

Analisis Dinamika Pola Mobilitas Tenaga Kerja di Indonesia: Studi Kasus Tren #KABURAJADULU

Chiky Cinta Aprillia¹, Novita Mayasari², Dafa Aurella³, Mujiatin Eka Lestari⁴, Jidan Jabbar Arfat⁵, Hernanda Wachid Prasetyo⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Negeri Semarang

chikycinta943@students.unnes.ac.id¹, novitamayasarinms@students.unnes.ac.id²,
dafaurella2@students.unnes.ac.id³, ekalestari6657@students.unnes.ac.id⁴,
jidanjabbar@students.unnes.ac.id⁵, nandapras020@students.unnes.ac.id⁶

ABSTRACT

This study examines the shifting patterns of labor mobility in Indonesia influenced by the social media trend #KaburAjaDulu2025. This phenomenon has seen an increase in the number of Indonesian workers seeking better jobs abroad in response to the stagnation of the domestic job market. This research discusses the various components that drive such mobility, as well as how it impacts the economic and social life of the community. The research was conducted using a descriptive qualitative approach and a literature study. The results of the study show that economic inequality, low wages, technological advances, and easy access to the internet around the world are factors that drive the movement of Indonesian workers. Permanent migration, shuttle mobility and circular migration are the three main mobility patterns that emerge. This mobility can improve family health, increase knowledge, and improve the economy of the region of origin. However, this labor mobility also triggers a number of challenges, such as the loss of quality labor (brain drain), development inequality between regions, and the potential for increased unemployment and social problems in the destination area. Therefore, more responsive and adaptive policies, increased investment in productive sectors, and stronger protection for migrant workers are needed, so that this phenomenon can be utilized as an opportunity to improve the livelihood of migrant workers.

Keywords: labor mobility, #KaburAjaDulu2025, economic inequality, labor migration, employment policy.

ABSTRAK

Studi ini mengkaji pergeseran pola mobilitas tenaga kerja di Indonesia yang dipengaruhi oleh tren media sosial #KaburAjaDulu2025. Fenomena ini menunjukkan peningkatan jumlah tenaga kerja Indonesia yang ingin mencari pekerjaan yang lebih baik di luar negeri sebagai tanggapan terhadap stagnasi pasar kerja dalam negeri. Penelitian ini membahas berbagai komponen yang mendorong mobilitas tersebut, serta bagaimana hal itu berdampak pada kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan studi literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa ketimpangan ekonomi, upah yang rendah, kemajuan teknologi, dan kemudahan akses ke internet di seluruh dunia merupakan faktor-faktor yang mendorong perpindahan tenaga kerja Indonesia. Migrasi permanen, mobilitas ulang-alik, dan migrasi sirkuler adalah tiga pola mobilitas utama yang muncul. Mobilitas ini dapat meningkatkan kesehatan keluarga, meningkatkan pengetahuan, dan meningkatkan ekonomi daerah asal. Namun, mobilitas tenaga kerja ini juga memicu sejumlah tantangan, seperti hilangnya tenaga kerja berkualitas

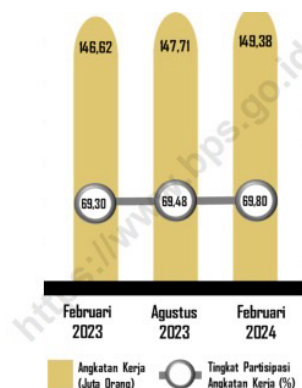
(brain drain), ketimpangan pembangunan antarwilayah, serta potensi bertambahnya pengangguran dan masalah sosial di daerah tujuan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah kebijakan yang lebih responsif dan adaptif, peningkatan investasi di sektor produktif, serta perlindungan yang lebih kuat bagi para pekerja migran, agar fenomena ini dapat dimanfaatkan sebagai peluang untuk mendukung pembangunan nasional yang lebih merata.

Kata kunci: mobilitas tenaga kerja, #KaburAjaDulu2025, ketimpangan ekonomi, migrasi tenaga kerja, kebijakan ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Mobilitas tenaga kerja mengacu pada perpindahan pekerja dari satu tempat ke tempat lain sebagai respons terhadap faktor-faktor seperti upah yang lebih tinggi maupun peluang kerja. Fenomena mobilitas tenaga kerja di Indonesia bisa dibagi menjadi dua jenis, yaitu mobilitas secara geografis dan non geografis. Mobilitas geografis sendiri terbagi lagi menjadi dua, yakni yang bersifat permanen dan non permanen (Badan Pusat Statistik, 2010). Sementara itu, mobilitas non geografis merujuk pada perpindahan tenaga kerja dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain, baik antar sektor maupun perubahan status pekerjaan. Salah satu contoh mobilitas geografis non permanen adalah mobilitas ulang-alik, di mana pekerja tinggal di satu wilayah tetapi bekerja di wilayah administratif yang berbeda. Mereka melakukan perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali lagi dalam hari yang sama. Mobilitas seperti ini termasuk ke dalam jenis mobilitas penduduk non permanen (Badan Pusat Statistik, 2010).

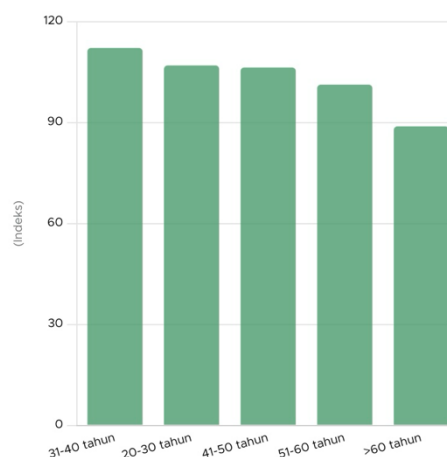
Mobilitas tenaga kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara, termasuk Indonesia. Mobilitas ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti pertumbuhan ekonomi, kebijakan ketenagakerjaan, perkembangan teknologi, hingga kondisi sosial budaya. Faktor lain yang menyebabkan mereka melakukan mobilitas juga dikarenakan adanya permintaan yang rendah namun penawaran tenaga kerja yang tinggi di daerah asal.



