



Katalog BPS:

# ANALISIS MOBILITAS TENAGA KERJA



HASIL SURVEI ANGKATAN KERJA NASIONAL 2008



BADAN PUSAT STATISTIK - JAKARTA, INDONESIA



**ANALISIS  
MOBILITAS TENAGA KERJA  
HASIL SAKERNAS 2008**

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



***BADAN PUSAT STATISTIK, Jakarta –Indonesia***

**ANALISIS  
MOBILITAS TENAGA KERJA HASIL  
SAKERNAS 2008**

ISSN :  
ISSN :  
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** :  
CV. Dharma Putra

## **TIM PENULIS**

### **ANALISIS MOBILITAS TENAGA KERJA**

### **HASIL SAKERNAS 2008**

Pengarah : Wendy Hartanto

Editor : Rini Savitridina

Ika Luswara

Penulis : Hasnani Rangkuti

Pengolah Data : Tri Windiarto

Hasnani Rangkuti

Perapian Naskah : Rohaeti

## KATA PENGANTAR

Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menghasilkan data ketenagakerjaan yang berkesinambungan, termasuk didalamnya data mengenai mobilitas tenaga kerja. 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. Informasi yang diperoleh tidak hanya mengenai perpindahan lapangan pekerjaan dan pergeseran status pekerjaan, tetapi juga termasuk informasi mengenai tenaga kerja yang melakukan mobilitas non permanen.

Data mobilitas tenaga kerja yang diulas dalam publikasi ini adalah hasil Sakernas 2008. Analisis yang dilakukan meliputi: pola dan karakteristik tenaga kerja yang melakukan mobilitas non permanen, serta mobilitas pekerjaan dari para tenaga kerja.

Publikasi Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2008 ini disadari masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak akan menjadi masukan yang sangat berharga bagi perbaikan dan penyempurnaan publikasi yang akan datang.

Jakarta, November 2009  
Kepala Badan Pusat Statistik,

DR. Rusman Heriawan

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>BAB I            PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Perumusan Masalah.....	4
1.3    Pertanyaan Penulisan.....	5
1.4    Tujuan Penulisan.....	5
1.5    Manfaat Penulisan.....	6
1.6    Sistematika Penyajian.....	6
<b>BAB II           TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1    Mobilitas Tenaga Kerja.....	7
2.1.1    Definisi Migrasi.....	7
2.2    Teori Mobilitas Tenaga Kerja.....	9
2.2.1    Teori Migrasi Revenstein.....	9
2.2.2    Teori Migrasi Everett Lee.....	10
2.3    Teori Migrasi Model Pembangunan Dua Sektor.....	11
2.4    Karakteristik Mobilitas Tenaga Kerja.....	13
a.    Karakteristik Demografi.....	13
b.    Karakteristik Ekonomi.....	14
<b>BAB III          METODE PENULISAN</b>	
3.1    Sumber Data.....	17
3.2    Kerangka Sampel.....	18
3.3    Alur Pemilihan Sampel.....	18
3.4    Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	19

3.5	Definisi Operasional.....	19
3.6	Definisi Mobilitas Tenaga Kerja.....	23
3.7	Metode Analisis.....	25
<b>BAB IV</b>	<b>PEMBAHASAN DAN ANALISIS</b>	
4.1	Kondisi Pasar Kerja Indonesia.....	27
4.2	Karakteristik Komuter.....	30
4.2.1	Aspek Sosial Demografi.....	30
4.2.2	Aspek Ekonomi.....	33
4.2.3	Aspek Akses.....	43
4.3	Karakteristik Komuter Menurut Provinsi.....	44
4.4	Pola Mobilitas Pekerjaan Tenaga Kerja di Indonesia..	51
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Saran.....	69

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Pola Migrasi Revenstein..... 9
Tabel 4.1	Karakteristik Pasar Tenaga Kerja Indonesia, 2004-2008..... 27
Tabel 4.2	Distribusi Persentase Tingkat Pendidikan Angkatan Kerja Indonesia, 2008..... 29
Tabel 4.3	Distribusi Persentase Tenaga kerja Menurut Sektor Ekonomi, 2008..... 30
Tabel 4.4	Distribusi Persentase Karakteristik Komuter Menurut Kelompok Umur, 2008 ..... 32
Tabel 4.5	Distribusi Persentase Karakteristik Komuter Menurut Tiga Sektor Unggulan, 2008 ..... 34
Tabel 4.6	Distribusi Persentase Komuter Menurut Jenis Pekerjaan dan Tingkat Pendidikan, 2008 ..... 37
Tabel 4.7	Distribusi Persentase Komuter Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jam Kerja/minggu, 2008 ..... 39
Tabel 4.8	Distribusi Persentase Komuter Menurut Lapangan Usaha dan Jam Kerja/minggu, 2008 ..... 40
Tabel 4.9	Distribusi Persentase Komuter Menurut Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan Utama, 2008 ..... 41
Tabel 4.10	Distribusi Persentase Komuter Menurut Tingkat Lapangan Usaha dan Status Pekerjaan Utama, 2008 ..... 42
Tabel 4.11	Distribusi Persentase Komuter Menurut Jenis Pekerjaan dan Status Pekerjaan Utama, 2008 ..... 42
Tabel 4.12	Distribusi Persentase Waktu Tempuh dan Jenis Transportasi yang Digunakan Komuter Menurut Kelompok Umur, 2008 .... 44
Tabel 4.13	Distribusi Persentase Komuter Menurut Provinsi di Indonesia, 2008 ..... 45
Tabel 4.14	Distribusi Persentase Tingkat Pendidikan Komuter pada Provinsi Terpilih, 2008 ..... 46



Tabel 4.15	Distribusi Persentase Lapangan Usaha Komuter Pada Provinsi Terpilih, 2008 .....	47
Tabel 4.16	Distribusi Persentase Status Pekerjaan Komuter pada Provinsi Terpilih, 2008 .....	48
Tabel 4.17.	Distribusi Persentase Waktu Tempuh Komuter pada Provinsi Terpilih, 2008 .....	49
Tabel 4.18	Distribusi Persentase Jenis Transportasi Komuter pada Provinsi Terpilih, 2008 .....	50
Tabel 4.19	Distribusi Persentase Tenaga Kerja yang Berhenti Bekerja/Pindah Pekerjaan dan Alasan Berhenti/Pindah Pekerjaan, 2008 .....	53
Tabel 4.20	Distribusi Persentase Lapangan Pekerjaan Tenaga Kerja Sebelum Pindah/Berhenti Pekerjaan Menurut Kelompok Umur, 2008 .....	56
Tabel 4.21	Distribusi Persentase Status Pekerjaan Tenaga Kerja Sebelum Pindah/Berhenti Bekerja Menurut Kelompok Umur, 2008 .....	56
Tabel 4.22	Distribusi Persentase Alasan Berhenti/Pindah Kerja pada Provinsi Terpilih, 2008 .....	57
Tabel 4.23.	Distribusi Persentase Lapangan Pekerjaan Tenaga Kerja Sebelum Berhenti/Pindah pada Provinsi Terpilih, 2008.....	58
Tabel 4.24	Distribusi Persentase Status Pekerjaan Tenaga Kerja Sebelum Berhenti/Pindah Pekerjaan pada Provinsi Terpilih, 2008.....	59
Tabel 4.25.	Distribusi Persentase Mobilitas Lapangan Pekerjaan Tenaga Kerja, 2008.....	60
Tabel 4.26.	Distribusi Persentase Mobilitas Status Pekerjaan Tenaga Kerja, 2008.....	64

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Distribusi Persentase Lapangan Pekerjaan Utama Komuter, 2008 .....	34
Gambar 4.2 Distribusi Persentase Sektor Ekonomi Terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Dasar Berlaku Indonesia, 2008...	35
Gambar 4.3 Distribusi Persentase Jenis Pekerjaan Utama Komuter, 2008 ..	36
Gambar 4.4 Distribusi Persentase Status Pekerjaan Utama Komuter, 2008.	38

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

*“As long as there are nations, there will be migrants. Much as some might wish it otherwise, migration is a fact of life. So it is not a question of stopping migration, but of managing it better, and with more cooperation and understanding on all sides”*  
(Kofi Annan, Mantan Sekjen PBB).

### 1.1. Latar Belakang

Migrasi merupakan salah satu dari tiga komponen utama pertumbuhan penduduk yang dapat menambah atau mengurangi jumlah penduduk. Komponen ini bersama dengan kelahiran dan kematian mempengaruhi dinamika penduduk di suatu wilayah seperti jumlah, komposisi, dan distribusi keruangan. Kajian tentang mobilitas secara regional sangat penting dilakukan terutama terkait dengan kepadatan dan distribusi penduduk yang tidak merata, adanya faktor-faktor pendorong dan penarik bagi penduduk untuk melakukan perpindahan, kelancaran sarana transportasi antar wilayah, dan pembangunan wilayah dalam kaitannya dengan desentralisasi pembangunan.

Analisis mobilitas penduduk (permanen atau non permanen) merupakan hal yang penting bagi terlaksananya pembangunan manusia seutuhnya, terutama di era otonomi daerah. Apalagi jika analisis mobilitas tersebut dilakukan pada suatu wilayah administrasi yang lebih rendah daripada tingkat propinsi. Tingkat mobilitas penduduk baik permanen maupun non permanen justru akan lebih nyata terlihat pada unit administrasi yang lebih kecil seperti kabupaten, kecamatan, dan kelurahan/desa.

Pada hakekatnya keputusan untuk melakukan mobilitas merupakan refleksi perbedaan pertumbuhan ekonomi dan ketidakmerataan fasilitas pembangunan antara satu daerah dengan daerah lain. Penduduk dari daerah yang tingkat pertumbuhan ekonominya lebih rendah akan berpindah menuju daerah yang mempunyai tingkat pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi.

Dari kacamata ekonomi, berbagai teori telah dikembangkan dalam menganalisis fenomena migrasi. Teori yang berorientasikan pada ekonomi neoklasik (*neoclassical economics*) misalnya, baik secara makro maupun mikro, lebih menitikberatkan pada perbedaan upah dan kondisi kerja antar daerah atau antarnegara, serta biaya, dalam keputusan seseorang untuk melakukan perpindahan. Mobilitas dapat dipandang sebagai arus perpindahan penduduk yang dipandu oleh proses pemusatan keuntungan ekonomi. Titik-titik konsentrasi kapital menjadi sasaran yang paling umum sementara wilayah-wilayah yang secara sosial maupun teritorial tergolong terbelakang menjadi sumber atau pemasok kaum migran. Pemusatan kapital dan fleksibilisasi industri inilah unsur-unsur utama dalam struktur permintaan tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja secara global. Dengan kata lain, merupakan faktor-faktor yang menarik adanya mobilitas tenaga kerja. Sementara jika dilihat dari struktur penawaran, mobilitas tenaga kerja disebabkan oleh adanya kelemahan ekonomi akibat kemunduran sistem produksi lokal. Tidak heran bila komposisi kaum pendatang umumnya dari pedesaan atau wilayah-wilayah terbelakang yang tersingkir dari proses produksi atau aktivitas-aktivitas ekonomi di tempat asalnya.

Secara harfiah mobilitas diartikan sebagai bentuk pergerakan penduduk secara spasial. Hugo (1986) kemudian mengklasifikasikan mobilitas ke dalam dua kategori berdasarkan pada tujuan mobilitas, yakni mobilitas permanen jika tujuannya adalah untuk menetap di daerah tujuan dan mobilitas non permanen bila tidak ada niat untuk menetap. Mereka yang melakukan mobilitas non permanen kemudian biasa disebut migran sirkuler. Seiring dengan semakin berkembangnya penelitian tentang mobilitas, Mantra (1986) menambahkan istilah mobilitas non permanen lainnya yaitu komuter. Komuter adalah tenaga kerja yang pergi dan pulang dari tempat kerja melewati batas wilayah administrasi dan pulang ke rumah pada hari yang sama.

