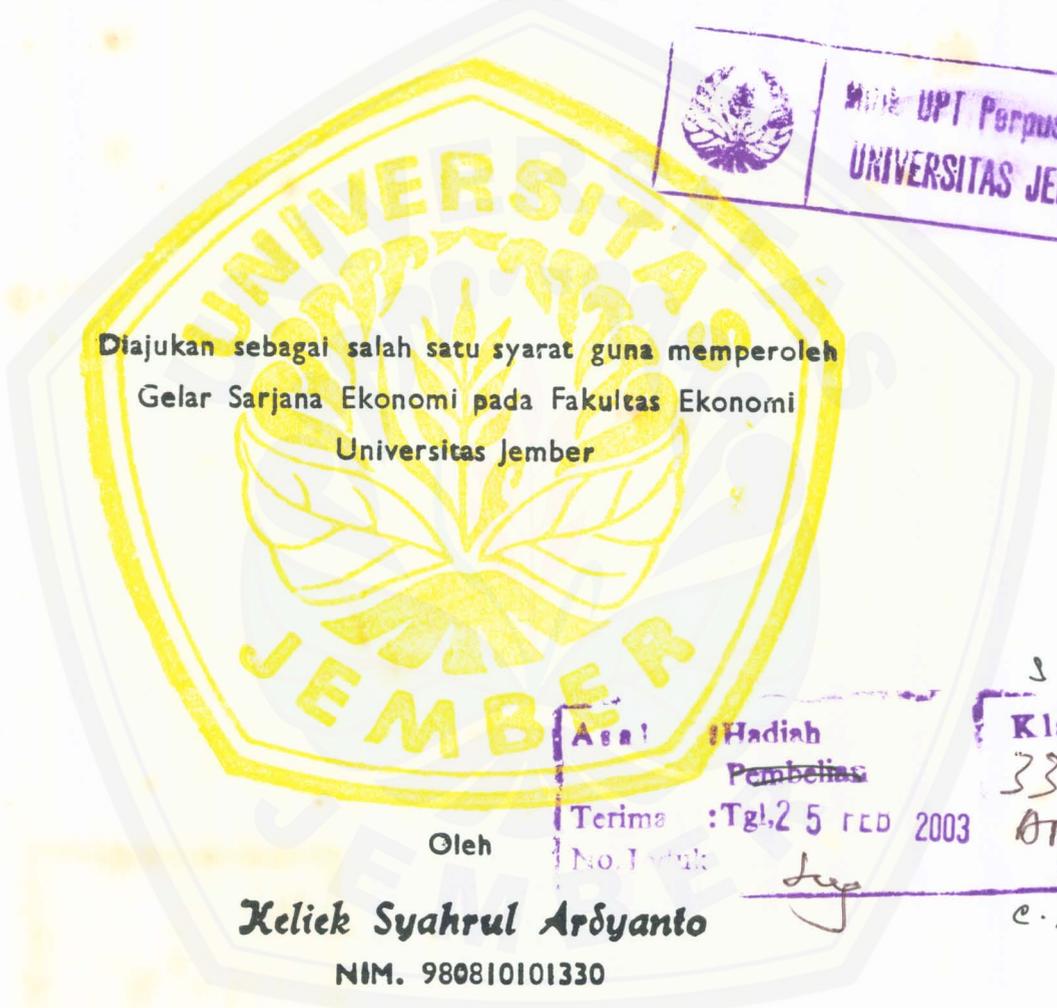


FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT
TENAGA KERJA INDONESIA UNTUK BEKERJA DI
LUAR NEGERI

S K R I P S I



Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Oleh

Keliek Syahrul Ardyanto

NIM. 980810101330

Asal

Hadiah
Pembelian

Terima : Tgl. 25 Feb 2003

No. Buk

Jug

3
Klass

331.1

ARD

e.1

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER

2002

JUDUL SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT TENAGA KERJA
INDONESIA UNTUK BEKERJA DI LUAR NEGERI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Keliek Syahrul Ardyanto

