

*(Transformasi)*  
**BANGSA KULI**





## (Transformasi) Bangsa Kuli

**Transformasi struktural dan ketenagakerjaan di Indonesia memperlihatkan pola anomali. Setelah meninggalkan strategi substitusi impor di era 1980-an, Indonesia memasuki industrialisasi di era 1990-an dengan berfokus pada keunggulan komparatif: sumber daya alam dan buruh murah yang berlimpah. Pasca krisis 1997, sektor jasa tumbuh pesat, jauh meninggalkan sektor industri. Dengan nilai tambah yang lebih tinggi dari sektor jasa, pertumbuhan rendah sektor industri manufaktur mengindikasikan terjadinya “deindustrialisasi”. Alih-alih memasuki industri bernilai tambah tinggi yang padat modal dan padat teknologi, Indonesia justru semakin bergantung pada sektor jasa bernilai tambah rendah.**

### Kegagalan Transformasi Struktural

Seiring pembangunan ekonomi dan kenaikan pendapatan per kapita, perekonomian akan bertransformasi dari struktur agraris ke industri dan kemudian jasa dengan nilai tambah ekonomi yang semakin tinggi. Seiring kenaikan pendapatan per kapita, pangsa pertanian dalam PDB akan cenderung menurun. Pangsa pertanian masih mencapai kisaran 30 persen dari PDB di negara dengan pendapatan per kapita rendah, namun hanya di kisaran 10 persen di negara berpendapatan menengah, dan di kisaran 1-2 persen di negara berpendapatan tinggi. Kombinasi dari cepatnya pertumbuhan sektor non pertanian dan jatuhnya intensitas tenaga kerja dalam pertanian, berkontribusi pada terus menurunnya peranan pertanian.

Seiring transformasi struktural perekonomian ini, struktur tenaga kerja seharusnya juga akan mengalami perubahan yang selaras. Seiring penurunan pangsa pertanian dalam PDB, tenaga kerja pertanian seharusnya berpindah ke sektor lain. Namun hingga kini tenaga kerja di sektor pertanian Indonesia masih sangat dominan. Struktur tenaga kerja Indonesia

masih didominasi oleh sektor pertanian (30,5 persen) dan perdagangan (18,5 persen) yang umumnya adalah sektor informal. Sektor industri pengolahan yang berperan penting dalam penciptaan pekerjaan formal, hanya mampu menyerap 14,1 persen tenaga kerja.

Dengan pangsa pertanian dalam PDB kini hanya 13,3 persen, maka pangsa pertanian dalam tenaga kerja yang masih 30,5 persen menunjukkan adanya jeda yang lebar dimana penurunan tenaga kerja pertanian jauh lebih lambat dari penurunan pangsa pertanian dalam PDB. Hal ini mencerminkan adanya “kekakuan” dalam proses penyesuaian dan transformasi tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor lainnya. Lebih jauh lagi, rendahnya pangsa pertanian dalam PDB dan tingginya pangsa pertanian dalam tenaga kerja berimplikasi rendahnya pendapatan pekerja di sektor ini. Rata-rata upah bersih per bulan tenaga kerja pertanian hanya Rp 1,29 juta per bulan, terendah dibandingkan sektor lainnya.

Dominannya tenaga kerja pertanian namun disaat yang sama tingkat upahnya sangat rendah, berjalan beriringan dengan rendahnya kualitas modal manusia di sektor

**Kombinasi dari cepatnya pertumbuhan sektor non pertanian dan jatuhnya intensitas tenaga kerja dalam pertanian, berkontribusi pada terus menurunnya peranan pertanian**

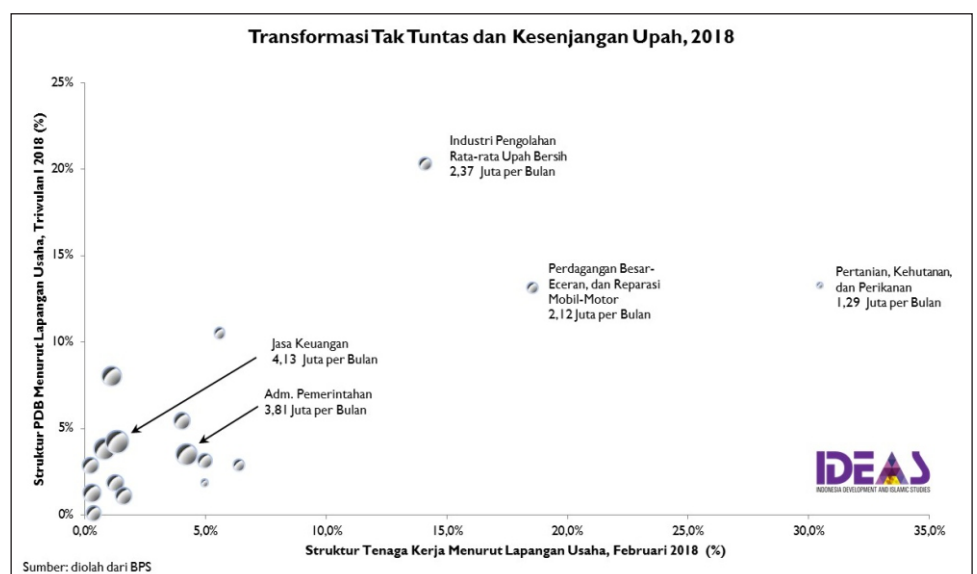
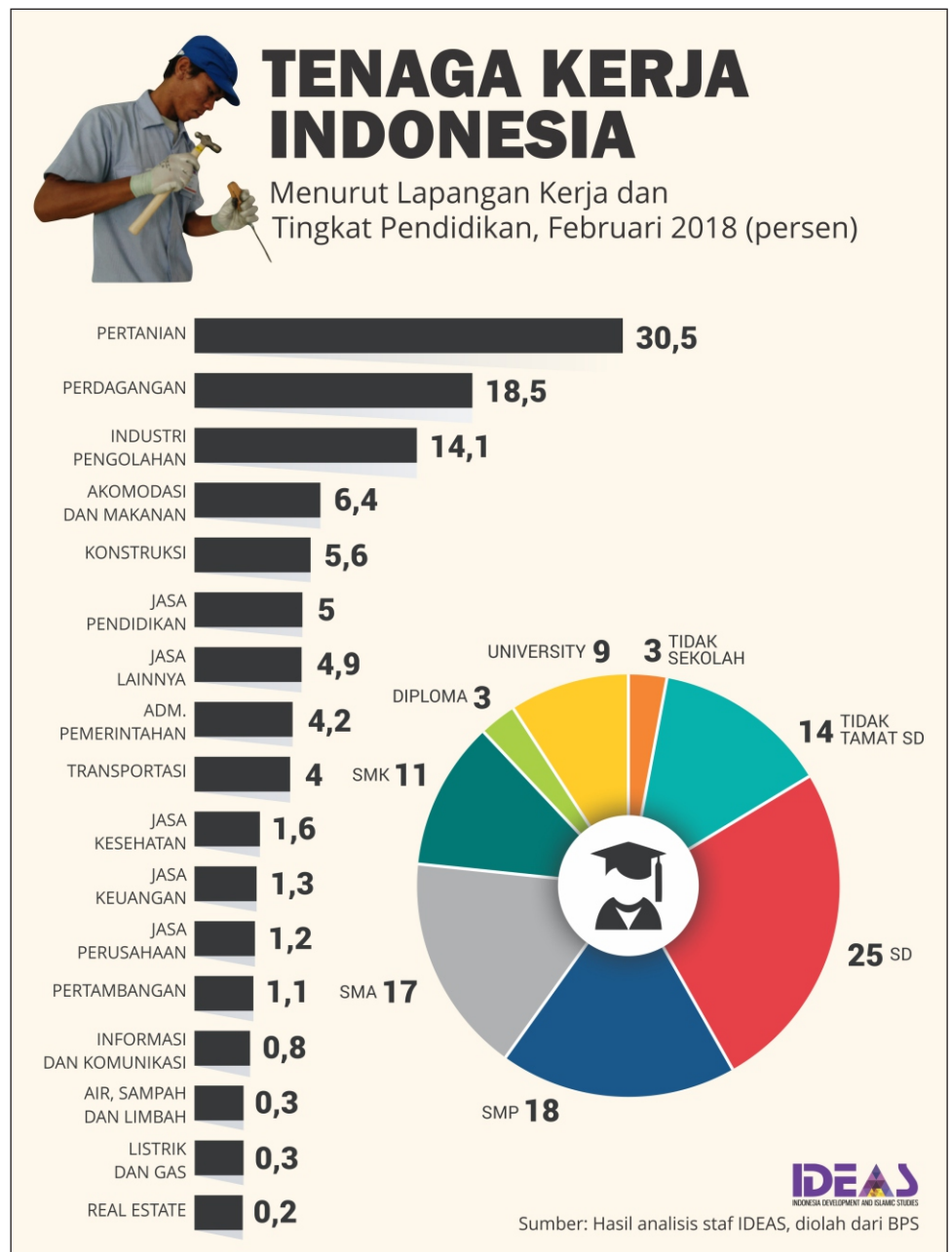
**Rata-rata upah bersih per bulan tenaga kerja pertanian hanya Rp 1,29 juta per bulan, terendah dibandingkan sektor lainnya**

