



ANALISIS MOBILITAS TENAGA KERJA



HASIL SURVEI ANGKATAN KERJA NASIONAL 2010





**ANALISIS
MOBILITAS TENAGA KERJA
HASIL SAKERNAS 2010**

<https://www.bps.go.id>



BADAN PUSAT STATISTIK, Jakarta –Indonesia

ANALISIS MOBILITAS TENAGA KERJA HASIL SAKERNAS 2010

ISBN :
Katalog BPS :
No. Publikasi :
Ukuran Buku : 16,5 cm x 22 cm

Naskah :
Sub Direktorat Statistik Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja

Gambar Kulit :
Sub Direktorat Statistik Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja

Diterbitkan oleh :
Badan Pusat Statistik

Dicetak oleh :

TIM PENYUSUN
ANALISIS MOBILITAS TENAGA KERJA
HASIL SAKERNAS 2010

Pengarah : Razali Ritonga

Editor : Rini Savitridina
Tri Windiarto

Penulis : Ika Luswara
Idha Sahara
Hasnani Rangkuti

Pengolah Data : Yeni Farida

Kontributor Data : Sub Direktorat Statistik Ketenagakerjaan

KATA PENGANTAR

Sejak tahun 2009, Badan Pusat Statistik (BPS) mulai secara teratur yaitu setiap dua tahun sekali menyajikan publikasi hasil analisis mengenai mobilitas tenaga kerja. Publikasi analisis mobilitas tenaga kerja ini merupakan publikasi kedua, setelah sebelumnya BPS menerbitkan publikasi ini pada tahun 2009. Secara umum, publikasi ini membahas tentang pola mobilitas non permanen tenaga kerja di Indonesia, serta menganalisis mobilitas pekerjaan yaitu perpindahan lapangan pekerjaan atau pergeseran status pekerjaan dari para tenaga kerja.

Data yang digunakan untuk penulisan publikasi ini diperoleh dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2010 dan sebagian dari hasil Sakernas tahun-tahun sebelumnya. Untuk melengkapi analisis, publikasi ini juga menyajikan informasi tentang konsep dan teori migrasi serta beberapa definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam analisis.

Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan publikasi ini disampaikan terima kasih. Semua kritik dan saran sangat kami hargai untuk perbaikan publikasi serupa di masa mendatang.

Jakarta, November 2011

Badan Pusat Statistik
Tim Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Pertanyaan Penulisan.....	4
1.4 Tujuan Penulisan.....	4
1.5 Manfaat Penulisan.....	4
1.6 Sistematika Penyajian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Mobilitas Penduduk.....	7
2.2 Determinan Mobilitas Penduduk.....	9
2.3 Mobilitas Ulang Alik Pekerja.....	10
2.4 Konsep Mobilitas Pekerjaan.....	12
BAB III METODE PENULISAN	
3.1 Sumber Data.....	15
3.2 Kerangka Sampel.....	15
3.3 Unit Analisis.....	16
3.4 Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	18
3.5 Definisi Operasional.....	19
3.6 Perpindahan Pekerjaan.....	23
3.7 Metode Analisa.....	23

BAB IV	PEMBAHASAN DAN ANALISIS	
4.1	Kondisi Pasar Kerja Indonesia.....	25
4.2	Pekerja Pelaku Mobilitas Ulang Alik.....	28
4.2.1	Karakteristik Komuter ditinjau dari Aspek Demografi...	28
4.2.2	Karakteristik Komuter ditinjau dari Aspek Ekonomi.....	31
4.2.3	Karakteristik Komuter ditinjau dari Aspek Aksesibilitas.	42
4.3	Karakteristik Komuter Menurut Provinsi.....	43
4.4	Mobilitas Pekerjaan Tenaga Kerja di Indonesia	48
4.4.1	Karakteristik Pelaku Mobilitas Pekerjaan.....	50
4.4.2	Mobilitas Pekerjaan menurut Lapangan Pekerjaan.....	57
4.4.2	Mobilitas Pekerjaan menurut Status Pekerjaan.....	61
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1	Karakteristik Pasar Tenaga Kerja Indonesia, 2006-2010..... 25
Tabel 4.2	Distribusi Persentase Tingkat Pendidikan Angkatan Kerja Indonesia, 2006-2010..... 26
Tabel 4.3	Distribusi Persentase Tenaga Kerja Menurut Sektor Ekonomi, 2006-2010..... 27
Tabel 4.4	Distribusi Persentase Karakteristik Komuter Menurut Kelompok Umur, 2010 30
Tabel 4.5	Distribusi Persentase Karakteristik Komuter Menurut Tiga Sektor Unggulan, 2010 33
Tabel 4.6	Distribusi Persentase Komuter Menurut Jenis Pekerjaan dan Tingkat Pendidikan, 2010 36
Tabel 4.7	Distribusi Persentase Komuter Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jam Kerja/minggu, 2010 38
Tabel 4.8	Distribusi Persentase Komuter Menurut Lapangan Usaha dan Jam Kerja/minggu, 2010 39
Tabel 4.9	Distribusi Persentase Komuter Menurut Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan Utama, 2010 40
Tabel 4.10	Distribusi Persentase Komuter Menurut Tingkat Lapangan Usaha dan Status Pekerjaan Utama, 2010 41
Tabel 4.11	Distribusi Persentase Komuter Menurut Jenis Pekerjaan dan Status Pekerjaan Utama, 2010 41
Tabel 4.12	Distribusi Persentase Waktu Tempuh dan Jenis Transportasi yang Digunakan Komuter Menurut Kelompok Umur, 2010 42
Tabel 4.13	Distribusi Persentase Komuter Menurut Provinsi di Indonesia, 2010 43
Tabel 4.14	Distribusi Persentase Tingkat Pendidikan Komuter pada Provinsi Terpilih, 2010 45

Tabel 4.15	Distribusi Persentase Lapangan Usaha Komuter pada Provinsi Terpilih, 2010	46
Tabel 4.16	Distribusi Persentase Status Pekerjaan Komuter pada Provinsi Terpilih, 2010	47
Tabel 4.17.	Distribusi Persentase Waktu Tempuh Komuter pada Provinsi Terpilih, 2010	48
Tabel 4.18	Distribusi Persentase Jenis Transportasi Komuter pada Provinsi Terpilih, 2010	49
Tabel 4.19	Distribusi Tenaga Kerja menurut Karakteristik Demografi, 2010	52
Tabel 4.20	Distribusi Persentase Lapangan Pekerjaan Tenaga Kerja Sebelum Pindah Pekerjaan Menurut Kelompok Umur, 2010	54
Tabel 4.21	Distribusi Persentase Status Pekerjaan Tenaga Kerja Sebelum Pindah Pekerjaan menurut Kelompok Umur, 2010	55
Tabel 4.22	Distribusi Persentase Tenaga Kerja yang Pindah dan Alasan Pindah, 2010	56
Tabel 4.23.	Distribusi Persentase Mobilitas Lapangan Pekerjaan Tenaga Kerja, 2010.....	59
Tabel 4.24	Distribusi Persentase Mobilitas Status Pekerjaan Tenaga Kerja, 2010.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Alur Pemilihan Sampel Pekerja Pelaku Mobilitas Ulang Alik	17
Gambar 3.2 Alur Pemilihan Sampel Pelaku Perpindahan Pekerjaan.....	18
Gambar 4.1 Distribusi Persentase Lapangan Pekerjaan Utama Komuter, 2010	32
Gambar 4.2 Distribusi Persentase Sektor Ekonomi Terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Dasar Harga Berlaku Indonesia, 2010	40 34
Gambar 4.3 Distribusi Persentase Jenis Pekerjaan Utama Komuter, 2010	35
Gambar 4.1 Distribusi Persentase Status Pekerjaan Utama Komuter, 2010	37

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian tentang kependudukan khususnya tentang mobilitas penduduk masih jarang dilakukan. Sebagian besar penelitian lebih banyak terfokus pada aspek pembangunan dan pencapaian ekonomi pada tingkat makro. Padahal konsep kependudukan dan pembangunan tidak dapat dipisahkan. Seperti yang terpatri pada *International Conference on Population and Development* (ICPD, 1994) di Cairo yang mendeklarasikan bahwa penduduk merupakan pusat dari pembangunan. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa penduduk merupakan subjek dan objek pembangunan. Pembangunan yang sesungguhnya merupakan pembangunan manusia yang seutuhnya. Memahami perilaku penduduk merupakan salah satu cara untuk merumuskan kebijakan pembangunan yang ramah penduduk. Salah satu dari perilaku penduduk tersebut adalah keputusan untuk melakukan mobilitas. Oleh karena itu diperlukan kajian tentang mobilitas penduduk, khususnya mobilitas tenaga kerja, baik mobilitas tenaga kerja secara geografis maupun mobilitas tenaga kerja secara non geografis untuk menjadi masukan dan informasi bagi siapapun tentang fenomena mobilitas yang terjadi di Indonesia.

Fenomena mobilitas tenaga kerja yang terjadi di Indonesia terdiri dari dua jenis mobilitas, yaitu mobilitas tenaga kerja secara geografis dan mobilitas tenaga kerja non geografis. Mobilitas tenaga kerja secara geografis terdapat dua jenis, yaitu mobilitas secara permanen dan non permanen. Sementara mobilitas tenaga kerja non geografis merupakan perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, baik menurut sektornya maupun status pekerjaannya.

Mobilitas tenaga kerja secara geografis terlihat dari adanya pelaku mobilitas ulang-alik pada pekerja. Yaitu tempat tinggal para pekerja berbeda dengan tempat kerja secara administratif, dan mereka pergi dari tempat tinggal menuju tempat kerja serta kembali lagi ke tempat tinggalnya dilakukan dalam hari yang sama. Perilaku mobilitas seperti ini merupakan salah satu bentuk mobilitas penduduk, yaitu mobilitas non permanen.

Menurut Ananta dan Chotib (1998) pola mobilitas di Indonesia telah diwarnai oleh mobilitas permanen dan non permanen dengan arah yang berubah. Perbaikan sarana transportasi pada gilirannya mampu mengubah pola mobilitas yang terjadi. Kepemilikan kendaraan bermotor yang kian mudah dan beragamnya sarana transportasi mempunyai andil relatif besar dalam proses mobilitas. Aksesibilitas ini kemudian mengubah pola mobilitas menjadi bersifat non permanen.

Secara lebih terperinci ILO (2004) menyebutkan bahwa ada beberapa sebab mengapa mobilitas non permanen lebih banyak diminati antara lain disebabkan karena jenis mobilitas seperti ini sangat cocok dengan partisipasi kerja di sektor informal di daerah tujuan karena komitmen waktu yang fleksibel yang memungkinkan untuk mudik ke kampung halaman lebih sering. Di lain sisi biaya hidup di daerah tujuan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan di daerah asal membuat para pekerja lebih memilih untuk *nglaju*. Tingkat upah yang lebih tinggi dengan standar hidup di daerah asal yang relatif lebih rendah membuat tenaga kerja mendapatkan keuntungan berlebih. Seperti telah disebutkan sebelumnya, sistem transportasi yang relatif terjangkau, banyak jenisnya, dan memungkinkan pekerja kembali ke kampung halamannya dengan cepat, dan segera dapat melakukan diversifikasi pekerjaan di tempat asal.

Arus mobilitas ulang alik ini akan kian menajam manakala tingkat kesenjangan pembangunan antar daerah kian dalam. Tingkat kesuburan kegiatan ekonomi di suatu wilayah akan menentukan seberapa kuat daya tarik wilayah tersebut. Semakin terpusat kegiatan ekonomi akan ditangkap oleh para komuter sebagai momentum pengejewantahan manfaat ekonomis dari berpindah. Akibat dari kian mahalnya biaya hidup di pusat kegiatan ekonomi telah memaksa komuter untuk pulang dan pergi pada hari yang sama. Tingginya harga tanah di tempat kerja telah memaksa komuter untuk bertempat tinggal di luar wilayah tersebut, dimana sebagian besar dari mereka memilih untuk tinggal di wilayah perbatasan. Selain karena mahalnya biaya tempat tinggal di pusat kota, kemudahan sarana transportasi dan beban *opportunity cost* juga disinyalir menjadi faktor tingginya angka komutasi.

Selain pelaku mobilitas ulang alik, perpindahan pekerjaan juga merupakan topik yang penting dalam masalah ketenagakerjaan. Kejadian pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain pada sektor formal banyak terjadi akhir-akhir ini. Salah satu faktor yang mempengaruhi kejadian ini adalah banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak pada pegawainya. Berdasarkan hasil Sakernas Februari 2009 ada sekitar 4,8 persen dari orang yang bekerja mengaku pernah berhenti/pindah pekerjaan setelah Februari 2008. Perpindahan pekerjaan bisa dikarenakan memang keinginan dari pekerjanya sendiri untuk meningkatkan kesejahteraan, atau karena diberhentikan dari perusahaan karena pengurangan tenaga kerja atau karena habis masa kontrak kerja. Berdasarkan data Sakernas Februari 2009 diperoleh informasi bahwa sebanyak 21,22 persen dari mereka yang berhenti/pindah pekerjaan beralasan bahwa pendapatan kurang memuaskan.

Perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain memiliki peran penting dalam perekonomian, karena perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Selain itu dengan adanya perpindahan pekerjaan terjadi suatu penyesuaian antara perusahaan dan tenaga kerja, dimana pihak perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas sementara di pihak pekerja mengharapkan upah yang tinggi. Ponzo (2009 dalam Rahayu 2010) menyatakan bahwa perpindahan tenaga kerja merupakan mekanisme yang digunakan pasar tenaga kerja untuk mengoreksi kesalahan tempat kerja dan dapat mengarah pada alokasi sumber daya manusia yang lebih baik dan efisien.

1.2 Perumusan Masalah

Tjiptoherijanto (2003) menyebutkan bahwa mobilitas penduduk semakin tinggi di waktu mendatang. Pergerakan penduduk dari satu daerah ke daerah lain akan lebih intensif di masa depan. Model mobilitas ulang-alik akan semakin banyak dilakukan. Sementara dengan semakin baiknya sarana transportasi dan semakin mudahnya memiliki kendaraan pribadi, tidak mustahil tingkat mobilitas non permanen akan semakin meningkat. Di lain sisi, masih tingginya pertumbuhan angkatan kerja, dengan jumlah penduduk yang masih tinggi yang diikuti dengan usia harapan hidup yang terus meningkat, sudah dapat diperkirakan semakin

banyak pencari kerja. Sementara itu lapangan kerja yang tersedia amat terbatas mengakibatkan peluang untuk mendapatkan kesempatan kerja di wilayah asal semakin tertutup. Desakan pemenuhan kebutuhan hidup juga mengharuskan para tenaga kerja untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan dengan tingkat upah yang lebih tinggi. Keseluruhan hal tersebut berpotensi menciptakan mobilitas tenaga kerja baik secara geografis maupun non geografis.

1.3 Pertanyaan Penulisan

1. Bagaimana struktur pasar tenaga kerja secara umum?
2. Apa saja karakteristik tenaga kerja yang melakukan mobilitas ulang alik?
3. Jika dilihat menurut provinsi, bagaimana karakteristik tenaga kerja yang melakukan mobilitas ulang alik?
4. Bagaimana pola mobilitas pekerjaan yang terjadi?

1.4 Tujuan Penulisan

Penulisan ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi potensi mobilitas tenaga kerja, baik pekerja yang melakukan mobilitas ulang alik di Indonesia maupun mobilitas/perpindahan pekerjaan (*job mobility*). Tujuan utama penulisan ini adalah:

1. Menyoroti pola mobilitas ulang-alik tenaga kerja yang ada di Indonesia.
2. Mengidentifikasi karakteristik tenaga kerja yang melakukan mobilitas ulang-alik
3. Mengamati pola mobilitas tenaga kerja menurut sektor ekonomi dalam upaya untuk melihat sektor ekonomi yang paling berpotensi untuk menyerap tenaga kerja migran.
4. Selain itu juga dalam rangka memperkaya analisis mobilitas, dilakukan analisis mobilitas pekerjaan dari para tenaga kerja.

1.5 Manfaat Penulisan

1. Sebagai tambahan untuk referensi analisis mobilitas kependudukan khususnya mobilitas ketenagakerjaan.
2. Sebagai masukan bagi pemerintah untuk kembali memetakan target dan rencana pembangunan sektoral berbasis ketenagakerjaan.

3. Sebagai masukan bagi pembuat kebijakan regional (untuk mempercepat pembangunan di daerah asal) agar secara tidak langsung dapat mengurangi arus pekerja migran keluar dari wilayah asal.

1.6 Sistematika Penyajian

Penulisan ini diawali dengan penuturan latar belakang penulisan, perumusan masalah yang disertai dengan pertanyaan penelitian dan diikuti kemudian dengan tujuan dan manfaat penulisan. Di Bab 2 akan diulas tentang tinjauan pustaka dan beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian. Bab 3 tentang metode penulisan, termasuk sumber data dan metode analisis. Bab 4 berisikan hasil pembahasan dan analisis. Ditutup kemudian dengan Bab 5, kesimpulan dan saran. Di bagian akhir diikutsertakan lampiran kuesioner Sakernas Agustus 2010.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Mobilitas Penduduk

Mantra, Kastro dan Keban (1999) dalam Waridin (2002) menyebutkan bahwa ada beberapa teori yang mengungkapkan mengapa seseorang melakukan mobilitas, diantaranya adalah teori kebutuhan dan stres. Setiap individu mempunyai kebutuhan yang perlu dipenuhi. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan ekonomi, sosial, politik, dan psikologi. Apabila kebutuhan ini tidak dapat terpenuhi terjadilah stress. Tinggi rendahnya stress yang dialami oleh individu berbanding terbalik dengan proporsi pemenuhan kebutuhan. Ada dua akibat dari stress diatas, kalau stress seseorang tidak terlalu besar (masih dalam batas toleransi), orang tersebut tidak akan pindah. Dia tetap tinggal di daerah asal dan menyesuaikan kebutuhannya dengan keadaan lingkungan yang ada. Apabila stress yang dialami seseorang diluar batas toleransinya, orang tersebut mulai memikirkan untuk pindah ke daerah lain di tempat kebutuhannya dapat terpenuhi. Maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan pindah dari tempat yang memiliki nilai kefaedahan wilayah (*place utility*) lebih rendah ke daerah yang memiliki kefaedahan tempat yang lebih tinggi agar kebutuhannya dapat terpenuhi.

Mantra (2000) menyatakan bahwa mobilitas penduduk terbagi menjadi dua macam, yaitu mobilitas penduduk vertikal dan mobilitas penduduk horisontal. Mobilitas penduduk vertikal lebih dikenal dengan perubahan status, sementara mobilitas penduduk horisontal merupakan mobilitas penduduk secara geografis. Mantra memisahkan mobilitas penduduk horisontal menjadi dua, yaitu mobilitas penduduk permanen dan mobilitas penduduk non permanen. Pembagian bentuk mobilitas ini berdasarkan niat. Jika mobilitas yang dilakukan diniatkan untuk menetap maka digolongkan sebagai mobilitas permanen, sedangkan jika diniatkan untuk tidak menetap digolongkan menjadi mobilitas non permanen. Apabila seseorang menuju ke daerah lain dan sejak semula sudah bermaksud tidak menetap di daerah tujuan, orang tersebut digolongkan sebagai pelaku mobilitas non permanen walaupun bertempat tinggal di daerah tujuan dalam jangka waktu cukup lama (Steele, 1983 dalam Dina, 2008).

Mobilitas penduduk adalah gerak (*movement*) penduduk yang melintasi daerah satu menuju daerah lain dalam periode waktu tertentu. Batasan wilayah yang umumnya digunakan di Indonesia adalah batas administratif seperti provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, desa bahkan sampai dukuh.

Beberapa bentuk perpindahan tempat (mobilitas) :

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

Dalam sosiologi menurut sifatnya mobilitas dibedakan menjadi dua, yaitu :

- ✓ Mobilitas vertikal yaitu perubahan status sosial.
- ✓ Mobilitas horisontal yaitu perpindahan penduduk secara teritorial, spasial atau geografis.

Gerak penduduk non permanen dibagi menjadi dua yaitu ulang alik (*nglaju/commuting*) dan dapat *menginap/mondok* di daerah tujuan yang biasa disebut sirkulasi/*circulation*. Ulang alik adalah gerak penduduk dari daerah asal menuju ke daerah tujuan dalam batas waktu tertentu kembali ke daerah asal pada hari itu juga. Jika dibandingkan antara penduduk yang melakukan mobilitas ulang alik, pelaku sirkuler, dan migrasi, maka penduduk yang melakukan mobilitas ulang alik memiliki frekuensi terbesar disusul oleh sirkuler, dan migrasi.

Secara operasional, macam-macam bentuk mobilitas penduduk tersebut diukur berdasarkan konsep ruang dan waktu. Misalnya, mobilitas ulang alik, konsep waktunya diukur dengan meninggalkan daerah asal dan kembali pada hari yang sama, sirkulasi diukur dari meninggalkan daerah asal lebih dari satu hari tetapi kurang dari enam bulan, sedangkan mobilitas permanen diukur dari lamanya meninggalkan daerah asal enam bulan atau lebih kecuali orang yang sejak semula berniat menetap di daerah tujuan.