*International Labour Organization* (ILO, 2004) berpendapat bahwa mobilitas tenaga kerja Indonesia dipicu oleh sejumlah faktor antara lain disebabkan karena tidak adanya titik temu antara lokasi di mana kesempatan kerja terus bertambah dengan lokasi di mana para pencari kerja tinggal. Padahal seiring dengan tingkat pendidikan yang terus berkembang telah mendorong kaum muda

enggannya bekerja di sektor pertanian dan lebih memilih untuk mencari pekerjaan di sektor lain. Terkait dengan proses kegiatan produksi di daerah asal dimana proses komersialisasi sektor pertanian yang cepat, yang menggantikan input tenaga kerja dengan input modal juga berpotensi mengurangi lapangan pekerjaan. Faktor sosial budaya yang dianut beberapa kelompok suku yang mendorong masyarakatnya untuk pindah keluar dari kampung halamannya dengan tujuan memperoleh pekerjaan dan pengalaman juga menjadi alasan tersendiri terjadinya mobilitas selain juga dapat disebabkan karena adanya konflik lokal maupun regional dengan berpindah ke lokasi lain yang lebih aman, baik sementara maupun permanen. Tradisi dalam hal menyikapi krisis dengan cara mengirim anggota keluarga ke daerah-daerah yang memiliki lowongan pekerjaan dan bisa mendatangkan penghasilan yang lebih menarik ketimbang di daerah asal juga menjadi pencetus terjadinya mobilitas.

Hugo (2001) dalam penelitiannya tentang mobilitas di Indonesia menemukan bahwa gejala mobilitas di Indonesia meningkat pesat dalam dua dasawarsa terakhir sebagai konsekuensi logis dari perubahan besar dalam bidang sosial dan ekonomi. Selain itu mobilitas terjadi karena ada perbaikan sarana transportasi. Data sensus tentang migrasi selama tiga dasawarsa terakhir memperlihatkan bahwa migrasi antar provinsi meningkat tajam dalam 30 tahun terakhir. Data tersebut juga memperlihatkan dalam tiga tahun terakhir jumlah laki-laki yang pernah tinggal di provinsi yang bukan daerah asalnya meningkat 67,8 persen. Untuk perempuan, kenaikannya lebih tinggi lagi, yakni 98,2 persen. Mobilitas lebih didorong oleh kepemilikan sepeda motor dan mobil yang lebih banyak dan dengan perkembangan yang cepat dalam bidang transportasi publik.

Dengan semakin baiknya transportasi publik dan juga dengan semakin banyaknya kepemilikan sepeda motor maupun mobil maka kecenderungan mobilitas yang terjadi semakin mengarah ke mobilitas 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 wilayah 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 wilayah asal yang relatif lebih rendah membuat tenaga kerja mendapatkan keuntungan berlebih. Seperti telah disebutkan sebelumnya, sistem pengangkutan yang relatif terjangkau, banyak jenisnya, dan memungkinkan pekerja kembali ke kampung halamannya dengan cepat, dan segera dapat melakukan diversifikasi pekerjaan di tempat asal, hal ini terutama dapat dilakukan oleh para pekerja informal. Dengan demikian maka akan terdapat beberapa sumber pendapatan.

Penelitian tentang kependudukan khususnya tentang mobilitas penduduk maupun mobilitas tenaga kerja 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 terpatir 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. Tjiptoherijanto (2003) memprediksi bahwa kecenderungan mobilitas non permanen akan semakin tinggi di masa-masa mendatang. Oleh karena itu diperlukan kajian tentang mobilitas penduduk, khususnya mobilitas tenaga kerja yang non permanen untuk menjadi masukan dan informasi bagi siapapun tentang fenomena mobilitas yang terjadi di Indonesia.

## **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 meninggi. 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 penduduk, khususnya mobilitas tenaga kerja.

### **1.3. Pertanyaan Penulisan**

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

### **1.4. Tujuan Penulisan**

Penulisan ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi potensi mobilitas non permanen tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, penulisan ini juga memiliki keunggulan dengan melakukan analisis tentang perpindahan lapangan pekerjaan (*job mobility*). Tujuan utama penulisan ini adalah:

1. Menyoroti pola mobilitas non permanen tenaga kerja yang ada di Indonesia.
2. Mengidentifikasi karakteristik tenaga kerja yang melakukan migrasi non permanen.
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 dari tabel-tabel yang diperoleh dan kuesioner Sakernas Agustus 2008.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

... migration is a rational but diverse process of studied responses to changing economic conditions and requirements (Kannappan, 1985, p.714)

#### 2.1. Mobilitas Tenaga Kerja

Pembahasan mengenai mobilitas umumnya dilakukan berdasarkan dua pendekatan, yaitu pendekatan *labor force adjustment* dan pendekatan *human capital investment* (Brown dan Lawson, 1985). Pendekatan yang pertama melihat proses perpindahan tenaga kerja sebagai respon terhadap adanya perbedaan upah dan kesempatan kerja antar wilayah, sedangkan pendekatan yang kedua melihat fenomena mobilitas sebagai bentuk investasi sumber daya manusia yang dilakukan secara individual, yang mana biaya yang dikeluarkan pada saat melakukan perpindahan dipandang sebagai investasi untuk memperoleh keuntungan yang diharapkan pada masa depan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendekatan *labor force adjustment* lebih berorientasi pada sistem ekonomi secara keseluruhan, sedangkan pendekatan *human capital investment* lebih berorientasi pada kesejahteraan individu. Dari kedua pendekatan tersebut, banyak ahli yang melahirkan serta membahas teori-teori tentang migrasi, di antaranya adalah Ravenstein (*Laws of Migration*) dan Everett Lee (*Push and Pull Factor Theory*). Selain itu dari sudut pandang yang agak berbeda telah dikembangkan pula teori mobilitas faktor produksi oleh Lewis yang menempatkan perpindahan penduduk sebagai perpindahan tenaga kerja. Berikut merupakan uraian tentang konsep dan definisi migrasi dari berbagai sumber serta berbagai teori yang terkait dengan migrasi.

##### 2.1.1. Definisi Migrasi

Migrasi merupakan salah satu dari tiga variabel demografi (kelahiran, migrasi dan kematian). Variabel kelahiran dan kematian telah mempunyai konsep

yang baku. Kelahiran yang diperhitungkan sebagai variabel demografi adalah kelahiran hidup (*live birth*), yaitu keluarnya atau berpisahya hasil konsepsi dari rahim ibu, yang setelah berpisah si bayi menunjukkan tanda-tanda hidup, misalnya bernafas, atau terdapat denyut jantung, denyut tali pusat, dan terdapat gerakan-gerakan otot (United Nations, 1953). Kematian (*death*) didefinisikan sebagai hilangnya secara permanen tanda-tanda hidup dari hasil konsepsi yang pernah lahir hidup (United Nations, 1953).

Konsep yang baku dari kelahiran dan kematian relatif mudah ditentukan karena kelahiran dan kematian merupakan kejadian biologis sedangkan migrasi merupakan kejadian perilaku yang dapat sangat bervariasi. Manusia sebagai makhluk hidup dapat sangat *mobile*. Dari waktu ke waktu manusia dapat berada di tempat yang berbeda-beda dengan berbagai cara dan alasan. Beradanya di suatu tempat dapat dalam jangka waktu yang sebentar, dapat juga dalam jangka waktu yang lama, misalnya hanya berupa singgah di suatu warung, menginap di suatu hotel atau membentuk suatu kediaman untuk tinggal di situ.

Dari berbagai kemungkinan bentuk mobilitas penduduk, belum terdapat kesepakatan konsep mana yang dapat dikategorikan sebagai migrasi (yang dapat diperhitungkan sebagai variabel demografi, yaitu yang akan turut menentukan naik turunnya jumlah penduduk suatu daerah). Sampai sekarang masih ditemui beberapa batasan pengertian migrasi yang agak berlainan. Dalam kasus demografi, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) memberikan batasan migrasi sebagai bentuk dari mobilitas geografi (*geographic mobility*) atau mobilitas keruangan (*spatial mobility*) dari suatu unit geografi ke unit geografi lainnya, yang menyangkut suatu perubahan tempat kediaman secara permanen dari tempat asal atau tempat keberangkatan, ke tempat tujuan atau ke tempat yang didatangi (United Nations, 1958). Selanjutnya dalam buku pedoman migrasi, PBB memberikan batasan bahwa migran adalah seseorang yang berpindah tempat kediaman dari suatu unit daerah geografis atau politis tertentu ke unit daerah geografis atau politis yang lain (United Nations, 1970).

Berdasarkan tujuan bermigrasi, Mantra (1978) melihat ada dua jenis migrasi. Pertama adalah migrasi permanen yaitu apabila tujuan dari migrasi adalah untuk menetap di daerah tujuan. Sedang yang kedua adalah migrasi tidak

permanen yang merupakan perpindahan yang bersifat sementara, pada suatu saat tertentu kembali ke daerah asal.

## 2.2. Teori Mobilitas Tenaga Kerja

### 2.2.1 Teori Migrasi Ravenstein

Ravenstein dalam studinya tahun 1885 di barat laut daratan Inggris mendeskripsikan kaum migran sebagai kelompok masyarakat yang rasional dan memiliki motivasi yang kuat untuk memperbaiki kehidupan ekonominya. Berkaitan dengan deskripsi tersebut, kaum migran akan bergerak ke wilayah yang lebih maju. Beberapa hal yang ditemukan dalam studi tersebut dijelaskan secara singkat dalam Tabel di bawah ini.

**Tabel 2.1. Pola Migrasi Ravenstein**

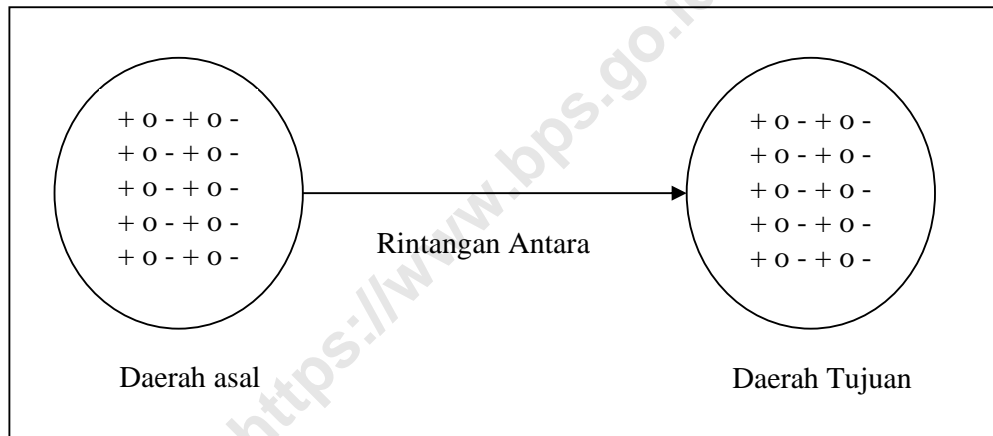
<b>Fakta Yang Ditemukan</b>	<b>Penjelasan Terhadap Fakta</b>
Migrasi terjadi dalam jarak dekat	Terdapat keterbatasan teknologi, transportasi dan informasi. Penduduk lebih banyak mengenal kesempatan-kesempatan lokal
Migrasi terjadi dalam beberapa tahap	Penduduk bergerak dari desa ke kota kecil, kemudian ke kota menengah hingga ke kota besar. Fenomena migrasi terjebak dalam hirarki kota
Selain terdapat pergerakan ke arah kota besar, juga terdapat pergerakan dispersal menjauhi kota besar	Penduduk yang lebih mampu bergerak menjauhi kota dan melakukan komuter dari wilayah perdesaan ke pinggiran kota (merupakan tahap awal terjadinya <i>suburbanisation</i> dan <i>counter urbanisation</i> )
Migrasi terjadi dalam jarak jauh menuju kota besar	Penduduk hanya mengetahui kesempatan-kesempatan di kota-kota besar yang jauh dari daerah asalnya
Penduduk kota lebih sedikit melakukan migrasi daripada penduduk desa	Wilayah perdesaan tidak menjanjikan peluang atau kesempatan yang lebih baik
Wanita lebih banyak bermigrasi dibandingkan pria dalam jarak dekat	Terutama terjadi pada wanita yang telah menikah dan pada masyarakat dimana status sosial wanita relatif rendah
Migrasi meningkat seiring kemajuan teknologi	Digerakkan oleh kemajuan pada bidang transportasi, komunikasi dan informasi

Sumber (Nagle, 2000).