Gambar 1. Jumlah Angkatan Kerja dan TPAK, 2023-2024

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik. Pusat Statistik yang menunjukkan peningkatan jumlah angkatan kerja dari waktu ke waktu. Pada Februari 2023, jumlah angkatan kerja tercatat sebesar 146,62 juta orang dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 69,30 persen. Jumlah ini meningkat menjadi 147,71 juta orang pada Agustus 2023 dengan TPAK sebesar 69,48 persen, dan kembali meningkat pada Februari 2024 menjadi 149,38 juta orang dengan TPAK sebesar 69,80 persen.



Gambar 2. Indeks Ketersediaan Lapangan Kerja Menurut Kelompok Usia
Sumber: Good Stats

Selain pertumbuhan jumlah angkatan kerja secara keseluruhan, partisipasi kerja juga dipengaruhi oleh kelompok usia. Berdasarkan data Bank Indonesia (Juni 2024), kelompok usia 31–40 tahun menunjukkan indeks partisipasi kerja tertinggi, diikuti oleh usia 20–30 tahun dan 41–50 tahun. Sementara itu, indeks partisipasi menurun pada kelompok usia 51–60 tahun dan paling rendah pada usia di atas 60 tahun. Data ini menunjukkan bahwa kelompok usia produktif, terutama antara 20 hingga 40 tahun, memegang peranan penting dalam aktivitas ketenagakerjaan dan cenderung memiliki mobilitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya.

Belakangan ini, di media sosial sedang dihebohkan dengan munculnya tagar #kaburajadulu2025. Tagar ini digunakan untuk mengungkapkan rasa kekecewaan masyarakat Indonesia terhadap kondisi perekonomian, sosial dan keadilan di dalam negeri. Namun pada akhirnya tren ini tidak hanya digunakan sebagai bentuk ungkapan rasa kekecewaan, akan tetapi kini semakin banyak anak muda yang melihatnya sebagai cara untuk memperluas dan meningkatkan kualitas hidupnya (Aznil Tan, 2025). Mobilitas tenaga kerja sudah tidak lagi dipandang sebagai sebuah pelarian, akan tetapi ini dijadikan sebagai keputusan rasional dalam menghadapi tantangan pasar kerja global yang semakin kompetitif. Mereka yang ingin berpindah ke luar negeri tidak dimaksudkan untuk melarikan diri dari masalah yang sedang

terjadi di dalam negeri, namun hal tersebut sebagai bentuk respons ketidakseimbangan dengan cara lebih rasional, misalnya berpindah ke tempat yang lebih membutuhkan tenaga mereka dan menawarkan kehidupan lebih baik.

Disisi lain, banyak pula masyarakat yang mengkhawatirkan adanya tren #kaburajadulu2025. Mereka menganggap bahwa jika semakin banyak pekerja Indonesia yang memilih bekerja di luar negeri, maka akan menyebabkan hilangnya tenaga kerja berbakat yang seharusnya membangun negeri sendiri (Aznil Tan, 2025). Selain itu, mereka juga khawatir tren ini akan menyebabkan *brain drain* (kehilangan talenta terbaik yang memiliki potensi untuk berkontribusi di dalam negeri). Padahal, jika dikelola dengan baik, adanya fenomena ini justru bisa menjadi *Brain Circulation*, alih-alih kehilangan tenaga kerja, namun Indonesia bisa memperoleh keuntungan dengan mendorong mereka kembali membawa ilmu, pengalaman, dan jaringan yang lebih luas.

Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi mobilitas tenaga kerja dan dampak apa saja yang ditimbulkan akibat adanya tren ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebijakan apa saja yang perlu dilakukan oleh pemerintah untuk menanggapi adanya tren #KaburAjaDulu2025.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Migrasi

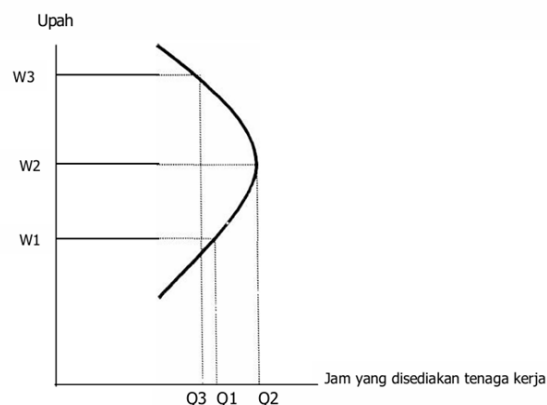
(Todaro, 2011) teori dari Todaro ini bertolak dari asumsi bahwa migrasi dari desa ke kota pada dasarnya merupakan suatu fenomena ekonomi. Keputusan seorang individu untuk melakukan migrasi ke kota merupakan keputusan yang telah dirumuskan secara rasional. Teori Todaro mendasarkan diri pada pemikiran bahwa arus migrasi itu berlangsung sebagai tanggapan terhadap adanya perbedaan pendapatan antara desa dengan kota. Namun, pendapatan yang dipersoalkan disini bukan pendapatan yang aktual, melainkan pendapatan yang diharapkan (*expected income*).

Tjiptoherijanto (1999) menyatakan bahwa dalam arti yang luas migrasi adalah perubahan tempat tinggal secara permanen atau semi permanen. Dalam pengertian yang demikian, tidak ada pembatasan baik pada jarak perpindahan maupun sifatnya, serta tidak adanya perbedaan antara migrasi dalam negeri dan luar negeri. Migrasi menyimpan sejarahnya sendiri, yang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari sejarah perkembangan segala macam paham atau "isme" yang pernah berlaku, khususnya mengenai buruh yang diawali dengan perdagangan budak beberapa abad silam sampai kepada mobilitas tenaga kerja di masa kolonial. Sejarah kehidupan bangsa diwarnai dengan adanya migrasi, dan oleh karena itu pula terjadi proses pencampuran darah dan kehidupan kebudayaan.

Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.