**Sektor industri pengolahan yang berperan penting dalam penciptaan pekerjaan formal, hanya mampu menyerap 14,1 persen tenaga kerja**



**88% tenaga kerja Indonesia hingga kini berpendidikan rendah**

ini. Sekitar 88 persen tenaga kerja Indonesia dibawah) dan 46,2 persen berpendidikan hingga kini berpendidikan rendah, yaitu menengah (SMP dan SMA-SMK). Di sektor pertanian sendiri, sekitar 68,9 persen tenaga



kerja berpendidikan dasar dan 29,6 persen berpendidikan menengah.

Dengan hanya 12,0 persen tenaga kerja yang berpendidikan tinggi (Diploma dan Universitas), tidak heran bila transformasi struktural menuju negara industri maju masih jauh dari kenyataan. Dengan hanya 1,5 persen tenaga kerja pertanian yang berpendidikan tinggi, bahkan untuk transformasi menuju industri berbasis pertanian (agroindustri) saja-pun akan sulit dibayangkan.

Kegagalan mentransformasi perekonomian dan tenaga kerja ke sektor industri dan jasa bernilai tambah tinggi ini, berimplikasi sangat serius: terperangkapnya sebagian besar tenaga kerja di sektor pertanian dan sektor jasa informal yang bernilai tambah rendah, dan karenanya hanya memberi penghasilan yang rendah pula. Seiring pembangunan dan kenaikan pendapatan per kapita, perekonomian dan tenaga kerja terbelah dua: sebagian kecil tenaga kerja terdidik yang bekerja di sektor formal-modern dengan upah tinggi, dan sebagian besar tenaga kerja tidak terdidik yang bekerja di sektor informal-tradisional dengan upah rendah. Seiring akumulasi

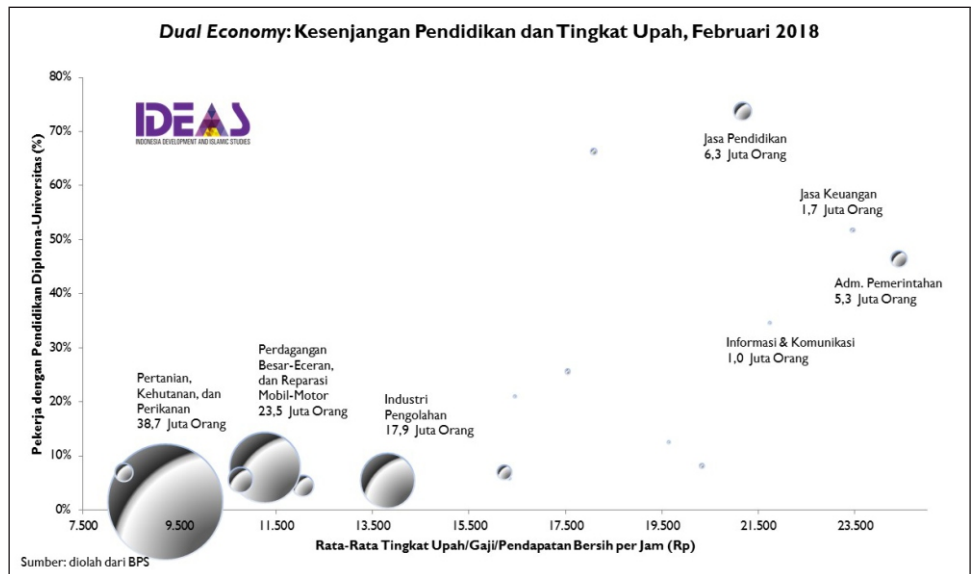
modal kapital dan manusia, kesenjangan upah-pun bertransformasi menjadi kesenjangan sosial-ekonomi yang masif.

Kegagalan menciptakan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan secara luas di dalam negeri, telah mendorong jutaan anak negeri berdiaspورا hingga ke penjuru dunia demi sekeping cita hidup sejahtera. Meski telah menurun dari jumlah tertinggi 4,7 juta jiwa pada 2006-2007, namun hingga kini masih terdapat 3,5 juta tenaga kerja Indonesia (TKI) yang tersebar di seluruh dunia, terutama di Malaysia (1,9 juta) dan Arab Saudi (1,0 juta), diikuti Hongkong, Taiwan, Singapura dan Uni Emirat Arab.