Sifat dan perilaku migran sirkuler di daerah tujuan yang bekerja tidak mengenal waktu karena mereka berusaha mempergunakan waktu untuk bekerja sebanyak mungkin agar mendapatkan upah sebanyak mungkin untuk dikirim ke

daerah asal. Di daerah tujuan mereka tidak dikenai kewajiban untuk kerja bakti, ronda malam dan bergotong royong memperbaiki prasarana jalan atau saluran irigasi. Jadi, di daerah tujuan mereka mempunyai kesempatan berusaha keras untuk mendapatkan upah sebanyak-banyaknya. Pada umumnya, para migran sirkuler menuju ke kota terdorong oleh adanya tekanan kondisi ekonomi pedesaan, dimana semakin sulit mencukupi nafkah keluarga. Dorongan ekonomi tersebut ternyata terutama ditimbulkan oleh permasalahan sempitnya lahan pertanian di desa dan hambatan dalam mengelolanya. Kondisi ekonomi penduduk pedesaan yang kembang kempis tersebut jelas perlu adanya perbaikan. Oleh karena itu, pelaksanaan mobilitas dengan tujuan ekonomis sebagai salah satu upaya untuk mengubah kondisi ketertekanan ekonomi diatas.

Meskipun ada perbedaan antara mobilitas penduduk permanen dan nonpermanen, mobilitas nonpermanen masih dikategorikan sebagai bentuk perpindahan penduduk. Analisa dan teori tentang migrasi dapat diterapkan dalam menganalisis perpindahan penduduk nonpermanen (Widaryatmo, 2009).

2.2. Determinan Mobilitas Penduduk

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

- a. Para migran cenderung memilih tempat tinggal terdekat dengan daerah tujuan.
- b. Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi seseorang untuk bermigrasi adalah sulitnya memperoleh pendapatan di daerah asal dan kemungkinan untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik di daerah tujuan.
- c. Berita-berita dari sanak saudara atau teman yang telah pindah ke daerah lain merupakan informasi yang sangat penting.
- d. Informasi yang negatif dari daerah tujuan mengurangi niat penduduk untuk bermigrasi.
- e. Semakin tinggi pengaruh kekotaan terhadap seseorang, semakin besar tingkat mobilitas orang tersebut.
- f. Semakin tinggi pendapatan seseorang, semakin tinggi frekuensi mobilitas orang tersebut.

- g. Para migran cenderung memilih daerah dimana telah terdapat teman atau sanak saudara yang bertempat tinggal di daerah tujuan.
- h. Pola migrasi bagi seseorang maupun sekelompok penduduk sulit untuk diperkirakan.
- i. Penduduk yang masih muda dan belum menikah lebih banyak melakukan migrasi dibandingkan mereka yang berstatus menikah.
- j. Penduduk yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi biasanya lebih banyak mobilitasnya dibandingkan yang berpendidikan rendah.

Menurut Mitchell (1961) ada kekuatan yang menarik seseorang untuk tetap tinggal di daerah asal dan kekuatan mendorong seseorang untuk meninggalkan daerah asal. Kekuatan yang mengikat seseorang untuk tetap tinggal di daerah asal disebut kekuatan sentripetal (*centripetal force*) dan sebaliknya kekuatan yang mendorong seseorang untuk meninggalkan daerah asal disebut dengan kekuatan sentrifugal (*centrifugal force*) (Mantra, 2000). Keputusan seseorang untuk tetap tinggal di daerah asal atau meninggalkan daerah asal, tergantung pada keseimbangan kedua kekuatan tersebut.

2.3. Mobilitas Ulang Alik Pekerja

Sebagaimana disampaikan pada bagian sebelumnya bahwa mobilitas penduduk nonpermanen dibedakan menjadi dua, yaitu mobilitas sirkuler dan mobilitas ulang alik. Dikatakan oleh Jellinek (1986) bahwa migran sirkuler adalah migran yang meninggalkan daerah asal hanya untuk mencari nafkah, tetapi mereka menganggap dan merasa tempat tinggal permanen mereka di tempat asal, di mana terdapat isteri, anak, dan kekayaannya. Para pelaku mobilitas sirkuler tidak tinggal menetap di tempat kerja. Sementara Mantra (1989) mengatakan bahwa komuter (sebutan untuk pelaku mobilitas ulang alik) adalah orang yang melakukan aktifitas di kota pada siang hari dan pada waktu malam hari berkumpul kembali dengan keluarganya di daerah asal.

Penelitian mengenai perilaku mobilitas ulang alik lebih banyak dilakukan pada tenaga kerja, karena memang mobilitas ulang alik paling banyak dilakukan oleh para pekerja. Hasil Supas 2005 menunjukkan bahwa sekitar 70,6 persen pelaku mobilitas ulang alik di Indonesia dilakukan oleh mereka yang bekerja.

Mobilitas ulang alik terjadi dikarenakan mahalnya harga rumah dan mahal biaya hidup di pusat kota, dimana pusat perekonomian berada, tempat dimana banyak menyerap tenaga kerja. Oleh karena itu para pekerja memilih tinggal di daerah pinggiran, dimana biaya hidup dan harga rumah relatif lebih murah.

Speare (1975) mengatakan bahwa migrasi tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor struktural seperti karakteristik sosio-demografis, tingkat kepuasan terhadap tempat tinggal, kondisi geografis daerah asal, dan karakteristik komunitas. Pada umumnya ketidakpuasan pada latar belakang yang berdimensi struktural ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bermigrasi. Sebagai contoh, daerah yang lahan pertaniannya tandus biasanya sebagian besar masyarakatnya akan mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih subur atau banyak peluang ekonomi, khususnya pada sektor non pertanian, misalnya industri, perdagangan dan jasa.

Menurut Abler, Adam dan Gould (1972), gerak ulang-alik pada hakekatnya adalah interaksi antara satu daerah dengan daerah lainnya yang timbul akibat hal-hal sebagai berikut:

- Adanya kebutuhan (*demand*) di suatu daerah dan adanya pemasokan (*supply*) di daerah lainnya.
- Tidak terdapatnya sumber lain atau kesempatan antara (*intervening opportunity*) diantara daerah-daerah yang berinteraksi sehingga memberikan distorsi terhadap interaksi kedua daerah tersebut.
- Adanya kemungkinan melakukan gerak dalam kaitannya dengan kemampuan sarana dan prasarana dalam mendukung terjadinya interaksi antara dua daerah.

Beberapa literatur menunjukkan bahwa pola mobilitas ulang-alik laki-laki berbeda dengan perempuan. Perempuan cenderung melakukan perjalanan komuting pada jarak pendek. Salah satu alasan yang disampaikan Macdonal (1999) adalah karena upah yang diterima perempuan relatif lebih rendah daripada laki-laki. Sehingga perempuan akan mengurangi biaya komuting. Selain itu perempuan lebih suka bekerja paruh waktu, atau pekerjaan musiman dan tingkat *turn over* yang tinggi. Peran ganda yang disandang perempuan, yaitu sebagai ibu atau pekerja rumah tangga membuat terjadinya pembatasan jarak komuting.

Pekerja yang melakukan ulang alik mempunyai pola yang hampir sama di beberapa wilayah. Berdasarkan tingkat pendidikannya mobilitas ulang alik banyak dilakukan oleh mereka yang berpendidikan SMA ke atas, sedangkan jika dilihat menurut kelompok umur, maka pelaku mobilitas ulang alik banyak dilakukan oleh pekerja berumur 30-55 tahun (Sahara, 2010).

2.4. Konsep Mobilitas Pekerjaan

Seseorang dikatakan pindah pekerjaan jika saat ini pekerjaan sekarang berbeda dengan pekerjaan sebelumnya baik berbeda lapangan usaha maupun status pekerjaan. Untuk menentukan pekerjaan sekarang dan pekerjaan terdahulu biasanya menggunakan rentang waktu tertentu. Rentang waktu itu sendiri tidak ada batasan.

Dalam mengambil keputusan untuk pindah pekerjaan atau tetap pada pekerjaan yang lama biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun biasanya faktor yang paling dominan orang untuk pindah pekerjaan adalah ingin mendapat pendapatan yang lebih besar. Menurut Borjas dan Bartel (1978) dalam Rahayu (2010), perpindahan pekerjaan dapat disebabkan oleh keinginan pekerja, karena menemukan pekerjaan yang lebih baik, atau dapat juga disebabkan karena diberhentikan oleh perusahaan tempatnya bekerja ataupun habis masa kontrak kerja.

Pergerakan tenaga kerja yang lebih dikenal dalam *labor turnover* atau *labor mobility* banyak terjadi di pasar kerja. Menurut Schettkat (1996) dalam Rahayu (2010) pergerakan tenaga kerja itu dapat terjadi:

- dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain
- dari satu majikan ke majikan lain
- dari satu industri ke industri lain
- dari satu wilayah ke wilayah lain
- dari bekerja menjadi pengangguran
- dari bekerja menjadi bukan angkatan kerja.

Hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Rahayu (2010) menunjukkan bahwa keputusan pekerja untuk pindah kerja dipengaruhi oleh karakteristik sosial demografi individu dan faktor ekonomi. Karakteristik sosial yang mempengaruhi

keputusan untuk pindah kerja adalah kesenjangan penghasilan, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, keberadaan ART lain yang bekerja, status pekerjaan, lapangan usaha, serta jenis pekerjaan. Semakin besar gap penghasilan maka peluang pekerja untuk pindah pekerjaan akan semakin besar.

Rahayu (2010) juga menemukan bahwa pekerja di lapangan usaha manufaktur memiliki peluang lebih besar untuk pindah pekerjaan dibanding pekerja pada lapangan usaha jasa dan pertanian. Sedangkan pekerja yang memiliki pola peluang pindah kerja yang paling rendah adalah pekerja di lapangan usaha pertanian.

<https://www.bps.go.id>

BAB III

METODE PENULISAN

3.1. Sumber Data

Sumber data mobilitas tenaga kerja yang dihasilkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) saat ini adalah Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). Informasi mengenai mobilitas tenaga kerja yang diperoleh dari hasil Sakernas sampai dengan tahun 2007 masih terbatas. Mulai tahun 2008, Sakernas mengumpulkan informasi mengenai mobilitas tenaga kerja secara lebih lengkap dan dapat disajikan sampai level kabupaten/kota.

Tujuan awal dari perancangan Sakernas adalah untuk mengumpulkan data ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Dengan demikian maka karakteristik khusus serta informasi yang melekat dapat terekam. Pada awal pelaksanaan Sakernas, yakni di tahun 1986 hingga tahun 1993, periode pencacahan adalah triwulanan. Sakernas kemudian hanya dilakukan setahun sekali pada tahun 1994 sampai dengan tahun 2001 tepatnya di bulan Agustus. Di tahun 2002 sampai tahun 2004, selain dilakukan secara annual, periode pencacahan Sakernas juga dilaksanakan setiap sekali dalam tiga bulan.

Seiring dengan berjalannya waktu, kebutuhan akan informasi ketenagakerjaan yang lebih kompleks serta berdasarkan pada berbagai pertimbangan, maka sejak tahun 2005 periode pencacahan Sakernas dilaksanakan dua kali dalam setahun, yakni di tiap bulan Februari dan bulan Agustus. Informasi tentang mobilitas tenaga kerja pertama kali dirancang pada Sakernas periode Agustus 2007. Di Tahun 2008, informasi tambahan yang disajikan tidak saja tentang perpindahan pekerja secara geografis, tetapi juga perpindahan lapangan pekerjaan dan pergeseran status pekerjaan.

Penulisan publikasi analisis mobilitas tenaga kerja ini menggunakan data hasil Sakernas Buln Agustus 2010.

3.2. Kerangka Sampel

Sakernas Agustus 2010 mencakup seluruh wilayah Indonesia. Pada setiap kabupaten/kota baik di daerah perkotaan maupun perdesaan terdapat sampel,

dimana unit pengambilan sampel terkecilnya adalah rumah tangga. Kerangka sampel yang digunakan adalah daftar blok sensus terpilih Sakernas 2009 berikut daftar nama kepala rumah tangga hasil listing Agustus 2009. Blok sensus sebagai *first stage sampling unit* dan rumah tangga sebagai *second stage sampling unit*. Blok sensus dalam kerangka sampel dapat dipilah menjadi dua kelompok, yaitu blok sensus terpilih untuk estimasi tingkat provinsi (periode pencacahan Februari 2010), dan blok sensus komplemen (periode pencacahan Agustus 2010 yang bukan merupakan blok sensus Februari 2010) yang bila ditambahkan kedalam blok sensus untuk estimasi provinsi dapat digunakan untuk estimasi tingkat kabupaten/kota. Kerangka sampel ini digunakan untuk periode pencacahan (Februari dan Agustus) dalam tahun 2008-2010. Untuk tahun 2011 dan seterusnya menggunakan kerangka sampel Sensus Penduduk (SP) 2010.

3.3. Unit Analisis

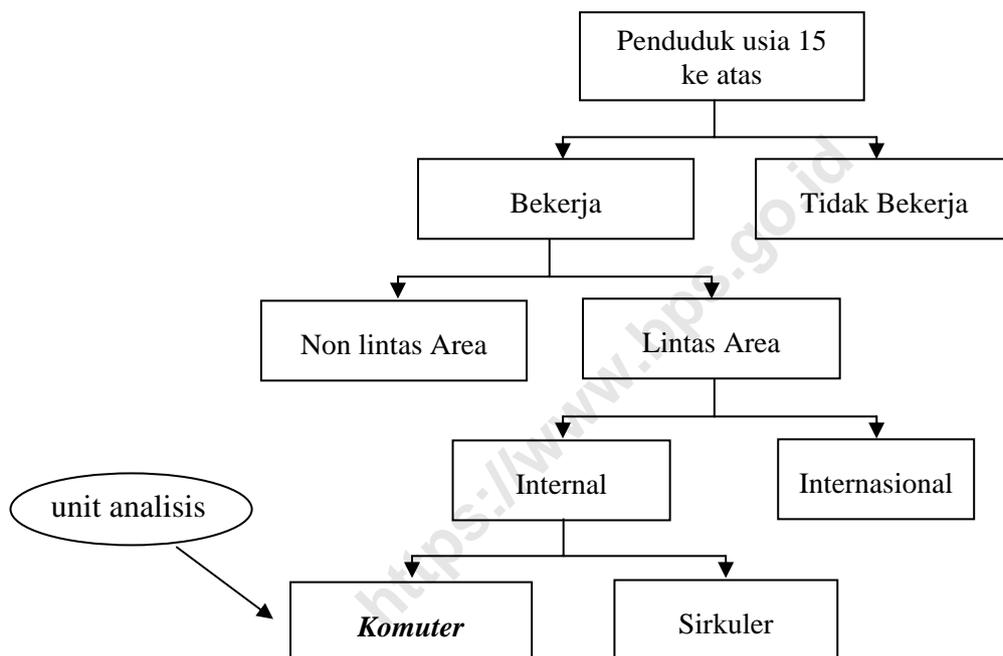
Tujuan penulisan publikasi ini sebagaimana sudah disampaikan pada bab pertama adalah untuk mengeksplorasi potensi mobilitas tenaga kerja, baik pekerja yang melakukan mobilitas ulang alik di Indonesia maupun mobilitas pekerjaan (*job mobility*). Analisis yang akan dilakukan dalam publikasi ini terdiri dari dua macam, yaitu analisis terhadap pelaku mobilitas ulang-alik dan analisis terhadap pekerja yang melakukan perpindahan pekerjaan. Oleh karena itu unit analisis yang digunakan juga terdiri dari dua unit.

Untuk menganalisis pekerja pelaku mobilitas uang alik, unit analisis yang digunakan adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja, dimana tempat tinggal berbeda secara administratif dengan tempat bekerja. Perjalanan dari tempat tinggal menuju tempat kerja dan kembali lagi ke tempat tinggal dilakukan dalam hari yang sama. Mereka adalah orang-orang yang tempat tinggal dan tempat bekerja berbeda secara administratif, perjalanan dari dan ke tempat kerja dilakukan pada hari yang sama. Pada pagi hari pergi bekerja, sore hari pulang lagi ke rumah. Batasan tempat tinggal yang digunakan dalam penelitian ini adalah kabupaten/kota. Alur pemilihan sampel dapat dilihat pada Gambar 3.1.

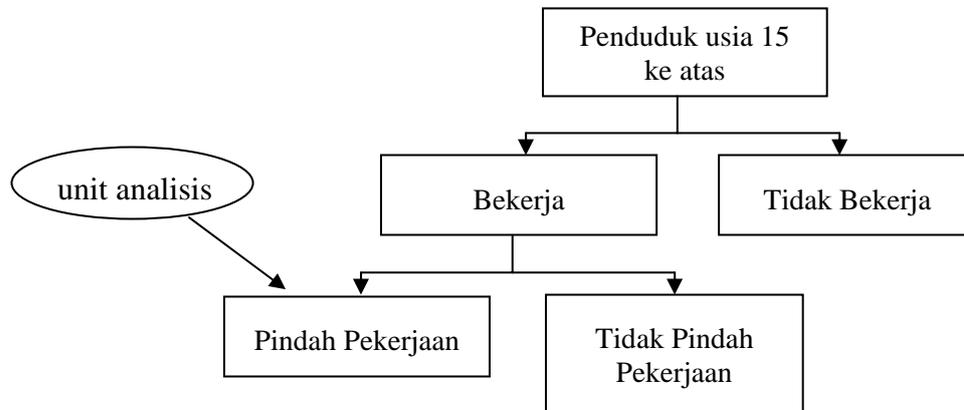
Sementara untuk menganalisis pelaku perpindahan pekerjaan, unit analisis yang digunakan adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja dan

setelah 31 Agustus 2009 pernah pindah pekerjaan. Mereka adalah orang-orang yang saat ini berstatus bekerja, tetapi pernah pindah pekerjaan, dengan batasan waktu setelah tanggal 31 Agustus 2009. Alur pemilihan sampel untuk analisis perpindahan pekerjaan dapat dilihat pada Gambar 3.2.

Gambar 3.1. Alur Pemilihan Sampel Pekerja Pelaku
Mobilitas Ulang Alik



Gambar 3.2. Alur Pemilihan Sampel Pelaku
Perpindahan Pekerjaan



3.4. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pengumpulan data Sakernas bulan Agustus 2010 dilakukan dengan pencacahan terhadap 293.088 rumah tangga, yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2010 dengan menggunakan daftar SAK10-AK (terlampir). Pelaksanaan lapangan dilaksanakan secara tim, dalam 1 (satu) tim terdiri dari 2 (dua) pencacah dan 1 (satu) koordinator tim. Petugas-petugas tersebut pada umumnya adalah pegawai Badan Pusat Statistik yang ada di kecamatan (Koordinator Statistik Kecamatan) dan BPS Kabupaten/Kota setempat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung antara pencacah dengan responden. Pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan mobilitas tenaga kerja merupakan pertanyaan individu dalam kuesioner, sehingga diusahakan bersumber dari individu yang bersangkutan.

Pengolahan data yang meliputi *editing*, *coding*, *data entry*, *validasi* dan *tabulasi*. Kegiatan *editing* dan *coding* merupakan kegiatan pengolahan pra-komputer yang meliputi pemeriksaan isian daftar dan pemberian kode numerik. Pemeriksaan yang dimaksud adalah pengecekan isian pertanyaan, pemeriksaan konsistensi isian dalam blok maupun antar blok. Pada saat perekaman data (*data entry*), secara simultan dijalankan program *validasi*, sehingga begitu data terekam maka data sudah bersih. Penyuntingan lanjutan dilakukan untuk validasi data tertentu yang belum tercakup dalam program perekaman data, kemudian

dilanjutkan dengan tabulasi. Hasil akhir yang disajikan adalah data berbentuk tabel. Tabel-tabel yang disajikan pada publikasi ini dikeluarkan dengan program tabulasi yang dibuat khusus.

3.5. Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Sakernas yang Digunakan

Beberapa definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam analisis yang bersumber dari kuesioner Sakernas Agustus 2010 diuraikan sebagai berikut :

1. **Rumah tangga** adalah seorang atau sekelompok orang yang mendiami sebagian atau seluruh bangunan fisik atau sensus, dan biasanya tinggal bersama serta makan dari satu dapur (pengurusan kebutuhan sehari-harinya dikelola bersama-sama menjadi satu).
2. **Anggota rumah tangga** adalah semua orang yang biasanya bertempat tinggal di suatu rumah, baik yang berada di rumah pada waktu pencacahan maupun yang sementara tidak ada. Anggota rumah tangga yang telah bepergian 6 bulan atau lebih, dan anggota rumah tangga yang bepergian kurang 6 bulan tetapi dengan tujuan akan meninggalkan rumah 6 bulan atau lebih tidak dianggap sebagai anggota rumah tangga. Tamu yang telah tinggal di rumah tangga 6 bulan atau lebih dan tamu yang tinggal dirumah tangga kurang dari 6 bulan tetapi akan bertempat tinggal 6 bulan atau lebih dianggap sebagai anggota rumah tangga.
3. **Umur** dihitung dalam tahun dengan *pembulatan ke bawah* atau umur menurut *ulang tahun terakhir* sebelum pencacahan. Perhitungan umur didasarkan pada kalender Masehi. Terkait dengan kebutuhan analisis, maka variabel umur dikelompokkan menjadi kelompok umur sepuluh tahunan dengan batas bawah umur 15 tahun.
4. **Status Perkawinan** dikelompokkan menjadi Belum Kawin, Kawin, Cerai Hidup, dan Cerai Mati. **Kawin** adalah status dari mereka yang terkait dalam perkawinan pada saat pencacahan, baik tinggal bersama maupun terpisah. Dalam hal ini tidak saja mereka yang kawin sah secara hukum (adat, agama, negara, dan sebagainya) tetapi juga mereka yang hidup bersama dan oleh masyarakat sekelilingnya dianggap sebagai suami istri. **Cerai hidup** adalah

status dari mereka yang hidup berpisah sebagai suami istri karena bercerai dan belum kawin lagi. Mereka yang mengaku cerai, walaupun belum resmi secara hukum, dianggap cerai. Sebaliknya mereka yang sementara hidup terpisah tidak dianggap bercerai, misalnya suami/istri yang ditinggalkan oleh istri/suami ke tempat lain karena sekolah, bekerja, mencari pekerjaan, atau sedang cekcok. **Cerai mati** adalah status dari mereka yang suami/istrinya telah meninggal dunia dan belum kawin lagi. Status perkawinan yang digunakan dalam analisis dibagi menjadi dua kategori yakni mereka yang berstatus kawin dan mereka yang berstatus tidak/pernah kawin yakni mereka yang belum kawin atau cerai baik cerai hidup ataupun cerai mati.