Menurut G.S Becker (1976), Kepuasan individu bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (*leisure*). Sedang kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Bekerja sebagai kontroversi dari *leisure* menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya mau melakukan kalau memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dari permasalahan individu ini adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan. Hal ini dimaksudkan untuk melihat hubungan antara faktor tenaga kerja dan kapital yang merupakan lereng dari kurva *isoquant*:



Gambar 3. Grafik Upah dan Jam yang Disediakan Tenaga Kerja

Teori Upah

Teori tentang pembentukan harga (*pricing*) dan pendayagunaan *input* (*employment*) disebut teori produktivitas marginal (*marginal productivity theory*), lazim juga disebut teori upah (*wage theory*). Produktivitas marginal tidak terpaku semata-mata pada sisi permintaan (*demand side*) dari pasar tenaga kerja saja. telah diketahui suatu perusahaan kompetitif yang membeli tenaga kerja di suatu pasar yang kompetitif sempurna akan mengerahkan atau menyerap tenaga kerja sampai ke suatu titik dimana tingkat upah sama dengan nilai produk marginal (YMF). Jadi pada dasarnya, kurva VMP merupakan kurva permintaan suatu perusahaan akan tenaga kerja. Tingkat upah dan pemanfaatan *input* (*employment*) sama-sama ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan.

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 respons 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.

Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memberikan pembaruan dengan mengkaji dampak fenomena media sosial terhadap pola mobilitas tenaga kerja di Indonesia, khususnya melalui studi kasus tren *viral* #KaburAjaDulu. Studi ini menyelidiki bagaimana persepsi publik dan narasi yang berkembang di media sosial dapat memengaruhi keputusan individu, khususnya generasi muda, untuk berpindah kerja, keluar dari kota besar atau sebaliknya, bahkan sampai ke luar negeri. Dengan menggambarkan berbagai analisis dan data statistik ketenagakerjaan nasional, penelitian ini menjadi salah satu kajian awal yang menjembatani antara dinamika sosial digital dan pola mobilitas tenaga kerja.

Di sisi lain, pendekatan ini juga menawarkan perspektif baru mengenai fenomena *urban exodus*. *Urban exodus* adalah perpindahan dengan jumlah penduduk yang besar dari kota besar ke daerah pinggiran kota atau pedesaan. Fenomena ini semakin sering terjadi sejak pandemi COVID-19 pada tahun 2020. Di mana banyak individu mulai mempertimbangkan kembali pola hidup dan lokasi kerja mereka, tidak hanya berdasarkan pertimbangan ekonomi semata, tetapi juga karena keinginan untuk memperoleh kualitas hidup yang lebih seimbang. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya membantu mengembangkan teori mobilitas tenaga kerja di era digital, tetapi juga membantu pembuat kebijakan, strategi pengelolaan wilayah dan

pembangunan tenaga kerja yang lebih sesuai dengan perilaku generasi anak muda jaman sekarang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang kami gunakan pada studi ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan untuk memahami tentang makna, pengalaman, ataupun fenomena sosial yang terjadi secara mendalam. Dalam penelitian ini lebih menekankan pada eksplorasi dan interpretasi dari pada pengukuran angka, sehingga data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dan naratif. Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis dan faktual tentang fenomena yang sedang diteliti. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menguraikan secara menyeluruh dan rinci berbagai elemen dan dinamika yang membentuk fenomena sosial. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang kita gunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh sebuah informasi mengenai dinamika pola mobilitas tenaga kerja di Indonesia dengan studi kasus #kaburajadulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Pengaruh Mobilitas Tenaga Kerja Di Indonesia

Belakangan ini, munculnya *trend* #KaburAjaDulu2025 menjadi sorotan karena dianggap mewakili keresahan sebagian masyarakat, terutama generasi muda, terhadap situasi ketenagakerjaan di Indonesia yang dinilai belum mampu memberikan jaminan kesejahteraan, keamanan kerja, maupun ruang pengembangan diri yang memadai. Kejadian ini menunjukkan adanya dorongan yang kuat dari individu untuk mencari kesempatan yang lebih baik di luar negeri, baik dari segi karier, pendidikan, maupun kualitas hidup. Mobilitas tenaga kerja yang semakin tinggi ini tentu tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi ekonomi, tingkat upah, akses terhadap informasi global, serta Pengaruh Teknologi pada masa sekarang. Oleh karena itu, penting untuk membahas lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang mendorong terjadinya mobilitas tenaga kerja di Indonesia dalam konteks tren tersebut.

1. Kondisi Ekonomi

Kondisi ekonomi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi keputusan individu untuk melakukan mobilitas kerja, baik dalam bentuk migrasi internal antar daerah maupun migrasi internasional ke luar negeri. Dalam jurnal Waridin (2002) yang berjudul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, dijelaskan bahwa dorongan ekonomi muncul dari adanya ketimpangan antara kondisi ekonomi di daerah asal dengan kondisi ekonomi di daerah tujuan.

Pada umumnya, daerah asal para pekerja migran di Indonesia adalah wilayah-wilayah dengan kondisi ekonomi yang lemah, terbatasnya lapangan pekerjaan produktif, rendahnya upah, dan minimnya peluang pengembangan keterampilan. Hal ini menyebabkan penduduk usia kerja yang produktif merasa tidak memiliki cukup insentif untuk tetap bekerja di daerahnya. Sementara itu, negara tujuan seperti Malaysia, Arab Saudi, hingga Taiwan dan Hong Kong sering kali menawarkan upah yang lebih tinggi, kondisi kerja yang lebih layak, serta peluang untuk menabung atau memperbaiki taraf hidup keluarga mereka di kampung halaman.

Dalam kutipan Jurnal tersebut juga menjelaskan bahwa dalam kondisi ekonomi domestik yang tidak kondusif : misalnya saat terjadi krisis moneter atau fluktuasi harga kebutuhan pokok dorongan untuk keluar dari zona ekonomi yang stagnan semakin besar. Para tenaga kerja merasa lebih aman dan punya masa depan jika bekerja di negara lain, walaupun harus menghadapi risiko seperti ketidakpastian status kerja atau keterbatasan perlindungan hukum.

Dalam model yang digunakan Waridin (2002), variabel ekonomi juga dikaitkan dengan faktor pendukung lain seperti tingkat pengangguran, pendapatan rumah tangga, dan struktur pekerjaan di daerah asal. Semakin tinggi tekanan ekonomi yang dirasakan oleh individu dan keluarganya, maka semakin besar kecenderungan untuk melakukan mobilitas kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kondisi ekonomi yang tidak stabil di Indonesia, terutama di daerah-daerah kantong migran, menjadi salah satu pendorong paling signifikan dalam meningkatnya angka mobilitas tenaga kerja, khususnya dalam konteks migrasi ke luar negeri.