Dengan ketrampilan rendah yang disandanginya, tidak banyak kemewahan yang dapat diraih para diaspora ini selain pekerjaan kasar. Hal ini terlihat jelas pada kesenjangan remitansi TKI dan TKA. Pada triwulan I 2018, remitansi yang dikirim 3,5 juta TKI mencapai \$ 3,5 miliar, atau setiap TKI rata-rata mengirim remitansi \$ 752. Pada saat yang sama, remitansi yang dikirim 79 ribu TKA mencapai \$ 815 juta, atau setiap TKA rata-rata mengirim remitansi \$ 10.308, empat belas kali lipat dari remitansi TKI.

**Seiring pembangunan dan kenaikan pendapatan per kapita, perekonomian dan tenaga kerja terbelah dua: sebagian kecil tenaga kerja terdidik yang bekerja di sektor formal-modern dengan upah tinggi, dan sebagian besar tenaga kerja tidak terdidik yang bekerja di sektor informal-tradisional dengan upah rendah**

**remitansi yang dikirim 3,5 juta TKI mencapai \$ 3,5 miliar, atau setiap TKI rata-rata mengirim remitansi \$ 752. Pada saat yang sama, remitansi yang dikirim 79 ribu TKA mencapai \$ 815 juta, atau setiap TKA rata-rata mengirim remitansi \$ 10.308**

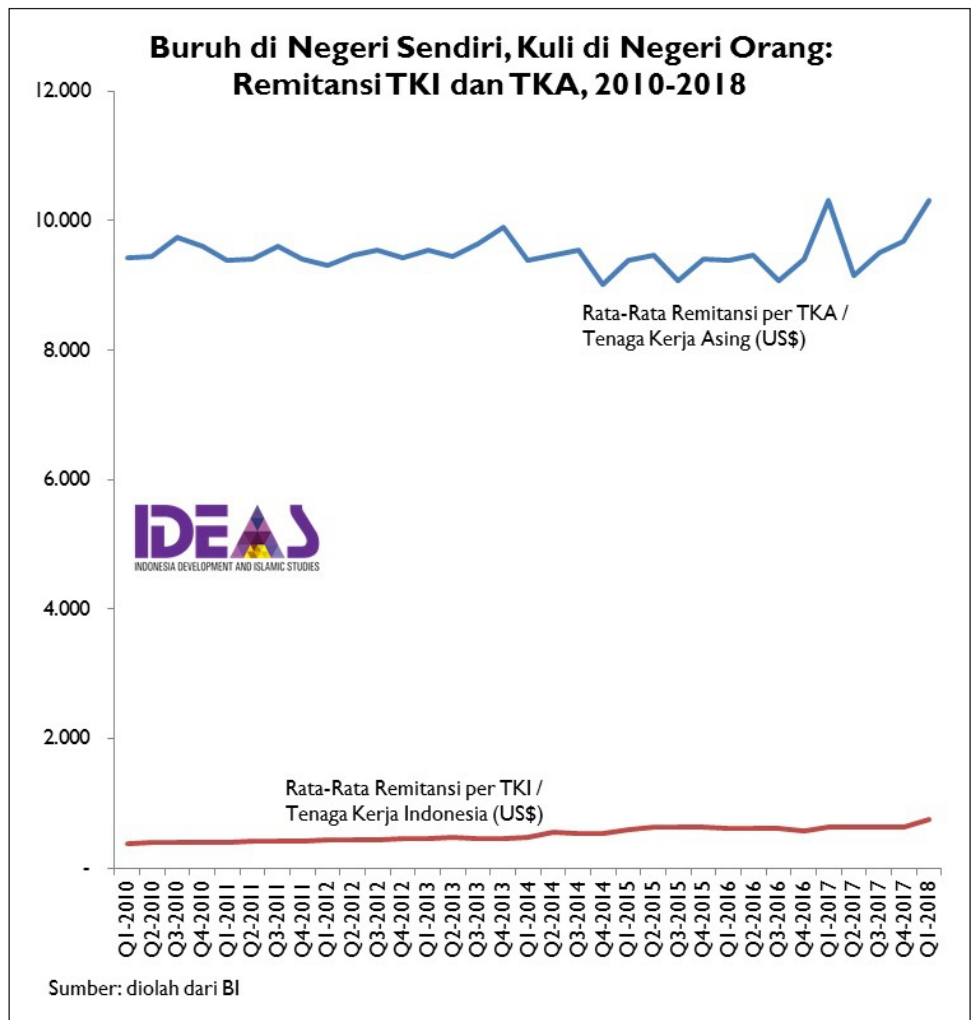




**Kebijakan upah minimum tidak memberi manfaat ke mayoritas pekerja miskin yang justru menanggung beban karena produsen menaikkan harga barang**

**upah buruh bangunan jauh lebih tinggi dari upah buruh tani meski kualitas modal manusia keduanya tidak jauh berbeda**

**Alih-alih memicu pemutusan kerja dan pengangguran, kebijakan upah minimum justru akan memicu permintaan tenaga kerja baru sekaligus menurunkan kesenjangan tingkat upah antar pekerja**



## Upah Minimum dan Kemiskinan

Untuk menolong pekerja berupah rendah, kebijakan upah minimum telah lama diadopsi Indonesia. Namun kebijakan ini sering dipandang berdampak negatif terhadap lapangan kerja, terutama pekerja tidak terdidik, muda dan perempuan yang upahnya dibawah rata-rata. Kebijakan upah minimum akan membuat pengusaha mencari substitusi buruh tidak terampil sehingga mendorong terjadinya pemutusan kerja atau turunnya kesejahteraan. Kebijakan upah minimum juga tidak memberi manfaat ke mayoritas pekerja miskin yang justru menanggung beban karena produsen menaikkan harga barang.

Namun, faktanya, kebijakan upah minimum tidak hanya menguntungkan pekerja dengan upah rendah, namun juga kelas menengah secara keseluruhan melalui perbaikan struktur upah. Kenaikan upah minimum, selain menolong pekerja dengan upah rendah, juga akan memberi dorongan ke atas bagi tingkat upah sebagian besar tenaga kerja di kelas menengah. Sebaliknya, penurunan upah minimum