N.I.M : 980810101330

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

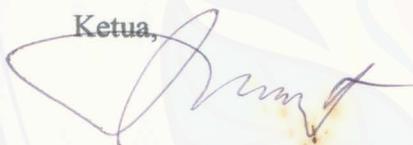
Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

27 November 2002

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

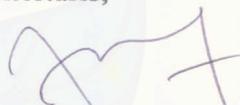
Susunan Panitia Penguji

Ketua,



Drs. Sunlip Wibisono, M.Kes
NIP. 131 624 487

Sekretaris,



Teguh Hadi P, SE, M.Si
NIP. 132 092 300

Anggota,



Drs. Zainuri, M.Si
NIP. 131 832 336

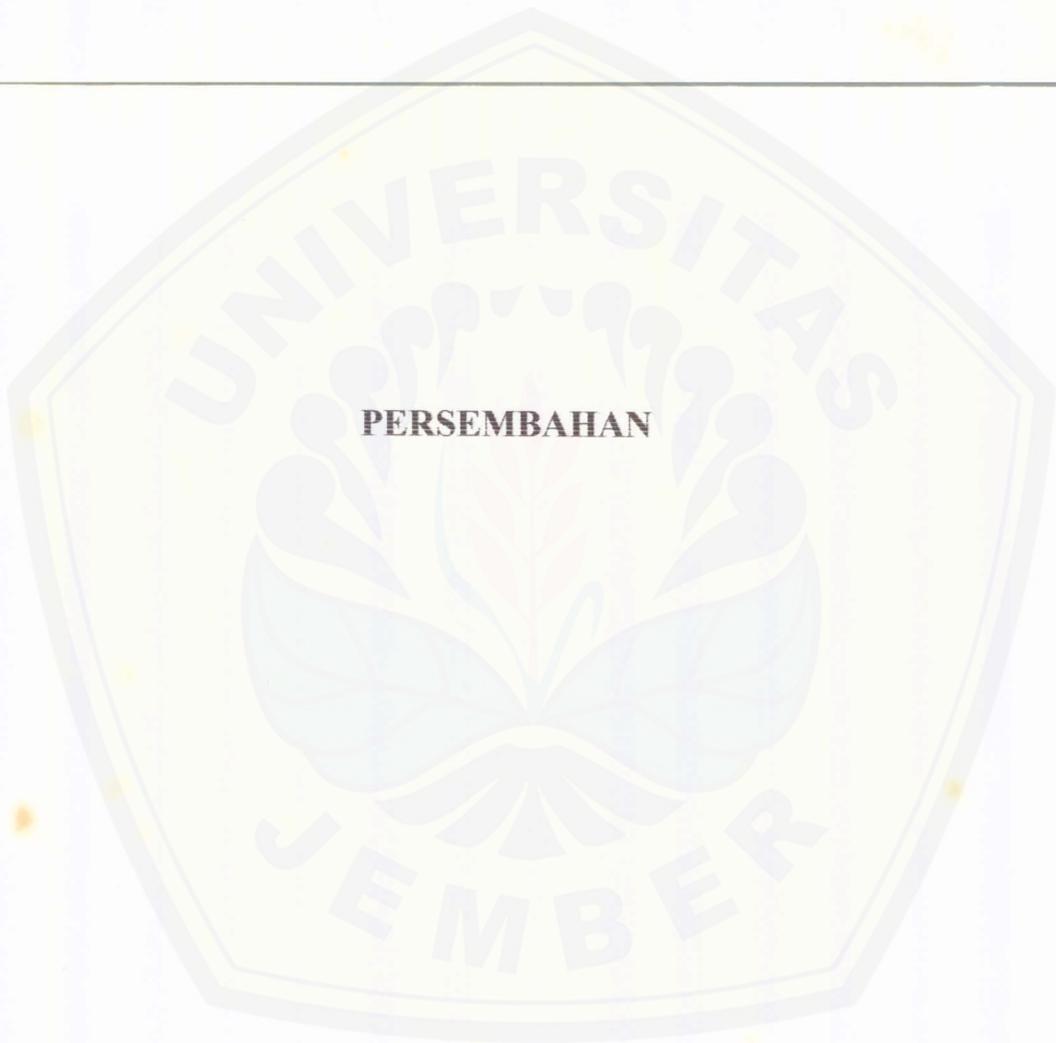


MOTTO :