2. Tingkat Upah

Tingkat upah merupakan salah satu faktor ekonomi paling dominan yang memengaruhi keputusan individu untuk melakukan migrasi tenaga kerja, terutama dalam konteks migrasi internasional. Dalam jurnal Waridin (2002) berjudul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, dijelaskan bahwa disparitas upah antara negara asal dan negara tujuan menjadi pendorong kuat bagi pekerja untuk meninggalkan tempat tinggalnya dan mencari pekerjaan di luar negeri.

Upah yang rendah di Indonesia, khususnya di pedesaan dan daerah yang belum berkembang, tidak hanya berdampak pada tingkat kesejahteraan tetapi juga menimbulkan ketidakpuasan terhadap kondisi sosial-ekonomi. Banyak pekerja dari sektor informal atau buruh tani merasa bahwa jerih payah mereka tidak sebanding dengan pendapatan yang diterima. Di sisi lain, negara-negara tujuan seperti Malaysia, Taiwan, Hong Kong, dan negara-negara Timur Tengah menawarkan upah yang secara nominal jauh lebih

tinggi, bahkan untuk pekerjaan yang sejenis. Misalnya, pekerjaan rumah tangga di Indonesia mungkin hanya dihargai Rp500.000–Rp1.000.000 per bulan, sementara di luar negeri bisa mencapai Rp4.000.000–Rp8.000.000, tergantung negara dan jenis pekerjaannya.

Waridin menekankan bahwa tenaga kerja akan selalu mencari lokasi di mana produktivitas dan kontribusinya dihargai lebih tinggi. Bahkan, migrasi terjadi bukan hanya karena perbedaan nominal upah, tetapi juga karena persepsi terhadap kestabilan dan keterjaminan penghasilan. Misalnya, adanya kontrak kerja, asuransi, dan tunjangan di negara tujuan menjadi faktor tambahan yang menarik para calon migran. Fenomena ini dapat dijelaskan secara teoritis melalui pendekatan ekonomi neoklasik, di mana tenaga kerja akan berpindah dari wilayah yang kelebihan tenaga kerja dan upah rendah ke wilayah dengan kekurangan tenaga kerja dan upah tinggi.

Dalam model penelitian Waridin (2002) tingkat upah digunakan sebagai variabel kuantitatif untuk mengukur besarnya pengaruh terhadap keputusan migrasi. Hasil temuan dalam jurnal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar selisih antara upah di daerah asal dan di negara tujuan, maka semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk bermigrasi. Bahkan dalam beberapa kasus, faktor upah mengalahkan faktor sosial dan keluarga dalam memengaruhi keputusan migrasi.

Oleh karena itu, upah yang tidak kompetitif di dalam negeri menjadi isu penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah jika ingin mengurangi arus keluar tenaga kerja secara besar-besaran. Perlu ada upaya untuk meningkatkan upah minimum regional yang sebanding dengan biaya hidup, sekaligus membuka lapangan kerja dengan insentif yang lebih layak agar masyarakat tidak lagi melihat migrasi sebagai satu-satunya pilihan untuk bertahan hidup dan meningkatkan kesejahteraan.

3. Akses Informasi Global

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah mempermudah akses tenaga kerja terhadap informasi terkait peluang pekerjaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Dalam konteks migrasi tenaga kerja, akses terhadap informasi global ini menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan individu untuk berpindah tempat kerja. Di masa lalu, mencari pekerjaan di luar negeri bisa sangat sulit dan memerlukan banyak proses, tetapi saat ini, internet dan teknologi digital memungkinkan calon pekerja untuk mengakses berbagai informasi tentang lowongan pekerjaan secara lebih cepat dan efisien.

Menurut Waridin (2002), peningkatan akses terhadap informasi menjadi salah satu faktor utama yang mendorong individu untuk mempertimbangkan migrasi ke luar negeri. Berkat kemajuan teknologi,

informasi mengenai peluang kerja, gaji yang ditawarkan, kondisi kerja, serta peraturan di negara tujuan dapat diakses hanya dengan beberapa klik. Hal ini memberikan kemudahan bagi calon migran untuk memperoleh data yang lebih akurat dan mendalam tentang pekerjaan yang tersedia, dibandingkan dengan sebelumnya ketika informasi tersebut sering kali terbatas dan sulit dijangkau.

Teknologi digital juga berperan dalam memfasilitasi proses pencarian pekerjaan dan aplikasi secara daring. Situs web pencarian kerja internasional, aplikasi *mobile* untuk tenaga kerja migran, dan platform media sosial telah memberikan ruang bagi tenaga kerja untuk mengirimkan lamaran pekerjaan, mengikuti pelatihan daring, dan bahkan terhubung dengan agen perekrutan di luar negeri. Dengan adanya kemudahan ini, individu yang sebelumnya tidak pernah mempertimbangkan migrasi kerja kini merasa lebih percaya diri untuk mencobanya, karena mereka memiliki informasi yang lebih jelas dan lengkap mengenai potensi yang ada di luar negeri.

Selain itu, akses informasi global juga mencakup pengetahuan mengenai hak-hak pekerja di negara tujuan, yang sebelumnya sering kali menjadi ketidakpastian bagi tenaga kerja migran. Dengan informasi yang lebih transparan tentang perlindungan pekerja, kontrak kerja, dan kemungkinan mendapatkan tunjangan serta asuransi, calon migran dapat membuat keputusan yang lebih terinformasi dan lebih aman.

Secara keseluruhan, perkembangan teknologi informasi yang pesat telah mengubah cara tenaga kerja melihat peluang kerja internasional. Akses yang lebih luas terhadap informasi global telah menjadi faktor penting yang mendorong individu untuk mempertimbangkan migrasi sebagai pilihan yang lebih baik untuk masa depan mereka, karena mereka memiliki gambaran yang lebih jelas tentang potensi yang mereka bisa raih di luar negeri.