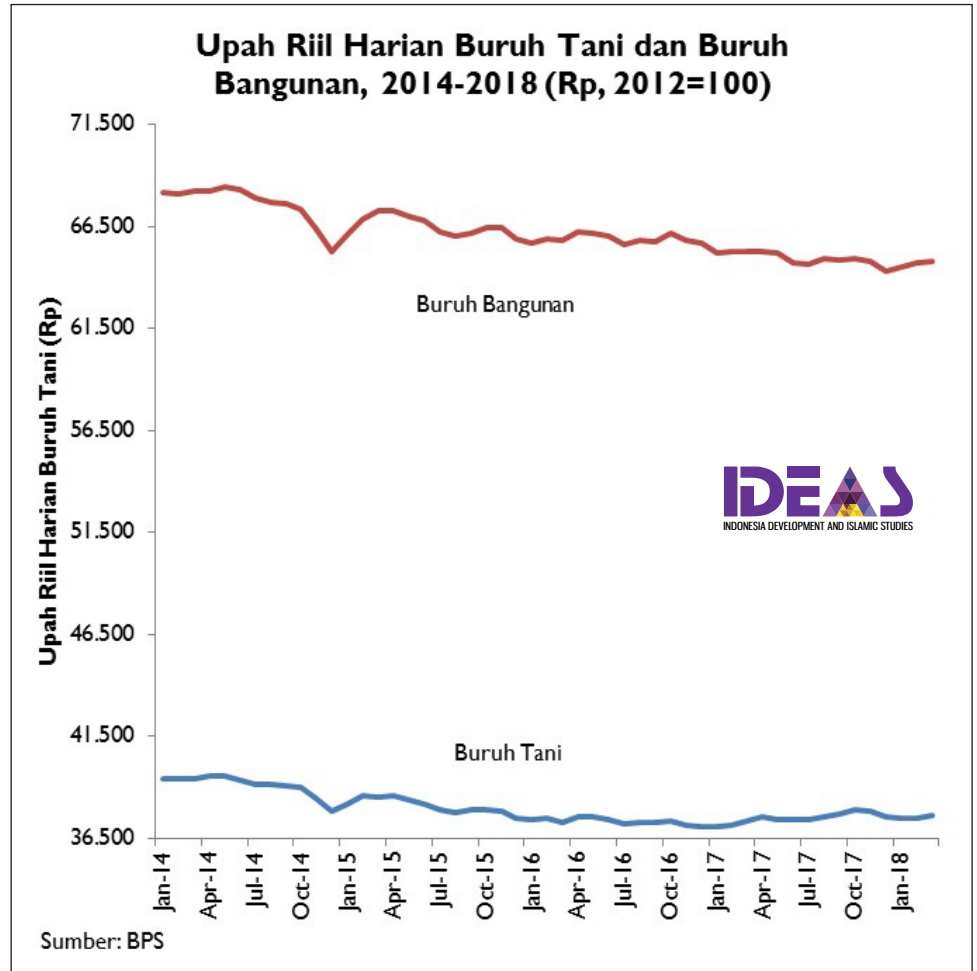
akan turut mendorong stagnasi upah pekerja kelas menengah.

Hal ini dapat kita lihat misalnya pada kasus upah buruh tani, yang lebih dekat ke sektor informal-pedesaan, dan upah buruh bangunan, yang lebih dekat ke sektor formal-perkotaan. Meski upah riil keduanya menunjukkan kecenderungan menurun dalam empat tahun terakhir, namun upah buruh bangunan jauh lebih tinggi dari upah buruh tani, hampir dua kali lipat, meski kualitas modal manusia keduanya tidak jauh berbeda.

Desain kebijakan upah minimum, ditengah lemahnya serikat buruh dan stagnannya upah kelas menengah, sejak awal ditujukan untuk memperbaiki hubungan industrial dan kinerja makroekonomi, bukan penanggulangan kemiskinan. Upah yang lebih tinggi akan secara efektif menurunkan perselisihan kerja antara buruh dan majikan. Upah yang lebih tinggi juga akan memberi dampak stabilisasi pada pengeluaran konsumen. Perekonomian secara keseluruhan akan lebih sejahtera karena

lebih banyak pendapatan yang diterima pekerja akan meningkatkan daya beli mereka, sehingga menciptakan permintaan baru untuk barang dan jasa. Alih-alih memicu pemutusan kerja dan pengangguran, kebijakan upah minimum justru akan memicu permintaan tenaga

kerja baru sekaligus menurunkan kesenjangan tingkat upah antar pekerja. Kebijakan upah minimum memiliki dampak makroekonomi yang besar karena ia berfokus pada perbaikan tingkat upah kelas pekerja terbawah, yang merupakan mayoritas populasi.





## Kesenjangan Upah dan Migrasi

**Kesenjangan tingkat upah antar kelas pekerja adalah fenomena lama yang tidak memudar hingga kini, bahkan semakin menguat. Kecenderungan ini didorong berbagai faktor mulai dari perkembangan teknologi yang bias ke keahlian tinggi sehingga permintaan terhadap pekerja terdidik meningkat, menurunnya pertumbuhan pasokan relatif tenaga kerja terdidik dan lemahnya institusi pasar kerja yang melindungi pekerja kelas bawah.**

### Kesenjangan Upah

Semakin tinggi kesenjangan pendapatan, semakin besar latar belakang keluarga memainkan peran krusial dalam menentukan pendapatan pekerja muda, dengan kerja keras mereka memainkan peran yang lebih lemah. Kesenjangan ekonomi yang meningkat akan menghambat mobilitas sosial, membuat keadaan semakin sulit bagi pekerja keras dan berbakat untuk mendapatkan imbalan yang seharusnya mereka peroleh. Kesenjangan pendapatan yang tinggi cenderung menghambat mobilitas ekonomi untuk generasi muda berikutnya. Anak-anak dari kelompok kaya akan tumbuh menjadi kelompok kaya berikutnya, menciptakan dinasti ekonomi. Semakin besar akumulasi kapital oleh kelompok kaya ini, semakin kuat transmisi kekayaan lintas generasi ini.

Seiring meningkatnya kesenjangan, kenaikan pangsa pendapatan kelompok kaya membuat akses mereka nyaris tak terbatas untuk investasi modal manusia berkualitas tinggi untuk anak-anak mereka, sesuatu yang membuat transmisi lintas generasi dari pekerjaan dan kekayaan menjadi sangat besar terjadi di kelompok kaya. Anak-anak dari keluarga kaya akan cenderung menjadi orang kaya kembali di generasi berikutnya. Kesenjangan peluang

ini membuat si kaya terus kaya dan bahkan semakin kaya, sedangkan si miskin terus miskin bahkan semakin miskin.

Terdapat kesenjangan tingkat upah yang lebar antar jenis pekerjaan. Pada Februari 2018, rata-rata upah per jam manajer dan supervisor di sektor pertambangan mencapai Rp 89 ribu, sedangkan tenaga usaha jasa di sektor jasa lainnya hanya sekitar 7%-nya saja, atau Rp 6 ribu. Lebih jauh, profesi dengan tingkat upah tinggi memiliki jam kerja yang lebih sedikit dibandingkan profesi dengan tingkat upah rendah. Secara jelas terlihat bahwa jenis pekerjaan dengan upah tinggi, mengharuskan keahlian dan ketrampilan tinggi, yang hanya dapat diperoleh dari pendidikan tinggi.