5. **Pendidikan tertinggi yang ditamatkan** adalah tingkat pendidikan yang dicapai seseorang setelah mengikuti pelajaran pada kelas tertinggi suatu tingkatan sekolah dengan mendapatkan tanda tamat (ijazah). Kaitannya dengan penyajian pada buku ini, tingkat pendidikan dibagi menjadi 2 golongan yaitu: (1). Mereka yang tergolong **kurang terdidik**, mencakup mereka yang sama sekali tidak/belum pernah mengenyam bangku sekolah, tidak tamat Sekolah Dasar (SD), tamat SD atau sederajat dan tamat Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat. (2). Kelompok **terdidik**, yakni mereka yang berpendidikan lulus Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat dan mereka yang mengenyam Perguruan Tinggi.
6. **Penduduk usia kerja** adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih. **Bekerja** adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.
7. **Pekerjaan Utama**, cara penentuan suatu kegiatan merupakan pekerjaan utama atau bukan adalah sebagai berikut: 1. Jika responden pada seminggu yang lalu hanya mempunyai satu pekerjaan, maka pekerjaan tersebut dicatat sebagai pekerjaan utama; 2. Jika responden pada seminggu yang lalu mempunyai lebih dari satu pekerjaan, maka pekerjaan yang menggunakan *waktu terbanyak* dicatat sebagai pekerjaan utama. Jika waktu yang digunakan sama, maka

pekerjaan yang memberikan *penghasilan terbesar* dianggap sebagai pekerjaan utama. Jika waktu yang digunakan sama dan penghasilannya juga sama besar, maka jenis pekerjaan diserahkan kepada responden, pekerjaan mana yang dianggap merupakan pekerjaan utama.

8. **Lapangan Usaha** adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/perusahaan/kantor tempat seseorang bekerja. Lapangan pekerjaan pada publikasi ini didasarkan pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2005.
9. **Jenis Pekerjaan/Jabatan** adalah macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau ditugaskan kepada seseorang yang sedang bekerja atau yang sementara tidak bekerja. Jenis pekerjaan pada publikasi ini didasarkan pada Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia (KBJI) 2002 yang mengacu kepada ISCO 88.
10. **Status Pekerjaan** adalah jenis kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha/kegiatan. Mulai tahun 2001 status pekerjaan dibedakan menjadi 7 (tujuh) kategori yaitu:
 - a. ***Berusaha sendiri*** adalah bekerja atau berusaha dengan menanggung resiko secara ekonomis, yaitu dengan tidak kembalinya ongkos produksi yang telah dikeluarkan dalam rangka usahanya tersebut, serta tidak menggunakan pekerja dibayar maupun pekerja tak dibayar, termasuk yang sifat pekerjaannya memerlukan teknologi atau keahlian khusus.
 - b. ***Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tak dibayar*** adalah bekerja atau berusaha atas resiko sendiri, dan menggunakan buruh/pekerja tak dibayar dan atau buruh/pekerja tidak tetap.
 - c. ***Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar*** adalah berusaha atas resiko sendiri dan mempekerjakan paling sedikit satu orang buruh/pekerja tetap yang dibayar.
 - d. ***Buruh/Karyawan/Pegawai*** adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi/kantor/perusahaan secara tetap dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang. Buruh yang *tidak mempunyai majikan tetap*, tidak digolongkan sebagai buruh/karyawan, tetapi sebagai pekerja bebas. Seseorang dianggap memiliki *majikan tetap* jika memiliki 1 (satu) majikan (orang/rumah tangga) yang sama dalam sebulan terakhir, khusus pada sektor

bangunan batasannya 3 (tiga) bulan. Apabila majikannya instansi/lembaga, boleh lebih dari satu.

e. *Pekerja bebas di pertanian*, adalah seseorang yang bekerja pada orang lain/majikan/institusi yang tidak tetap (lebih dari 1 majikan dalam sebulan terakhir) di usaha pertanian baik yang berupa usaha rumah tangga maupun bukan usaha rumah tangga atas dasar balas jasa dengan menerima upah atau imbalan baik berupa uang maupun barang, dan baik dengan sistem pembayaran harian maupun borongan. Usaha pertanian meliputi: pertanian tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, peternakan, perikanan, dan perburuan, termasuk juga jasa pertanian. ***Majikan*** adalah orang atau pihak yang memberikan pekerjaan dengan pembayaran yang disepakati.

f. *Pekerja bebas di non pertanian* adalah seseorang yang bekerja pada orang lain/majikan/institusi yang tidak tetap (lebih dari 1 majikan dalam sebulan terakhir), di usaha non pertanian dengan menerima upah atau imbalan baik berupa uang maupun barang, dan baik dengan sistem pembayaran harian maupun borongan. Usaha non pertanian meliputi: usaha di sektor pertambangan; sektor industri; sektor listrik, gas dan air; sektor bangunan; sektor perdagangan, hotel dan restoran; sektor angkutan, pergudangan dan komunikasi; sektor keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan; dan sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan.

g. *Pekerja tak dibayar* adalah seseorang yang bekerja membantu orang lain yang berusaha dengan tidak mendapat upah/gaji, baik berupa uang maupun barang. Pekerja tak dibayar tersebut dapat terdiri dari : (1). Anggota rumah tangga dari orang yang dibantunya, seperti istri/anak yang membantu suaminya/ayahnya bekerja di sawah; (2). Bukan anggota rumah tangga tetapi keluarga dari orang yang dibantunya, seperti famili yang membantu melayani penjualan di warung; (3). Bukan anggota rumah tangga dan bukan keluarga dari orang yang dibantunya, seperti orang yang membantu menganyam topi pada industri rumah tangga tetangganya.

3.5.2. Mobilitas Ulang alik Pekerja

Pekerja pelaku mobilitas ulang-alik adalah penduduk bekerja yang melakukan aktivitas perjalanan secara rutin (biasanya) pergi ke tempat kerja dan kembali ke tempat tinggal dalam waktu kurang dari 24 jam dengan melewati batas administratif tingkat kabupaten atau kota.

3.6. Perpindahan Pekerjaan

Pindah pekerjaan didefinisikan sebagai pindah lapangan pekerjaan dan atau status pekerjaan sehingga tidak lagi mempunyai ikatan dengan usaha (pekerjaan) atau organisasi tempat bekerja sebelumnya. Perubahan pekerjaan yang dicatat disini adalah yang terjadi setelah 31 Agustus 2009.

3.7. Metode Analisa

Dalam rangka menyajikan informasi mobilitas tenaga kerja yang lengkap dan sesuai dengan ketersediaan data yang bersumber dari data Sakernas 2010 maka analisis deskriptif merupakan alternatif utama yang akan digunakan. Secara umum skema analisis deskriptif dilakukan melalui tabulasi satu arah maupun dua arah dalam satuan persen. Angka nominal sengaja tidak ditampilkan karena data yang digunakan bersumber dari sampel, bukan mencakup seluruh populasi. Selain disajikan dalam bentuk tabulasi, analisis mobilitas tenaga kerja ini juga menampilkan visualisasi grafis dari beberapa informasi khusus yang terkait. Kelebihan dalam melakukan analisis deskriptif adalah bahwa analisis dapat dilakukan dengan membandingkan dan melihat rasio dari informasi tenaga kerja secara relevan.

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS

4.1 Kondisi Pasar Kerja Indonesia

Kedinamisan pergerakan pasar kerja Indonesia masih terlihat hingga kondisi Agustus 2010. Hal ini terdeteksi dari angkatan kerja dengan jumlah yang besar dan struktur pasar tenaga kerja yang berubah relatif cepat. Tabel di bawah memperlihatkan beberapa karakteristik pasar tenaga kerja di Indonesia dari tahun 2006 hingga tahun 2010. Dalam jangka waktu lima tahun angkatan kerja Indonesia tumbuh sekitar 9 persen, yaitu sekitar 106 juta orang pada tahun 2006 menjadi 116,5 juta orang pada tahun 2010. Ini berarti bahwa Indonesia rata-rata mengalami pertumbuhan angkatan kerja lebih dari dua persen per tahun. Kenaikan jumlah angkatan kerja ini terutama disebabkan oleh pertumbuhan alamiah, yaitu yang didorong oleh pertumbuhan penduduk.

Tabel 4.1. Karakteristik Pasar Tenaga Kerja Indonesia, 2006-2010

Keterangan	2006	2007	2008	2009	2010
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Angkatan kerja (juta orang)	106,4	109,9	111,9	113,8	116,5
Perempuan (%)	36,3	37,5	38,2	38,1	38,3
Perkotaan (%)	41,2	41,3	42,4	42,5	42,6
Sektor Formal (%)	31,1	30,9	30,4	30,7	33,1
Pengangguran (%)	10,28	9,11	8,39	7,87	7,14
Pekerja Pelaku mobilitas ulang alik (%)		6,7	8,5	7,45	7,67

Sumber : Publikasi Sakernas 2006-2010.

Komposisi angkatan kerja Indonesia menurut jenis kelamin mengalami sedikit kenaikan. Proporsi angkatan kerja perempuannya sedikit berfluktuasi diantara angka 36 persen sampai 38 persen. Proporsi angkatan kerja perkotaan meningkat dengan pertumbuhan yang moderat, yaitu dari 41,2 persen pada tahun 2006 menjadi 42,6 persen pada tahun 2010. Terdapat indikasi bahwa telah terjadi perubahan dalam perbaikan iklim investasi. Fenomena ini telah mendorong

meningkatnya proporsi sektor formal dalam kegiatan perekonomian, sehingga peranan sektor formal yang sempat mencapai 31 persen lebih di tahun 2006 meningkat hingga menjadi 33 persen di tahun 2010. Kondisi ini kemudian sejalan dengan jumlah orang yang menganggur. Angka pengangguran mencapai dua digit di tahun 2006. Sejak tahun 2007 angka pengangguran justru mengalami penurunan, yaitu menjadi 9 persen. Pada tahun 2008, terdapat sekitar 8 persen lebih jumlah penganggur, hingga kondisi Agustus tahun 2010 angka pengangguran berada pada posisi 7,14 persen.

Tabel 4.2. Distribusi Persentase Tingkat Pendidikan Angkatan Kerja Indonesia, 2006-2010

Tingkat Pendidikan	2006	2007	2008	2009	2010
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kurang terdidik					
Tidak sekolah	5,0	5,0	5,0	5,4	4,7
Tidak tamat SD	11,8	12,2	12,1	17,6	16,3
Tamat SD	35,3	36,5	34,7	27,4	28,7
Tamat SMP	19,8	19,2	18,8	18,6	19,6
Terdidik					
Tamat SMA	21,9	20,6	22,3	23,5	24,7
Pendidikan tinggi	6,2	6,5	7,1	7,5	8,3

Sumber : Publikasi Sakernas 2006-2010.

Di samping kuantitas, secara kualitas terjadi pula perubahan yang cukup mendasar pada angkatan kerja Indonesia. Tabel 4.2 memperlihatkan pola distribusi angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Dalam tabel ini, mereka yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP)/sederajat atau lebih rendah dikelompokkan sebagai angkatan kerja "kurang terdidik". Sementara mereka yang sekurang-kurangnya berhasil menyelesaikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dikategorikan sebagai angkatan kerja "terdidik". Berdasarkan kategori ini, tampak bahwa proporsi angkatan kerja terdidik terus meningkat dari 28 persen pada tahun 2008 menjadi 33 persen pada tahun 2010. Lebih jauh tabel

4.2 menunjukkan bahwa kenaikan ini terjadi baik pada mereka yang tamat SMA maupun tamatan perguruan tinggi (termasuk program diploma dan spesialisasi). Sebaliknya penurunan proporsi angkatan kerja kurang terdidik didorong oleh penurunan proporsi mereka yang tamat sekolah dasar (SD) dan tamat SMP. Sementara proporsi mereka yang tidak sekolah atau tidak tamat SD relatif stabil.

Tabel 4.3. Distribusi Persentase Tenaga Kerja Menurut Sektor Ekonomi, 2006-2010

Sektor Ekonomi	2006	2007	2008	2009	2010
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>	<i>(5)</i>	<i>(6)</i>
Pertanian	44,5	43,7	41,8	39,7	38,3
Industri					
Pertambangan & penggalian	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2
Manufaktur	12,2	12,4	12,2	12,2	12,8
Jasa					
Perdagangan	19,5	19,9	20,3	20,9	20,8
Jasa selain perdagangan	22,9	23,0	24,7	26,0	26,9

Perkembangan ekonomi juga telah mendorong terjadinya transformasi struktural dalam perekonomian Indonesia. Tabel 4.3 memperlihatkan distribusi tenaga kerja berdasarkan penyerapan sektor perekonomian. Terdapat redistribusi yang nyata dalam proporsi tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor industri dan terutama jasa, terlihat jelas mulai tahun 2006 hingga tahun 2010.

Dalam lima tahun terakhir telah terjadi penurunan tenaga kerja yang cukup signifikan pada sektor pertanian, meskipun, sektor ini merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Indonesia. Sektor jasa di lain sisi mengalami kenaikan. Sementara sektor industri yang mencakup sektor pertambangan dan penggalian dan sektor industri pengolahan penyerapannya memperlihatkan kondisi yang stabil.

4.2 Pekerja Pelaku Mobilitas Ulang Alik

Fenomena tempat bekerja berbeda dengan tempat tinggal secara administratif sudah lama terjadi. Studi yang dilakukan oleh Hugo di Jawa Barat pada tahun 1978 sudah menunjukkan adanya mobilitas ulang alik dengan batasan administratifnya adalah desa. Keberadaan pelaku mobilitas ulang alik (komuter) memberikan efek positif terhadap daerah tempat tinggalnya. Daerah pinggiran yang merupakan daerah pilihan para komuter untuk tinggal, akan mengalami perkembangan. Hal ini terjadi akibat dari pergeseran fungsi-fungsi kota ke daerah pinggiran. Namun demikian keberadaan komuter juga memberikan efek negatif. Efek negatif yang ditimbulkan adanya komuter salah satunya adalah kepadatan jalan raya, selain itu juga timbulnya permasalahan-permasalahan di kota.

Berdasarkan hasil Sakernas Bulan Agustus 2010, persentase pekerja yang melakukan mobilitas ulang alik mengalami kenaikan jika dibandingkan pada tahun 2009, yaitu dari 7,45 persen menjadi 7,67 persen. Semakin banyaknya pilihan alat transportasi diduga dapat menyebabkan meningkatnya persentase pekerja pelaku mobilitas ulang alik. Namun demikian penggunaan alat transportasi pribadi menjadi pilihan sebagian besar para pekerja pelaku mobilitas ulang alik. Karakteristik komuter secara lebih dalam akan dibahas pada subbab tersendiri.

4.2.1 Karakteristik Komuter ditinjau dari Aspek Sosial Demografi

Tabel 4.4 menyajikan karakteristik sosial demografi tenaga kerja yang melakukan komuting. Tabulasi dilakukan dengan perincian pada kelompok umur lima tahunan. Hal ini dilatarbelakangi bahwa pola partisipasi bermigrasi berbeda untuk setiap kelompok umur. Ananta et al. (2001) menyatakan dalam penelitiannya tentang pola migrasi menurut kelompok umur bahwa terdapat puncak-puncak migrasi di kelompok umur di bawah lima tahun; pada umur produktif dan pada usia pensiun. Selain alasan tersebut di atas, adanya kebutuhan untuk melihat pola dan perbedaan bermigrasi menurut kelompok umur terkait dengan kebutuhan untuk melihat potensi tenaga kerja produktif yang melakukan mobilitas non permanen lebih spesifik bagi mereka yang melakukan nglaju di

tahun 2025. Pemilihan tahun tersebut di latarbelakangi dari penelitian Adioetomo (2001) yang menemukan bahwa jendela kesempatan (*window of opportunity*) akan berpotensi untuk terbuka di tahun tersebut. Berarti bahwa pada titik tersebut jumlah tenaga kerja akan mencapai puncaknya. Dengan melihat kecenderungan bermigrasi pada kelompok-kelompok umur produktif maka akan dapat dilacak dan dirancang bentuk kebijakan dan ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam menyongsong jendela tersebut.

Alasan lain mengapa dibuat pengelompokan umur karena selektivitas umur juga terjadi ketika ada mobilitas khususnya mobilitas non permanen (Hugo, 2001). Mereka yang melakukan mobilitas lebih banyak berumur antara 20 sampai awal 30 tahun. Biasanya setelah umur tersebut terjadi penurunan mobilitas akan tetapi akan kembali meningkat pada usia pensiun. Namun selektivitas umur ini tidak harus selalu mengikuti aturan tersebut di atas. Ada kalanya pola mobilitas yang terjadi justru kebalikannya, atau malah tidak berpola sama sekali. Hal ini disebabkan karena ketika berbicara tentang mobilitas maka yang akan diulas adalah tentang perilaku dari subjek yang melakukan perpindahan tersebut. Padahal konsep perilaku bersifat sangat relatif, dengan kata lain sangat unik dan tidak dapat disamaratakan untuk semua orang.

Partisipasi bermigrasi merupakan suatu proses yang selektif, yang berarti bahwa tidak semua orang berkeinginan untuk bermigrasi. Ada faktor-faktor yang melekat di tiap diri seseorang yang berkontribusi besar dalam pengambilan keputusan bermigrasi. Selektivitas jender merupakan hal utama yang terpenting. Hugo (2001) menjelaskan bahwa kesenjangan dalam bermigrasi antara laki-laki dan perempuan telah tertutup. Hugo juga menambahkan terdapat kecenderungan bahwa jumlah migran perempuan melebihi laki-laki. Perempuan lebih mendominasi jumlah migran antara lain disebabkan karena bagi sebagian perempuan dengan tingkat pendidikan yang rendah dapat bekerja pada sektor domestik atau sektor informal. Sementara bagi perempuan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi lebih memilih untuk bekerja di sektor formal perkotaan seperti menjadi buruh pabrik.

Tabel 4.4. Distribusi Persentase Karakteristik Komuter Menurut Kelompok Umur, 2010

Karakteristik	Kelompok Umur				
	15-24	25-34	35-44	45-54	55+
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Jenis Kelamin					
Laki-Laki	13,40	34,43	28,77	18,02	5,37
Perempuan	25,29	35,51	22,69	12,76	3,74
Tempat Tinggal					
Perkotaan	16,25	35,63	27,09	16,60	4,43
Perdesaan	19,29	32,04	26,48	15,92	6,26
Status Perkawinan					
Kawin	3,89	32,36	35,54	22,15	6,07
Tidak/belum kawin	46,54	40,16	7,55	3,55	2,20
Kurang Terdidik					
Tidak sekolah	7,90	17,79	21,64	28,70	23,96
Tidak tamat sd	8,90	17,92	25,46	29,17	18,56
Tamat sd	12,11	28,59	29,64	20,60	9,07
Tamat SLTP	18,47	37,03	27,13	14,00	3,37
Terdidik					
Tamat SLTA	23,16	35,83	26,05	12,46	2,50
Pendidikan tinggi	8,65	38,56	27,74	20,49	4,57

Temuan yang serupa di peroleh dari hasil olahan. Terlihat bahwa proporsi tenaga kerja perempuan yang melakukan komuting pada usia sekolah (15-24 tahun) dan usia awal produktif relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Fenomena yang berbeda terlihat pada kelompok umur di atasnya. Di usia di atas 55 tahun pola partisipasi bermigrasi tenaga kerja perempuan dengan tenaga kerja laki-laki tidak begitu mencolok.

Secara umum, tenaga kerja yang tinggal di perkotaan mempunyai peluang yang lebih besar untuk melakukan mobilisasi dibandingkan dengan mereka yang tinggal di daerah perdesaan. Hal ini disebabkan karena ketersediaan sarana transportasi di wilayah perkotaan yang lebih banyak dan lebih baik dibandingkan di daerah perdesaan. Di lain sisi kondisi ini juga mencerminkan pada terpusatnya kegiatan perekonomian di wilayah perkotaan.