### 2.2.2 Teori Migrasi Everett Lee

Dalam keputusan bermigrasi selalu terkandung keinginan untuk memperbaiki salah satu aspek kehidupan, sehingga keputusan seseorang melakukan migrasi dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor. Menurut Lee (1966) ada empat faktor yang perlu diperhatikan dalam studi migrasi penduduk, yaitu (1) Faktor-faktor daerah asal; (2) Faktor-faktor yang terdapat pada daerah tujuan; (3) Rintangan antara; (4) Faktor-faktor individual. Faktor-faktor 1,2 dan 3 secara skematis dapat dilihat pada gambar di bawah.

**Gambar 2.1 Faktor-Faktor yang Terdapat Di Daerah Asal dan Daerah Tujuan Serta Rintangan Antara**



Lee mengungkapkan bahwa pada masing-masing daerah terdapat faktor-faktor yang menahan seseorang untuk tidak meninggalkan daerahnya atau menarik orang untuk pindah ke daerah tersebut (faktor +), dan ada pula faktor-faktor yang memaksa mereka untuk meninggalkan daerah tersebut (faktor -). Selain itu ada pula faktor-faktor yang tidak mempengaruhi penduduk untuk melakukan migrasi (faktor o). Diantara keempat faktor tersebut, faktor individu merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pengambilan keputusan untuk migrasi. Penilaian positif atau negatif terhadap suatu daerah tergantung kepada individu itu sendiri. Besarnya jumlah pendatang untuk menetap pada suatu daerah dipengaruhi besarnya faktor penarik (*pull factor*) daerah tersebut bagi pendatang.

Semakin maju kondisi sosial ekonomi suatu daerah akan menciptakan berbagai faktor penarik, seperti perkembangan industri, perdagangan, pendidikan,

perumahan, dan transportasi. Kondisi ini diminati oleh penduduk daerah lain yang berharap dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Pada sisi lain, setiap daerah mempunyai faktor pendorong (*push factor*) yang menyebabkan sejumlah penduduk migrasi ke luar daerahnya. Faktor pendorong itu antara lain kesempatan kerja yang terbatas jumlah dan jenisnya, sarana dan prasarana pendidikan yang kurang memadai, fasilitas perumahan dan kondisi lingkungan yang kurang baik.

### **2.3. Teori Migrasi Model Pembangunan Dua Sektor**

Model pembangunan dua sektor pertama kali dikembangkan oleh W.A. Lewis. Menurut Lewis, terdapat dikotomi dalam masyarakat di negara-negara terbelakang yaitu adanya dua sektor yang hidup berdampingan, sektor *capital intensive* (industri) dan sektor *labor intensive* (pertanian). Pada prinsipnya, model pembangunan dua sektor ini menitikberatkan pada mekanisme transformasi struktur ekonomi yang dialami oleh negara-negara sedang berkembang (*Less Developed Countries, LDCs*), yang semula lebih bersifat subsisten dan menitikberatkan pada sektor pertanian menuju ke struktur perekonomian yang lebih modern yang didominasi oleh sektor- sektor non primer, khususnya sektor industri dan jasa. Berkenaan dengan hal ini, maka industrialisasi pertanian merupakan media transmisi yang tepat bagi proses transformasi struktur ekonomi dari perekonomian subsisten ke perekonomian modern.

Dalam teorinya, Lewis mengasumsikan bahwa perekonomian suatu negara pada dasarnya terbagi menjadi dua sektor: (1) sektor tradisional yaitu sektor pertanian subsisten yang surplus tenaga kerja, dan (2) sektor industri perkotaan modern yang tingkat produktivitasnya tinggi dan menjadi penampung transfer tenaga kerja dari sektor tradisional. Pada sektor pertanian tradisional di perdesaan, karena pertumbuhan penduduknya tinggi, maka terjadi kelebihan suplai (*over supply*) tenaga kerja yang dapat ditransfer ke sektor industri. Asumsi dasar teori ini adalah bahwa transfer tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor industri terjadi tanpa mengakibatkan penurunan output sektor pertanian. Hal ini berarti produk marjinal tenaga kerja di sektor pertanian adalah nol, dimana dengan berkurangnya tenaga kerja, maka output sektor pertanian tidak akan berkurang. Nilai produk marjinal nol, artinya fungsi produksi di sektor pertanian sudah

berada pada skala kenaikan hasil yang semakin berkurang (*diminishing return to scale*), dimana setiap penambahan jumlah tenaga kerja justru akan menurunkan jumlah output yang dihasilkan. Dalam kondisi demikian, pengurangan jumlah tenaga kerja tidak akan menurunkan jumlah output di sektor pertanian. Hal inilah yang akan mendorong tingkat upah tenaga kerja di sektor pertanian menjadi sangat rendah.

Di lain pihak, sektor industri di perkotaan yang mengalami kekurangan tenaga kerja berada pada skala kenaikan hasil yang semakin bertambah (*increasing return to scale*), dimana produk marjinal tenaga kerja positif. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat upah tenaga kerja di sektor industri relatif tinggi. Perbedaan tingkat upah tenaga kerja pada kedua sektor ini akan menarik banyak tenaga kerja untuk berpindah (migrasi) dari sektor pertanian ke sektor industri.

Konsep pembangunan dengan berbasis pada perubahan struktural seperti model Lewis ini memerlukan beberapa penyempurnaan sesuai dengan fenomena ekonomi yang ada. Dalam hal ini Fei dan Ranis (1961) memperbaiki kelemahan model Lewis dengan penekanan pada masalah surplus tenaga kerja yang tidak terbatas dari model Lewis. Penyempurnaan tersebut terutama pada pentahapan perubahan tenaga kerja. Model Fei-Ranis membagi tahap perubahan transfer tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor industri menjadi tiga tahap berdasarkan pada produktivitas marjinal tenaga kerja dengan tingkat upah dianggap konstan dan ditetapkan secara eksogenus. Tahap pertama, tenaga kerja diasumsikan melimpah sehingga produktivitas marjinal tenaga kerja mendekati nol. Dalam hal ini surplus tenaga kerja yang ditransfer dari sektor pertanian ke sektor industri memiliki kurva penawaran elastis sempurna. Pada tahap ini walaupun terjadi transfer tenaga kerja, namun total produksi di sektor pertanian tidak menurun, produktivitas tenaga kerja meningkat dan sektor industri tumbuh karena tambahan tenaga kerja dari sektor pertanian. Dengan demikian transfer tenaga kerja menguntungkan kedua sektor ekonomi.

Tahap kedua adalah kondisi dimana produk marjinal tenaga kerja sudah positif namun besarnya masih lebih kecil daripada tingkat upah. Artinya setiap pengurangan satu satuan tenaga kerja di sektor pertanian akan menurunkan total produksi. Pada tahap ini transfer tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor

industri memiliki biaya imbalan positif, sehingga kurva penawaran tenaga kerja memiliki elastisitas positif. Transfer tenaga kerja terus terjadi yang mengakibatkan penurunan produksi, namun penurunan tersebut masih lebih rendah daripada besarnya tingkat upah yang tidak jadi dibayarkan. Di sisi lain karena surplus produksi yang ditawarkan ke sektor industri menurun sementara permintaan meningkat, yang diakibatkan oleh adanya penambahan tenaga kerja, maka harga relatif komoditas pertanian akan meningkat.

Tahap ketiga adalah tahap komersialisasi di kedua sektor ekonomi. Pada tahap ini produk marginal tenaga kerja sudah lebih tinggi dari tingkat upah. Pengusaha yang bergerak di sektor pertanian mulai mempertahankan tenaga kerjanya. Transfer tenaga kerja masih akan terjadi jika inovasi teknologi di sektor pertanian dapat meningkatkan produk marginal tenaga kerja. Sementara itu, karena adanya asumsi pembentukan modal di sektor industri direinvestasi, maka permintaan tenaga kerja di sektor ini juga akan terus meningkat.

#### **2.4. Karakteristik Mobilitas Tenaga Kerja**

Karakteristik migran secara umum dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu karakteristik sosial demografi dan ekonomi (Todaro, 1969).

##### **a. Karakteristik Demografi**

Para migran di negara berkembang umumnya terdiri dari pemuda yang berumur 15 hingga 24 tahun. Sedangkan migran wanita dapat dikelompokkan dalam dua tipe yaitu (1) migrasi wanita sebagai pengikut. Kelompok migran ini terdiri dari para istri dan anak-anak perempuan yang mengikuti migran utama yaitu laki-laki yang menjadi suami atau ayah mereka, (2) Migran wanita solo atau sendirian, yaitu para wanita yang melakukan migrasi tanpa disertai oleh siapapun. Tipe ini yang sekarang terus bertambah dengan pesat. Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang nyata antara taraf pendidikan yang diselesaikan dengan kemungkinan atau dorongan personal untuk melakukan migrasi (*propensity to migrate*). Mereka yang bersekolah lebih tinggi, kemungkinan untuk bermigrasi lebih besar. Kondisi ini disebabkan oleh perolehan kesempatan kerja sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Semakin tinggi

tingkat pendidikan, semakin besar kemungkinan untuk memperoleh pekerjaan dan semakin kuat keinginan untuk melakukan migrasi.

Terkait dengan teori tersebut maka penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (1998) menemukan bahwa : (1) migran muda cenderung untuk bermigrasi, (2) hubungan antara tingkat pendidikan dan peluang bermigrasi searah, (3) laki-laki lebih cenderung bermigrasi ke tempat jauh sementara perempuan lebih cenderung dalam jarak yang relatif pendek, (4) peluang migran untuk melanjutkan pendidikan berkorelasi positif dengan tujuan migrasi. Migrasi yang dilakukan penduduk di bawah usia kerja biasanya terjadi karena migrasi yang dilakukan oleh keluarga. Squire (1982) menyatakan bahwa umumnya migrasi dilakukan oleh penduduk berumur di bawah 30 tahun. Mendukung temuan tersebut, Soeradji dkk (1976) menyimpulkan bahwa migran di Jakarta sebagian besar terdiri dari penduduk usia 15 sampai 24 tahun.

Hal ini didukung oleh Ehrenberg dan Smith (2002) yang mengatakan bahwa salah satu biaya yang dipertimbangkan dalam migrasi adalah *opportunity cost* dan *rate of return* dari pendidikan. Mereka yang berpendidikan lebih tinggi secara relatif akan memiliki *rate of return* yang lebih tinggi dan kesempatan yang tersedia juga semakin besar. Oleh karena itu mereka menegaskan bahwa tingkat pendidikan dan keinginan untuk bermigrasi mempunyai korelasi positif yang kuat.

#### **b. Karakteristik Ekonomi**

Selama beberapa tahun terakhir persentase terbesar para migran adalah mereka yang miskin, tidak memiliki tanah, tidak memiliki keahlian dan yang tidak memiliki kesempatan untuk maju di daerah asalnya. Para migran dari daerah perdesaan, baik laki-laki maupun perempuan dengan segala status sosioekonomi (mayoritas berasal dari golongan miskin) sengaja pindah secara permanen untuk mencari kehidupan yang lebih baik dan melepaskan diri dari belenggu kemiskinan di daerah-daerah perdesaan. Selanjutnya dari beberapa penelitian terungkap bahwa daya tarik utama bagi penduduk untuk berpindah ke daerah tertentu adalah faktor ekonomi dan kesempatan yang lebih baik.