Terdapat beberapa jalur transmisi dimana orang tua kaya memberi keunggulan kompetitif kepada anak-anaknya di dunia kerja dan tingkat pendapatan. Pertama, koneksi sosial orang tua memfasilitasi anak ke akses pekerjaan, pendaftaran masuk ke sekolah atau universitas bermutu tinggi, dan akses ke sumber-sumber modal manusia berkelas lainnya. Kedua, transmisi genetik karakteristik dari orang tua dapat mempengaruhi peluang hidup si anak seperti personalitas dan beberapa aspek kesehatan yang dihargai di pasar tenaga kerja. Ketiga,

**Kesenjangan ekonomi yang meningkat akan menghambat mobilitas sosial, membuat keadaan semakin sulit bagi pekerja keras dan berbakat untuk mendapatkan imbalan yang seharusnya mereka peroleh**

**rata-rata upah per jam manajer dan supervisor di sektor pertambangan mencapai Rp 89 ribu, sedangkan tenaga usaha jasa di sektor jasa lainnya hanya sekitar 7%-nya saja, atau Rp 6 ribu**

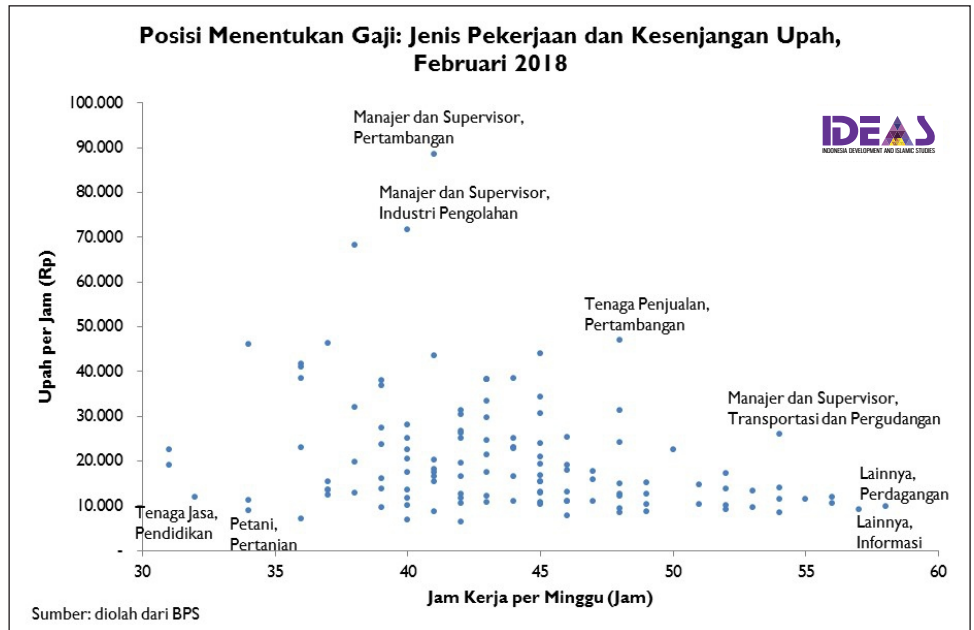
**investasi moneter dan non-moneter orang tua pada lingkungan hidup dimana anak dibesarkan, akan membentuk keahlian, kecerdasan, sikap, perilaku dan kepercayaan diri si anak**



investasi moneter dan non-moneter orang tua pada lingkungan hidup dimana anak dibesarkan, akan membentuk keahlisan, kecerdasan, sikap, perilaku dan kepercayaan diri anak.

Anak-anak yang memiliki keunggulan kompetitif, seperti lulusan pendidikan tinggi dengan kualitas terjamin, memiliki peluang lebih rendah terpapar guncangan

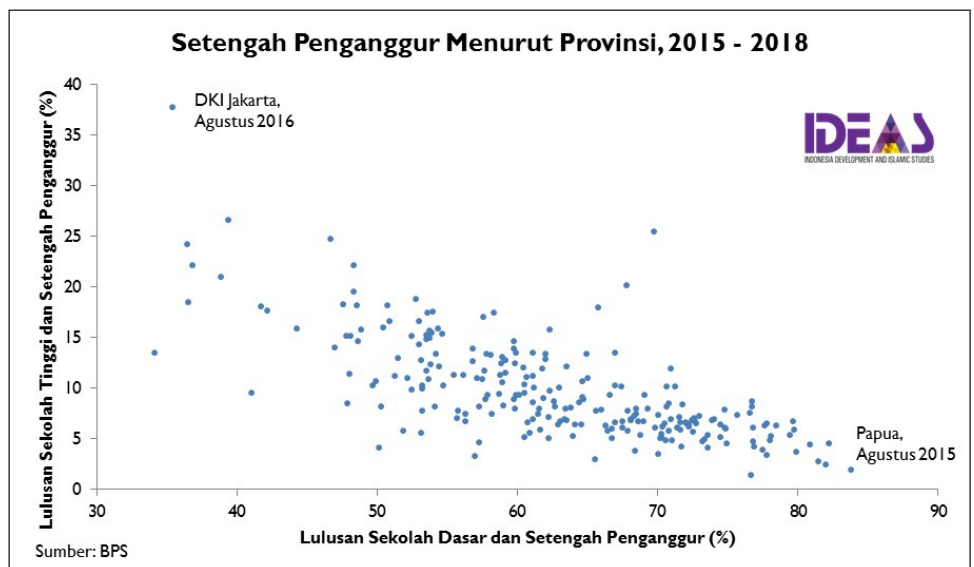
di dunia kerja. Ketidakseimbangan pasar tenaga kerja, seperti pengangguran, setengah menganggur dan upah rendah, berkontribusi besar pada kemiskinan, karena rendahnya tingkat mobilitas, daya tawar dan kapasitas mencari pekerjaan alternatif bagi si miskin. Ketika seseorang hidup dekat pada tingkat subsisten, resiko dan biaya psikologis untuk berpindah pekerjaan adalah tinggi relatif terhadap pendapatan potensial.



**... 83,9% lulusan sekolah dasar adalah setengah penganggur, sedangkan lulusan sekolah tinggi hanya 1,9%**

Meski tingkat pengangguran nasional rendah, namun pengangguran usia muda (15-24 tahun) adalah tinggi. Sekitar 28% pekerja adalah pekerja paruh waktu dengan jam kerja dibawah 35 jam per minggu. Secara umum, kasus setengah penganggur (pekerja paruh waktu) terjadi jauh lebih tinggi pada tenaga kerja lulusan pendidikan dasar dibandingkan dengan lulusan pendidikan tinggi. Sebagai misal, di Papua

pada Agustus 2015, 83,9% lulusan sekolah dasar adalah setengah penganggur, sedangkan lulusan sekolah tinggi hanya 1,9%. Namun kecenderungan ini memudar di daerah-daerah kaya. Sebagai misal, kasus setengah penganggur di DKI Jakarta pada Agustus 2016 tidak banyak berbeda antara lulusan sekolah dasar (35,4%) dengan lulusan sekolah tinggi (37,7%).