Agesa (2001) menyebutkan bahwa status perkawinan berpotensi untuk mempengaruhi seseorang dalam melakukan perpindahan. Pada umur muda (15-24 tahun) proporsi tenaga kerja yang berstatus tidak/belum menikah lebih tinggi

dibandingkan dengan mereka yang sudah menikah. Kondisi ini mensyaratkan bahwa ditinjau dari aspek demografis, telah terjadi peningkatan usia kawin pertama. Pendidikan, globalisasi dan kesempatan kerja yang besar telah mendorong para tenaga kerja ini untuk menunda perkawinannya. Setelah usia 35 tahun ke atas pola perpindahan tenaga kerja kemudian didominasi oleh mereka yang kawin.

Kualifikasi pekerja yang melakukan ulang alik dapat terekam dari tingkat pendidikan yang dienyam. Terjadi peningkatan kualitas tenaga kerja yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari proporsi tenaga kerja kurang terdidik yang menurun seiring dengan mengecilnya kelompok umur. Di lain sisi persentase tenaga kerja terdidik, terlebih yang merupakan lulusan perguruan tinggi justru mengalami peningkatan. Temuan ini mengindikasikan dua hal, pertama akses ke dunia pendidikan yang semakin membaik dan merata serta menjangkau dan terjangkau bagi seluruh penduduk. Kedua, terjadi peningkatan kualitas tenaga kerja, yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan penghasilan yang diperoleh.

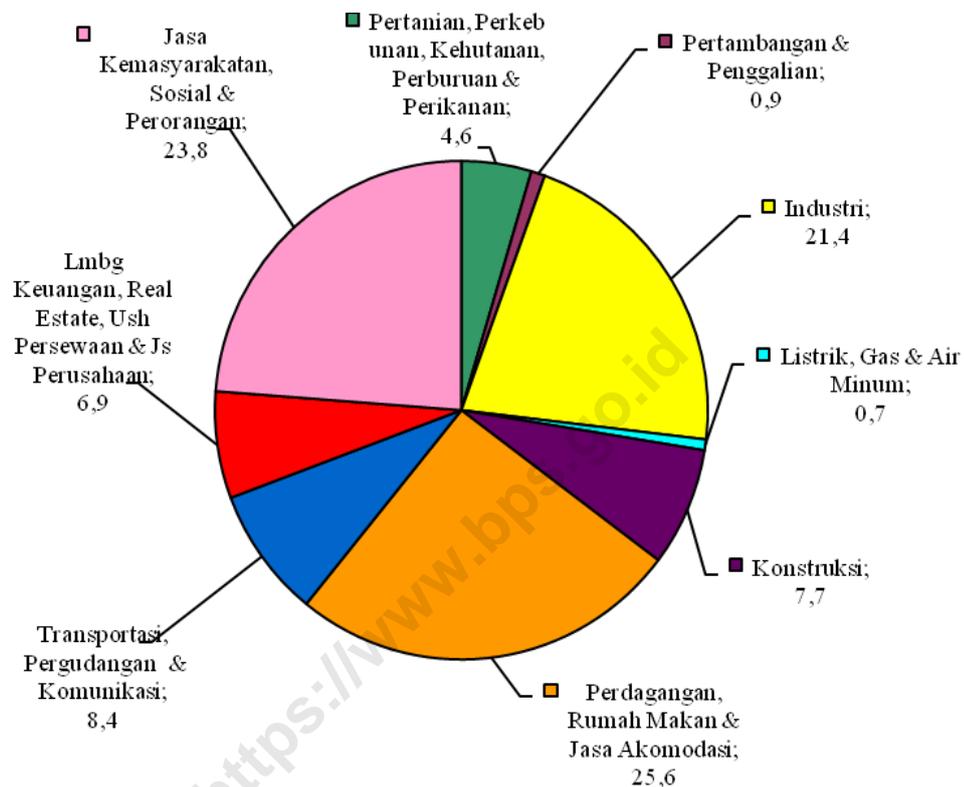
4.2.2 Karakteristik Komuter ditinjau dari Aspek Ekonomi

Teori menyebutkan bahwa mobilitas tenaga kerja dapat disebabkan karena adanya pemusatan ekonomi di suatu wilayah. Pemusatan ekonomi ini dapat berupa pembukaan wilayah untuk pembangunan pabrik dan sebagainya. Adanya aktivitas ekonomi ini kemudian membawa dampak pengganda pada kegiatan ekonomi lain yang berfungsi sebagai penopang dan penyerta. Hal ini kemudian menjadi faktor penarik orang yang tinggal di luar wilayah tersebut untuk bekerja di daerah sentra perekonomian. Hal lain yang turut terimbas adalah terjadinya perubahan fungsi pada wilayah-wilayah perbatasan.

Lapangan pekerjaan utama para tenaga kerja komuter merujuk pada pengklasifikasian baku (KBLI), dengan demikian akan ada 9 sektor ekonomi besar tempat seluruh pekerja melakukan aktivitas ekonominya. Tenaga kerja yang melakukan ulang alik paling banyak terserap di sektor perdagangan, hotel dan restoran. Diikuti kemudian dengan sektor jasa-jasa dan sektor industri. Di lain sisi

sektor pertambangan dan penggalian dan sektor energi (listrik, gas dan air) merupakan sektor penyerap pekerja yang paling kecil.

Gambar 4.1. Distribusi Persentase Lapangan Pekerjaan Utama Komuter, 2010



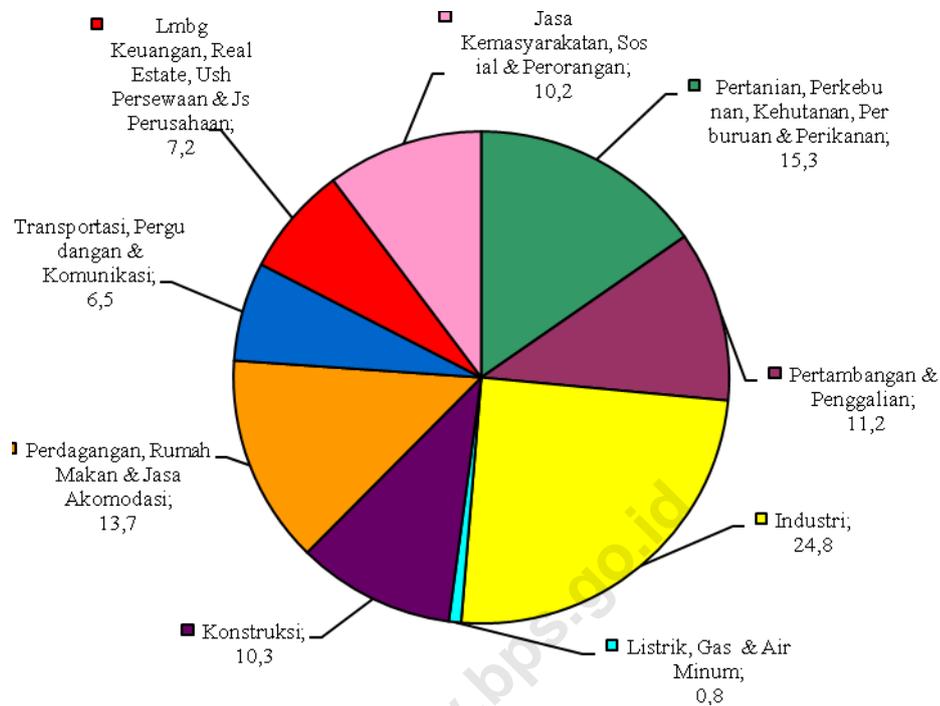
Jika dilihat lebih mendalam tentang kualitas pekerja untuk ketiga sektor penyerap tenaga kerja terbesar, maka terjadi perubahan yang signifikan jika dibandingkan dengan kondisi sebelumnya. Lebih dari separuh tenaga kerja yang menggeluti sektor perdagangan dan sektor industri merupakan tenaga kerja kurang terdidik. Hal ini perlu mendapat sorotan terkait kualifikasi tenaga kerja pada dua sektor itu. Intervensi pemerintah melalui pemberian pelatihan dan keterampilan hendaknya kian digalakkan. Kondisi yang berbeda dapat dilihat pada sektor jasa yang mana hampir 70 persen pekerjanya merupakan pekerja terdidik.

Tabel 4.5. Distribusi Persentase Karakteristik Komuter Menurut Tiga Sektor Unggulan, 2010

Tingkat Pendidikan	Sektor Unggulan Penyerap Tenaga Kerja		
	Perdagangan	Jasa	Industri
(1)	(2)	(3)	(4)
Kurang Terdidik			
Tidak sekolah	15,01	5,75	2,32
Tidak tamat SD	31,47	8,05	15,33
Tamat SD	28,31	9,97	21,65
Tamat SMP	26,86	16,44	25,51
Terdidik			
Tamat SMA	29,14	21,01	26,01
Pendidikan tinggi	15,63	46,11	11,49

Lebih jauh lagi dapat digali analisa yang jauh lebih menarik dapat dilakukan dengan mengaitkan daya penyerapan tenaga kerja tiap sektor di atas dengan kontribusi tiap sektor ekonomi terhadap pergerakan perekonomian secara keseluruhan yang diukur dari Produk Domestik Bruto (PDB) atas dasar harga berlaku. Analisis ini bermanfaat untuk melihat bagaimana kondisi pasar kerja di Indonesia dilihat dari sisi penawaran dan permintaan. Pola yang tidak berubah dengan dua tahun sebelumnya terlihat di tahun 2010, sektor industri merupakan sektor terbesar penyumbang bagi PDB Indonesia. Di posisi kedua diisi oleh sektor pertanian, perkebunan, kehutanan, perburuan dan perikanan. Diikuti kemudian dengan sektor perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi di urutan ketiga. Penyumbang terkecil berasal dari sektor listrik, gas dan air. Sementara sektor jasa, yang menempati posisi kedua dalam hal penyerapan tenaga kerja, mampu memberikan sumbangan sekitar 10 persen.

Gambar 4.2. Distribusi Persentase Sektor Ekonomi Terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Dasar Harga Berlaku Indonesia, 2010

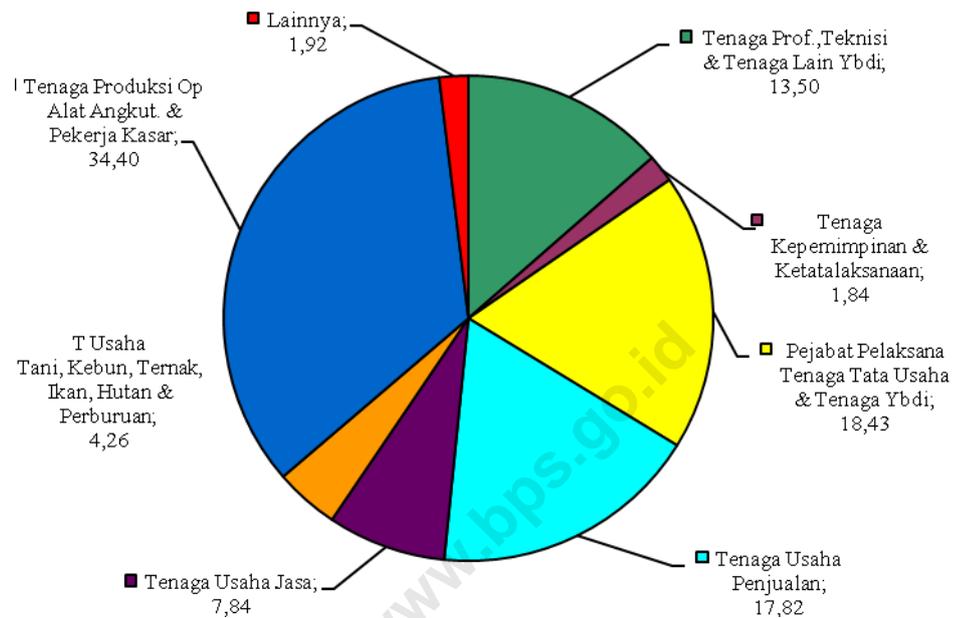


Terlihat jelas adanya *gap* dalam struktur sektor ekonomi pada tahun 2010 dan jenis sektor penyerap tenaga kerja. Ini dapat disebabkan karena, pertama, tenaga kerja yang diamati dalam hal ini hanyalah mereka yang melakukan mobilitas non permanen yakni para komuter. Dengan adanya perbedaan cakupan ini berpotensi sebagai penyebab perbedaan antara sektor ekonomi penyerap tenaga kerja dengan sektor ekonomi penyumbang perekonomian secara keseluruhan. Selain itu juga karena sumber data yang digunakan merupakan sampel yang dianggap cukup mewakili populasi, namun bukan tidak mungkin mengandung kesalahan. Kedua, karena adanya pemusatan perekonomian pada wilayah-wilayah strategis perkotaan maka sebagian besar tenaga kerja akan melakukan mobilitas menuju wilayah-wilayah tersebut. Di lain sisi sektor pertanian, perkebunan, kehutanan, perburuan dan perikanan yang dominan berada di wilayah perdesaan tidak menjadi daya penarik bagi tenaga kerja untuk berpindah dan bekerja di wilayah perdesaan.

Terdapat sekitar 34 persen dari tenaga kerja yang melakukan nglaju merupakan tenaga kerja produksi, operasional alat angkutan dan pekerja kasar.

Sementara yang merupakan tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan kurang dari 2 persen.

Gambar 4.3. Distribusi Persentase Jenis Pekerjaan Utama Komuter, 2010



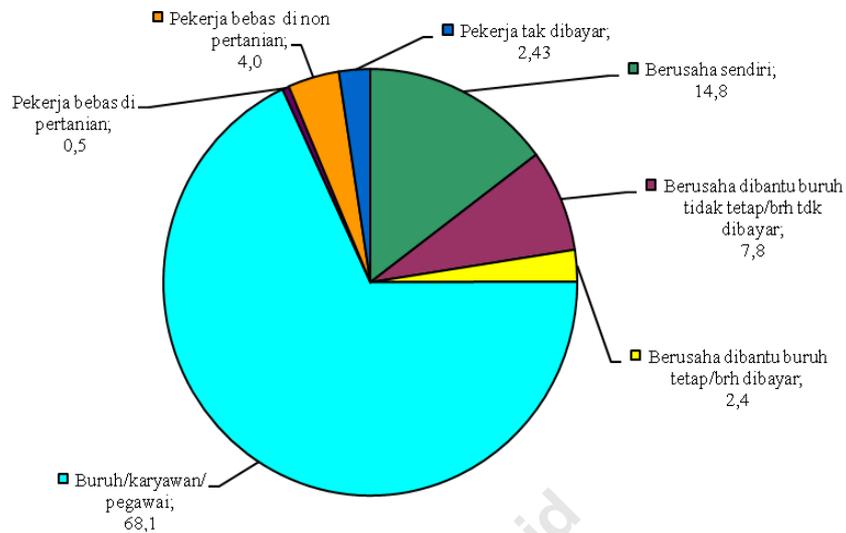
Jika diamati lebih jauh tentang kualifikasi pekerja yang melakukan ulang alik, terlihat bahwa sebagian besar komuter dengan kualifikasi pendidikan kurang terdidik bekerja sebagai tenaga tenaga produksi, operasional alat angkutan dan pekerja kasar. Sementara yang berpendidikan terdidik berprofesi sebagai pejabat tenaga usaha dan tenaga yang berkaitan dengan kegiatan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa secara perlahan namun pasti telah terjadi pergeseran struktural tingkat pendidikan para komuter. Kebutuhan akan keahlian khusus dan keterampilan prima kian mendesak dan ini kemudian direspon komuter dengan perbaikan pendidikan. Sementara bagi mereka yang masih bekerja sebagai pekerja kasar, sebagian besar tenaga kerja yang melakukan kegiatan ini merupakan tenaga kerja kurang terdidik, atau dapat dikatakan bahwa kualifikasi paling tinggi dari para pekerja ini hanya lulus SMP sederajat. Sementara kualifikasi keahlian yang lebih tinggi disyaratkan bagi para pekerja yang bekerja sebagai pejabat pelaksana dan ybdi, professional dan teknisi; tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan.

Tabel 4.6. Distribusi Persentase Komuter Menurut Jenis Pekerjaan dan Tingkat Pendidikan, 2010

Jenis Pekerjaan	Tingkat Pendidikan	
	Kurang terdidik	terdidik
(1)	(2)	(3)
Profesional, teknisi & ybdi	0,77	20,22
Kepemimpinan & ketatalaksanaan	0,09	2,77
Pejabat pelaksana, tata usaha & ybdi	8,74	23,55
Tenaga usaha penjualan	22,98	15,09
Tenaga usaha jasa	6,19	8,71
Tani, kebun, ternak, ikan, hutan & perburuan	11,01	0,70
Tenaga produksi, angkutan & pekerja kasar	49,43	26,46
Lainnya	0,80	2,51

Selanjutnya jika dilihat dari status pekerjaan utama dari tenaga kerja tersebut, maka dapat dikatakan bahwa 6 dari 10 komuter merupakan buruh/karyawan/pegawai. Terdapat sekitar 4,5 persen dari tenaga kerja ini merupakan pekerja bebas. Sementara terdapat 15 persen lebih yang berusaha sendiri. Fakta ini menjelaskan bahwa sebagian dari para pekerja yang melakukan mobilitas non permanen merupakan pekerja di sektor formal, baik yang berstatus buruh/karyawan/pegawai ataupun yang berusaha dengan dibantu pekerja tetap. Terlepas dari bukti empiris tentang karakteristik khusus komuter, besarnya persentase komuter yang bekerja di sektor formal mengindikasikan secara tidak langsung bahwa tingkat pendidikan komuter relatif lebih tinggi.

Gambar 4.4. Distribusi Persentase Status Pekerjaan Utama Komuter, 2010



Produktivitas tenaga kerja yang melakukan mobilitas ulang alik dapat diukur dari jumlah jam kerja per minggu. Idealnya jam kerja normal yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja paling sedikit 35 jam per minggu, atau biasa dikenal dengan sebutan "bekerja dengan jam kerja normal". Pengklasifikasian jam kerja per minggu menjadi di bawah 35 jam dan paling sedikit 35 jam per minggu juga dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam penentuan penganggur terselubung, yakni mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal.

Idealnya buruh/karyawan/pegawai bekerja sesuai jam kerja normal, namun terlihat dari tabel 4.7 bahwa para tenaga kerja yang melakukan ulang alik yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai tidak seluruhnya bekerja pada jam kerja normal. Hal ini dapat dilihat dari dua sisi, pertama adanya hambatan terkait dengan transportasi menuju ke tempat kerja baik itu disebabkan karena adanya kemacetan ataupun gangguan lainnya. Kedua, mental *shirk* yang dimiliki oleh sebagian kecil buruh/karyawan/pegawai secara sadar maupun tidak sadar berpotensi terhadap hal tersebut. Di lain sisi satu dari tiga pekerja tidak dibayar telah bekerja kurang dari 35 jam per minggu. Diduga karena tujuan bekerja dari kelompok ini hanyalah untuk membantu orang lain serta tidak menerima upah maka tidak ada ikatan khusus bagi tenaga kerja ini untuk menghabiskan waktu 35 jam per minggu di pasar kerja.

Tabel 4.7. Distribusi Persentase Komuter Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jam Kerja/minggu, 2010

Status Pekerjaan Utama <i>(1)</i>	Jam kerja/minggu	
	<35 <i>(2)</i>	>=35 <i>(3)</i>
Berusaha sendiri	13,56	86,44
Berusaha dibantu buruh tdk tetap/tdk dibayar	11,84	88,16
Berusaha dibantu buruh tetap/ dibayar	14,25	85,75
Buruh/karyawan/pegawai	6,85	93,15
Pekerja bebas di pertanian	37,79	62,21
Pekerja bebas di non pertanian	9,40	90,60
Pekerja tak dibayar	33,61	66,39

Sebagian besar komuter yang bekerja di sektor ekonomi bekerja pada jam kerja normal. Lebih jauh lagi, komuter yang bekerja sesuai jam kerja normal paling banyak ditemui di sektor industri; sektor pertambangan; sektor listrik, gas dan air minum; dan sektor lembaga keuangan. Sementara persentase komuter yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja normal, atau bekerja di bawah jam kerja normal dominan bekerja pada sektor pertanian dan sektor jasa-jasa. Kondisi ini menyiratkan bahwa penganggur terselubung banyak ditemui di dua sektor ini. Wilayah pertanian yang semakin sempit dan semakin terbatasnya sumber daya alam yang dapat diolah serta semakin bertambahnya faktor produksi turut menjadi imbas mengapa jumlah jam kerja di sektor pertanian menjadi di bawah 35 jam per minggu. Tingginya persentase pekerja di sektor jasa yang bekerja di bawah jam kerja normal lebih disebabkan karena peran sub sektor jasa perorangan yang bersifat fleksibel terhadap waktu kerja.