Raveinstein dalam Zlotnik (1998) memperkenalkan hukum migrasi yang menyatakan bahwa keinginan sebagian besar orang untuk melakukan migrasi



adalah untuk meningkatkan taraf kehidupan yang lebih baik, dan pada umumnya mereka bermigrasi pada jarak yang cukup dekat.

Selain hal tersebut di atas, aspek sosial budaya juga turut mempengaruhi pola migrasi yang terjadi. Hambatan sosial budaya perempuan untuk melakukan migrasi umumnya lebih besar dibanding laki-laki. Migran laki-laki pada umumnya lebih bebas untuk memilih daerah tujuan. Bila migran laki-laki berhasil maka akan menjadi kebanggaan bagi masyarakat daerah asal. Di lain pihak keberhasilan migran perempuan dianggap suatu anomali.

Status perkawinan juga mempengaruhi keputusan untuk bermigrasi. McConnel dan Brue L. Stanley (1995) mengatakan bahwa ada beberapa faktor penentu status migran, antara lain, pertama adalah umur, yang mana orang yang berusia muda lebih cenderung bermigrasi daripada orang yang lebih tua. Determinan yang kedua adalah status kawin, mereka yang tidak kawin lebih cenderung untuk bermigrasi daripada yang berkeluarga. Hal ini terkait langsung dengan hubungan antara ukuran keluarga dengan biaya migrasi. Ketika ukuran keluarga semakin besar, maka biaya yang dikeluarkan untuk berpindah juga akan semakin besar pula.

Tempat tinggal juga mempengaruhi keputusan untuk bermigrasi. Chotib (2001) menjelaskan bahwa wilayah yang persentase penduduk yang tinggal di daerah perkotaan lebih cenderung menjadi tujuan migrasi. Temuan Chotib ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa migrasi cenderung menuju daerah-daerah yang memiliki tingkat urbanisasi yang tinggi.

## **BAB III**

### **METODE PENULISAN**

#### **3.1. Sumber Data**

Sumber data mobilitas tenaga kerja saat ini yang dihasilkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) 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. Data yang dipakai pada publikasi ini adalah data hasil Sakernas Agustus 2008.

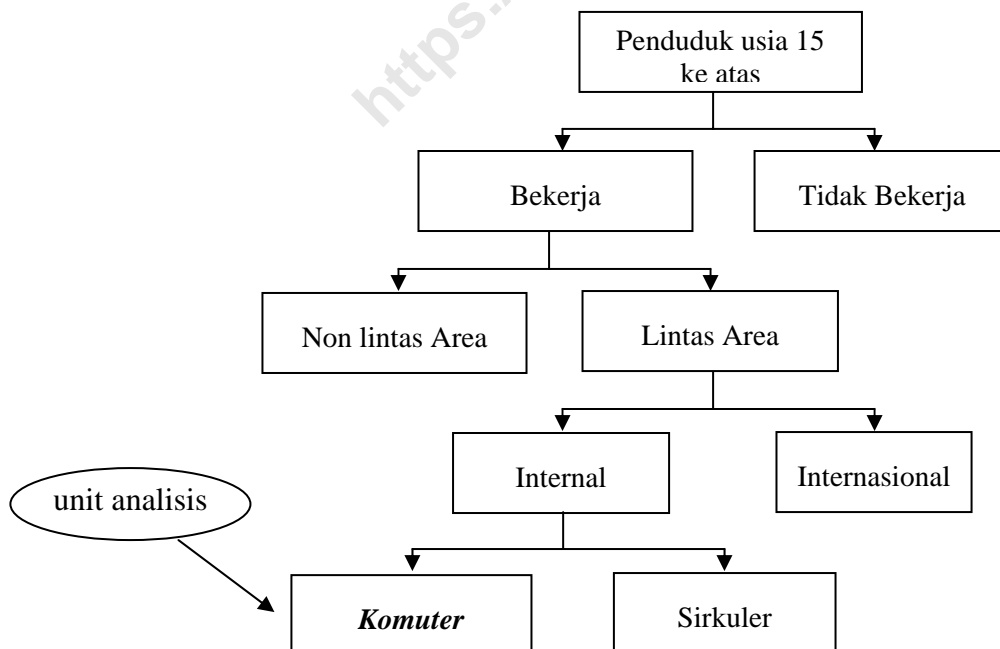
Tujuan awal dari perancangan Sakernas adalah untuk mengumpulkan data ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Dengan demikian maka karakteristik khusus serta informasi yang melekat dapat terekam. Pada awal pelaksanaan Sakernas, yakni di tahun 1986 hingga tahun 1993, periode pencacahan adalah triwulanan. 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 pelaku ekonomi tetapi juga perpindahan lapangan pekerjaan dan pergeseran status pekerjaan. Data yang digunakan dalam penulisan ini bersumber dari Sakernas 2008 bulan Agustus.

### 3.2. Kerangka Sampel

Sakernas Agustus 2008 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 2007 berikut daftar nama kepala rumah tangga hasil listing Agustus 2007. 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 propinsi (periode pencacahan Februari 2007), dan blok sensus komplemen (periode pencacahan Agustus 2007 yang bukan merupakan blok sensus Februari 2007) yang bila ditambahkan kedalam blok sensus untuk estimasi propinsi 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. Alur Pemilihan Sampel



### 3.4. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pengumpulan data Sakernas bulan Agustus 2008 dilakukan dengan pencacahan terhadap 293.088 rumah tangga, yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2008 dengan menggunakan daftar SAK08-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

Beberapa definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam analisis yang bersumber dari kuesioner Sakernas Agustus 2008 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 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 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.

Status pekerjaan yang digunakan dalam analisis ini dibedakan menjadi 2 kelompok yaitu mereka yang bekerja di sektor formal dan yang bekerja di sektor informal. Konsep sektor formal maupun informal yang digunakan mengacu pada konsep yang membagi tenaga kerja menjadi tenaga kerja kerah putih (*white collar*) dan tenaga kerja kerah biru (*blue collar*).

### **3.6. Definisi Mobilitas Tenaga Kerja**

Dari berbagai kemungkinan bentuk mobilitas, belum terdapat kesepakatan konsep mana yang dapat dikategorikan sebagai mobilitas. Dalam kasus demografi, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) memberikan batasan migrasi sebagai bentuk dari mobilitas geografi (*geographic mobility*) atau mobilitas keruangan (*spatial mobility*) dari suatu unit geografi ke unit geografi lainnya, yang menyangkut suatu perubahan tempat kediaman secara permanen dari tempat asal atau tempat keberangkatan, ke tempat tujuan atau ke tempat yang didatangi



(United Nations, 1958). Selanjutnya dalam buku pedoman migrasi, PBB memberikan batasan bahwa migran adalah seseorang yang berpindah tempat kediaman dari suatu unit daerah geografis atau politis tertentu ke unit daerah geografis atau politis yang lain (United Nations, 1970).

United Nations (1970) memberi pengertian mengenai migrasi sebagai perubahan tempat tinggal secara permanen dari satu unit geografis tertentu ke unit geografis yang lain. Dalam definisi tersebut tercakup dua unsur pokok yaitu dimensi waktu dan dimensi geografis. Dalam hal ini UN membatasi unsur waktu dengan permanenitas dan unsur jarak yang dibatasi dengan unit geografis.

Sementara itu Mangalam (1968) menganggap bahwa migrasi merupakan perpindahan penduduk secara relatif dari suatu lokasi geografis ke lokasi geografis lainnya. Di sisi lain Bouge (1969) mendefinisikan migrasi sebagai suatu bentuk mobilitas tempat kediaman penduduk. Sedangkan Shryock dan Siegel (1971) berpendapat bahwa migrasi merupakan suatu bentuk mobilitas geografis atau keruangan yang menyangkut perubahan tempat tinggal secara permanen antarunit geografis tertentu.

Patersen (1968) selain memperhatikan adanya perubahan tempat tinggal juga melihat faktor jarak. Menurutnya migrasi adalah suatu arus perpindahan penduduk yang bersifat permanen dan melintasi jarak yang cukup jauh. Namun batasan jauh tersebut tidak dijelaskan secara lebih rinci.

Berdasarkan tujuan bermigrasi, Mantra (1978) melihat ada dua jenis migrasi. Pertama adalah migrasi permanen yaitu apabila tujuan dari migrasi adalah untuk menetap di daerah tujuan. Sedangkan yang kedua adalah migrasi tidak permanen yang merupakan perpindahan yang bersifat sementara, pada suatu saat tertentu kembali ke daerah asal.

Badan Pusat Statistik (BPS) menetapkan definisi migrasi berdasarkan aspek waktu dan wilayah. BPS mendefinisikan migrasi sebagai perpindahan penduduk yang melewati batas administratif dengan jangka waktu tinggal di tempat tujuan selama enam bulan atau lebih. Dalam penelitian ini konsep migrasi yang dipakai adalah konsep BPS.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa migrasi dapat dibedakan menjadi migrasi non permanen dan migrasi permanen. Terkait dengan tujuan

penulisan, maka konsep tenaga kerja yang digunakan adalah tenaga kerja yang melakukan komuting, yakni tenaga kerja yang pergi ke tempat kerja melintasi batas wilayah administrasi dan kembali ke tempat asal di hari yang sama.

### **3.7. Metode Analisis**

Dalam rangka menyajikan informasi mobilitas tenaga kerja yang lengkap dan sesuai dengan ketersediaan data yang bersumber dari data Sakernas 2008 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

Kondisi pasar kerja Indonesia cenderung dinamis, hal ini terdeteksi dari angkatan kerja dengan jumlah yang besar dan struktur pasar tenaga kerja yang berubah relatif cepat. Tabel dibawah memperlihatkan beberapa karakteristik pasar tenaga kerja di Indonesia dari tahun 2004 hingga tahun 2008. Dalam jangka waktu lima tahun angkatan kerja Indonesia tumbuh sekitar 8 persen, yaitu sekitar 104 juta orang pada tahun 2004 menjadi 111,9 juta orang pada tahun 2008. 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, 2004-2008**

<b>Keterangan</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>	<i>(5)</i>	<i>(6)</i>
Angkatan kerja (juta orang)	104,0	105,9	106,4	109,9	111,9
Perempuan (%)	36,6	36,0	36,3	37,5	38,2
Perkotaan (%)	41,1	41,3	41,2	41,3	42,4
Sektor Formal (%)	30,3	30,7	31,1	30,9	30,4
Pengangguran (%)	9,86	11,24	10,28	9,11	8,39
Mobilitas Tenaga Kerja (%)				6,7	8,5

Sumber : Publikasi Sakernas 2004-2008.

Komposisi angkatan kerja Indonesia menurut jender 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 41,1 persen pada tahun 2004 menjadi 42,4 persen pada tahun 2008. Terdapat indikasi bahwa dampak krisis ekonomi global yang terjadi pada pertengahan 2007 telah mendorong kembali

informalisasi perekonomian, sehingga peranan sektor formal yang sempat mencapai 31 persen lebih di tahun 2006 kembali berkontraksi hingga menjadi 30 persen di tahun 2008. Namun tidak begitu halnya dengan tingkat pengangguran. Angka pengangguran mencapai hingga dua digit di tahun 2005 dan tahun 2006. Sejak tahun 2007 angka pengangguran justru mengalami penurunan. Hal ini menjelaskan bahwa krisis ekonomi global yang melanda Indonesia medio 2007 telah menyebabkan menggelembungnya jumlah pekerja sektor informal. Selain itu juga disebabkan karena sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang tidak memberikan jaminan sosial kepada penganggur, sehingga menganggur merupakan hal yang mahal. Alternatif terakhir yang dilakukan adalah bekerja di sektor informal. Pada tahun 2008, terdapat sekitar 8 persen lebih tenaga kerja yang melakukan perpindahan, mengalami peningkatan dibandingkan pada tahun 2007 yang sebanyak 6,7 persen.