4. Pengaruh Teknologi Masa Sekarang

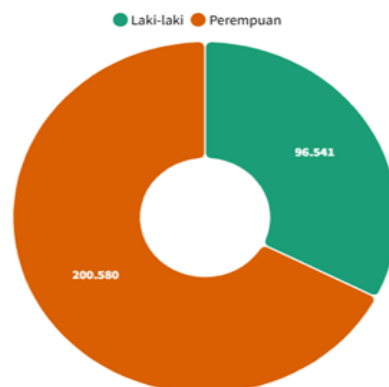
Kemajuan teknologi dewasa ini memberikan pengaruh besar terhadap pola mobilitas tenaga kerja, baik dalam hal pencarian pekerjaan, sistem rekrutmen, hingga perubahan struktur lapangan kerja itu sendiri. Seiring dengan digitalisasi berbagai sektor, proses pencarian kerja kini menjadi jauh lebih mudah karena dapat dilakukan secara daring melalui berbagai platform kerja *online*. Hal ini mempercepat arus informasi antara pencari kerja dan pemberi kerja, bahkan memungkinkan interaksi lintas negara tanpa perlu mobilitas fisik secara langsung.

Saragi, sihombing (2024) menyoroti bahwa teknologi tidak hanya mempermudah proses rekrutmen, tetapi juga mendorong efisiensi dalam sektor industri melalui otomasi dan inovasi digital. Akibatnya, permintaan terhadap tenaga kerja manual di sektor tradisional seperti pertanian atau

manufaktur mulai menurun, karena sebagian besar proses telah digantikan oleh mesin dan sistem otomatis. Namun, di sisi lain, perkembangan teknologi juga menciptakan jenis pekerjaan baru yang sebelumnya tidak dikenal, seperti pekerjaan berbasis digital, jasa daring, atau layanan teknologi informasi.

Selain itu, pola kerja juga mengalami transformasi, di mana kini semakin banyak pekerjaan yang dapat dilakukan secara fleksibel dari jarak jauh (*remote*). Fenomena ini memungkinkan tenaga kerja untuk berpartisipasi dalam pasar kerja global tanpa harus berpindah secara permanen. Ini menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya memperluas akses terhadap pekerjaan, tetapi juga menciptakan mobilitas kerja dalam bentuk yang lebih fleksibel dan tidak terbatas oleh batas-batas geografis.

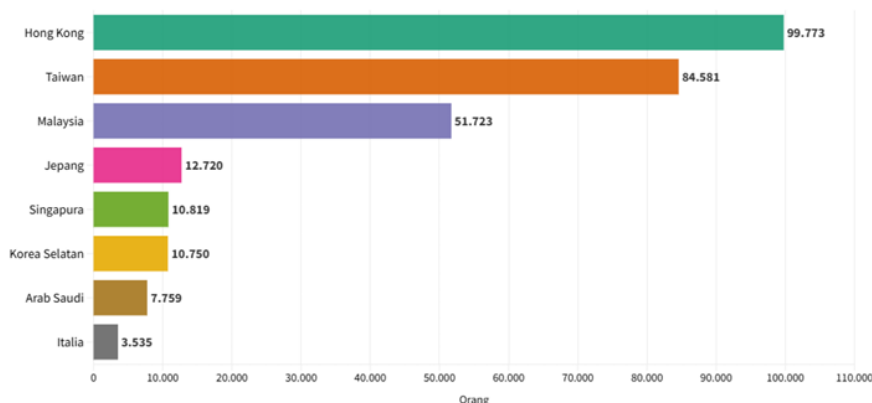
Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perkembangan teknologi berperan sebagai faktor penting dalam mendorong mobilitas tenaga kerja, baik dalam bentuk perpindahan fisik maupun digital. Keberadaan teknologi menjadi pemicu munculnya peluang kerja baru sekaligus tantangan terhadap eksistensi lapangan kerja konvensional yang sebelumnya mendominasi.



Gambar 4. Demografis Pekerja Migrasi Indonesia

Sumber: DataIndonesia.Id, 2024

Pola mobilitas tenaga kerja di Indonesia menunjukkan adanya pergerakan yang signifikan baik dari dalam ke luar negeri ataupun antar wilayah di Indonesia dari tahun ke tahun. Berdasarkan data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menunjukkan bahwa pada tahun 2024, pekerja migran mengalami peningkatan sebesar 8,40% dari tahun sebelumnya yaitu mencapai 296.970 orang dengan didominasi oleh laki-laki sebanyak 200.580 orang.



Gambar 5. 8 Negara dengan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Terbanyak
Sumber: DataIndonesia.id, 2024

Menurut penempatannya, Hongkong menjadi negara penempatan terbanyak yaitu mencapai 99.773 pada tahun 2024 dan disusul dengan Taiwan sebanyak 84.581 orang. Banyak masyarakat yang tertarik untuk bekerja di Hongkong karena gaji yang ditawarkan sangat kompetitif dengan gaji minimum sekitar HKD 4.990 atau Rp. 9,5 juta per bulan. Selain itu, Hongkong juga memiliki perlindungan hukum yang kuat dan perlindungan tenaga kerja yang baik sehingga mampu menarik masyarakat untuk menjadikan Hongkong sebagai tempat bekerja mereka. Berdasarkan data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2023, pola mobilitas tenaga kerja meliputi:

1. Mobilitas Permanen

Mobilitas penduduk secara permanen adalah bentuk mobilitas yang melibatkan perpindahan tempat tinggal dari satu lokasi ke lokasi lain untuk keperluan menetap secara permanen atau jangka panjang (migrasi). Mobilitas ini bisa terjadi antar desa, antar kota ataupun antar negara.

2. Mobilitas Nonpermanen

a. Mobilitas Ulang-Alik

Mobilitas Ulang-Alik merupakan mobilitas rutin dari tenaga kerja dari tempat tinggal ke tempat kerja yang berbeda secara administratif dan akan kembali lagi di hari yang sama

b. Mobilitas Sirkular (Circular Migration)

Mobilitas Sirkular (*Circular Migration*) yaitu mobilitas yang bersifat sementara dan berulang. Mobilitas ini terjadi pada tenaga kerja

yang bekerja dengan kontrak kerja jangka pendek di suatu daerah dan akan kembali ke daerah asal setelah kontrak tersebut selesai.