Tabel 4.8. Distribusi Persentase Komuter Menurut Lapangan Usaha dan Jam Kerja/minggu, 2010

Lapangan Usaha	Jam kerja/minggu	
	<35	>=35
(1)	(2)	(3)
Pertanian	34,08	65,92
Pertambangan	4,04	95,96
Industri	3,20	96,80
Listrik, Gas dan Air bersih	4,82	95,18
Bangunan	5,19	94,81
Perdagangan	8,86	91,14
Transportasi	8,35	91,65
Lembaga Keuangan	5,01	94,99
Jasa-jasa	13,82	86,18

Tidak diragukan lagi bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor penentu status pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dienyam seseorang maka akan semakin nyaman pula pekerjaan yang dimiliki. Mincer (1974) dalam tulisannya yang membahas tentang tingkat pengembalian dari sekolah terhadap pendapatan menegaskan bahwa adanya perbedaan tingkat pendidikan diantara para pekerja merupakan faktor yang paling berpotensi dalam membedakan pekerjaan dan penghasilan yang diterima di luar pengaruh umur dan pengalaman. Kondisi yang serupa juga berlaku bagi para pekerja yang melakukan mobilitas ulang alik. Terlihat bahwa sebagian besar dari tenaga kerja terdidik terserap sebagai pekerja formal. Terlebih lagi bagi para lulusan perguruan tinggi. Hal ini telah dijelaskan sebelumnya oleh Ehrenberg dan Smith (2006) bahwa meskipun keputusan untuk bersekolah ke level yang lebih tinggi memerlukan waktu dan biaya moneter maupun psikis yang lebih banyak. Namun manfaat yang diperoleh juga akan lebih berlimpah, antara lain adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan yang lebih layak yang ditandai dengan tingkat upah yang lebih baik, adanya jaminan sosial dan kondisi serta lingkungan kerja yang lebih nyaman. Manfaat eksternal dalam bentuk adanya pengakuan dari lingkungan sekitar.

Kondisi yang berbeda dialami oleh pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Semakin rendah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang semakin besar peluang baginya untuk terpapar sebagai pekerja informal. Dengan demikian maka kecenderungan untuk bekerja di lingkungan kerja yang kotor, sulit, dan bahaya akan semakin besar. Pada akhirnya akan membawa pada tingkat kesejahteraan yang relatif lebih rendah serta dengan tidak adanya jaminan sosial yang dimiliki.

Tabel 4.9. Distribusi Persentase Komuter Menurut Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan Utama, 2010

Tingkat Pendidikan	Status Pekerjaan	
	Formal	Informal
(1)	(2)	(3)
Kurang Terdidik		
Tidak sekolah	8,17	91,83
Tidak tamat SD	30,20	69,80
Tamat SD	43,20	56,80
Tamat SMP	63,64	36,36
Terdidik		
Tamat SMA	76,42	23,58
Pendidikan tinggi	90,12	9,88

Jika dikaitkan dengan lapangan usaha yang digeluti oleh para pekerja maka jelas terlihat bahwa pekerja informal paling banyak bekerja di sektor tradisional (pertanian) yang tidak mensyaratkan keahlian khusus. Sektor bangunan yang membutuhkan tenaga kuli kasar; sektor perdagangan khususnya perdagangan eceran dan sektor transportasi juga tidak membutuhkan kualifikasi keahlian tertentu. Dengan demikian pekerja yang membidangi sektor ini merupakan pekerja yang bergelut di sektor informal. Di lain sisi pekerja berstatus formal paling banyak ditemui pada sektor lembaga keuangan; sektor energi; industri pengolahan maupun sektor jasa.

Tabel 4.10. Distribusi Persentase Komuter Menurut Tingkat Lapangan Usaha dan Status Pekerjaan Utama, 2010

Lapangan Usaha	Status Pekerjaan	
	Formal	Informal
(1)	(2)	(3)
Pertanian	19,05	80,95
Pertambangan	79,33	20,67
Industri	83,01	16,99
Listrik, Gas dan Air bersih	92,92	7,08
Bangunan	53,77	46,23
Perdagangan	54,97	45,03
Transportasi	60,10	39,90
Lembaga Keuangan	93,72	6,28
Jasa-jasa	87,16	12,84

Ditinjau dari jenis pekerjaan, mereka yang berstatus pekerja formal sebagian besar bekerja sebagai tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan. Sementara pekerja yang menekuni usaha tani, perkebunan, peternakan, perikanan, kehutanan dan perburuan sebagian besar berstatus pekerja informal.

Tabel 4.11. Distribusi Persentase Komuter Menurut Jenis Pekerjaan dan Status Pekerjaan Utama, 2010

Jenis Pekerjaan	Status Pekerjaan	
	Formal	Informal
(1)	(2)	(3)
Profesional, teknisi & ybdi	90,47	9,53
Kepemimpinan & ketatalaksanaan	96,14	3,86
Pejabat pelaksana, tata usaha & ybdi	89,72	10,28
Tenaga usaha penjualan	48,73	51,27
Tenaga usaha jasa	78,70	21,30
Tani, kebun, ternak, ikan, hutan & perburuan	14,63	85,37
Tenaga produksi, angkutan & pekerja kasar	65,64	34,36
Lainnya	100,00	0,00

4.2.3 Karakteristik Komuter ditinjau dari Aspek Aksesibilitas

Hugo (2001) mengingatkan bahwa mobilitas yang dilakukan oleh mereka yang bekerja tidak semata-mata ditentukan sendiri oleh kemauan mereka sendiri, tapi juga didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan tersebut. Hubungan antara peningkatan ketersediaan sarana dan prasarana di satu sisi dengan peningkatan sosial ekonomi di sisi lain melahirkan dua konsekuensi logis. Di satu sisi perjalanan pribadi akan semakin mudah dan relatif murah sehingga sangat memungkinkan bagi individu untuk menjangkau ke berbagai tempat untuk bekerja. Proses ini kemudian diperkuat dengan adanya penetrasi media oleh media-media massa yang mengiklankan lowongan pekerjaan dan kemungkinan untuk bekerja di luar wilayah tempat tinggal. Terkait dengan hal tersebut, penelitian ini telah membuktikan bahwa mereka yang cenderung melakukan ulang alik lebih disebabkan karena ketersediaan sarana transportasi serta waktu tempuh yang tidak begitu lama.

Tabel 4.12. Distribusi Persentase Waktu Tempuh dan Jenis Transportasi yang Digunakan Komuter Menurut Kelompok Umur, 2010

Keterangan	Kelompok Umur					Rata-rata
	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Waktu tempuh						
<= 30 menit	18,9	33,3	26,5	15,7	5,6	31,5
31 - 60 menit	17,6	35,6	26,3	16,2	4,3	44,1
61 - 120 menit	13,7	35,9	28,1	17,5	4,8	21,4
>120 menit	11,7	30,5	32,0	19,8	6,0	3,0
Jenis transportasi						
Umum	23,9	31,9	23,7	15,1	5,4	23,5
Bersama	22,2	36,1	23,3	15,0	3,5	5,8
Pribadi	14,0	36,1	28,6	17,0	4,4	66,6
Tidak ada	19,1	27,9	23,6	17,9	11,5	4,1

Secara rata-rata para tenaga kerja menghabiskan waktu tempuh tiga puluh menit hingga satu jam ke tempat kerja. Namun ada juga pekerja yang menempuh perjalanan menuju tempat kerja hingga dua jam lebih. Jika diamati dari jenis transportasi yang digunakan oleh para tenaga kerja, terlihat bahwa 6 dari 10 dari tenaga kerja menggunakan sarana angkutan pribadi menuju ke tempat kerja. Secara rata-rata terdapat sekitar 24 persen dari tenaga kerja tersebut yang menggunakan transportasi umum. Sementara yang tidak menggunakan angkutan sama sekali, atau dapat dikatakan hanya berjalan kaki menuju tempat kerja ada 4 persen.

4.3 Karakteristik Komuter Menurut Provinsi

Tabel 4.13. Distribusi Persentase Komuter Menurut Provinsi di Indonesia, 2010

Provinsi	Persen	Provinsi	Persen
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>
N A D	0,5	Nusa Tenggara Barat	1,4
Sumatera Utara	5,1	Nusa Tenggara Timur	0,8
Sumatera Barat	1,1	Kalimantan Barat	0,3
Riau	0,3	Kalimantan Tengah	0,1
Jambi	0,3	Kalimantan Selatan	0,9
Sumatera Selatan	0,7	Kalimantan Timur	0,4
Bengkulu	0,2	Sulawesi Utara	0,7
Lampung	2,0	Sulawesi Tengah	0,4
Bangka-Belitung	0,2	Sulawesi Selatan	1,4
<i>Kepulauan Riau</i>	<i>0,1</i>	Sulawesi Tenggara	0,2
DKI Jakarta	18,1	Gorontalo	0,3
Jawa Barat	23,4	<i>Sulawesi Barat</i>	<i>0,0</i>
Jawa Tengah	11,4	Maluku	0,1
D I Y	3,6	<i>Maluku Utara</i>	<i>0,1</i>
Jawa Timur	9,7	<i>Papua Barat</i>	<i>0,1</i>
Banten	12,6	Papua	0,9
Bali	2,8		

Sistem desentralisasi yang telah diimplementasikan satu dekade lalu telah memberikan akses yang lebih luas kepada pemerintah daerah tiap provinsi dalam mengambil kebijakan dan menjalankan roda pemerintahan dan perekonomian menuju kesejahteraan rakyat seutuhnya. Perubahan sistem pemerintahan ini dilatarbelakangi bahwa dengan pemberian kuasa yang lebih kepada daerah akan memberikan keleluasaan bagi daerah untuk mengatur daerahnya sendiri. Alasan bahwa daerah sendiri yang lebih tahu tentang kondisi sumber daya alam maupun manusianya yang melatarbelakangi lahirnya kebijakan tersebut. Terkait dengan hal tersebut maka informasi tentang karakteristik komuter yang dilihat menurut provinsi akan sangat bermanfaat khususnya bagi para pengambil kebijakan kependudukan dan pemerataan kesempatan kerja.

Pada tingkat provinsi, Jawa Barat merupakan provinsi dengan persentase tenaga kerja yang melakukan ulang alik paling besar. Sebesar 23,4 persen dari seluruh pekerja yang melakukan perpindahan secara non permanen ditemukan di Provinsi Jawa Barat. Provinsi DKI Jakarta dan Banten masing-masing berada di urutan ke dua dan ketiga dengan persentase sebesar 18,1 persen dan 12,6 persen. Selanjutnya diikuti oleh provinsi Jawa Tengah dan Jawa Timur dengan persentase masing-masing sebesar 11,4 dan 9,7 persen. Sumatera Utara merupakan satu-satunya provinsi di luar pulau Jawa dengan persentase komuter tenaga kerja paling besar.

Dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh para pekerja yang melakukan ulang alik, secara umum terlihat bahwa persentase pekerja terdidik lebih tinggi daripada pekerja kurang terdidik. Bahkan di tiga provinsi teratas penyumbang komuter terbesar, yakni Jawa Barat, DKI Jakarta dan Banten, mempunyai persentase tenaga kerja terdidik jauh lebih tinggi dibanding dengan tenaga kerja kurang terdidik. Terdapat 2 dari 3 pekerja mempunyai kualifikasi pendidikan terdidik. Sementara tidak terdapat perbedaan yang cukup berarti dari kualifikasi pekerja di Jawa Tengah maupun Jawa Timur. Kondisi pekerja di Sumatera Utara menunjukkan bahwa 6 dari 10 orang pekerja merupakan lulusan SMA ke atas. Lebih jauh lagi jika diamati kualifikasi pekerja di provinsi-provinsi penyumbang komuter paling rendah, terlihat bahwa secara keseluruhan proporsi tenaga kerja terdidik sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja tidak

terdidik. Dengan kata lain para pekerja pelaku mobilitas ulang alik didominasi oleh mereka yang berpendidikan tinggi.

Tabel 4.14. Distribusi Persentase Tingkat Pendidikan Komuter pada Provinsi Terpilih, 2010

Provinsi	Tingkat Pendidikan	
	Kurang terdidik	Terdidik
(1)	(2)	(3)
Jawa Barat	29,93	70,07
DKI Jakarta	20,14	79,86
Banten	26,38	73,62
Jawa Tengah	51,43	48,57
Jawa Timur	41,82	58,18
Sumatera Utara	40,00	60,00

Jika dikaitkan dengan lapangan usaha yang dibedakan menjadi tiga kelompok besar, yakni sektor primer yang merupakan sektor pertanian; sektor sekunder yang mencakup sektor pertambangan dan penggalian dan sektor industri; dan sektor tersier yang meliputi seluruh sektor di luar sektor-sektor tersebut di atas, maka terlihat dengan jelas bahwa sebagian besar para pekerja di tiap provinsi bekerja di sektor tersier. Hanya sebagian kecil yang bekerja di sektor sekunder dan primer.

Tabel 4.15. Distribusi Persentase Lapangan Usaha Komuter Pada Provinsi Terpilih, 2010

Provinsi	Lapangan Usaha		
	Primer	Sekunder	Tersier
(1)	(2)	(3)	(4)
Jawa Barat	1,7	34,1	64,2
DKI Jakarta	1,2	22,2	76,6
Banten	1,0	31,2	67,8
Jawa Tengah	3,3	45,3	51,4
Jawa Timur	2,7	42,0	55,3
Sumatera Utara	5,9	33,9	60,2

Jika dikaitkan antara pendidikan dan status pekerjaan pekerja pelaku mobilitas ulang alik, terlihat bahwa mereka yang melakukan ulang alik adalah yang berpendidikan tinggi, dikarenakan yang menyerap juga di sektor formal. Dimana yang bisa masuk sektor formal adalah mereka yang berpendidikan cukup tinggi. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi pemerintah untuk lebih meningkatkan pendidikan masyarakat.

Kondisi geografis suatu wilayah serta ketersediaan fasilitas transportasi yang layak turut berperan dalam kegiatan mobilitas yang dilakukan oleh para pekerja. Namun jika ketersediaan fasilitas transportasi publik tidak disertai dengan pertumbuhan panjang jalan dan pengindahan peraturan maka yang terjadi justru sebaliknya. Seluruh provinsi terpilih yang ada di pulau Jawa memiliki rata-rata waktu tempuh ke tempat kerja selama satu jam.

Tabel 4.16. Distribusi Persentase Status Pekerjaan Komuter pada Provinsi Terpilih, 2010

Provinsi	Status Pekerjaan	
	Formal	Informal
(1)	(2)	(3)
Jawa Barat	76,2	23,8
DKI Jakarta	78,6	21,4
Banten	75,4	24,6
Jawa Tengah	63,4	36,6
Jawa Timur	73,0	27,0
Sumatera Utara	60,8	39,2

Hal ini jelas membuktikan bahwa lamanya waktu tempuh tidak disebabkan oleh kondisi geografis yang sulit tapi lebih karena kondisi jalan yang kurang memadai, sehingga membutuhkan lebih banyak waktu di jalan. Tidak halnya dengan provinsi Sumatera Utara, dimana waktu tempuh rata-rata hanya setengah jam.

Tabel 4.17. Distribusi Persentase Waktu Tempuh Komuter pada Provinsi Terpilih, 2010

Provinsi	Waktu Tempuh (menit)			
	<= 30	31 - 60	61 – 120	>120
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Jawa Barat	17,6	45,4	33,0	4,0
DKI Jakarta	19,0	48,1	30,9	2,0
Banten	19,9	53,2	23,6	3,3
Jawa Tengah	48,5	40,0	10,1	1,4
Jawa Timur	42,4	39,7	15,1	2,7
Sumatera Utara	44,3	43,0	10,3	2,4

Dengan mengamati moda transportasi yang digunakan ke tempat kerja dapat dijadikan indikasi untuk mengetahui kemajuan dan perkembangan perekonomian suatu wilayah. Di lain sisi informasi tentang jenis transportasi yang digunakan juga dapat dijadikan suatu pendekatan alternatif akan tingkat kesejahteraan pekerja. Semakin besar proporsi komuter yang menggunakan sarana transportasi pribadi mengindikasikan adanya mobilitas sosial, yakni adanya perubahan peningkatan kesejahteraan ekonomi. Semakin mudahnya akses kredit yang diberikan oleh sektor perbankan juga dapat menjadi faktor emulsi terjadinya kondisi tersebut di atas. Tjiptoherijanto (2001) mengungkapkan bahwa semakin majunya penduduk suatu negara maka pola perpindahan penduduk akan mengarah menuju perpindahan yang bersifat non permanen. Penduduk akan lebih memilih untuk pulang pergi ke tempat kerja dengan menggunakan sarana yang tersedia, tanpa harus memboyong keluarga. Dengan demikian ditinjau dari aspek ekonomi, tenaga kerja akan memperoleh manfaat migrasi yang jauh lebih banyak. Pertama pelaku mobilitas tersebut tidak harus mengeluarkan biaya tambahan dari beban membawa keluarga apabila turut serta berpindah. Kedua, karena pelaku mobilitas lebih memilih untuk bekerja di wilayah yang lebih mampu memberikan upah yang lebih tinggi, maka penghasilan yang dibawa pulang ke rumah juga akan semakin besar. Ketiga, karena pelaku tersebut memilih untuk melakukan komuting, maka biaya migrasi yang dikeluarkan hanya terkait dengan pengeluaran untuk

transportasi. Pengeluaran lain-lain seperti tempat tinggal dan biaya sewa kamar atau kontrak rumah di daerah dekat tempat kerja dapat dieliminir.

Tabel 4.18. Distribusi Persentase Jenis Transportasi Komuter pada Provinsi Terpilih, 2010 (%)

Provinsi	Jenis Transportasi			
	Umum	Bersama	Pribadi	Tidak ada
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Jawa Barat	32,7	6,5	58,8	2,1
DKI Jakarta	29,9	4,1	65,0	1,0
Banten	24,5	6,1	67,9	1,5
Jawa Tengah	18,4	5,9	73,5	2,3
Jawa Timur	12,3	5,8	81,3	0,5
Sumatera Utara	25,9	7,6	65,3	1,2

Seluruh komuter di pulau Jawa dan Nusa Tenggara Timur menggunakan transportasi pribadi menuju tempat kerja. Kurang dari enam persen dari komuter menggunakan angkutan bersama. Namun persentase komuter yang sama sekali tidak menggunakan moda transportasi juga relatif banyak. Kondisi ini memungkinkan karena para komuter ini tinggal di daerah perbatasan sehingga ulang alik yang dilakukan setiap hari hanya dengan berjalan kaki saja.

4.4 Mobilitas Pekerjaan Tenaga Kerja di Indonesia

Mobilitas pekerjaan merupakan sebuah konsep yang menggambarkan perpindahan lapangan pekerjaan pada tingkat individu. Jika selama ini konsep migrasi yang diangkat hanya terbatas pada perpindahan fisik individu yang melintasi batas geografis wilayah. Maka mobilitas pekerjaan merupakan perpindahan dalam format non fisik dari pola migrasi yang dilakukan. Konsep mobilitas pekerjaan erat kaitannya dengan perilaku tenaga kerja di tempat kerja dan di pasar kerja. Analisis tentang perpindahan tempat pekerjaan banyak ditemui pada studi tentang perilaku tenaga kerja di pasar kerja. Istilah lain yang juga menjelaskan hal yang sama adalah *labour shift* yang sering ditemui dalam ranah ilmu ekonomi. Namun karena tulisan ini berada dalam lingkup demografi dan

mengulas tentang mobilitas, dan karena lingkup mobilitas tidak hanya terkait dengan perpindahan fisik (mobilitas spasial) individu tapi juga perubahan non fisik, yang terekam dari perubahan tempat bekerja. Dengan demikian maka untuk analisis selanjutnya akan dipakai istilah mobilitas pekerjaan untuk setiap hal yang terkait dengan perubahan lapangan pekerjaan dan status pekerjaan.

Perekonomian Indonesia dapat dikategorikan sebagai perekonomian dengan ciri surplus tenaga kerja. Dengan demikian, aspek ketenagakerjaan menjadi isu yang cukup penting bagi perekonomian. Masalah ketenagakerjaan dipengaruhi oleh banyak aspek diantaranya iklim investasi, regulasi pemerintah, tingkat upah dan pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi tidak serta merta mampu menyediakan lapangan pekerjaan. Di lain sisi, transformasi struktural ekonomi yang terjadi sejak tahun 1980an tidak disertai dengan transformasi tenaga kerja. Arah perekonomian yang cenderung mengarah ke sektor industri tidak disertai dengan penyerapan tenaga kerja pada sektor tersebut. Tenaga kerja justru membengkak di sektor pertanian.

Idealnya transformasi struktural berjalan seiring dengan mobilitas pekerjaan yang dialami para tenaga kerja. Dengan begitu, angka pertumbuhan ekonomi yang terjadi berdampak riil terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu hal yang dapat dilihat tercermin dari tingkat upah yang diterima tenaga kerja. Tingkat upah biasanya diukur dari produktivitas pekerja. Sementara produktivitas sendiri dapat terekam dari pendidikan dan pengalaman tenaga kerja. Tingkat upah yang jauh dibawah produktivitas yang diberikan tenaga kerja berpotensi mendorong tenaga kerja untuk berpindah atau berhenti dari pekerjaan tersebut. Selain faktor upah terdapat beberapa faktor lain yang juga dapat menjadi pencetus. Ehrenberg dan Smith (2002), menyebutkan bahwa terdapat tiga skema yang dilakukan oleh perusahaan untuk menahan tenaga kerja untuk tidak keluar atau berhenti. Pertama adalah dengan memberikan tingkat upah yang lebih tinggi daripada tingkat upah yang ada di pasar kerja. Kedua dengan menaikkan tingkat upah dengan percepatan yang lebih tinggi, terlebih kepada tenaga kerja yang sudah berpengalaman. Ketiga adalah dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan dan mengharuskan tenaga

kerja tersebut untuk mengabdikan dan mengaplikasikan pengetahuan yang diperolehnya di perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

4.4.1 Karakteristik Pelaku Mobilitas Pekerjaan

Dalam menganalisis pelaku mobilitas pekerjaan, publikasi ini menggunakan unit analisis penduduk berumur 15 tahun keatas yang saat survei masih bekerja dan pernah pindah pekerjaan setelah 31 Agustus 2009. Jadi mereka yang saat survei tidak bekerja tidak dianalisis, meskipun sebelum 31 Agustus 2009 bekerja. Namun data yang digunakan bukanlah data panel dimana bisa dilihat perpindahan pekerjaan pada individu yang sama. Analisis ini hanya melihat perpindahan pekerjaan secara makro.