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 formal. 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 25 persen pada tahun 2004 menjadi 29 persen pada tahun 2008. 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 4.2. Distribusi Persentase Tingkat Pendidikan Angkatan Kerja Indonesia, 2008**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kurang terdidik					
Tidak sekolah	5,4	4,7	5,0	5,0	5,0
Tidak tamat SD	12,7	11,4	11,8	12,2	12,1
Tamat SD	36,0	36,6	35,3	36,5	34,7
Tamat SMP	20,5	21,0	19,8	19,2	18,8
Terdidik					
Tamat SMA	20,2	20,7	21,9	20,6	22,3
Pendidikan tinggi	5,3	5,6	6,2	6,5	7,1

Sumber : Publikasi Sakernas 2004-2008.

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 2007 hingga tahun 2008. Suatu kondisi yang kontradiktif jika dibandingkan dengan redistribusi yang terjadi pada interval tahun 2004-2006.

Pra tahun 2007 sektor pertanian merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Indonesia. Sektor jasa di lain sisi mengalami pelemahan, sementara sektor industri yang mencakup sektor pertambangan dan penggalian dan sektor industri pengolahan penyerapannya sedikit berfluktuasi. Terdapat kecenderungan perubahan arah transformasi struktural ke arah sektor tersier, setelah tahun 2006 dimana proporsi penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian cenderung menurun kembali sementara sebaliknya sektor industri dan jasa cenderung meningkat kembali.

**Tabel 4.3. Distribusi Persentase Tenaga Kerja Menurut Sektor Ekonomi, 2008**

<b>Sektor Ekonomi</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Pertanian	43,3	44,0	44,5	43,7	41,8
Industri					
Pertambangan & penggalian	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0
Manufaktur	11,8	12,7	12,2	12,4	12,2
Jasa					
Perdagangan	20,4	19,1	19,5	19,9	20,3
Jasa selain perdagangan	23,4	23,3	22,9	23,0	24,7

## **4.2 Karakteristik Komuter**

### **4.2.1 Aspek Sosial Demografi**

Tabel di bawah ini menyajikan tentang 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 disama ratakan 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.

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.

**Tabel 4.4. Distribusi Persentase Karakteristik Komuter Menurut Kelompok Umur, 2008**

Karakteristik	Kelompok Umur				
	15-24	25-34	35-44	45-54	55+
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Jenis Kelamin</b>					
Laki-Laki	13,78	32,06	28,93	18,67	6,56
Perempuan	25,04	33,65	21,75	14,23	5,32
<b>Tempat Tinggal</b>					
Perkotaan	16,31	33,05	27,12	18,07	5,45
Perdesaan	18,61	31,16	26,35	15,77	8,12
<b>Status Perkawinan</b>					
Kawin	4,18	31,01	34,73	22,62	7,45
Tidak/belum kawin	48,8	36,2	7,4	4,5	3,1
<b>Kurang Terdidik</b>					
Tidak sekolah	4,1	10,7	22,9	23,7	38,7
Tidak tamat sd	8,2	17,6	26,3	30,1	17,9
Tamat sd	13,5	28,9	26,7	20,8	10,2
Tamat SLTP	21,3	35,1	24,9	13,8	5,0
<b>Terdidik</b>					
Tamat SLTA	23,2	33,5	26,6	13,8	2,8
Pendidikan tinggi	7,8	37,2	29,9	20,6	4,5

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 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, 2008**



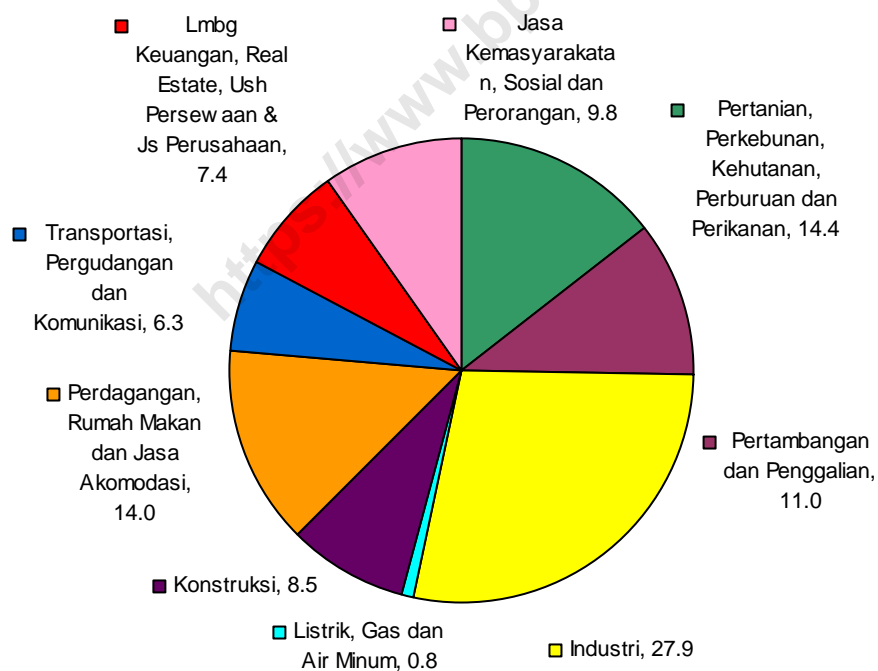
Jika dilihat lebih mendalam tentang kualitas pekerja untuk ketiga sektor penyerap tenaga kerja terbesar, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja ketiga sektor tersebut merupakan tenaga kerja terdidik. Ketiga sektor ini mensyaratkan tenaga kerjanya paling tidak harus tamat SMA. Kualifikasi tenaga kerja di sektor jasa justru merupakan yang tertinggi, yang mana hampir 40 persen dari seluruh tenaga kerjanya merupakan lulusan perguruan tinggi.

**Tabel 4.5. Distribusi Persentase Karakteristik Komuter Menurut Tiga Sektor Unggulan, 2008**

Tingkat Pendidikan	Sektor Unggulan Penyerap Tenaga Kerja		
	Perdagangan	Jasa	Industri
(1)	(2)	(3)	(4)
Kurang Terdidik			
Tidak sekolah	1,3	0,5	0,4
Tidak tamat SD	5,7	2,1	2,9
Tamat SD	19,5	10,7	17,2
Tamat SMP	19,3	10,4	22,3
Terdidik			
Tamat SMA	42,7	36,9	45,3
Pendidikan tinggi	11,6	39,4	11,9

Analisis 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. Pada tahun 2008, 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, hanya mampu memberikan sumbangan sekitar 9 persen.

**Gambar 4.2. Distribusi Persentase Sektor Ekonomi Terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Dasar Harga Berlaku Indonesia, 2008**



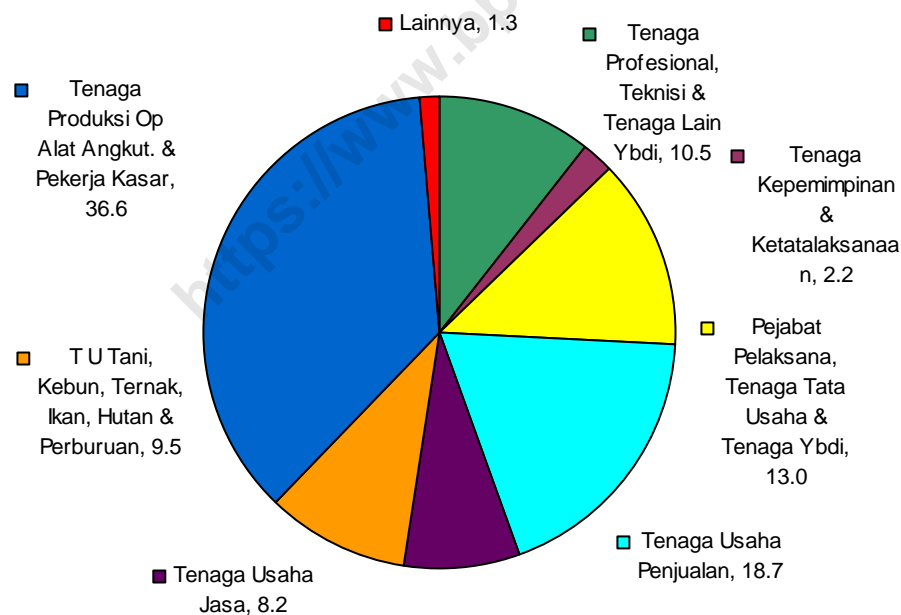
Sumber : Publikasi Produk Domestik Bruto 2004-2008.

Adanya perbedaan dalam struktur sektor ekonomi pada tahun 2008 dan 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. 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 36 persen dari tenaga kerja yang melakukan nglaju merupakan tenaga kerja produksi, operasional alat angkutan dan pekerja kasar. Sementara yang merupakan tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan hanya sekitar 2 persen.

**Gambar 4.3. Distribusi Persentase Jenis Pekerjaan Utama Komuter, 2008**



Jika diamati lebih jauh tentang kualifikasi pekerja yang melakukan ulang alik, terlihat bahwa sebagian besar komuter dengan kualifikasi pendidikan kurang terdidik bekerja sebagai tenaga usaha pertanian, perkebunan, perikanan, kehutanan dan perburuan; dan sebagai tenaga produksi, operasional alat angkutan dan pekerja kasar. Hal ini mengindikasikan bahwa bagi kedua jenis pekerjaan ini tidak dibutuhkan tingkat keahlian khusus untuk dapat melakukan jenis pekerjaan

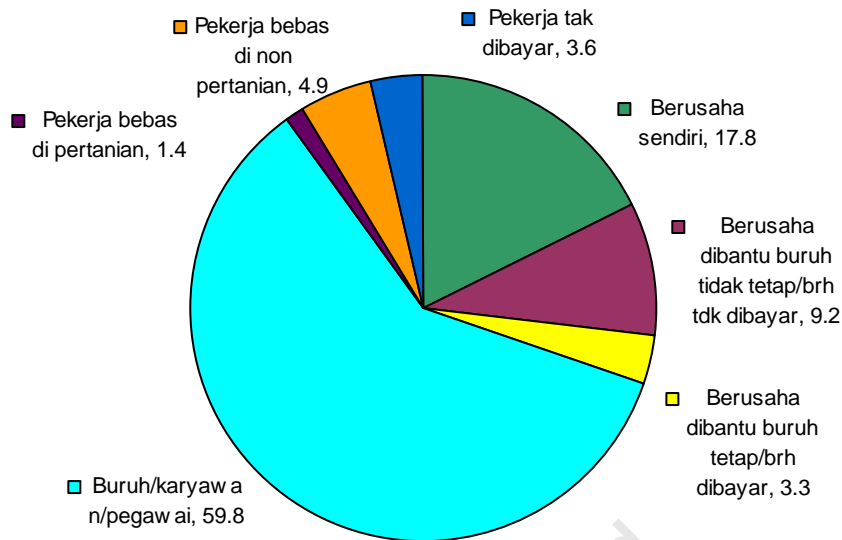
ini. Sebagian besar tenaga kerja yang melakukan kegiatan ini merupakan tenaga kerja kurang terdidik, atau dapat dikatakan bahwa kualifikasi paling tinggi dari para pekerja ini hanya lulus SMP sederajat. Sementara kualifikasi keahlian yang lebih tinggi disyaratkan bagi para pekerja yang bekerja sebagai profesional dan teknisi; tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan; dan pejabat pelaksana dan tata usaha.