Permasalahan akses pasar tenaga kerja bagi kelompok miskin umumnya mengambil dua bentuk: tingginya angka pengangguran dan setengah menganggur (*participation problem*) dan sifat dasar pekerjaan dimana imbal hasil bagi tenaga kerja adalah rendah dan tidak menentu (*earning-cum-productivity problem*). Dengan rendahnya kualitas modal manusia si miskin, kebijakan paling berharga bagi si miskin disini adalah akses pada pekerjaan yang stabil dengan arus pendapatan yang memadai (*decent job*).

berperan penting menciptakan *decent job* dengan menampung sekitar 65% pekerja formal (15,5 juta orang) dengan gaji tetap.

Penyakit sosial dari tingginya kesenjangan upah, seperti kemiskinan dan kriminalitas, terkonsentrasi di tenaga kerja tidak terdidik yang tingkat upah riil-nya terus tertekan. Kebijakan publik memiliki peluang besar untuk meningkatkan ketrampilan dan karenanya tingkat upah pekerja kelas bawah ini, antara lain melalui perbaikan pendidikan publik, baik formal maupun informal seperti balai latihan kerja. Sayangnya, terlepas dari besarnya anggaran publik yang dialokasikan, efektivitas kebijakan publik dalam memperbaiki kualitas sistem pendidikan nasional masih jauh dari memuaskan. Dengan lambatnya investasi modal manusia dalam menurunkan stok tenaga kerja tidak terdidik, kesenjangan upah dipastikan tidak akan menurun dengan cepat di masa depan.

**Dengan lambatnya investasi modal manusia dalam menurunkan stok tenaga kerja tidak terdidik, kesenjangan upah dipastikan tidak akan menurun dengan cepat di masa depan**

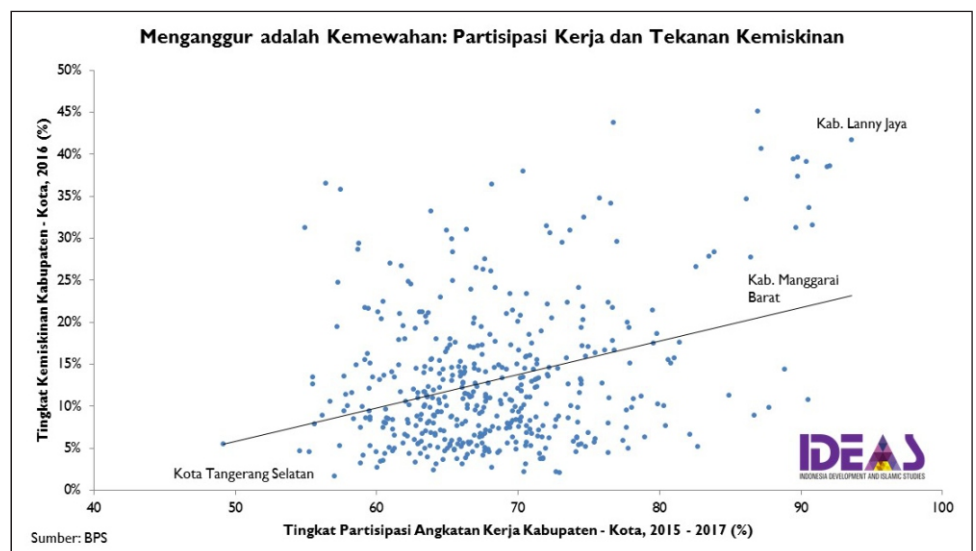
**Otomatisasi dan digitalisasi akan membuat pekerjaan terpolarisasi tajam: pekerjaan dengan keahlian sangat tinggi dan pekerjaan tanpa keahlian**

Sekitar 60% tenaga kerja masih berada di sektor informal, dengan pertumbuhan sektor formal cenderung melambat ditandai tingginya angka pemutusan kerja terutama di sektor industri manufaktur, seiring fenomena deindustrialisasi. Padahal, dengan kontribusi terhadap PDB di kisaran 20%, sektor industri manufaktur

### Pengangguran dan Kemiskinan

Tingkat pengangguran di Indonesia adalah rendah. Namun rendahnya pengangguran menutupi banyaknya permasalahan ketenagakerjaan, mulai dari rendahnya ketrampilan pekerja hingga tingginya pengangguran di kalangan muda dan terdidik. Ke depan, perkembangan teknologi yang pesat akan mengancam berbagai jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan akan digantikan mesin. Otomatisasi dan digitalisasi akan membuat pekerjaan terpolarisasi tajam: pekerjaan dengan keahlian sangat tinggi dan pekerjaan tanpa keahlian.

Salah satu fakta paling jelas dari rendahnya angka pengangguran di Indonesia adalah hubungan yang kuat antara tingginya angka kemiskinan dengan tingginya tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK). Daerah dengan tingkat kemiskinan tinggi, cenderung memiliki TPAK tinggi. Dengan kata lain, bekerja bagi sebagian besar orang miskin adalah keharusan untuk bertahan hidup, bukan bentuk partisipasi dan aktualisasi. Tekanan kemiskinan memaksa setiap orang miskin untuk selalu bekerja. Bagi orang miskin, menganggur adalah sebuah kemewahan.



Kebijakan ketenagakerjaan *mainstream* bertumpu pada pasar kerja yang fleksibel. Dalam perspektif konvensional, permintaan agregat tidak mempengaruhi *full employment*. Kebijakan fiskal dan moneter dapat menurunkan pengangguran namun hanya temporer, tidak permanen. Implikasinya, kebijakan ketenagakerjaan harus berfokus pada deregulasi untuk pasar tenaga kerja yang fleksibel.

Namun faktanya, permintaan agregat memiliki dampak signifikan pada pengangguran. Pertumbuhan permintaan agregat yang lebih cepat, berasosiasi

dengan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang lebih tinggi. Namun kenaikan produktivitas tenaga kerja ini tidak terefleksikan seluruhnya pada kenaikan upah. Dampak permintaan agregat yang lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan tekanan harga melalui kenaikan upah, membuat pengangguran akan menurun. Dengan demikian, otoritas moneter dan fiskal memiliki tanggung jawab moral dan konstitusional untuk memerangi pengangguran dan kemiskinan dari pekerjaan yang tidak layak bagi kemanusiaan.