Karakteristik demografi dari tenaga kerja di Indonesia dilihat menurut tenaga kerja yang melakukan perpindahan pekerjaan dan tidak ditampilkan pada Tabel 4.19. Menurut jenis kelaminnya, tenaga kerja laki-laki memiliki persentase yang lebih besar melakukan perpindahan, sementara perempuan lebih dominan untuk tidak melakukan perpindahan. Kondisi ini disebabkan perempuan sudah merasa cukup dengan pekerjaan yang ada. Selain itu hal ini kemungkinan disebabkan karena perempuan bukan pencari nafkah utama dalam keluarga, sehingga mereka tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lain.

Berdasarkan tempat tinggalnya, tenaga kerja yang bekerja di daerah perkotaan lebih dominan untuk melakukan perpindahan daripada mereka yang tinggal di daerah perdesaan. Kondisi ini didukung oleh banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia di daerah perkotaan. Selain itu di perkotaan sarana dan prasarana transportasi lebih lengkap yang memudahkan para pekerja untuk melakukan perpindahan pekerjaan jika harus jauh dari tempat tinggal.

Tenaga kerja yang berumur muda, yaitu antara 15-34 tahun cenderung melakukan perpindahan pekerjaan. Pada usia muda masih banyak kesempatan untuk memilih lapangan pekerjaan yang lebih sesuai dengan yang diinginkan. Lebih cenderungnya tenaga kerja yang berusia muda untuk berpindah pekerjaan juga disebabkan karena adanya sistem kontrak pegawai. Pada usia muda dimana baru masuk dunia kerja, biasanya mereka masih menjadi pegawai kontrak. Sehingga ketika masa kontrak habis mereka mencari pekerjaan yang lain.

Sementara tenaga kerja yang sudah berusia lebih tua biasanya sudah menjadi pegawai tetap, sehingga mobilitas pekerjaannya sudah mulai berkurang.

Tabel 4.19. Persentase Tenaga Kerja menurut Karakteristik Demografi, 2010

Karakteristik	Pindah	Tidak Pindah
(1)	(2)	(3)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	70,94	68,76
Perempuan	29,06	31,24
Daerah Tempat tinggal		
Perkotaan	46,68	45,53
Perdesaan	53,32	54,47
Kelompok Umur		
15-24	24,21	7,38
25-34	35,02	27,00
35-44	21,94	28,92
45-54	11,68	20,29
55+	7,15	16,41
Pendidikan		
SD kebawah	44,27	50,98
SMP	20,29	18,65
SMA keatas	35,44	30,38
Status Perkawinan		
Belum Kawin	29,74	12,33
Kawin	65,25	80,51
Cerai Hidup	2,70	2,30
Cerai Mati	2,31	4,86

Jika dilihat menurut tingkat pendidikannya, tenaga kerja yang melakukan perpindahan pekerjaan sebagian besar dilakukan oleh mereka yang berpendidikan SD kebawah. Namun demikian tenaga kerja dengan pendidikan SD kebawah cenderung tidak berpindah pekerjaan. Sementara tenaga kerja yang berpendidikan SMP dan SMA keatas cenderung melakukan perpindahan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk bisa pindah-pindah pekerjaan diperlukan pendidikan

yang cukup tinggi. Karena untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, diperlukan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang lebih tinggi.

Apabila dilihat menurut status perkawinan, tenaga kerja yang berstatus belum kawin lebih cenderung untuk melakukan perpindahan. Terdapat 29,74 persen tenaga kerja yang melakukan pindah pekerjaan, sedangkan yang tidak pindah ada sebesar 12,33 persen. Tenaga kerja yang belum kawin masih ingin mencoba-coba mencari pekerjaan yang paling sesuai. Belum adanya keluarga yang harus ditanggung membuat mereka lebih berani untuk melakukan perpindahan pekerjaan. Sementara tenaga kerja yang berstatus kawin lebih cenderung untuk tidak pindah pekerjaan.

Untuk keperluan analisis ini, lapangan pekerjaan dikelompokkan menjadi tiga sektor, yaitu pertanian, industri dan jasa. Sektor pertanian mencakup lapangan usaha pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan. Sektor industri mencakup sektor industri pengolahan, sektor listrik, gas, dan air, serta sektor bangunan. Sedangkan sektor jasa merupakan gabungan dari sektor perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel, sektor angkutan, pergudangan, dan komunikasi, sektor keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah, dan jasa perusahaan, serta sektor jasa kemasyarakatan.

Tabel 4.20. Distribusi Persentase Lapangan Pekerjaan Tenaga Kerja Sebelum Pindah Pekerjaan Menurut Kelompok Umur, 2010

Kelompok Umur	Lapangan Pekerjaan Sebelum Pindah Pekerjaan		
	Pertanian	Industri	Jasa
(1)	(2)	(3)	(4)
15-24	13,7	27,6	28,9
25-34	30,0	37,1	36,9
35-44	24,3	22,2	20,0
45-54	18,2	9,6	8,8
55+	13,8	3,5	5,4
Total	28,1	32,1	39,8

Berdasarkan lapangan pekerjaan tenaga kerja sebelum pindah, maka terlihat bahwa tenaga kerja yang paling banyak melakukan perpindahan pekerjaan adalah mereka yang bekerja di sektor jasa. Tabel 4.20 menunjukkan ada 39,8 persen dari seluruh tenaga kerja yang melakukan perpindahan pekerjaan berasal dari sektor jasa. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja pada sektor jasa mudah untuk keluar dan masuk bekerja di sektor ini. Tenaga kerja yang bekerja pada sektor industri berada pada urutan kedua dengan persentase sebesar 32,1 persen dan yang paling kecil persentase mengalami perpindahan adalah mereka yang bekerja pada sektor pertanian, yaitu 28,1 persen.

Jika dilihat berdasarkan kelompok umur pekerja yang pernah pindah pekerjaan, kelompok umur 25-34 merupakan kelompok umur yang paling banyak melakukan perpindahan pekerjaan. Pada kelompok umur ini yang paling dominan melakukan mobilitas pekerjaan adalah mereka yang bekerja pada sektor jasa. Berdasarkan Tabel 4.20 terlihat adanya perbedaan perilaku dari tenaga kerja yang menekuni sektor modern (sektor industri dan jasa) dengan tenaga kerja yang terpapar sektor tradisional (sektor pertanian). Semakin tinggi umur tenaga kerja maka kecenderungan untuk pindah dari lapangan pekerjaan modern akan semakin kecil. Di lain sisi kecenderungan pekerja yang bekerja di sektor pertanian untuk pindah relatif stabil antar kelompok umur. Hal ini mengindikasikan relatif fleksibelnya pasar kerja sektor modern dan juga semakin terbukanya sektor modern terhadap kemajuan teknologi. Sementara relatif lamban bahkan nyaris tidak adanya kemajuan teknologi dan sumber daya yang kian terbatas serta peran sektor pertanian sebagai *buffer* bagi tenaga kerja yang *low qualified* berpotensi menciptakan kondisi tersebut.

Kecenderungan untuk pindah pekerjaan bagi kaum buruh/karyawan ataupun pegawai berkurang seiring dengan bertambahnya umur. Begitu juga halnya bagi para pekerja bebas dan pekerja tidak dibayar. Namun perilaku yang berbeda tercermin dari mereka yang mempunyai usaha sendiri. Umur tidak begitu menjadi faktor penentu dalam memutuskan apakah akan berhenti atau mencari usaha lain. Perilaku yang nyaris serupa terlihat dari mereka yang berusaha dengan dibantu oleh buruh.

Tabel 4.21. Distribusi Persentase Status Pekerjaan Tenaga Kerja Sebelum Pindah Pekerjaan Menurut Kelompok Umur, 2010

Kelompok Umur	Status Pekerjaan Sebelum Pindah Pekerjaan				
	Berusaha sendiri	Berusaha dibantu buruh	Buruh/karyawan/pegawai	Pekerja bebas	Pekerja tak dibayar
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15-24	11,7	4,1	33,9	15,7	31,2
25-34	36,3	27,3	38,5	31,0	28,8
35-44	27,8	31,0	17,9	25,4	17,2
45-54	14,5	21,0	6,3	17,9	14,1
55+	9,7	16,6	3,4	10,0	8,8

Seiring dengan bertambahnya umur yang disertai dengan penambahan pengalaman, maka keinginan untuk berhenti atau pindah akan semakin kecil. Kecilnya kecenderungan untuk melakukan *turn over* (keluar dan kemudian masuk kembali ke pasar kerja) bagi pekerja kelompok ini dapat bersumber dari dalam diri tenaga kerja tersebut yakni adanya rasa kurang percaya diri (*discourage*) untuk mencari pekerjaan baru lain disebabkan karena pengaruh umur dan semakin banyaknya saingan yang memiliki umur yang lebih muda dan lebih berkualitas. Peran tempat kerja juga turut mengecilkan hasrat para pekerja ini untuk keluar. Langkah yang biasanya diambil oleh para pemilik tempat kerja (*employer*) agar pekerjaannya tidak pergi adalah dengan menerapkan kebijakan sistem upah yang meningkat seiring dengan bertambahnya umur. Dengan demikian maka tenaga kerja akan lebih memilih untuk menetap di tempat kerja lama, karena upah yang diterima di tempat yang lama relatif lebih tinggi, (yang disebabkan karena pertimbangan pengalaman kerja sebagai salah satu faktor pengali upah). Langkah lain yang biasa ditempuh oleh para *employer* adalah dengan memberikan kesempatan kepada pekerjaannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya melalui pemberian pendidikan dan keahlian. Namun dengan disertai dengan perjanjian bahwa setelah mengenyam pendidikan/pelatihan harus menerapkan ilmu yang diperoleh di tempat kerja selama interval waktu tertentu.

Tabel 4.22. Distribusi Persentase Tenaga Kerja yang Pindah Pekerjaan dan Alasan Pindah Pekerjaan, 2010

Kelompok Umur	Pindah	Alasan Pindah		
		Internal	Eksternal	Lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15-24	24,2	30,2	20,5	20,9
25-34	35,0	38,3	35,0	30,8
35-44	21,9	20,4	23,8	21,6
45-54	11,7	8,1	13,0	14,8
55+	7,2	3,1	7,7	11,9

Hasil temuan membuktikan kebenaran teori di atas. Terlihat bahwa semakin tinggi umur tenaga kerja maka akan semakin kecil kecenderungan untuk pindah dari tempat kerja. Tingginya kecenderungan *turn over* pada kelompok umur produktif (15-24 dan 25-34) tahun mengindikasikan bahwa dinamisnya pasar kerja di Indonesia. Namun perlu diperhatikan bahwa dinamika pasar kerja dapat diartikan kedalam dua keadaan yang bertolak belakang. Aspek positif relatif tingginya *turn over* di kalangan tenaga kerja produktif mengandung arti bahwa semakin fleksibelnya tenaga kerja untuk masuk dan keluar dari pasar kerja. Dapat diartikan informasi tenaga kerja terkait pasar kerja relatif simetrik. Tenaga kerja dapat dengan mudah memperoleh informasi tentang kualifikasi dan tingkat upah yang ditawarkan oleh para pengusaha. Dengan demikian akan relatif lebih mudah bagi pekerja untuk memilih dan memilah jenis pekerjaan mana yang diinginkan. Namun angka *turn over* yang tinggi juga mengindikasikan terjadinya biaya ekonomi tinggi di suatu wilayah. Perusahaan mengeluarkan biaya dan waktu yang tidak sedikit dalam mencari tenaga kerja. Akibat tingginya biaya produksi perusahaan maka akan berakibat pada pengurangan biaya faktor produksi, yaitu penerimaan upah yang lebih rendah. Kebijakan ketenagakerjaan yang tidak aplikatif justru akan membawa pada dampak *turn over* yang tinggi. Pada akhirnya perusahaan hanya akan melakukan sistem perekrutan lepas kontrak (*outsourcing*). Padahal kondisi ini sama sekali tidak menguntungkan pengusaha atau pekerja.

Alasan pindah tempat kerja dalam hal ini dikelompokkan menjadi tiga bagian, yakni faktor internal (faktor yang berasal dari dalam diri tenaga kerja seperti upah yang tidak sesuai dan lingkungan kerja yang tidak cocok, serta usaha yang tidak lancar), faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan luar, yakni pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tidak ada permintaan (order)/usaha terhenti (bangkrut) dan habis masa kontrak) dan faktor lain (selain faktor internal dan eksternal). Pada kelompok umur sekolah terlihat bahwa faktor internal lebih kuat mempengaruhi keinginan untuk berhenti. Kondisi ini dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor penentu besarnya tingkat upah. Temuan ini sangat menarik dan bermanfaat bagi para pembuat kebijakan dan para kaum muda usia sekolah bahwa fakta perbedaan tingkat pendidikan terbukti membedakan tingkat upah. Tenaga kerja kelompok ini lebih memilih untuk berhenti karena upah yang mereka terima tidak sesuai dengan upah yang mereka harapkan. Selain itu belum matangnya mental tenaga kerja telah menghambat mereka untuk bisa dengan cepat berasimilasi dan beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja.

Alasan yang berbeda terlihat pada kelompok usia produktif (25-34) tahun. Faktor eksternal mendominasi keputusan untuk berhenti atau pindah tempat kerja. Pada kelompok ini kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan sangat kuat pengaruhnya. Pada awalnya Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 bertujuan untuk mensejahterakan dan melindungi tenaga kerja. Namun sifatnya yang *rigid* justru merugikan tenaga kerja dan pengusaha. Selain itu atmosfer investasi yang kondusif serta stabilitas ekonomi, keamanan dan politik juga memegang peranan penting. Faktor internal tidak begitu mempengaruhi keputusan tenaga kerja untuk berhenti atau pindah kerja. Hal ini lebih disebabkan karena adanya kebutuhan untuk memperoleh penghasilan dengan bekerja dan aktif di pasar kerja.

Pada usia 50 an sebagian besar alasan berhenti dari pekerja pada kelompok umur ini lebih disebabkan oleh faktor lain diluar faktor internal dan faktor eksternal. Faktor lain itu dapat berupa keinginan untuk melakukan hal di luar pekerjaan seperti melakukan hobi dan sebagainya. Selain itu para pekerja kelompok ini dapat dikatakan sudah melewati puncak bekerja dan puncak memperoleh penghasilan. Hal ini didasarkan pada penelitian Rangkuti (2009)

yang mengungkapkan bahwa umur puncak untuk berpartisipasi dalam pasar kerja dan umur puncak memperoleh penghasilan maksimum, terjadi pada kisaran umur 40 tahun. Dengan demikian keputusan untuk bekerja bukan lagi karena untuk memperoleh penghasilan tapi lebih kepada *passion*. Alasan berhenti paling lumrah bagi kelompok ini adalah bahwa telah masuk pada waktu pensiun.

4.4.2 Mobilitas Pekerjaan menurut Lapangan Pekerjaan

Analisis lebih menarik dapat dilakukan dengan mengamati secara lebih jauh tentang alur perpindahan lapangan pekerjaan/mobilitas pekerjaan. Analisis ini bermanfaat untuk melihat pergeseran lapangan usaha yang mampu menyerap tenaga kerja. Dengan demikian akan dapat diketahui lapangan pekerjaan mana yang ramah tenaga kerja (*labour friendly*) dan yang mampu ”menahan” tenaga kerja. Pada tingkat makro informasi ini dapat dimanfaatkan untuk mengetahui struktur daya serap tenaga kerja di tiap sektor ekonomi. Selain itu juga dapat dijadikan dasar dalam penentuan arah pembangunan sektoral yang berbasis kependudukan dan ketenagakerjaan, tepatnya pembangunan yang terpusat pada penduduk dan tenaga kerja. Berdasarkan analisis ini juga dapat mendeteksi berapa banyak tenaga kerja yang bekerja pada suatu sektor yang kemudian melakukan mobilitas pekerjaan, serta ada berapa banyak dari kelompok ini yang melakukan mobilitas pekerjaan tetapi masih pada lapangan pekerjaan ataupun status pekerjaan yang sama.

Pada Tabel 4.23 menunjukkan distribusi lapangan pekerjaan sebelum dan sesudah perpindahan pekerjaan. Pada kolom-kolom yang membentuk diagonal menunjukkan persentase tenaga kerja yang melakukan perpindahan pekerjaan, tetapi lapangan pekerjaan sebelum dan sesudah perpindahan tidak ada perbedaan. Hal ini bisa saja terjadi pada beberapa kasus, misalnya ada seseorang yang bekerja pada perusahaan pakaian merk “A”, karena ada pengurangan pegawai dia terkena PHK, lalu mendapat pekerjaan lagi di perusahaan sepatu merk “Z”. Maka orang ini termasuk pernah pindah pekerjaan, tetapi masih pada lapangan pekerjaan yang sama, yaitu industri.

Tabel 4.23. Distribusi Persentase Mobilitas Lapangan Pekerjaan Tenaga Kerja, 2010

		Lapangan Pekerjaan Sekarang*)									Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
LAPANGAN PEKERJAAN SEBELUMNYA*)	1	16,15	1,11	2,38	0,02	3,01	3,09	0,89	0,10	1,36	28,12
	2	0,76	0,31	0,17	0,00	0,33	0,22	0,06	0,01	0,09	1,95
	3	2,72	0,25	8,23	0,05	1,23	3,94	1,20	0,29	1,54	19,44
	4	0,04	0,01	0,04	0,04	0,03	0,03	0,01	0,01	0,02	0,22
	5	3,82	0,23	0,89	0,10	2,51	1,57	0,59	0,14	0,64	10,50
	6	3,01	0,21	2,74	0,06	0,93	8,48	1,06	0,75	1,92	19,17
	7	1,05	0,12	0,60	0,02	0,59	1,24	1,08	0,23	0,59	5,52
	8	0,21	0,06	0,19	0,01	0,15	0,88	0,25	0,65	0,35	2,75
	9	2,35	0,13	1,51	0,04	0,57	2,58	0,57	0,32	4,28	12,33
Jumlah		30,12	2,43	16,75	0,33	9,34	22,03	5,73	2,49	10,78	100,00

Keterangan :*) merujuk pada klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI), 1. Pertanian, perkebunan, kehutanan, perburuan dan perikanan; 2. Pertambangan dan penggalian; 3. Industri pengolahan; 4. Listrik, gas dan air bersih; 5. Bangunan; 6. Perdagangan, hotel dan restoran; 7. Transportasi, pergudangan dan komunikasi; 8. Lembaga keuangan, real estate, usaha persewaan dan jasa perusahaan; 9. Jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan.

Tabel 4.23 menunjukkan persentase tenaga kerja yang melakukan perpindahan antar sektor terhadap seluruh tenaga kerja yang melakukan perpindahan. Dari tabel tersebut terlihat bahwa tenaga kerja yang lapangan pekerjaan sebelum dan sesudah perpindahan tetap pada sektor pertanian persentasenya cukup tinggi, yaitu 16,15 persen. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang bekerja pada sektor pertanian sulit untuk memasuki sektor yang lain. Keadaan memaksa untuk tetap berada pada sektor pertanian. Sebagaimana diketahui tenaga kerja yang bekerja pada sektor pertanian di Indonesia memiliki pendidikan yang relatif rendah. Sementara untuk masuk ke sektor lain memerlukan pendidikan atau ketrampilan tertentu, sehingga mereka yang bekerja pada sektor pertanian tetap bekerja pada sektor pertanian, meskipun mengalami perpindahan pekerjaan. Dari keseluruhan tenaga kerja yang melakukan perpindahan, tenaga kerja yang semula bekerja di sektor pertanian dan terserap di luar sektor pertanian paling banyak terserap pada sektor perdagangan, lalu sektor

bangunan. Namun demikian sektor pertanian menjadi lapangan pekerjaan pelarian dari sektor yang lain. Hal ini terlihat dari persentase yang keluar dari sektor pertanian lebih kecil daripada mereka yang memasuki sektor ini. Mereka yang keluar dari sektor pertanian sebesar 28,12 persen, sementara yang memasuki sektor ini sebesar 30,12 persen dari keseluruhan tenaga kerja yang melakukan perpindahan. Sektor pertanian merupakan lapangan pekerjaan yang paling mudah dimasuki oleh siapa saja.

Di lain sisi dari keseluruhan tenaga kerja yang melakukan perpindahan, pekerja yang bekerja pada sektor listrik, gas, dan air bersih paling sedikit melakukan perpindahan, demikian juga dengan mereka yang melakukan perpindahan tetapi tetap pada sektor ini mempunyai persentase yang paling kecil, yaitu 0,04 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa mereka yang bekerja pada sektor listrik, gas dan air bersih sudah merasa nyaman untuk bekerja pada sektor ini.