**Tabel 4.6. Distribusi Persentase Komuter Menurut Jenis Pekerjaan dan Tingkat Pendidikan, 2008**

Jenis Pekerjaan	Tingkat Pendidikan	
	Kurang terdidik	terdidik
(1)	(2)	(3)
Profesional, teknisi & ybdi	2,57	97,43
Kepemimpinan & ketatalaksanaan	6,23	93,77
Pejabat pelaksana, tata usaha & ybdi	7,39	92,61
Tenaga usaha penjualan	51,23	48,77
Tenaga usaha jasa	42,25	57,75
Tani, kebun, ternak, ikan, hutan & perburuan	77,19	22,81
Tenaga produksi, angkutan & pekerja kasar	58,82	41,18
Lainnya	10,70	89,30

Selanjutnya jika dilihat dari status pekerjaan utama dari tenaga kerja tersebut, lebih dari 50 persen merupakan buruh/karyawan/pegawai. Terdapat sekitar enam persen dari tenaga kerja ini merupakan pekerja bebas. Sementara terdapat 17 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, 2008**



Produktivitas tenaga kerja yang melakukan mobilitas non permanen tepatnya para komuter 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 di bawah bahwa para tenaga kerja yang melakukan ulang aling 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 hampir separuh dari mereka yang berstatus pekerja tidak dibayar bekerja di bawah 35 jam per minggu. Diduga karena tujuan dari 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, 2008**

Status Pekerjaan Utama (1)	Jam kerja/minggu	
	<35 (2)	>=35 (3)
Berusaha sendiri	19,6	80,4
Berusaha dibantu buruh tdk tetap/tdk dibayar	21,3	78,7
Berusaha dibantu buruh tetap/ dibayar	14,2	85,8
Buruh/karyawan/pegawai	8,6	91,4
Pekerja bebas di pertanian	29,4	70,6
Pekerja bebas di non pertanian	15,8	84,2
Pekerja tak dibayar	48,2	51,8

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. 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 dioleh 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, 2008**

Lapangan Usaha	Jam kerja/minggu	
	<35	>=35
(1)	(2)	(3)
Pertanian	35,5	64,5
Pertambangan	15,9	84,1
Industri	6,4	93,6
Listrik, Gas dan Air bersih	3,9	96,1
Bangunan	8,3	91,7
Perdagangan	12,6	87,4
Transportasi	9,7	90,3
Lembaga Keuangan	8,8	91,2
Jasa-jasa	18,2	81,8

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 (*rate of return*) 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 non permanen. 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, bahaya dan sulit (*dirty, difficult and dangerous*) 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, 2008**

Tingkat Pendidikan (1)	Status Pekerjaan	
	Formal (2)	Informal (3)
Kurang Terdidik		
Tidak sekolah	12,8	87,2
Tidak tamat SD	29,4	70,6
Tamat SD	40,6	59,4
Tamat SMP	57,2	42,8
Terdidik		
Tamat SMA	73,1	26,9
Pendidikan tinggi	83,6	16,4

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, 2008**

Lapangan Usaha	Status Pekerjaan	
	Formal	Informal
(1)	(2)	(3)
Pertanian	19,3	80,7
Pertambangan	71,2	28,8
Industri	83,1	16,9
Listrik, Gas dan Air bersih	87,1	12,9
Bangunan	54,4	45,6
Perdagangan	51,4	48,6
Transportasi	51,8	48,2
Lembaga Keuangan	93,6	6,4
Jasa-jasa	80,5	19,5

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, 2008**

Jenis Pekerjaan	Status Pekerjaan	
	Formal	Informal
(1)	(2)	(3)
Profesional, teknisi & ybdi	85,7	14,3
Kepemimpinan & ketatalaksanaan	91,2	8,8
Pejabat pelaksana, tata usaha & ybdi	86,5	13,5
Tenaga usaha penjualan	41,4	58,6
Tenaga usaha jasa	74,1	25,9
Tani, kebun, ternak, ikan, hutan & perburuan	17,1	82,9
Tenaga produksi, angkutan & pekerja kasar	66,1	33,9
Lainnya	90,5	9,5

### 4.2.3 Aspek Akses

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 aling lebih disebabkan karena ketersediaan sarana transportasi serta waktu tempuh yang tidak begitu lama.

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 lebih dari 50 persen dari tenaga kerja menggunakan sarana angkutan pribadi menuju ke tempat kerja. Secara rata-rata terdapat sekitar 34 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 10 persen.

**Tabel 4.12. Distribusi Persentase Waktu Tempuh dan Jenis Transportasi yang Digunakan Komuter Menurut Kelompok Umur, 2008**

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	31,2	25,3	17,1	7,6	35,8
31 - 60 menit	17,5	34,4	26,6	16,3	5,1	37,2
61 - 120 menit	14,5	31,8	29,5	18,9	5,4	17,8
>120 menit	11,9	31,3	29,5	20,4	6,9	9,2
Jenis transportasi						
Umum	20,3	32,3	24,5	16,8	6,0	34,0
Bersama	20,9	34,0	27,1	14,4	3,5	4,9
Pribadi	14,0	33,9	28,9	18,1	5,1	51,0
Tidak ada	18,9	25,4	24,5	17,3	13,9	10,1

### 4.3 Karakteristik Komuter Menurut Provinsi

Terkait dengan sistem desentralisasi yang telah diimplementasikan hampir 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.

**Tabel 4.13. Distribusi Persentase Komuter Menurut Provinsi di Indonesia, 2008**

<b>Provinsi</b>	<b>Persen</b>
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>
N A D	0,4
Sumatera Utara	7,8
Sumatera Barat	1,0
Riau	0,4
Jambi	0,3
Sumatera Selatan	1,4
Bengkulu	0,2
Lampung	1,4
Bangka-Belitung	0,4
Kepulauan Riau	0,1
DKI Jakarta	17,4
Jawa Barat	23,8
Jawa Tengah	10,0
D I Y	5,5
Jawa Timur	9,4
Banten	9,1
Bali	1,8
Nusa Tenggara Barat	0,6
Nusa Tenggara Timur	0,07
Kalimantan Barat	0,46
Kalimantan Tengah	0,10
Kalimantan Selatan	0,60
Kalimantan Timur	0,28
Sulawesi Utara	0,42
Sulawesi Tengah	4,08
Sulawesi Selatan	1,12
Sulawesi Tenggara	0,23
Gorontalo	0,26
Sulawesi Barat	0,10
Maluku	0,70
Maluku Utara	0,03
Papua Barat	0,2
Papua	0,3

Pada tingkat provinsi, Jawa Barat merupakan provinsi dengan persentase tenaga kerja yang melakukan ulang alik paling besar, 23,8 persen dari seluruh pekerja yang melakukan perpindahan secara non permanen ditemukan di Provinsi

Jawa Barat. Provinsi DKI Jakarta dan Jawa Tengah masing-masing berada di urutan ke dua dan ketiga dengan persentase sebesar 17,4 persen dan 10 persen. Selanjutnya diikuti oleh provinsi Jawa Timur dan Banten dengan persentase masing-masing sebesar 9 persen. Sumatera Utara merupakan satu-satunya provinsi di luar pulau Jawa dengan persentase komuter tenaga kerja paling besar. Sementara ada tiga provinsi dengan persentase mobilitas non permanen tenaga kerjanya di bawah satu persen, yakni provinsi Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Barat dan Maluku Utara. Untuk analisis lebih detail selanjutnya hanya akan terfokus pada provinsi yang tersebut di atas.

Dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh para pekerja yang melakukan ulang alik maka terlihat bahwa tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara pekerja terdidik dengan pekerja yang kurang terdidik di Jawa Barat. Hal yang berbeda terlihat di DKI Jakarta, dimana persentase pekerja terdidik hingga mencapai 72 persen. Namun di Sulawesi Barat proporsi tenaga kerja yang kurang terdidik justru mencapai 89 persen lebih.

**Tabel 4.14. Distribusi Persentase Tingkat Pendidikan Komuter pada Provinsi Terpilih, 2008**

Provinsi	Tingkat Pendidikan	
	Kurang terdidik	Terdidik
(1)	(2)	(3)
Sumatera Utara	46,1	53,9
DKI Jakarta	27,4	72,6
Jawa Barat	41,5	58,5
Jawa Tengah	56,0	44,0
Jawa Timur	47,0	53,0
Banten	39,3	60,7
Nusa Tenggara Timur	48,9	51,1
Sulawesi Barat	89,4	10,6
Maluku Utara	42,2	57,8

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 provinsi bekerja di sektor tersier. Hanya sebagian kecil yang bekerja di sektor sekunder dan primer. Terkecuali untuk provinsi Sulawesi Barat, dimana sebagian besar pekerjanya bekerja di sektor tradisional. Bekerja di sektor sekunder merupakan alternatif terakhir bagi para pekerja di provinsi yang masih terbilang baru ini.

**Tabel 4.15. Distribusi Persentase Lapangan Usaha Komuter Pada Provinsi Terpilih, 2008**

Provinsi	Lapangan Usaha		
	Primer	Sekunder	Tersier
(1)	(2)	(3)	(4)
Sumatera Utara	8,8	13,2	78,0
DKI Jakarta	0,5	17,9	81,7
Jawa Barat	8,2	24,2	67,6
Jawa Tengah	9,1	27,8	63,1
Jawa Timur	6,4	27,9	65,7
Banten	4,7	27,1	68,2
Nusa Tenggara Timur	18,3	2,2	79,5
Sulawesi Barat	69,9	2,0	28,0
Maluku Utara	17,6	8,9	73,5

Mayoritas pekerja di provinsi terpilih merupakan pekerja sektor formal, terkecuali untuk provinsi Sulawesi Barat. Di provinsi yang masih relatif baru ini persentase komuter yang bekerja di sektor informal relatif lebih besar dibandingkan dengan komuter yang bekerja di sektor formal. Hal ini dapat dijelaskan bahwa akses untuk masuk ke sektor formal sangat kecil dan nyaris tidak ada tersedia bagi para komuter. Kualifikasi komuter diduga berpotensi menyebabkan hal tersebut, meskipun tidak dapat dipungkiri pengaruh variabel

makro dan kebijakan pemerintah daerah juga cukup berperan. Langkah terakhir sebagai alternatif bertahan hidup, maka komuter bekerja di sektor informal yang sama sekali tidak menyediakan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang nyaman.

**Tabel 4.16. Distribusi Persentase Status Pekerjaan Komuter pada Provinsi Terpilih, 2008**

Provinsi	Status Pekerjaan	
	Formal	Informal
(1)	(2)	(3)
Sumatera Utara	60,8	39,2
DKI Jakarta	73,6	26,4
Jawa Barat	66,6	33,4
Jawa Tengah	59,5	40,5
Jawa Timur	65,4	34,6
Banten	71,8	28,2
Nusa Tenggara Timur	57,3	42,7
Sulawesi Barat	41,5	58,5
Maluku Utara	55,1	44,9

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.

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. Kondisi yang sama juga terlihat di Nusa Tenggara Timur. Faktor geografis jelas terlihat di provinsi Sulawesi Barat dan Maluku Utara. Kondisi medan yang



sulit serta fasilitas transportasi yang kurang memadai menyebabkan waktu tempuh di kedua provinsi ini lebih dari dua jam.