Pada *trend* #KaburAjaDulu, tren ini menunjukkan adanya peningkatan pola mobilitas Internasional terutama di kalangan generasi muda dan tenaga kerja terampil untuk mencari peluang kerja, pendidikan, dan kehidupan yang lebih baik di luar negeri. Tagar ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi pasar tenaga kerja domestik termasuk keterbatasan peluang kerja, stagnasi ekonomi, dan dinamika sosial-politik yang kompleks. Pemerintah perlu menanggapi tren ini secara serius dengan mengevaluasi dan memperbaiki ekosistem ketenagakerjaan, meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan, menciptakan lapangan kerja yang layak, serta memberikan apresiasi yang lebih baik kepada talenta-talenta muda agar mereka memiliki alasan untuk tetap berkarya di Indonesia. Jika tidak dikelola dengan baik, tren ini berpotensi memperburuk *brain drain* dan menghambat pembangunan nasional.

Seiring dengan meningkatnya popularitas tagar #trenkaburajadulu2025 di berbagai media sosial, gelombang migrasi dan urbanisasi tenaga kerja pun semakin tinggi baik dari kota besar ke daerah, dari daerah ke kota besar bahkan sampai luar negeri. Fenomena ini menggambarkan terjadinya pergeseran pola pikir generasi kerja usia muda terhadap makna produktivitas dan kualitas hidup. Mobilitas penduduk disebabkan dari adanya perbedaan pertumbuhan ekonomi dan ketidakmerataan fasilitas pembangunan suatu daerah dengan daerah yang lainnya (Hidayati, 2018c; Berger & Engzwill, 2020 dalam Hidayati, (2021)). #kaburajadulu2025 bukan sekedar tren sesaat, namun mobilitas tenaga kerja ini merupakan suatu bentuk respon terhadap tekanan ekonomi urban dan meningkatnya fleksibilitas kerja digital. Mobilitas tenaga kerja yang terjadi akibat tren ini menimbulkan dampak yang sangat kompleks baik negatif maupun positif. Dampak perilaku mobilitas terhadap kehidupan sosial, ekonomi dan kultural bukan hanya terjadi atau menimpa pelaku (*movers*), akan tetapi lebih khusus lagi bagi keluarga, komunitas dan daerah asal. Bahkan terhadap daerah tujuan, apabila bergerak keluar desa perlu mendapat perhatian karena keberadaan gejala mobilitas penduduk/tenaga kerja sebagai suatu sistem merupakan konsekuensi dari hubungan ketergantungan antara daerah asal dan daerah tujuan.

Dampak Positif Mobilitas Tenaga Kerja

Mobilitas tenaga kerja secara tidak langsung dapat menyejahterakan kehidupan di perdesaan melalui upah kerja atau *remittance* dan pengurangan persaingan pasar kerja di perdesaan. Sesuai dengan penelitian Cobbinah et al. (2015) dalam Shinta (2024) menegaskan bahwa urbanisasi memiliki dampak yang sangat signifikan dalam penurunan kemiskinan di pedesaan. Dengan mengalirnya uang dari migran (pelaku mobilitas) di kota ke desa berarti jumlah uang yang beredar di desa makin banyak. Hal tersebut penting, karena secara tidak langsung mempengaruhi perputaran ekonomi dengan adanya tambahan uang tunai ke dalam sistem

perekonomian desa sehingga mengakibatkan perekonomian desa meningkat. Pelaku migrasi yang melakukan mobilitas dari desa ke kota merupakan suatu hal yang positif karena mereka memiliki kesempatan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan upah yang di dapatkan di desa, upah yang didapatkan di kota diperkirakan mampu menutupi biaya perpindahannya dari kota menuju desa (Hidayati, 2018b dalam Hidayati, (2021)). Pada umumnya para migran mengalami alih pekerjaan dari sektor pertanian di kawasan perdesaan menjadi sektor industri di Kawasan perkotaan. Transformasi sektoral ini mampu menciptakan peluang ekonomi dan mengurangi kemiskinan (Harris & Todaro, 1970; Jedwab et al., 2017).

Mobilitas tenaga kerja akibat dari #trenjadulu2025 menyebabkan perubahan pola migrasi tenaga kerja yang positif. Sebagian informan menyatakan bahwa keputusan untuk kabur dari kota besar dipicu oleh dari tekanan pekerjaan, biaya hidup yang tinggi, dan meningkatnya fleksibilitas kerja jarak jauh. Dengan adanya perubahan pola migrasi dari kota besar ke desa hal ini dapat membantu mengurangi kepadatan penduduk di kota besar, membantu pembangunan pada desa dari transfer ilmu yang didapatkan dari kota. Tren ini juga dapat berdampak pada perubahan orientasi pekerjaan yaitu meningkatnya minat pada sektor informal dan wirausaha. Banyak pekerja urban yang kembali ke kampung halaman untuk memulai usaha seperti kedai kopi, jasa digital, dan kos. Hal tersebut menunjukkan terdapat pergeseran dari sektor formal ke informal. (Monanisa et al., 2019) menyatakan bahwa arus balik pekerja dari kota ke desa berdampak positif terhadap pertumbuhan usaha mikro di daerah, asalkan ditopang infrastruktur dan akses pasar digital.

Mobilitas tenaga kerja berpengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi mulai dari peningkatan kegiatan ekonomi lokal, Hal ini sesuai dengan penelitian (Effendi, 2018) menyatakan bahwa migrasi tenaga kerja dapat menjadi salah satu motor penggerak ekonomi daerah melalui investasi dan penciptaan lapangan kerja informal. Migrasi balik akan membawa modal sosial, keterampilan digital, dan preferensi gaya hidup baru ke daerah. Dengan adanya migrasi balik dari kota ke desa diharapkan dapat menyerap tenaga kerja di sekitar sehingga dapat membantu mengurangi angka pengangguran. Migrasi internasional merupakan fenomena menarik dalam memecahkan masalah tenaga kerja di Indonesia. Pada situasi tingkat pengangguran yang terus meningkat, Indonesia mendapatkan keuntungan dari pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, yaitu selain mampu mengatasi masalah pengangguran, pengiriman tenaga kerja ini juga dapat meningkatkan kesejahteraan keluarganya dan menambah devisa negara melalui kiriman uang (*remittances*) kepada anggota keluarganya.