Lapangan pekerjaan pertambangan dan penggalian memiliki persentase paling kecil dalam hal perpindahan pekerjaan. Dari keseluruhan tenaga kerja yang melakukan perpindahan, hanya 1,95 yang berasal dari sektor ini. Tenaga kerja yang melakukan perpindahan dari sektor pertambangan dan penggalian paling banyak terserap pada sektor pertanian, yaitu 0,76 persen dari keseluruhan tenaga kerja yang melakukan perpindahan. Tenaga kerja yang terserap pada sektor ini sebagian besar juga tidak memerlukan pendidikan khusus, sebagaimana tenaga kerja yang terserap pada sektor pertanian, sehingga wajar jika terjadi perpindahan antar kedua sektor ini memiliki persentase yang cukup tinggi jika dibandingkan antara sektor pertambangan dengan sektor yang lain. Jika dilihat dari tingkat pendidikan tenaga kerja yang melakukan perpindahan dari pertambangan dan penggalian sebagian besar berpendidikan SD kebawah. Pola yang sama juga terjadi pada tenaga kerja yang melakukan perpindahan dari sektor pertanian, dimana sebagian besar berpendidikan SD kebawah.

Lapangan pekerjaan industri pengolahan merupakan sektor dimana banyak pekerja melakukan perpindahan pekerjaan. Ada sebesar 19,44 persen yang melakukan perpindahan pekerjaan. Namun demikian sebagian besar mereka yang pindah pekerjaan tetap berada pada sektor industri pengolahan, yaitu sebesar 8,23

persen dari keseluruhan tenaga kerja yang melakukan perpindahan pekerjaan. Hal ini dapat dimaklumi bahwa mereka yang bekerja pada sektor industri pengolahan akan dengan mudah untuk memasuki sektor yang sama, karena adanya informasi antar sesama tenaga kerja. Cukup tingginya pekerja yang melakukan perpindahan pada sektor industri pengolahan disebabkan karena sistem kontrak pegawai yang diterapkan pada beberapa perusahaan. Tenaga kerja yang melakukan perpindahan dari sektor industri pengolahan paling banyak terserap ada pada sektor perdagangan, hotel, dan restoran sebesar 3,94 persen dari keseluruhan tenaga kerja yang melakukan perpindahan. Selain sektor perdagangan, sektor pertanian juga menjadi tujuan dari para pekerja yang berasal dari sektor industri pengolahan.

Tenaga kerja yang melakukan perpindahan dari sektor bangunan paling banyak terserap pada sektor pertanian, yaitu sebesar 3,82 persen dari keseluruhan tenaga kerja yang melakukan perpindahan. Sementara mereka yang tetap bertahan pada sektor bangunan hanya 2,51 persen dari keseluruhan tenaga kerja yang melakukan perpindahan. Jika dilihat dari tingkat pendidikan pekerja yang melakukan perpindahan pekerjaan dari sektor ini memiliki pola yang sama dengan mereka pada sektor pertanian, yaitu lebih dari 50 persen berpendidikan SD kebawah. Sehingga wajar jika mereka yang pindah pekerjaan dari sektor bangunan masuk ke sektor pertanian, karena pada sektor ini tidak memerlukan syarat pendidikan tertentu.

Persentase pekerja yang tetap memilih bekerja pada sektor perdagangan cukup besar, yaitu 8,48 persen dari keseluruhan pekerja yang melakukan perpindahan pekerjaan. Namun demikian mereka yang keluar dari sektor ini paling banyak terserap pada sektor pertanian. Hal ini diduga mereka yang keluar dari sektor perdagangan dan masuk ke sektor pertanian dikarenakan tidak ada pilihan lain, jadi terpaksa bekerja pada sektor pertanian.

Perdagangan merupakan sektor yang menjadi pilihan dari para pekerja yang melakukan perpindahan pekerjaan. Secara total mereka yang keluar dari sektor perdagangan lebih kecil daripada mereka yang masuk ke sektor ini. Pola ini sama dengan pola pada sektor pertanian, dimana mereka yang masuk ke sektor pertanian lebih banyak daripada yang keluar. Mobilitas pekerjaan menuju sektor perdagangan dan sektor pertanian dapat diartikan adanya ketertarikan finansial

yang lebih menjanjikan di kedua sektor ini. Bisa juga disebabkan karena kegagalan investasi dari perpindahan yang mengharuskan tenaga kerja untuk kembali bekerja di kedua sektor tersebut.

Pergeseran lapangan pekerjaan pada sektor transportasi dan lembaga keuangan memiliki pola yang sama. Mereka yang keluar dari sektor transportasi dan sektor lembaga keuangan paling banyak terserap pada sektor perdagangan. Tenaga kerja yang melakukan perpindahan dari sektor lembaga keuangan persentasenya kecil, yaitu 2,75 persen dari keseluruhan tenaga kerja yang melakukan perpindahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa mereka yang bekerja pada sektor lembaga keuangan, real estate, usaha persewaan dan jasa perusahaan merasa nyaman, sehingga tidak perlu lagi mencari pekerjaan yang lain. Selain itu mereka yang bekerja pada sektor ini biasanya memerlukan pendidikan dan ketrampilan khusus. Disamping susah untuk dimasuki, lapangan pekerjaan sektor lembaga keuangan biasanya pendapatannya besar sehingga mereka yang sudah masuk pada sektor ini sayang untuk melepaskan pekerjaannya.

Perpindahan pekerjaan yang terjadi pada sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan memiliki persentase yang cukup tinggi, yaitu 12,33 persen dari seluruh tenaga kerja yang melakukan perpindahan. Sebagian dari mereka yang melakukan perpindahan dari sektor jasa masih tetap bertahan pada sektor ini. Tenaga kerja yang melakukan perpindahan dari sektor jasa selain terserap pada sektornya sendiri, mereka banyak terserap pada sektor perdagangan, demikian juga sebaliknya, sektor jasa banyak menyerap tenaga kerja yang pindah dari sektor perdagangan.

4.4.3. Mobilitas Pekerjaan menurut Status Pekerjaan

Analisis lebih lanjut untuk melihat pola mobilitas tenaga kerja melalui perubahan status pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.24 Analisis ini bermanfaat untuk mengetahui potensi fleksibilitas tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal secara makro. Informasi yang akan diperoleh nantinya juga akan sangat bermanfaat untuk mengetahui potensi perubahan status sosial kemasyarakatan tenaga kerja.

Tenaga kerja yang melakukan perpindahan pekerjaan, sebagian besar berstatus buruh/karyawan/pegawai, yaitu ada 50,6 persen dari keseluruhan tenaga kerja yang melakukan perpindahan pekerjaan. Sebagian besar dari buruh yang pindah pekerjaan, memilih tetap menjadi buruh/karyawan/pegawai. Resiko kerja yang relatif kecil, lingkungan kerja yang nyaman, tingkat upah yang lebih baik serta adanya jaminan sosial dari tempat kerja menjadi daya rekat utama bagi mereka untuk tetap bertahan pada status pekerjaan ini. Tingginya persentase para pekerja yang berstatus buruh/karyawan/pegawai melakukan perpindahan diduga karena mereka yang berstatus buruh ini memiliki resiko yang paling kecil dibandingkan dengan status pekerjaan yang lain. Disamping itu sistem kontrak yang diberlakukan pada perusahaan-perusahaan juga merupakan penyebab tingginya perpindahan yang terjadi pada tenaga kerja yang berstatus buruh/karyawan/pegawai.

Tabel 4.24. Distribusi Persentase Mobilitas Status Pekerjaan Tenaga Kerja, 2010

		Status Pekerjaan Sekarang*)							Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	
STATUS PEKERJAAN SEBELUMNYA*)	1	3,3	1,8	0,4	3,6	0,8	1,3	1,1	12,2
	2	1,4	2,6	0,2	1,3	0,4	0,6	0,3	6,8
	3	0,5	0,5	0,2	0,6	0,0	0,1	0,2	2,1
	4	8,5	5,7	0,9	27,1	1,3	2,1	5,0	50,6
	5	2,0	1,8	0,1	1,7	3,6	1,6	1,4	12,1
	6	1,9	1,4	0,1	2,7	1,1	2,6	1,1	10,8
	7	0,8	0,4	0,0	1,5	0,3	0,3	2,0	5,4
Jumlah		18,4	14,2	1,9	38,5	7,6	8,4	11,1	100,0

Keterangan : *) Status pekerjaan dibedakan menjadi 1. Berusaha sendiri; 2. Berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar; 3. Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar; 4. Buruh/karyawan/pegawai; 5. Pekerja bebas di pertanian; 6. Pekerja bebas di non pertanian; 7. Pekerja tak dibayar.

Pekerja yang berstatus buruh/karyawan/pegawai yang pindah pekerjaan, selain tetap menjadi buruh, berusaha sendiri merupakan pilihan yang banyak diminati, kemudian berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar, dan pekerja tak dibayar. Berusaha sendiri nampaknya menjadi pilihan utama bagi mereka yang pernah bekerja, khususnya mereka yang pernah bekerja sebagai buruh. Mereka yang bekerja dengan status berusaha sendiri memiliki persentase kedua tertinggi setelah status pekerjaan buruh, yaitu 18,4 persen. Bekerja dengan status berusaha sendiri tidak tergantung dengan suatu perusahaan atau penyedia lapangan pekerjaan. Meskipun memiliki resiko yang besar berusaha sendiri merupakan pilihan bagi mereka yang ingin tetap bekerja.

Namun demikian tenaga kerja yang bekerja dengan status berusaha sendiri ternyata memiliki persentase yang cukup besar dalam hal perpindahan pekerjaan. Ada sekitar 12,2 persen dari seluruh tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan berasal dari mereka yang bekerja dengan status berusaha sendiri. Tenaga kerja yang memilih tetap bekerja dengan status berusaha sendiri lebih kecil dibandingkan mereka yang pindah menjadi buruh/karyawan/pegawai.

Perpindahan pekerjaan yang cukup besar juga terlihat pada mereka yang berstatus sebagai pekerja bebas di pertanian, meskipun mereka lebih banyak yang tetap memilih sebagai pekerja bebas di pertanian. Mereka yang keluar dari pekerja bebas di pertanian banyak yang bekerja dengan status berusaha sendiri. Berbeda halnya dengan mereka yang bekerja sebagai pekerja bebas di non pertanian lebih banyak memilih bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai. Sementara mereka yang bekerja sebagai pekerja tak dibayar lebih banyak memilih tetap menjadi pekerja tak dibayar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Keputusan untuk melakukan mobilitas dapat dianggap sebagai sebuah alternatif untuk mempertahankan kehidupan dan dalam usaha mencapai penghidupan yang lebih baik. Studi maupun ulasan tentang mobilitas penduduk, khususnya mobilitas tenaga kerja masih relatif jarang dilakukan di Indonesia. Hal ini disebabkan antara lain karena sumber data tentang mobilitas maupun migrasi masih sangat terbatas. Informasi perpindahan individu yang diperoleh juga hanya terbatas pada mobilitas spasial. Sementara informasi tentang mobilitas tenaga kerja baru tersedia pada data Sakernas tahun 2007. Pada Sakernas tahun 2008 informasi mobilitas tenaga kerja lebih lengkap karena juga menyajikan informasi tentang mobilitas pekerjaan tenaga kerja.

Migrasi merupakan satu dari tiga komponen dinamika penduduk. Selain itu migrasi juga sedikit berbeda dengan dua komponen lainnya yaitu kelahiran dan kematian, karena ketika mempelajari dan mengulas migrasi berarti mempelajari dan mengulas perilaku individu yang melakukan perpindahan. Sementara, seperti diketahui bahwa tiap individu memiliki keunikan tersendiri, begitu juga dengan perilakunya. Dengan demikian studi tentang mobilitas maupun migrasi merupakan studi yang mempelajari tentang perilaku individu yang melakukannya.

Penulisan publikasi tentang analisis mobilitas tenaga kerja hasil Sakernas 2010 ini berusaha untuk mengisi kelonggaran studi tentang perpindahan penduduk, khususnya tentang mobilitas non permanen tenaga kerja maupun tentang mobilitas pekerjaan tenaga kerja.

Hasil olahan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pola komuting menurut jender. Perempuan yang melakukan komuting pada usia sekolah (15-24 tahun) dan usia awal produktif relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Di tinjau dari aspek wilayah, komuter yang tinggal di perkotaan mempunyai persentase yang lebih besar untuk melakukan mobilisasi dibandingkan dengan mereka yang tinggal di daerah perdesaan. Mereka yang

tidak/belum kawin memiliki partisipasi komuting lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang sudah kawin. Sementara peningkatan pendidikan berbanding lurus dengan partisipasi melakukan komuting.

Komuter paling banyak bekerja di sektor perdagangan, hotel dan restoran. Diikuti kemudian dengan sektor jasa-jasa dan sektor industri. Tiga puluh empat persen komuter bekerja sebagai tenaga kerja produksi, operasional alat angkutan dan pekerja kasar. Sementara yang merupakan tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan hanya sekitar 2 persen. Sebagian besar komuter yang bekerja di tiap sektor ekonomi bekerja pada jam kerja normal. Kemudian, komuter yang bekerja sesuai jam kerja normal paling banyak ditemui di sektor listrik, gas dan air minum; sektor industri dan sektor lembaga keuangan.

Secara rata-rata komuter menghabiskan waktu tempuh tiga puluh menit hingga satu jam menuju ke tempat kerja. Jika diamati dari jenis transportasi yang digunakan oleh para tenaga kerja, terlihat bahwa lebih dari 50 persen tenaga kerja menggunakan sarana angkutan pribadi menuju ke tempat kerja. Secara rata-rata terdapat sekitar 23 persen dari tenaga kerja tersebut yang menggunakan transportasi umum, sementara yang tidak menggunakan angkutan sama sekali, atau dapat dikatakan hanya berjalan kaki menuju tempat kerja ada 4 persen.

Dalam lingkup provinsi, Jawa Barat merupakan provinsi dengan persentase komuter paling besar (23,4 persen), DKI Jakarta dan Jawa Tengah masing-masing berada di urutan kedua dan ketiga dengan persentase sebesar 18,1 persen dan 11,4 persen. Kemudian diikuti Banten dan Jawa Timur dengan persentase masing-masing sebesar 12,6 persen dan 9,7 persen. Provinsi dengan persentase komuter paling besar di luar Pulau Jawa adalah Sumatera Utara.

Arus perputaran tenaga kerja paling tinggi dilakukan kelompok umur produktif (15-24 dan 25-34) tahun. *Turn over* yang terjadi pada kelompok umur 15-24 tahun disebabkan oleh faktor internal, yakni upah yang tidak sesuai atau kondisi kerja yang kurang cocok. Sedang faktor eksternal seperti pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan habis masa kontrak paling kuat pengaruhnya pada kelompok umur 25-34 tahun.

Mobilitas pekerjaan merupakan suatu bentuk perpindahan non fisik tenaga kerja. Berbeda dengan mobilitas spasial yang memperhatikan dimensi geografis.

Mobilitas pekerjaan memberikan perhatian pada perubahan lapangan pekerjaan dan status pekerjaan tenaga kerja. Temuan menunjukkan bahwa pola mobilitas lapangan pekerjaan maupun status pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja relatif fleksibel. Rata-rata separuh dari tenaga kerja yang bekerja di tiap sektor ekonomi melakukan perpindahan lapangan pekerjaan maupun status pekerjaan. Tentunya ada pengharapan tenaga kerja untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik di tempat kerja yang baru dan status pekerjaan yang baru.

5.2 Saran

Teori dan studi empiris tentang mobiltas penduduk maupun mobilitas tenaga kerja membawa dampak pada perubahan penduduk secara makro maupun terhadap lingkup kehidupan individu pada tingkat mikro. Pelaku komuting yang diduga akan semakin banyak di masa mendatang membawa pada dua kondisi. Pertama, sarana dan prasana transportasi yang kian dibutuhkan komuter hendaknya menjadi pemikiran bagi para pembuat kebijakan agar lebih memberikan perhatian yang fokus dan kontinu terhadap ketersediaan sarana dan prasarana publik khususnya untuk transportasi yang layak, mudah diakses, aman, nyaman dan ramah penduduk yang melakukan komuting, khususnya bagi para lansia.

Kedua, semakin besar arus komuting menuju daerah-daerah tertentu, dan apabila terus berlanjut, maka akan terjadi pemusatan ekonomi raksasa di wilayah tersebut. Ketimpangan pendapatan antar wilayah akan semakin kentara. Siklus migrasi akan terus berlanjut. Pada akhirnya akan terjadi kantong-kantong penduduk miskin pendatang di daerah tujuan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, pemerintah harus mempercepat pembangunan di daerah perdesaan. Pembangunan infrastruktur dan prasarana publik harus diiringi dengan pembangunan sumber daya manusia. Tahap lanjut adalah pemerintah harus memikirkan tentang penciptaan lapangan pekerjaan di wilayah asal. Dengan demikian daya tarik *bright light city* dari daerah-daerah tujuan dapat dieliminir pengaruhnya.

Perempuan semakin banyak terlibat dalam mobilitas tenaga kerja internal di Indonesia, sehingga perlu dicamkan bahwa seluruh program tersebut dirancang sedemikian rupa untuk membantu agar pola komuting yang memiliki komponen

jender dan sekaligus peka jender. Tingkat pendidikan sejalan dengan partisipasi melakukan ulang aling. Pemerintah harus segera melakukan percepatan pembangunan di wilayah-wilayah yang memiliki kantong-kantong komuter besar. Temuan juga menunjukkan bahwa *turn over* paling banyak ditemui pada tenaga kerja usia sekolah, yang mana alasan untuk keluar atau pindah dari tempat kerja disebabkan karena tingkat upah yang diterima tidak sesuai atau karena lingkungan kerja yang kurang nyaman. Pemerintah harus membuat kebijakan yang terkait dengan pendidikan. Pemerintah harus mampu meyakinkan penduduk untuk terus melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui pemberian bantuan beasiswa, akses yang lebih mudah dan murah serta memperhatikan aspek pemerataan pendidikan bagi seluruh wilayah Indonesia.

Terkait dengan tingginya arus perpindahan dari pasar kerja, pemerintah perlu melakukan kajian khusus tentang arus perputaran tenaga kerja serta studi tentang keterkaitan antara sekolah dan lapangan usaha. Dengan demikian pemerintah dapat mengambil langkah yang lebih konkret dan lebih akurat. Badan Pusat Statistik, selaku badan profesional penyedia dan diseminasi data mempunyai kemampuan dan berpotensi menjadi *partner* pemerintah dalam melakukan studi tersebut.

Tingginya angka *turn over* tenaga kerja perlu mendapat perhatian dari pemerintah terkait dengan kebijakan di pasar kerja. Pemerintah bersama dengan pengusaha dan tenaga kerja perlu duduk bersama dan merumuskan hal-hal yang terkait dengan perputaran tenaga kerja. Relatif banyaknya tenaga kerja yang melakukan mobilitas lapangan pekerjaan dan status pekerjaan juga harus mendapat perhatian lebih dari pemerintah. Gejala ini perlu dikaji lebih mendalam baik oleh BPS maupun para peneliti yang menggeluti kajian tentang mobilitas pekerjaan untuk melihat lebih jauh determinan apa yang mempengaruhi tenaga kerja melakukan hal tersebut.

Dalam tatanan makro pemerintah hendaknya menyelaraskan arah pembangunan ekonomi makro dengan penyerapan tenaga kerja di tiap sektor ekonomi. Mobilitas lapangan pekerjaan harus seiring dengan transformasi ekonomi. Mobilitas status pekerjaan sebaiknya sejalan dengan kualifikasi tenaga kerja.

Informasi tentang indikator mobilitas lapangan pekerjaan maupun status pekerjaan yang lebih akurat sangat dibutuhkan dalam melakukan studi mobilitas tenaga kerja. Diharapkan di masa datang, BPS mampu melaksanakan survei khusus terkait dengan mobilitas spasial dengan lebih detail dan juga mengangkat isu dan pertanyaan yang terkait dengan mobilitas pekerjaan ataupun kalau memungkinkan mobilitas sosial.