**Tabel 4.17. Distribusi Persentase Waktu Tempuh Komuter pada Provinsi Terpilih, 2008**

Provinsi	Waktu Tempuh (menit)			
	<= 30	31 - 60	61 - 120	>120
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sumatera Utara	58,0	28,3	5,8	8,0
DKI Jakarta	30,8	43,1	22,6	3,5
Jawa Barat	23,3	41,2	25,0	10,5
Jawa Tengah	38,2	39,7	12,7	9,4
Jawa Timur	35,1	37,6	14,9	12,3
Banten	21,6	38,8	27,4	12,1
Nusa Tenggara Timur	44,0	27,4	8,3	20,3
Sulawesi Barat	4,9	5,1	9,1	80,9
Maluku Utara	4,1	24,0	24,7	47,2

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, 2008 (%)**

Provinsi	Jenis Transportasi			
	Umum	Bersama	Pribadi	Tidak ada
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sumatera Utara	54,6	4,7	36,1	4,6
DKI Jakarta	35,2	3,1	49,4	12,3
Jawa Barat	40,7	5,8	44,9	8,5
Jawa Tengah	30,0	5,6	60,9	3,5
Jawa Timur	25,0	5,3	67,5	2,2
Banten	39,6	5,0	54,1	1,3
Nusa Tenggara Timur	37,9	4,8	44,2	13,1
Sulawesi Barat	51,6	27,0	20,2	1,2
Maluku Utara	81,7	0,0	4,2	14,0

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. Kondisi berbeda terlihat di tiga provinsi lainnya yakni di Sumatera Utara, Sulawesi Barat dan Maluku Utara. Di ketiga provinsi ini para komuter lebih memilih untuk menggunakan transportasi umum dibandingkan jenis transportasi lainnya. Kondisi perjalanan yang bebas dari kemacetan serta ongkos transport yang relatif murah menjadi alternatif bagi komuter untuk memilih moda transportasi umum.

#### 4.4 Pola Mobilitas Pekerjaan Tenaga Kerja di Indonesia

Todaro dan Smith (2006); Ehrenbergh dan Smith (2002); Agesa (2001); Brown dan Lawson (1985) merumuskan, menjelaskan dan membuktikan melalui penelitian yang dilakukan tentang migrasi bahwa motif ekonomi merupakan faktor paling kuat yang mempengaruhi seseorang untuk berpartisipasi dalam migrasi. Migran merupakan individu selektif yang rasional dan berorientasi ekonomi. Dalam artian bahwa individu hanya akan memutuskan untuk berpindah apabila tingkat kesejahteraan di daerah tujuan diharapkan lebih baik dibandingkan jika hanya tetap tinggal di wilayah asal. Migrasi dianggap sebagai sebuah bentuk investasi yang diharapkan manfaatnya pada jangka waktu tertentu di masa mendatang. Karena sebagai investasi, maka terselubung resiko kegagalan dalam bermigrasi. Untuk mengantisipasi hal tersebut maka individu akan melakukan kalkulasi untung rugi sebelum melakukan migrasi. Hanya mereka yang selektif yang memutuskan untuk bermigrasi. Selektivitas dalam hal ini dapat dilihat antara lain dari tingkat pendidikan dan daya juang.

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. Meskipun 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.

Keduanya juga menyebutkan bahwa bahwa 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 tidak 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 mengecilkkan hasrat para pekerja ini untuk keluar. Langkah yang biasanya diambil oleh para pemilik tempat kerja (*employer*) agar pekerjaanya 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 pekerjaanya 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 4.19. Distribusi Persentase Tenaga Kerja yang Berhenti Bekerja/ Pindah Pekerjaan dan Alasan Berhenti/Pindah Pekerjaan, 2008**

Kelompok Umur	Berhenti Bekerja	Alasan Berhenti		
		Internal	Eksternal	Lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15-24	29,5	31,3	30,7	26,4
25-34	32,4	33,1	36,4	29,1
35-44	18,6	19,5	17,3	18,2
45-54	10,9	10,7	8,6	12,4
55+	8,8	5,4	6,9	14,0

Hasil temuan membuktikan kebenaran teori di atas. Terlihat bahwa semakin tinggi umur tenaga kerja maka akan semakin kecil kecenderungan untuk berhenti atau 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 berhenti atau 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) 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.

Jika dikaitkan dengan lapangan pekerjaan tenaga kerja sebelum berhenti atau pindah, maka terlihat adanya perbedaan perilaku dari tenaga kerja yang menekuni sektor modern (sektor ekonomi non pertanian) dengan tenaga kerja yang terpapar sektor tradisional (sektor pertanian). Terlihat bahwa semakin tinggi umur tenaga kerja maka kecenderungan untuk berhenti dari lapangan pekerjaan modern akan semakin kecil. Di lain sisi kecenderungan pekerja yang bekerja di sektor pertanian untuk pindah atau berhenti 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.

**Tabel 4.20. Distribusi Persentase Lapangan Pekerjaan Tenaga Kerja Sebelum Pindah/Berhenti Pekerjaan Menurut Kelompok Umur, 2008**

Kelompok Umur	Lapangan Pekerjaan Sebelum Pindah/Berhenti Pekerjaan				
	Pertanian	Industri		Jasa	
		Penggalian	Manufaktur	Perdagangan	Jasa lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15-24	15,9	25,1	38,8	37,9	29,3
25-34	26,3	34,5	37,0	30,8	35,2
35-44	22,4	21,5	15,0	16,8	18,6
45-54	18,6	10,0	6,0	8,5	9,3
55+	16,8	9,0	3,2	6,0	7,6

Kecenderungan untuk berhenti atau 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/Berhenti Bekerja Menurut Kelompok Umur, 2008**

Kelompok Umur	Status Pekerjaan Sebelum Pindah/Berhenti Pekerjaan				
	Berusaha sendiri	Berusaha dibantu buruh	Buruh/karyawan/pegawai	Pekerja bebas	Pekerja tak dibayar
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15-24	14,0	8,7	39,8	22,1	28,5
25-34	31,9	23,7	35,8	29,7	25,6
35-44	26,3	25,9	14,2	21,5	18,2



45-54	15,1	20,9	5,5	16,1	14,8
55+	12,8	20,8	4,6	10,5	13,0

Analisis selanjutnya dilakukan pada tingkat provinsi, namun pembahasan hanya mencakup pada beberapa provinsi terpilih. Terkecuali Nusa Tenggara Timur, alasan untuk berhenti atau pindah kerja di seluruh provinsi lainnya sebagian besar disebabkan karena faktor internal seperti penghasilan yang tidak sesuai atau lingkungan kerja yang kurang nyaman.

**Tabel 4.22. Distribusi Persentase Alasan Berhenti/Pindah Kerja pada Provinsi Terpilih, 2008**

Provinsi	Alasan Berhenti/Pindah Kerja		
	Internal	Eksternal	Lain
(1)	(2)	(3)	(4)
Sumatera Utara	46,3	19,3	34,4
DKI Jakarta	38,5	35,3	26,2
Jawa Barat	41,7	26,1	32,2
Jawa Tengah	43,9	16,9	39,1
Jawa Timur	40,9	18,6	40,5
Banten	46,5	24,1	29,4
Nusa Tenggara Timur	39,1	14,8	46,1
Sulawesi Barat	44,1	12,5	43,5
Maluku Utara	52,4	20,4	27,3

Sektor jasa (jasa lain di luar perdagangan) merupakan lapangan pekerjaan terakhir tenaga kerja sebelum mereka memutuskan untuk berhenti atau pindah ke sektor lain di hampir seluruh provinsi terpilih terkecuali provinsi Jawa Timur, Banten dan Sulawesi Barat. Bekerja di sektor pertanian merupakan alternatif terakhir bagi para tenaga kerja di provinsi Jawa Timur dan Sulawesi Barat. Sementara lapangan pekerjaan terakhir tempat pekerja sebelum pindah atau berhenti di Banten adalah industri pengolahan.

**Tabel 4.23. Distribusi Persentase Lapangan Pekerjaan Tenaga Kerja Sebelum Berhenti/Pindah pada Provinsi Terpilih, 2008**

Provinsi	Lapangan Pekerjaan Sebelum Pindah/Berhenti Pekerjaan				
	Pertanian	Industri		Jasa	
		Pertambangan	Manufaktur	Perdagangan	Jasa lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Sumatera Utara	23,5	0,5	15,2	20,8	40,0
DKI Jakarta	1,0	0,3	23,1	32,1	43,5
Jawa Barat	18,3	0,6	26,9	21,1	33,1
Jawa Tengah	30,9	0,9	17,4	19,7	31,1
Jawa Timur	31,3	1,2	19,2	19,6	28,7
Banten	10,1	1,1	37,8	19,7	31,4
Nusa Tenggara Timur	36,2	0,8	8,0	13,7	41,3
Sulawesi Barat	44,1	1,4	7,1	17,2	30,2
Maluku Utara	28,7	6,3	13,3	15,2	36,5

Selanjutnya jika dilihat dari status pekerjaan, proporsi tenaga kerja yang berprofesi sebagai buruh/karyawan/pegawai yang paling besar memutuskan untuk berhenti atau pindah pada seluruh provinsi terpilih. Tingginya persentase tingkat pemberhentian atau pindah di status pekerjaan ini dapat diakibatkan antara lain karena kondisi perekrutan tenaga kerja yang berdasarkan sistem lepas kontrak (*outsourcing*). Meskipun bisa juga disebabkan karena sudah memasuki masa purnabakti.

**Tabel 4.24. Distribusi Persentase Status Pekerjaan Tenaga Kerja Sebelum Berhenti/Pindah Pekerjaan pada Provinsi Terpilih, 2008**

Provinsi	Status Pekerjaan Sebelum Berhenti/Pindah Pekerjaan				
	Berusaha sendiri	Berusaha dibantu buruh	Buruh/karyawan/pegawai	Pekerja bebas	Pekerja tak dibayar
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Sumatera Utara	13,9	6,4	55,8	19,5	4,4
DKI Jakarta	8,2	2,9	82,9	3,0	2,9
Jawa Barat	14,7	6,3	53,0	22,4	3,6
Jawa Tengah	10,6	9,2	43,3	29,9	7,0
Jawa Timur	11,0	7,5	45,9	29,3	6,2
Banten	10,1	8,7	68,7	10,3	2,2
Nusa Tenggara Timur	11,7	19,8	41,3	7,9	19,3
Sulawesi Barat	23,2	14,9	39,3	9,4	13,2
Maluku Utara	21,6	11,4	43,6	13,0	10,4

Analisis lebih menarik dapat dilakukan dengan mengamati secara lebih jauh tentang alur perpindahan lapangan pekerjaan/mobilitas pekerjaan tenaga kerja. 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. Analisis ini juga sangat bermanfaat untuk melihat pola mobilitas sektor pekerjaan yang terjadi pada tenaga kerja di tingkat mikro. Dengan begitu akan terdeteksi berapa banyak tenaga kerja yang bekerja pada suatu sektor yang kemudian melakukan mobilitas pekerjaan, serta ada berapa banyak dari kelompok ini yang sama sekali tidak melakukan mobilitas

pekerjaan dalam artian sama sekali tidak melakukan perpindahan lapangan pekerjaan ataupun status pekerjaan.

**Tabel 4.25. Distribusi Persentase Mobilitas Lapangan Pekerjaan Tenaga Kerja, 2008**

		Lapangan Pekerjaan Sekarang*)								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Lapangan Pekerjaan Sebelumnya*)	1	55,6	3,6	10,4	0,0	11,6	10,2	4,4	0,6	3,6
	2	41,9	16,3	8,6	0,1	10,6	11,0	7,3	0,5	3,8
	3	17,4	0,7	36,4	0,1	7,9	22,5	6,8	1,6	6,6
	4	22,6	9,7	8,3	12,2	1,4	30,0	3,6	0,0	12,3
	5	30,6	2,0	9,9	0,2	27,9	14,9	7,3	1,2	6,0
	6	18,0	0,8	11,7	0,1	6,6	42,4	6,7	2,4	11,3
	7	20,0	1,4	9,2	0,3	10,8	24,8	22,4	2,1	9,0
	8	11,1	0,4	5,7	0,0	7,2	27,1	9,9	23,8	14,8
	9	20,9	1,0	11,9	0,2	3,3	21,2	6,3	1,6	33,5

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.