Dampak Negatif Mobilitas Tenaga Kerja

Salah satu dampak negatif dari mobilitas tenaga kerja, khususnya yang migrasi keluar desa, atau migrasi desa ke kota, yaitu berkurangnya tenaga kerja yang produktif dan kebanyakan dari jenis kelamin laki-laki. Berkurangnya tenaga kerja ini mengakibatkan pergeseran pola peranan anggota-anggota rumah tangga, yang

tercermin dari meningkatnya peranan ganda wanita dalam rangka pencarian nafkah untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga (Devi Deswimar, 2014). Fenomena *brain drain* mengakibatkan hilangnya tenaga kerja terdidik dan profesional dari Indonesia ke negara lain. Jika fenomena ini berlanjut dalam jangka panjang, Indonesia berpotensi kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas untuk Pembangunan bangsa. Arus migrasi ke kota yang cukup besar pada umumnya dipandang negatif bagi kepentingan kota yang memerlukan peningkatan kualitas dan kuantitas fasilitas pendukung kehidupan penduduk kota dari segi sosial, lingkungan, keindahan dan ketertiban (Bundiyo, 2016). Salah satu kelompok pelaku migrasi ke kota adalah pendatang dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah sehingga menimbulkan berbagai masalah, antara lain berkembangnya kawasan permukiman kumuh, degradasi lingkungan, kerawanan sosial dan tindak kriminal, permasalahan pengangguran serta kemiskinan (Hidayati, 2020a dalam Hidayati (2021))

Tingginya angka urbanisasi di daerah perkotaan menyebabkan tindakan kejahatan juga meningkat. Sehingga, memunculkan pendapat dari penduduk bahwa urbanisasi menjadi indikator tingginya tingkat kejahatan. Dengan mobilitas tenaga kerja yang tinggi memicu terjadinya *over population*, sehingga akan terjadi banyak pengangguran (Dwiningwarni et al., 2018). Pengangguran dapat terjadi karena melimpahnya tenaga kerja kasar atau buruh. Hal ini terjadi karena sebagian besar migran tidak memiliki keterampilan yang lebih sehingga para migran di kota hanya mampu mendapatkan pekerjaan sebagai tenaga kasar sementara kebutuhan tenaga kerja kasar di kota sudah terpenuhi. Hal tersebut dapat mengakibatkan terjadinya pengangguran migran yang hanya memiliki kemampuan sebagai tenaga kasar karena tenaganya sudah tidak dibutuhkan lagi. Melimpahnya kaum pengangguran maka akan mengakibatkan meningkatnya golongan tunawisma, gelandangan, dan tumbuhnya permukiman kumuh (*slump area*) di daerah perkotaan (Dalilah & Ridwana, 2019). Pengangguran dapat memicu terjadinya masalah-masalah tersebut karena dengan terjadinya pengangguran maka orang tidak lagi untuk menyewa bahkan membeli tempat tinggal sehingga orang tersebut hanya menggelandang ke penjuru kota. Kondisi perkotaan yang semakin tidak terkendali akibat adanya urbanisasi dan migrasi yang berlebihan, telah menimbulkan berbagai masalah baru seperti meningkatnya kriminalitas akibat kemiskinan, pengangguran besar-besaran, bertambahnya pemukiman kumuh, dan lain sebagainya.

Debski (2018) dalam Shinta (2024) pada penelitiannya menjelaskan bahwa kiriman atau *remittance* dari migran yang bekerja di perkotaan dapat menyebabkan ketergantungan pada rumah tangga perdesaan. Implikasinya partisipasi kerja penduduk perdesaan akan menurun. Lebih lanjut apabila migran tidak dapat mengirimkan uang ke keluarganya di perdesaan maka akan terjadi penurunan pendapatan rumah tangga perdesaan hingga berakhir pada masalah kemiskinan. Dampak jangka panjang dari urbanisasi yaitu terjadinya *brain draining* dan *under ruralization* ketika jumlah penduduk perdesaan terlalu kecil untuk memaksimalkan proses produksi. Fenomena *brain draining* dan *under ruralization* akan menghambat

pertumbuhan kota-kota kecil dan menengah di Indonesia sehingga banyak daerah yang mengalami ketertinggalan pembangunan. Meski begitu dampak negatif urbanisasi di perkotaan umumnya lebih mengancam kehidupan penduduknya dibandingkan dengan apa yang terjadi di perdesaan.

Kebijakan Pemerintah

Solusi atau kebijakan yang perlu diterapkan oleh pemerintah dan beberapa pemangku kebijakan untuk meminimalisir dampak negatif dari adanya peningkatan pola mobilitas tenaga kerja Internasional adalah pemerintah harus responsif atas aspirasi generasi muda, penguatan sosialisasi kerja di luar negeri yang legal di berbagai media, penyampaian informasi yang seimbang tentang kerja di luar negeri serta mendorong generasi muda lebih terampil dan percaya diri. Selain itu, alternatif kebijakan yang paling efektif untuk dilaksanakan adalah kebijakan kombinasi antara migrasi internal dan internasional. Dampak kebijakan migrasi internal dapat dilakukan melalui peningkatan pengeluaran infrastruktur. Dengan kebijakan ini mampu mengatasi masalah distribusi penduduk, mengatasi permasalahan pengangguran dan peningkatan GRDP pada masing-masing wilayah. Sehingga kebijakan yang diterapkan diharapkan dapat meminimalisir dan mengubah *mindset* masyarakat untuk tetap bekerja di tanah air. Sementara untuk kebijakan migrasi Internasional dapat melalui peningkatan investasi dari luar negeri. Ketika Pemerintah mampu menarik investasi yang banyak dari luar negeri maka otomatis Pemerintah mampu membuka peluang lapangan pekerjaan yang lebih luas lagi untuk masyarakat Indonesia. Namun, disisi lain kebijakan ini berdampak pada devisa negara dikarenakan apabila banyak tenaga kerja yang banyak terserap di dalam negeri dibanding di luar negeri maka berdampak pada proporsi devisa yang didapatkan dari migran Internasional. Akan tetapi pada kenyataannya kebijakan-kebijakan tersebut jika direalisasikan akan memunculkan pro dan kontra dari berbagai sudut pandang masyarakat, dalam hal ini kebijakan -kebijakan tersebut akan efektif jika adanya kerja sama antar berbagai pihak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Fenomena meningkatnya mobilitas tenaga kerja di Indonesia, terutama yang berkaitan dengan tren *#KaburAjaDulu2025*, pada dasarnya menunjukkan adanya kegelisahan di kalangan masyarakat, khususnya generasi muda, terhadap kondisi ketenagakerjaan saat ini. Banyak dari mereka merasa bahwa peluang untuk berkembang, memperoleh penghasilan yang layak, dan mendapatkan kepastian kerja di dalam negeri masih terbatas. Hal ini mendorong munculnya keinginan untuk mencari peluang di tempat lain yang dianggap lebih menjanjikan, termasuk ke luar negeri.