<https://www.bps.go.id>

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, W. (1998). *Perilaku Migran Usia Kerja di Indonesia : Analisa Data Sakerda 1993*. Tesis. Depok : Program Studi Pasca Sarjana Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- BPS. (1982). *Perpindahan Penduduk dan Urbanisasi di Indonesia*. Hasil Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 1985. Seri: S4. Jakarta.
- _____. (1992). *Perpindahan Penduduk dan Urbanisasi di Indonesia*. Hasil Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 1995. Seri: S4. Jakarta.
- _____. (2001). *Statistik Indonesia : BPS, Jakarta Indonesia Tahun 2001*.
- _____. (2006). *Fertilitas, Mortalitas dan Migrasi : BPS, Jakarta Indonesia Tahun 2006*.
- Brown, L.A. & V.A. Lawson (1985). *Migration In Third World Setting, Uneven Development and Conventional Modelling : A Case Study of Costa Rica*. Annals of Association of American Geographers, 75(1), Washington.
- Chotib. (1997). *Dinamika Mobilitas Internal dan Urbanisasi di Indonesia: Kajian Data Sensus Penduduk 1980, 1990, dan SUPAS 1995*. Mamograph.
- _____. (2001). *Inter-provincial Migration In Indonesia 1990 – 1995: "Application of Spatial Interaction Model Using the 1995 Intercensal Population Survey Data"*. Journal of Population, 7(1), 41-62.
- _____. (2003). *Tinjauan Ekonometrika Model Migrasi dan Pembangunan Regional di Indonesia*, Warta Demografi, 33(4).
- Ehrenberg G.Ronald & Robeth S. Smith. (2002). *Modern Labor Economics, Theory and Public Policy* : Pearson Education Inc. United States of America.
- Fei. J.H & G. Ranis. (1961). *A theory of Economic Development* : American Economic Review, 51, 533-565.
- Ghatak et al. (1996). Migration Theories and Evidence : An Assessment. *Journal of Economic Surveys* 10.2. Jstor database.
- Hugo, Graeme. (1977). *Circular Migration*. Bulletin of Indonesian Economic Studies, 13(3) : Australian National University Canberra.
- _____. (1978). *Population Mobility in West Java* : Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- _____. (2000). *The Impact of The Crisis on Internal Population Movement in Indonesia*. Bulletin of Indonesia Economic Studies. 36(2) : Australian National University Canberra.
- _____. (2007). *International Migration and Development in Asia*, paper presented at The 8th International Conference of Asia Pasific Migration Research Network : Migration, Development and Proverty Reduction. Fujian Normal University, Fuzhou, Fujian China.
- ILO.(2004).*Migrasi: Peluang Dan Tantangan Bagi Pengentasan Kemiskinan*. Jakarta: Author.
- Mangalam, J.J. (1968). *Human Migration* : University Press of Kentucky.
- Mantra, Ida Bagus. (1978). *Pola Mobilitas Penduduk dari Desa ke Kota*. Yogyakarta : Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada.
- McConnel R. Campbell & Brue L. Stanley. (1995). *Contemporary Labor Economics*, New York : Mc Graw Hill.
- Patersen, J. 1968). *Internal Migration In Australia : Mathematical Models*. North Melbourne, Australia.
- Rahayu, Trophy E. (2010). *Pengaruh Perbedaan Penghasilan Terhadap Keputusan Pindah Kerja Tahun 2008-2009*. Tesis. Depok: Program Studi Pasca Sarjana Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Rangkuti, H. (2009). *Pengaruh Kesenjangan Penghasilan Dalam Keputusan Bermigrasi Tenaga Kerja Di Indonesia : Analisa Data IFLS 1993 Dan 2000*. Tesis. Depok : Program Studi Pasca Sarjana Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- _____. (2009). *Analisis Penelusuran Kesejahteraan Migran Pra dan Pasca Migrasi yang menggunakan Data Longitudinal Indonesia Family Life Survey (IFLS) tahun 1993-2000*. Laporan Penelitian Berbasis Kompetensi. Universitas Indonesia (Forthcoming).
- Sahara, I. (2010). *Pola Waktu Tempuh Pekerja dalam melakukan Mobilitas Ulang-alik di Kota Metropolitan Indonesia Tahun 2008*. Tesis. Depok: Program Studi Pasca Sarjana Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Tjiptoherijanto, P. (1997). *Migrasi, Urbanisasi dan Pasar Kerja di Indonesia*. Jakarta : Penerbit UI Press.

- _____. (2000). *Mobilitas Penduduk dan Pembangunan Ekonomi*, makalah disajikan dalam Simposium Dua Hari Kantor Mentrans dan Kependudukan/BAKMP di Jakarta.
- Todaro, M.P. (1969). *A Model Of Labour Migration And Urban Unemployment In Less Develop Countries* : American Economic Review, 59(1), 138-148.
- _____. (1976). *Internal Migration In Development Countries: A Review Of Theory, Evidence, Methodology And Research Priority*. Geneva:BIT.
- _____. (1999). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga* : Penerbit Erlangga.
- United, Nations.(1953). *Principles For A Vital Statistics System* : Statistical Paper. Series M, 19.
- _____. (1958). *Multilingual Demographic Dictionary*. English Section. New York.
- _____. (1970). *National Migration Survey : Guideline for Analysis*, New York : Economic and Social Commission for Asia and Pacific.
- _____. (2003). *World Urbanization Prospects*. United Nations of Population Division. <http://esa.un.org/unup/>
- _____. (2005). *World Urbanization Prospects : The 2005 Revision*. Department of Economic And Social Affair. <http://www.un.org/esa/population/publications/WUP2005/2005wup.htm>
- Zlotnik, Hania. (1998). *Migrants Rights, Forced Migration and Migration Policy in Africa*. Proceeding in Conference on African Migration, Johannesburg, South Africa : United Nation.

Lampiran



SAK10-AK
Dibuat 1 (satu)
rangkap untuk
BPS Kab/Kota

SURVEI ANGKATAN KERJA NASIONAL 2010
KETERANGAN RUMAH TANGGA
[AGUSTUS 2010]

RAHASIA

0	8	1	0
---	---	---	---

I. PENGENALAN TEMPAT			
1.	PROVINSI		<input type="text"/>
2.	KABUPATEN/KOTA ¹⁾		<input type="text"/>
3.	KECAMATAN		<input type="text"/>
4.	DESA/KELURAHAN ¹⁾		<input type="text"/>
5.	KLASIFIKASI DESA/KELURAHAN	PERKOTAAN -1 PERDESAAN -2	<input type="text"/>
6.	a. NOMOR BLOK SENSUS		
	b. NOMOR SUB BLOK SENSUS		
7.	NOMOR KODE SAMPEL		<input type="text"/>
8.	NOMOR URUT RUMAH TANGGA SAMPEL		<input type="text"/>
9.	NAMA KEPALA RUMAH TANGGA		

II. RINGKASAN		
1.	JUMLAH ANGGOTA RUMAH TANGGA	<input type="text"/>
2.	JUMLAH ANGGOTA RUMAH TANGGA YANG BERUMUR 10 TAHUN KE ATAS	<input type="text"/>

III. KETERANGAN PETUGAS			
1.	KODE PENCACAH:	<input type="text"/>	
2.	NAMA PENCACAH:	TANGGAL PENCACAHAN:	TANDA TANGAN:
3.	NAMA KOORDINATOR TIM:	TANGGAL PEMERIKSAAN:	TANDA TANGAN:

¹⁾ Coret yang tidak perlu

IV. KETERANGAN ANGGOTA RUMAH TANGGA

No. urut	Nama anggota rumah tangga	Hubungan dengan kepala rumah tangga (kode)	Jenis kelamin <i>Lk - 1</i> <i>Pr - 2</i>	Umur (tahun)	HANYA UNTUK 10 TAHUN KE ATAS	
					Status perkawinan (kode)	Partisipasi sekolah (kode)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kode Kolom (3):

Hubungan dengan kepala rumah tangga

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1. Kepala rumah tangga | 6. Orang tua/mertua |
| 2. Istri/suami | 7. Famili lain |
| 3. Anak | 8. Pembantu rumah tangga |
| 4. Menantu | 9. Lainnya |
| 5. Cucu | |

Kode Kolom (6):

Status perkawinan

1. Belum kawin
2. Kawin
3. Cerai hidup
4. Cerai mati

Kode Kolom (7):

Partisipasi sekolah

1. Tidak/belum pernah bersekolah
2. Masih bersekolah
3. Tidak bersekolah lagi

1. SETIAP SELESAI MENCATAT SEMUA ART DI KOLOM (2) DAN KOLOM (3) TANYAKAN SEKALI LAGI APAKAH ADA ART LAIN SEPERTI PEMBANTU RUMAH TANGGA, SOPIR, TUKANG KEBUN, PENGASUH ANAK/ORANG TUA DAN YANG SEJENISNYA YANG TINGGAL BERSAMA DALAM RUMAH TERSEBUT. JIKA ADA, MASUKKAN DALAM DAFTAR.
2. TANYAKAN PULA APAKAH ADA NAMA-NAMA YANG TERLEWAT SEPERTI BAYI YANG BARU LAHIR DAN ART YANG SEMENTARA BEPERGIAN. JIKA ADA, MASUKKAN KE DALAM DAFTAR.
3. SEMENTARA ITU, UNTUK ART YANG BEPERGIAN KURANG DARI 6 BULAN TETAPI DENGAN TUJUAN PINDAH ATAU AKAN MENINGGALKAN RUMAH SELAMA 6 BULAN ATAU LEBIH TIDAK DIANGGAP SEBAGAI ART, KELUARKAN DARI DALAM DAFTAR.
4. URUTKAN KEMBALI KE NOMOR URUT YANG ADA DI KOLOM (1).

<p>14. a. Dimanakah lokasi tempat kerja yang biasanya (NAMA) selama seminggu yang lalu?</p> <p>Provinsi : <input type="text"/> <input type="text"/> } DIISI KORTIM</p> <p>Kabupaten/Kota²⁾ : <input type="text"/> <input type="text"/> }</p> <p>b. Apabila di luar kabupaten/kota tempat tinggal, apakah (NAMA) pulang pergi ke tempat kerja setiap hari, setiap minggu atau setiap bulan?</p> <p>Setiap hari 1 Setiap minggu 2 Setiap bulan 3</p> <p>(JIKA R14.b = 2 ATAU 3, LANJUTKAN KE R15.a)</p> <p>c. Berapa jarak tempuh dari rumah ke tempat kerja?</p> <p>..... Km <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>d. Berapa lama perjalanan dari rumah ke tempat kerja?</p> <p>≤ 30 Menit 1 61 - 120 Menit 3 31 - 60 Menit 2 > 120 Menit 4</p> <p>e. Apakah jenis transportasi yang biasanya digunakan (NAMA) untuk pergi dan pulang ke/dari tempat kerja?</p> <p>Transportasi umum 1 Transportasi pribadi 3 Transportasi bersama 2 Tanpa alat transportasi 4</p>	<p>19. Upaya apa sajakah yang pernah dilakukan (NAMA) dalam mencari pekerjaan/mempersiapkan usaha? YA TIDAK</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1. Mendaftar pada bursa kesempatan kerja</td><td style="text-align: right;">1</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>2. Menghubungi perusahaan/kantor</td><td style="text-align: right;">3</td><td style="text-align: right;">4</td></tr> <tr><td>3. Melamar dengan memanfaatkan iklan</td><td style="text-align: right;">1</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>4. Menghubungi keluarga/kenalan</td><td style="text-align: right;">3</td><td style="text-align: right;">4</td></tr> <tr><td>5. Mengumpulkan modal/perengkapan</td><td style="text-align: right;">1</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>6. Mencari lokasi/tempat usaha</td><td style="text-align: right;">3</td><td style="text-align: right;">4</td></tr> <tr><td>7. Mengurus surat perizinan usaha</td><td style="text-align: right;">1</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>8. Lainnya (.....)</td><td style="text-align: right;">3</td><td style="text-align: right;">4</td></tr> </table> <p style="text-align: center;"><i>TULISKAN</i></p> <p>20. Berapa lama (NAMA) mencari pekerjaan/mempersiapkan usaha?</p> <p>..... TAHUN <input type="text"/> BULAN <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>21. Pekerjaan yang dicari/usaha yang sedang dipersiapkan:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Pekerjaan penuh waktu (<i>Full time</i>)</td><td style="text-align: right;">1</td><td rowspan="2" style="font-size: 2em;">}</td><td rowspan="2" style="vertical-align: middle;">R24</td></tr> <tr><td>Pekerjaan paruh waktu (<i>Part time</i>)</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> </table> <p style="text-align: center;">DITANYAKAN JIKA R4 = 2 DAN R5 = 2</p> <p>22. Apakah alasan utama (NAMA) tidak mencari pekerjaan/mempersiapkan usaha?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Putus asa: Merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan³⁾</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>Sudah diterima bekerja, tapi belum mulai bekerja</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Sedang bersekolah</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> <tr><td>Mengurus rumah tangga</td><td style="text-align: right;">4</td></tr> <tr><td>Sudah mempunyai pekerjaan/usaha</td><td style="text-align: right;">5</td></tr> <tr><td>Merasa sudah cukup</td><td style="text-align: right;">6</td></tr> <tr><td>Tidak mampu melakukan pekerjaan</td><td style="text-align: right;">7</td></tr> <tr><td>Lainnya (.....)</td><td style="text-align: right;">8</td></tr> </table> <p style="text-align: center;"><i>TULISKAN</i></p> <p>23. a. Jika ada penawaran pekerjaan, apakah (NAMA) masih mau menerima?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>YA</td><td style="text-align: right;">1</td><td>TIDAK</td><td style="text-align: right;">2</td><td style="font-size: 1.5em;">→</td><td>R24</td></tr> </table> <p>b. Apakah bersedia bekerja di luar negeri?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>YA</td><td style="text-align: right;">1</td><td>TIDAK</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> </table> <p style="text-align: center;">V.F. PENGALAMAN KERJA</p> <p>24. Apakah (NAMA) pernah mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>YA</td><td style="text-align: right;">1</td><td>TIDAK</td><td style="text-align: right;">2</td><td style="font-size: 1.5em;">→</td><td>STOP</td></tr> </table> <p>25. Apakah (NAMA) berhenti bekerja/pindah pekerjaan setelah 31 Agustus 2009?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>YA</td><td style="text-align: right;">1</td><td>TIDAK</td><td style="text-align: right;">2</td><td style="font-size: 1.5em;">→</td><td>STOP</td></tr> </table> <p>26. Alasan utama (NAMA) berhenti bekerja/pindah pekerjaan setelah 31 Agustus 2009:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>PHK</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>Tidak ada permintaan (order)/usaha terhenti (bangkrut)</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Pendapatan kurang memuaskan</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> <tr><td>Tidak cocok dengan lingkungan kerja</td><td style="text-align: right;">4</td></tr> <tr><td>Habis masa kerja/kontrak</td><td style="text-align: right;">5</td></tr> <tr><td>Lainnya (.....)</td><td style="text-align: right;">6</td></tr> </table> <p style="text-align: center;"><i>TULISKAN</i></p> <p>27. Apakah lapangan usaha/pekerjaan (NAMA) sebelum berhenti bekerja/pindah pekerjaan terakhir?</p> <p style="text-align: center;">DIISI KORTIM</p> <p>..... <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p style="text-align: center;"><i>(TULIS SELENGKAP-LENGKAPNYA)</i></p> <p>28. Apakah status/kedudukan (NAMA) sebelum berhenti bekerja/pindah pekerjaan terakhir?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Berusaha sendiri</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tak dibayar</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> <tr><td>Buruh/karyawan/pegawai</td><td style="text-align: right;">4</td></tr> <tr><td>Pekerja bebas di pertanian</td><td style="text-align: right;">5</td></tr> <tr><td>Pekerja bebas di non pertanian</td><td style="text-align: right;">6</td></tr> <tr><td>Pekerja keluarga/tak dibayar</td><td style="text-align: right;">7</td></tr> </table>	1. Mendaftar pada bursa kesempatan kerja	1	2	2. Menghubungi perusahaan/kantor	3	4	3. Melamar dengan memanfaatkan iklan	1	2	4. Menghubungi keluarga/kenalan	3	4	5. Mengumpulkan modal/perengkapan	1	2	6. Mencari lokasi/tempat usaha	3	4	7. Mengurus surat perizinan usaha	1	2	8. Lainnya (.....)	3	4	Pekerjaan penuh waktu (<i>Full time</i>)	1	}	R24	Pekerjaan paruh waktu (<i>Part time</i>)	2	Putus asa: Merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan ³⁾	1	Sudah diterima bekerja, tapi belum mulai bekerja	2	Sedang bersekolah	3	Mengurus rumah tangga	4	Sudah mempunyai pekerjaan/usaha	5	Merasa sudah cukup	6	Tidak mampu melakukan pekerjaan	7	Lainnya (.....)	8	YA	1	TIDAK	2	→	R24	YA	1	TIDAK	2	YA	1	TIDAK	2	→	STOP	YA	1	TIDAK	2	→	STOP	PHK	1	Tidak ada permintaan (order)/usaha terhenti (bangkrut)	2	Pendapatan kurang memuaskan	3	Tidak cocok dengan lingkungan kerja	4	Habis masa kerja/kontrak	5	Lainnya (.....)	6	Berusaha sendiri	1	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tak dibayar	2	Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar	3	Buruh/karyawan/pegawai	4	Pekerja bebas di pertanian	5	Pekerja bebas di non pertanian	6	Pekerja keluarga/tak dibayar	7
1. Mendaftar pada bursa kesempatan kerja	1	2																																																																																													
2. Menghubungi perusahaan/kantor	3	4																																																																																													
3. Melamar dengan memanfaatkan iklan	1	2																																																																																													
4. Menghubungi keluarga/kenalan	3	4																																																																																													
5. Mengumpulkan modal/perengkapan	1	2																																																																																													
6. Mencari lokasi/tempat usaha	3	4																																																																																													
7. Mengurus surat perizinan usaha	1	2																																																																																													
8. Lainnya (.....)	3	4																																																																																													
Pekerjaan penuh waktu (<i>Full time</i>)	1	}	R24																																																																																												
Pekerjaan paruh waktu (<i>Part time</i>)	2																																																																																														
Putus asa: Merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan ³⁾	1																																																																																														
Sudah diterima bekerja, tapi belum mulai bekerja	2																																																																																														
Sedang bersekolah	3																																																																																														
Mengurus rumah tangga	4																																																																																														
Sudah mempunyai pekerjaan/usaha	5																																																																																														
Merasa sudah cukup	6																																																																																														
Tidak mampu melakukan pekerjaan	7																																																																																														
Lainnya (.....)	8																																																																																														
YA	1	TIDAK	2	→	R24																																																																																										
YA	1	TIDAK	2																																																																																												
YA	1	TIDAK	2	→	STOP																																																																																										
YA	1	TIDAK	2	→	STOP																																																																																										
PHK	1																																																																																														
Tidak ada permintaan (order)/usaha terhenti (bangkrut)	2																																																																																														
Pendapatan kurang memuaskan	3																																																																																														
Tidak cocok dengan lingkungan kerja	4																																																																																														
Habis masa kerja/kontrak	5																																																																																														
Lainnya (.....)	6																																																																																														
Berusaha sendiri	1																																																																																														
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tak dibayar	2																																																																																														
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar	3																																																																																														
Buruh/karyawan/pegawai	4																																																																																														
Pekerja bebas di pertanian	5																																																																																														
Pekerja bebas di non pertanian	6																																																																																														
Pekerja keluarga/tak dibayar	7																																																																																														
V.D. PEKERJAAN TAMBAHAN																																																																																															
<p>16. Apakah (NAMA) selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan tambahan?</p> <p>YA 1 TIDAK 2 → SUB BLOK V.E</p>																																																																																															
<p>17. Apakah lapangan usaha/pekerjaan tambahan utama (NAMA)?</p> <p style="text-align: center;">DIISI KORTIM</p> <p>..... <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p style="text-align: center;"><i>(TULIS SELENGKAP-LENGKAPNYA)</i></p>																																																																																															
V. E. KEGIATAN Mencari PEKERJAAN/ Mempersiapkan USAHA																																																																																															
R18 s.d R21 DITANYAKAN JIKA R4 = 1 ATAU R5 = 1																																																																																															
<p>18. Apakah alasan utama (NAMA) mencari pekerjaan/mempersiapkan usaha?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Tamat sekolah/tidak bersekolah lagi</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>Tanggung jawab mencari nafkah/membantu ekonomi rumah tangga atau keluarga</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Menambah penghasilan</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> <tr><td>Pekerjaan yang ada kurang sesuai</td><td style="text-align: right;">4</td></tr> <tr><td>PHK</td><td style="text-align: right;">5</td></tr> <tr><td>Usaha terhenti</td><td style="text-align: right;">6</td></tr> <tr><td>Lainnya (.....)</td><td style="text-align: right;">7</td></tr> </table> <p style="text-align: center;"><i>TULISKAN</i></p>	Tamat sekolah/tidak bersekolah lagi	1	Tanggung jawab mencari nafkah/membantu ekonomi rumah tangga atau keluarga	2	Menambah penghasilan	3	Pekerjaan yang ada kurang sesuai	4	PHK	5	Usaha terhenti	6	Lainnya (.....)	7																																																																																	
Tamat sekolah/tidak bersekolah lagi	1																																																																																														
Tanggung jawab mencari nafkah/membantu ekonomi rumah tangga atau keluarga	2																																																																																														
Menambah penghasilan	3																																																																																														
Pekerjaan yang ada kurang sesuai	4																																																																																														
PHK	5																																																																																														
Usaha terhenti	6																																																																																														
Lainnya (.....)	7																																																																																														

2). Coret yang tidak perlu, jika = R2 Blok I maka lanjutkan ke R15.a.

3). Rincian 22 Kode 1:

Alasan bagi mereka yang berkali-kali mencari pekerjaan tetapi tidak berhasil mendapatkan pekerjaan sehingga ia merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan atau mereka yang merasa karena situasi/kondisi/iklim/musim, tidak mungkin mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

DATA

MENCERDASKAN BANGSA



BADAN PUSAT STATISTIK

Jl. Dr. Sutomo No. 6-8 Jakarta 10710

Telp. (021) 3841195, 3842508, 3810291-4. Fax: (021) 3857046

Homepage: <http://www.bps.go.id>. Email: bpsHQ@bps.go.id