Bekerja di sektor pertanian bukanlah suatu pekerjaan buruk, bahkan dipandang cukup menjanjikan. Kondisi ini terekam dari besarnya proporsi pekerja yang memilih bertahan di sektor tradisional. Lebih dari setengah dari seluruh tenaga kerja yang bekerja di sektor pertanian memilih untuk tetap menekuni sektor pertanian. Fakta ini membuktikan bahwa para pekerja merasa nyaman bekerja di sektor pertanian. Perlu dijelaskan, sektor tradisional tidak hanya mencakup kegiatan usaha pertanian tetapi juga usaha non pertanian seperti peternakan, perburuan dan perikanan. Pekerja yang keluar dari sektor pertanian sebagian besar terserap di sektor bangunan, sektor industri pengolahan dan di sektor perdagangan, hotel dan restoran. Kurang dari separuh dari seluruh tenaga

kerja yang sebelumnya menekuni sektor tradisional melakukan mobilitas pekerjaan.

Di lain sisi persentase tenaga kerja yang bertahan untuk tetap bekerja di sektor pertambangan penggalian sebesar 16 persen. Lebih dari 40 persen tenaga kerja dari sektor ini keluar dan kemudian menggeluti sektor pertanian. Besarnya proporsi tenaga kerja yang masuk ke sektor pertanian dapat disebabkan karena sektor pertanian tidak mensyaratkan pencapaian tingkat pendidikan tertentu untuk dapat bekerja pada sektor ini. Dengan demikian maka tak mengherankan jika sektor pertanian masih tetap ampuh untuk menjadi *buffer* bagi tiap pekerja. Selain itu bekerja di sektor perdagangan, terlebih menjadi pedagang eceran atau pedagang makanan keliling menjadi tujuan dari para mantan pekerja sektor pertambangan. Mobilitas pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja ini dapat didasarkan pada usaha untuk mencari alternatif pekerjaan baru.

Hanya sepertiga dari tenaga kerja sektor industri pengolahan yang bertahan. Rendahnya daya tahan tenaga kerja di sektor ini lebih disebabkan karena peraturan ketenagakerjaan yang sangat *rigid*. Sistem lepas kontrak sangat kentara terlihat. Sektor perdagangan menjadi penyerap pertama bagi para tenaga kerja yang keluar dari sektor industri. Alternatif lain bagi para mantan pekerja industri pengolahan adalah masuk ke sektor pertanian. Diduga mobilitas pekerjaan yang terjadi pada kelompok ini lebih bersifat terpaksa, akibat adanya faktor pendorong dari luar.

Kondisi yang sama terlihat di sektor energi (listrik, gas dan air bersih) dan sektor bangunan. Bekerja di sektor perdagangan, hotel dan restoran atau di sektor pertanian merupakan alternatif utama tempat para eks pekerja kedua sektor di atas.

Meskipun sektor perdagangan dapat dikatakan mempunyai daya serap tenaga kerja yang berasal dari sektor lain, yang cukup tinggi. Namun di dalam sektor perdagangan sendiri terjadi pergeseran. Terdapat 42 persen lebih tenaga kerja yang sudah menggeluti sektor ini memilih untuk bekerja di sektor lain. Kondisi ini membuktikan mudahnya keluar dan masuk ke dalam pasar kerja sektor perdagangan, hotel dan restoran. Hal ini juga membuktikan bahwa

fleksibilitas dalam lapangan pekerjaan ini memudahkan terjadinya mobilitas pekerjaan tenaga kerja.

Mobilitas pekerjaan via perpindahan lapangan pekerjaan pada sektor pengangkutan relatif sama dengan yang terjadi di sektor bangunan. Sektor perdagangan dan sektor pertanian menjadi primadona bagi para mantan pekerja sektor pengangkutan. Mobilitas pekerjaan menuju sektor perdagangan dapat mengindikasikan harapan akan mudahnya untuk menghasilkan upah yang lebih baik pada sektor ini.

Meski pola pergeseran lapangan pekerjaan sektor keuangan tidak begitu jauh berbeda dengan sektor pengangkutan, dimana sektor perdagangan menjadi daya tampung pertama dari tenaga kerja yang keluar dari sektor ini. Alternatif untuk bekerja di sektor jasa-jasa juga terlihat menjadi alternatif pilihan tempat bekerja. Mobilitas pekerjaan yang dialami tenaga kerja ini diduga masih terkait dengan kebutuhan sumber daya yang kompeten tentang keuangan untuk bekerja di sektor jasa yang juga masih ada kaitannya dengan keuangan.

Sepertiga dari seluruh pekerja di sektor jasa-jasa memilih untuk tetap bertahan. Kembali sektor perdagangan dan sektor pertanian menjadi spon bagi para mantan tenaga kerja sektor jasa. 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.

Jika dikaitkan dengan peranan sektor ekonomi terhadap kegiatan perekonomian Indonesia, dimana terdapat tiga sektor penyumbang terbesar yakni sektor industri di urutan pertama dengan sumbangan sebesar mencapai 28 persen (Gambar 4.2.). Diikuti kemudian dengan sektor pertanian dan perdagangan masing-masing di urutan kedua dan ketiga dengan sumbangan sebesar 14,4 persen dan 14 persen. Maka untuk lebih menggali informasi maka analisis akan dilanjutkan dengan melihat derajat ketertarikan tenaga kerja di antara ketiga sektor ekonomi terbesar di atas.

Seperti telah disebutkan di atas bahwa lebih dari separuh tenaga kerja di sektor pertanian lebih memilih untuk bertahan dan bekerja di sektor pertanian.

Tingginya persentase pekerja yang tetap bertahan di sektor ini mengindikasikan masih cukup menjanjikannya bekerja di sektor pertanian. Terlebih di tingkat nasional sektor pertanian cukup berperan dalam pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB). Namun bisa juga mengindikasikan akan sulitnya untuk melakukan perpindahan pekerjaan untuk keluar dari sektor tersebut. Masing-masing sebesar 10 persen dari eks pekerja sektor pertanian masuk ke sektor industri dan sektor perdagangan. Rendahnya proporsi pekerja yang masuk ke sektor tersebut dapat diakibatkan adanya persyaratan kelayakan tertentu yang diharuskan dimiliki jika ingin bergeser ke sektor industri dan sektor perdagangan. Sementara jika dilihat dari sektor industri pengolahan dimana terdapat sekitar 22 persen dan 17 persen proporsi tenaga kerja yang memilih untuk bekerja di sektor perdagangan dan sektor pertanian. Diduga terlepasnya tenaga kerja dari sektor industri lebih disebabkan karena adanya peraturan tenaga kerja yang kaku. Di lain sisi, menjadi penganggur relatif mahal karena tidak adanya jaminan sosial dari pemerintah. Fleksibilitas pasar kerja di sektor informal perdagangan berpotensi menjadi alternatif utama bagi para mantan tenaga kerja di sektor industri pengolahan. Selanjutnya, perpindahan pekerjaan di sektor perdagangan tidak hanya mengarah ke sektor pertanian dan sektor industri pengolahan, tapi juga mengarah ke sektor jasa. Ini suatu temuan yang menarik, dimana sektor jasa ternyata cukup berpotensi untuk menjadi penyerap tenaga kerja dan juga sebagai penarik terjadinya mobilitas pekerjaan menuju sektor ini.

Analisis lebih lanjut untuk melihat pola mobilitas tenaga kerja melalui perubahan status pekerjaan dapat dilihat pada tabel di bawah. Analisis ini bermanfaat selain 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. Terdapat sekitar 28 persen dari tenaga kerja yang tetap berusaha sendiri. Hampir 30 persen tenaga kerja dari kelompok ini berubah status menjadi buruh atau karyawan atau pegawai. Resiko kerja yang lebih kecil menjadi alasan utama para pekerja yang sebelumnya berusaha sendiri, kemudian memilih untuk menjadi buruh/karyawan/pegawai.

**Tabel 4.26. Distribusi Persentase Mobilitas Status Pekerjaan Tenaga Kerja, 2008**

		Status Pekerjaan Sekarang*)						
		1	2	3	4	5	6	7
Status Pekerjaan Sebelumnya*)	1	<b>28,7</b>	16,4	2,4	29,9	6,0	9,7	6,9
	2	18,4	<b>34,3</b>	3,2	17,2	6,3	13,3	7,2
	3	21,9	19,1	<b>9,5</b>	33,2	3,4	4,5	8,3
	4	18,1	11,8	2,1	<b>50,2</b>	2,9	4,8	10,1
	5	15,8	14,5	0,8	14,5	<b>21,6</b>	16,9	16,0
	6	18,9	15,6	0,4	22,7	8,7	<b>21,3</b>	12,3
	7	18,2	11,7	0,5	21,2	4,7	7,1	<b>36,6</b>

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.

Mereka yang tetap memilih untuk berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap/ tidak dibayar ada sekitar 34 persen. Pergeseran terbesar adalah pekerja yang berubah status menjadi berusaha sendiri tanpa dibantu oleh buruh. Menjadi buruh/karyawan/pegawai juga menjadi alternatif pilihan. Sementara bagi mereka yang berusaha dengan dibantu buruh tetap hanya sekitar 9 persen saja yang memilih tetap berada pada status pekerjaan yang sama. Sebagian besar memilih menjadi pekerja di sektor formal.

Tidak begitu halnya dengan pekerja yang sudah berstatus buruh/ karyawan/ pegawai, dimana lima puluh persen lebih dari kelompok ini memilih untuk tetap bekerja sebagai pekerja kerah putih. 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. Perpindahan status pekerjaan paling besar menuju ke arah berusaha sendiri yakni sebesar 18 persen.

Menjadi pekerja bebas di sektor pertanian seolah sudah menjadi pilihan hidup bagi sekitar 21 persen tenaga kerja. Pergeseran terbesar hanya mengarah ke jenis sektor ekonominya, dimana terdapat 17 persen tenaga kerja yang bekerja



sebagai pekerja lepas di sektor pertanian bergeser menjadi pekerja bebas di sektor non pertanian. Alternatif lain dari perpindahan status pekerjaan pada kelompok ini adalah menjadi pekerja tidak di bayar. Namun tidak begitu halnya bagi kelompok pekerja yang dahulunya berstatus pekerja bebas di non pertanian, alternatif perpindahan status pekerjaan terbesar mengarah menjadi buruh/karyawan/pegawai, selain itu ada juga yang bergeser ke ke pola berusaha sendiri.

Sepertiga dari seluruh tenaga kerja tidak dibayar memilih untuk tetap menjadi pekerja tanpa bayaran apapun. Perpindahan status pekerjaan mengarah terutama menjadi pekerja kerah putih, dimana terdapat sekitar 21 persen dari pekerja tidak dibayar bergeser ke status pekerjaan ini. Perpindahan status pekerjaan menjadi berusaha dengan dibantu buruh tetap atau menjadi pekerja bebas di pertanian merupakan alternatif terakhir bagi para pekerja tidak 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 2008 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 peluang yang lebih besar untuk melakukan mobilisasi dibandingkan dengan mereka yang tinggal di daerah perdesaan. Mereka yang tidak/belum

menikah memiliki partisipasi komuting lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang sudah menikah. 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 enam 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 34 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 10 persen.

Dalam lingkup provinsi, Jawa Barat merupakan provinsi dengan persentase komuter paling besar (23,8 persen), DKI Jakarta dan Jawa Tengah masing-masing berada di urutan kedua dan ketiga dengan persentase sebesar 17,4 persen dan 10 persen. Kemudian diikuti Jawa Timur dan Banten dengan persentase masing-masing sebesar 9 persen. Provinsi dengan persentase komuter paling besar di luar Pulau Jawa adalah Sumatera Utara. Ada tiga provinsi dengan persentase mobilitas non permanen tenaga kerjanya di bawah satu persen, yakni provinsi Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Barat dan Maluku 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. Hal ini harus mendapat perhatian pemerintah, karena jika terus berlanjut maka akan terjadi keterpurukan (*brain drain*) di daerah asal. 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>

# 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](mailto:bpsHQ@bps.go.id)