Berbagai faktor seperti kondisi ekonomi yang belum stabil, rendahnya tingkat upah, kemudahan akses informasi global, serta perkembangan teknologi, menjadi pendorong utama yang memengaruhi keputusan seseorang untuk berpindah kerja.

Mobilitas ini bisa memberi dampak positif, seperti meningkatkan taraf hidup keluarga dan membuka peluang wirausaha di daerah asal. Namun, di sisi lain juga menimbulkan tantangan, seperti risiko hilangnya tenaga kerja berkualitas (*brain drain*), ketimpangan pembangunan antarwilayah, serta meningkatnya beban sosial dan ekonomi di wilayah tujuan urbanisasi.

Oleh karena itu, pemerintah perlu lebih tanggap dalam menyikapi tren ini. Beberapa langkah yang bisa diambil antara lain memperluas lapangan kerja yang layak di dalam negeri, menyesuaikan standar upah dengan kebutuhan hidup, serta menyediakan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini. Pemerintah juga perlu memperkuat perlindungan bagi tenaga kerja migran serta membuka akses terhadap pekerjaan jarak jauh yang bisa dijalankan tanpa harus berpindah secara fisik.

Dengan kebijakan yang tepat dan kolaborasi dari berbagai pihak, mobilitas tenaga kerja tidak perlu dipandang sebagai ancaman, melainkan sebagai peluang yang bisa dikelola untuk mendukung pembangunan yang lebih merata dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bellmann, L., Bellmann, L., & Hübler, O. (2024). Labour mobility, short-time work and working from home: establishments' behaviour during the COVID-19 crisis. *International Journal of Manpower*, 45, 6. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2023-0256>
- Bundiyo, suko. (2016). Tinjauan migrasi penduduk desa-kota, urbanisasi dan dampaknya. *JURNAL Kependudukan Indonesia*, 5 (1), 41–54.
- Dalilah, A., & Ridwana, R. (2019). Pemanfaatan Pengindraan Jauh Untuk Identifikasi Pemukiman Kumuh di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 5(2), 71. <https://doi.org/10.23887/jiis.v5i2.21773>
- Devi Deswimar, A. (2014). Peran Program Pemberdayaan Masyarakat Desa Dalam Pembangunan Pedesaan. *Jurnal EL-RİYASAH*, 5(1), 41. <https://doi.org/10.24014/jel.v5i1.657>
- Dwiningwarni, S., Aslichah, A., Ariyanto, A., Titin, T., & Yusuf, M. (2018). *Population, Unemployment and Poverty: A Population Analysis in East Java Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.6-12-2018.2286278>
- Effendi, M. (2018). Analisis dampak Migrasi tenaga kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*, 30–45.
- Hidayati, I. (2021). Urbanisasi dan Dampak Sosial di Kota Besar: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 7(2), 212. <https://doi.org/10.23887/jiis.v7i2.40517>

- laeni, retnowati, A. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Wanita Indonesia Kembali Bekerja Ke Luar Negeri (Studi Kasus Di Kabupaten Banyumas). *Majalah ilmiah manajemen & bisnis*, vol 21 (1), 55–63.
- Mbaye, L., Okara, A., & Tani, M. (2023). Labor Mobility and Innovation in Africa. In *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4114533>
- Monanisa, M., Suktriani, S., & Taufik, M. (2019). Faktor Penyebab Tingginya Jumlah Penduduk Transmigran Di Desa Jud Nganti Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin. *JURNAL SWARNABHUMI : Jurnal Geografi dan Pembelajaran Geografi*, 4(1). <https://doi.org/10.31851/swarnabhumi.v4i1.2553>
- Saragi, S. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 282–288.
- Shinta. (2024). Pengaruh Urbanisasi Terhadap Perubahan Kondisi Sosial DanEkonomi Di Indonesia. *Swarnabhumi*, 9(1), 2548–5563.
- Waridin. (2002). Beberapa Faktor Yang Mempeng Aruhimigrasi Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Ke Luar Negeri. In *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan* (Vol. 3, Nomor 2, hal. 111). <https://doi.org/10.23917/jep.v3i2.3925>
- Hartono, A. (2024, JUNI 14). *Inikator pasar tenaga kerja indonesia*. Retrieved from Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/14/574e2f9c7d3397fbd1754234/indikator-pasar-tenaga-kerja-indonesia-februari-2024.html>
- Rizti, F. (2024, juli 19). *Indeks Ketersediaan Lapangan Kerja 2024: Tertinggi Usia 31-40 Tahun*. Retrieved from GoodStat: <https://data.goodstats.id/statistic/indeks-ketersediaan-lapangan-kerja-2024-tertinggi-usia-31-40-tahun-Etjdc>
- Kumpulan Data Pekerja Migran Indonesia Pada 2024*. (2024). Retrieved from DataIndonesia.id: [file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/LS8INPBD/1737537462393-88-PPT-Report-Kumpulan-Data-Pekerja-Migran-Indonesia-pada-2024\[1\].pdf](file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/LS8INPBD/1737537462393-88-PPT-Report-Kumpulan-Data-Pekerja-Migran-Indonesia-pada-2024[1].pdf)
- STATISTIK, B. P. (2011, Desember 9). *Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional 2010*. Retrieved from Bps: <https://www.bps.go.id/id/publication/2011/12/09/27c1eafe9ae25b8775753a78/analisis-mobilitas-tenaga-kerja-hasil-survei-angkatan-kerja-nasional-2010.html>