaten ke kota merupakan fenomena kompleks yang didorong oleh multidimensionalitas faktor, mencakup aspek ekonomi, struktural-kelembagaan, sosial-demografis, lingkungan, serta psikososial. Faktor ekonomi, khususnya kesenjangan pendapatan dan keterbatasan lapangan kerja di kabupaten, terbukti menjadi pendorong paling dominan, sementara faktor struktural seperti kebijakan pembangunan yang sentralistik dan ketimpangan akses terhadap sumber daya memperkuat arus migrasi secara sistemik. Di sisi lain, faktor sosial-demografis seperti tingkat pendidikan, usia produktif, dan keberadaan jaringan sosial berfungsi sebagai filter yang menentukan siapa yang paling mungkin bermigrasi, sedangkan degradasi lingkungan dan perubahan iklim semakin mempercepat keputusan migrasi di wilayah agraris yang rentan. Faktor psikososial berupa aspirasi gaya hidup modern dan keinginan peningkatan status sosial turut menjadi pemicu yang mengubah potensi migrasi menjadi tindakan nyata. Namun, perjalanan migrasi tidaklah bebas hambatan; kendala finansial, keterbatasan informasi, ikatan sosial-budaya, kesenjangan keterampilan, dan birokrasi administratif yang rumit sering kali menghalangi tenaga kerja kabupaten untuk bermigrasi secara aman dan terencana.

Penanganan migrasi tenaga kerja memerlukan strategi kebijakan yang terintegrasi pada tiga ranah sekaligus, yaitu penguatan ekonomi dan infrastruktur di daerah asal untuk menekan faktor pendorong, fasilitasi arus migrasi melalui kredit mikro, platform informasi kerja, dan pelatihan vokasi untuk menurunkan hambatan struktural, serta perlindungan migran di daerah tujuan melalui sertifikasi kompetensi, kampanye kesadaran, dan digitalisasi administrasi kependudukan. Sinergi antara strategi jangka pendek, menengah, dan panjang harus diimplementasikan secara bertahap agar migrasi tidak lagi menjadi fenomena desak-desakan yang spontan dan berisiko, melainkan bertransformasi menjadi mobilitas tenaga kerja yang terencana, produktif, dan saling menguntungkan bagi wilayah asal maupun tujuan. Dengan pendekatan yang holistik dan berbasis bukti empiris, ketimpangan regional dapat dikurangi

tanpa harus membatasi hak dasar warga negara untuk mencari penghidupan yang lebih baik, sekaligus memastikan bahwa pembangunan tidak hanya terpusat di perkotaan tetapi juga menjangkau seluruh pelosok kabupaten di Indonesia.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, A., Taufik, M., & Damayanti, N. (2022). Dampak migrasi penduduk pada akulturasi budaya di tengah masyarakat. *Geodika: Jurnal Kajian Ilmu Dan Pendidikan Geografi*, 6(1), 25-34.
- Azizah, K. N. (2023). Pengaruh Perkembangan Teknologi terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Desa Buana Bhakti Kabupaten Siak. *Instructional Development Journal*, 5(3), 321-324.
- Fauziah, I. N. N., Saputri, S. A., & Herlambang, Y. T. (2024). Teknologi Informasi: Dampak Media Sosial pada Perubahan Sosial Masyarakat. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 757-766.
- Frank, A. (2004). Proses mobilitas dan strategi adaptasi orang Tanibar di Kota Jayapura, Propinsi Papua. *Humaniora*, 16(2), 168-176.
- Goa, L. (2017). Perubahan sosial dalam kehidupan bermasyarakat. *SAPA: Jurnal Kateketik Dan Pastoral*, 2(2), 53-67.
- <https://dukcapilkotajayapura.id/jumlah-penduduk-kota-jayapura/>. (n.d.). Penduduk Kota Jayapura/ Jumlah Penduduk Kota Jayapura.
- Karubaba, E. F. (2022). *DINAMIKA MIGRASI PENDUDUK DI KOTA JAYAPURA* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Labib, L. R., & Fadilah, N. L. (2026). Permasalahan Ketimpangan Sosial Kependudukan di Kota Serang dan Kabupaten Serang. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3(6). <https://doi.org/10.71282/jurmie.v3i6.2116>
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57.
- Massauna, M. W., Hamra, S., & Panggoa, E. (2025). Kesenjangan Sosial Di Perkotaan: Kemiskinan Dan Ketimpangan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(5), 7869-7874.
- Mewengkang, G. S. R., & Agustin, D. N. (2026). Dinamika Modal Sosial dalam Meningkatkan Kesejahteraan: Studi Kasus di GPDI Ekklesia Prambon. *Journal of Social Humanities and Education*, 1(3), 230-237.
- Pessar, P. R., & Mahler, S. J. (2003). Transnational migration: Bringing gender in. *International migration review*, 37(3), 812-846.

- Jovi, R. P., & Nabil, M. (2026). Pengaruh Mobilitas Penduduk terhadap Pengembangan Wilayah Kota Serang. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3(6). <https://doi.org/10.71282/jurmie.v3i6.2143>
- 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.
- Safitri, A., & Sundari, N. (2025). DAMPAK MIGRASI TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DESA BUNIHARA KECAMATAN ANYER. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 11(02), 1-9. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v11i02.6762>
- Soemardjan, S. (1974). *Perubahan Sosial di Yogyakarta*. Gadjah Mada University Press.
- Sriyana, S., & Arianti, S. (2025). Akulturasi Budaya dalam Masyarakat Multietnis di Kota Palangka Raya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(2), 2181-2195.
- Telaumbanua, W. K., Ndraha, A. B., Telaumbanua, E., & Zebua, S. (2025). Pengaruh Tingkat Upah dan Lapangan Kerja terhadap Migrasi Penduduk di Wilayah Kecamatan Sawo Kabupaten Nias Utara. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(3), 3985-4000. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i3.1821>
- Widodo, I. A. (2020). Runtuhnya budaya patriarki: Perubahan peran dalam keluarga buruh migran. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 19(1), 65-76.