**otoritas moneter dan fiskal memiliki tanggung jawab moral dan konstitusional untuk memerangi pengangguran dan kemiskinan dari pekerjaan yang tidak layak bagi kemanusiaan**

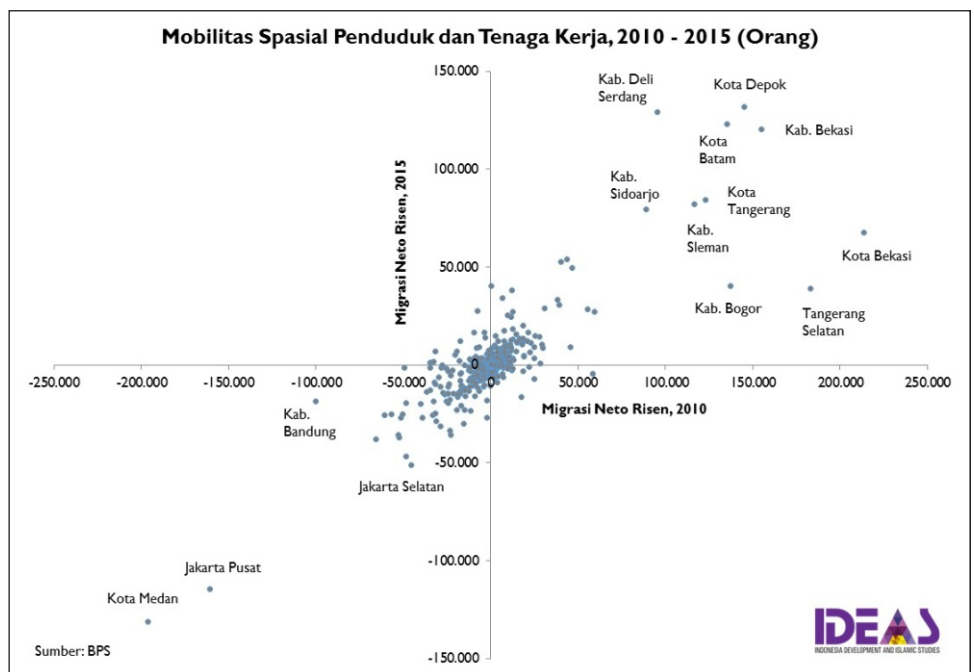
**Rendahnya pertumbuhan permintaan terhadap tenaga kerja terdidik, membuat investasi modal manusia tidak mampu meningkatkan upah tenaga kerja kelas bawah dalam jangka waktu pendek**

### Migrasi dan *Brain Drain*

Mobilitas tenaga kerja adalah proses rasional, dengan insentif ekonomi sebagai pendorong utamanya. Tenaga kerja secara umum bergerak mengikuti tingkat upah tertinggi. Disparitas upah yang besar akan mendorong pergerakan tenaga kerja antar daerah. Kombinasi migrasi dan partisipasi kerja perempuan berpotensi meningkatkan kesenjangan upah melalui kenaikan penawaran tenaga kerja tidak terdidik sehingga menekan tingkat upah pekerja kelas bawah. Investasi pada modal manusia, khususnya pendidikan, tidak cukup kuat menahan kesenjangan upah ini. Rendahnya pertumbuhan permintaan

terhadap tenaga kerja terdidik, membuat investasi modal manusia tidak akan mampu meningkatkan upah tenaga kerja kelas bawah dalam jangka waktu pendek.

Daerah metropolitan dengan peluang kerja besar dan tingkat upah tinggi secara tradisional terus menjadi destinasi utama migrasi, terutama daerah penyangga Jakarta (Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi). Di sisi lain, kota metropolitan telah mengalami migrasi netto negatif, seperti Jakarta dan Medan, terutama didorong mahalnya biaya hidup dan tempat tinggal.



**Daerah destinasi utama migrasi memiliki jumlah tenaga kerja terbanyak dengan upah tinggi, diatas Rp 2 juta per bulan**

Dengan 60% penduduk terkonsentrasi di Jawa, migrasi banyak melibatkan Jawa. Daerah destinasi utama para migran, yaitu Jabodetabek, secara umum memiliki tingkat upah minimum tertinggi di tingkat

nasional. Daerah destinasi utama migrasi memiliki jumlah tenaga kerja terbanyak dengan upah tinggi, diatas Rp 2 juta per bulan. Di sisi lain, daerah asal utama migran, seperti Kab. Garut dan Kab. Brebes, memiliki



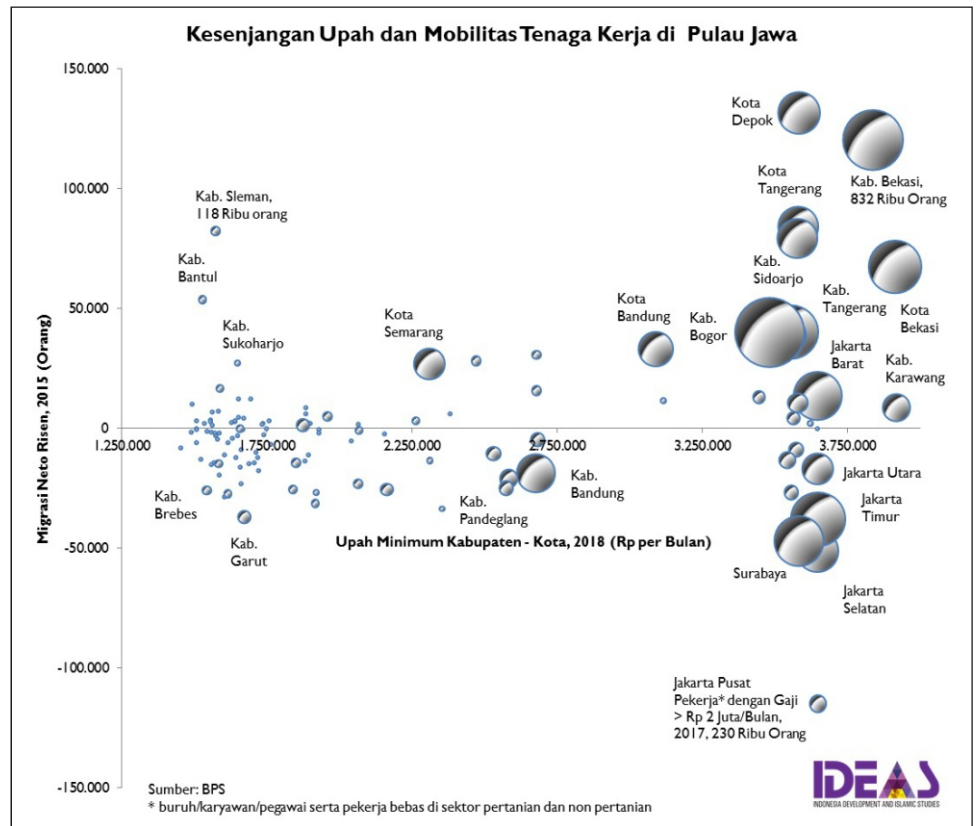
... banyak daerah secara sengaja menekan tingkat upah buruh, bahkan terlibat persaingan sengit memperebutkan investasi swasta berbasis upah buruh murah (*race towards the bottom*)

Ketiadaan lahan dan ketergantungan pada upah tenaga kerja membuat tingkat pendapatan riil puluhan juta rumah tangga pertanian adalah sangat rendah

tingkat upah minimum yang rendah dan jumlah pekerja dengan upah tinggi yang paling sedikit.

Atas nama daya saing, banyak daerah secara sengaja menekan tingkat upah buruh, bahkan terlibat persaingan sengit memperebutkan investasi swasta berbasis upah buruh murah (*race towards the bottom*). Dengan tingkat konsumsi dibatasi subsisten, kondisi kesejahteraan buruh miskin adalah tidak dapat ditoleransi. Perusahaan membutuhkan biaya produksi yang rendah, namun mereka juga membutuhkan daya beli yang tinggi untuk dapat tumbuh dan bertahan.

Migrasi lintas daerah di Jawa adalah masif karena tingginya kesenjangan di desa akibat ketimpangan kepemilikan lahan pertanian. Dengan sebagian besar petani tidak memiliki lahan sama sekali, buruh tani dan petani skala mikro semakin bergantung pada pendapatan dari upah tenaga kerja untuk bertahan hidup. Dalam kehidupan subsisten ini, mobilitas tenaga kerja pedesaan sangat tinggi. Ketiadaan lahan dan ketergantungan pada upah tenaga kerja membuat tingkat pendapatan riil puluhan juta rumah tangga pertanian adalah sangat rendah.



Gemerlap metropolitan telah menarik puluhan juta migran, terutama tenaga kerja terdidik dan terlatih, meninggalkan daerah miskin sehingga menjadi semakin tertinggal (*brain drain*)

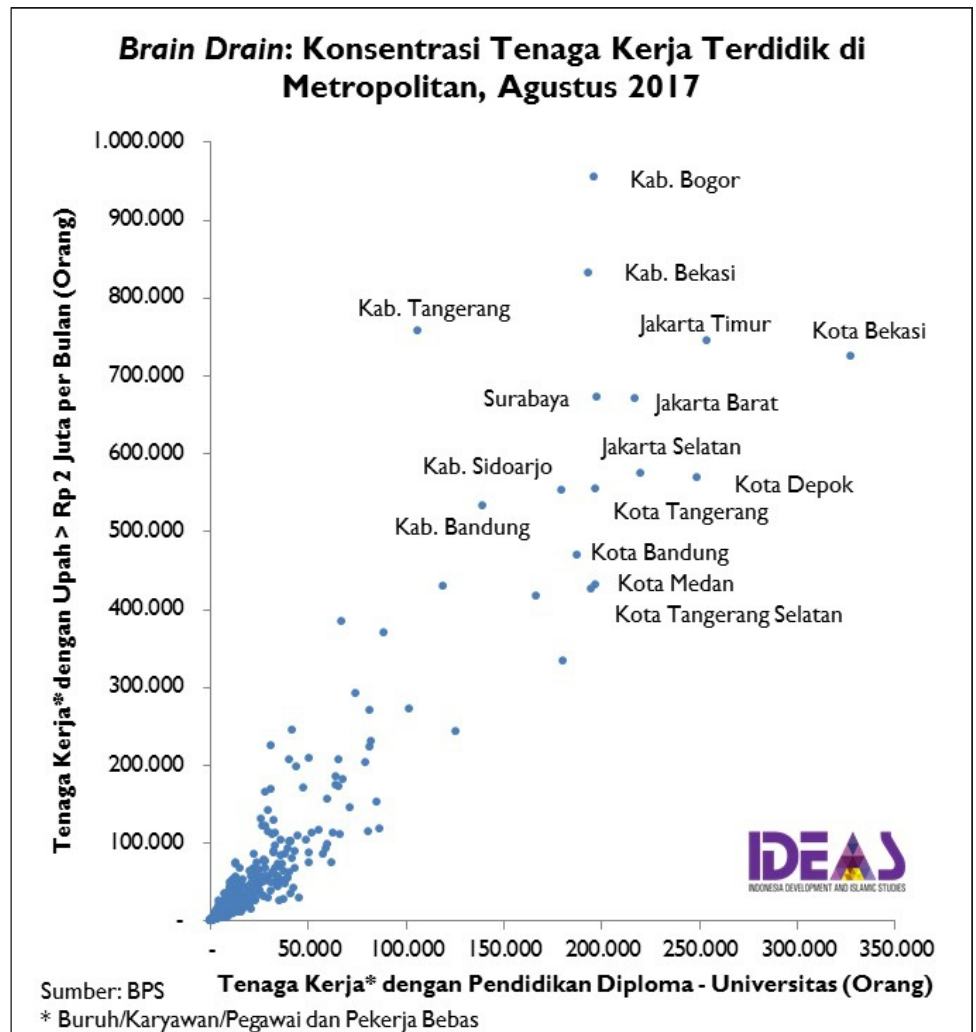
Meski sekilas terlihat bahwa migrasi pekerja ke daerah kaya banyak melibatkan tenaga kerja tidak terdidik dari daerah miskin. Namun kenyataannya, migrasi lebih banyak melibatkan tenaga kerja terdidik, bahkan ketika mereka berasal dari daerah miskin. Tenaga kerja dengan pendidikan lebih tinggi, memiliki peluang paling besar untuk bermigrasi dan mendapatkan manfaat ekonomi terbesar dari migrasi.

Gemerlap metropolitan telah menarik puluhan juta migran, terutama tenaga kerja terdidik dan terlatih, meninggalkan daerah miskin sehingga menjadi semakin tertinggal (*brain drain*). Tenaga kerja terdidik memiliki eksternalitas positif yang

tinggi bagi masyarakat, seperti penyediaan barang dan jasa publik yang bermutu, transfer teknologi, dan kebijakan publik yang tepat, dan semua hal ini hilang ketika mereka bermigrasi.

Tenaga kerja dengan pendidikan tinggi memadati kota-kota besar yaitu Jakarta, Surabaya, Bandung dan Medan. Tenaga kerja terdidik terkonsentrasi di kota-kota besar dengan biaya hidup yang mahal karena pekerjaan yang membutuhkan keahlian tinggi (*skill intensive*) cenderung mengumpul di perkotaan, seperti sektor keuangan dan teknologi-informasi, serta daya tarik kelengkapan sarana hidup modern di perkotaan.

Tenaga kerja terdidik terkonsentrasi di kota-kota besar dengan biaya hidup yang mahal karena pekerjaan yang membutuhkan keahlian tinggi (*skill intensive*)





# IDEAS

INDONESIA DEVELOPMENT AND ISLAMIC STUDIES

Perkantoran Ciputat Indah Permai, Blok A-12 Lt. 4  
Jl. Ir. H. Juanda No. 50, Ciputat, Tangsel - 15419  
Phone: +62 21 7418 607 (office)

 **Indonesia Development and Islamic Studies**

 **@ideas\_riset**

 **@ideas.riset**

 **[www.ideas.or.id](http://www.ideas.or.id)**