“Yakinlah akan kebenaran jalan yang telah kau pilih, tetapkan hatimu dan kemudian konsisten dengan apa yang akan terjadi, yakin usaha sampai“

ketetapan hati adalah modal dasar bagi tiap insan yang percaya, kemudian keyakinan akan kebenaran jalan yang dipilih disertai upaya yang sungguh-sungguh adalah seni dan nilai dari kesabaran seseorang dalam mengarungi perjalanan kehidupan.

“kegagalan dalm kehidupan adalah fenomena yang haruslah menjadi peluang guna pengembangan dan pendewasaan diri, karena sesungguhnya tiada manusia yang dapat dikatakan paling dewasa, dan kedewasaan itu adalah satu proses“(aku, 02)



Skripsi ini kupersembahkan sebagai perwujudan rasa cinta dan terima kasihku yang tak terhingga kepada :
Kedua Orang tuaku yang tercinta : Babe H.Ir.Tri Tularso dan Mam Hj.Sri Supangasih,SE yang telah berkorban semuanya demi mendidik, membiayaiku, dan selalu mendoakan serta memperingan beban yang ananda hadapi di perantauan hingga terselesaikannya skripsi ini dan menghantarkan puteranya menjadi sosok pemuda intelektual islam. Adekku Ovik gendut yang telah mengorbankan waktu serta tenaga untuk

membantu dalam menyelesaikan kuliah serta dengan tulus selalu share tentang semua permasalahan yang aku hadapi dalam proses kita menuju kedewasaan.

Digital Repository Universitas Jember

Dedek Feni salah satu motivator dalam segala tanggung jawab yang harus aku kerjakan Almamaterku Tercinta.

v

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Indonesia
Untuk Bekerja Di Luar Negeri

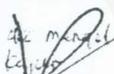
Nama : Keliek Syahrul Ardyanto

N.I.M : 980810101330

Jurusan : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan

Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

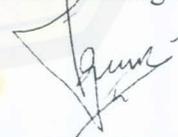
Pembimbing I



Prof. Drs H. A. Heidar, MPhil

NIP : 130 345 929

Pembimbing II



Drs. Zainuri, MSi

NIP : 131 832 336

Ketua Jurusan



DR. Sarwedi, MM

NIP : 131 276 650

Tanggal Persetujuan :

November 2002

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja Indonesia di Kotamadya Malang untuk bekerja pada sektor ekspor tenaga kerja ke luar negeri, serta variabel-variabel yang mempengaruhi minat.

Penelitian ini menggunakan metode survei, dimana data diperoleh dengan jalan mengadakan wawancara langsung terhadap responden dan pengisian kuisioner, sedangkan metode pengambilan sampel dengan *Convenience Sampling*

Minat tenaga kerja Indonesia didaerah Malang untuk bekerja pada sektor ekspor tenaga kerja ke luar negeri relatif besar, ditunjukkan dengan jawaban yang diberikan oleh 100 orang responden 60% diantaranya berminat untuk bekerja di sektor ekspor tenaga kerja ke luar negeri, 40% lainnya tidak berminat. Variabel yang mempengaruhi minat tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di sektor ekspor tenaga kerja ke luar negeri adalah variabel tingkat pendidikan, variabel ekonomis yaitu penghasilan dalam negeri yang rendah, variabel demografi yaitu jenis kelamin, jumlah anak, umur dan jenis kelamin responen. Secara keseluruhan dari hasil penelitian ini kelima faktor ini adalah 68% berpengaruh terhadap minat untuk bekerja di luar negeri damana 32% lainnya adalah model/faktor lain

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah minat tenaga kerja Indonesia di Kotamadya Malang relatif cukup besar, dimana minat tersebut dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan, variabel demografi antara lain umur, jumlah anak dan jenis kelamin, variabel ekonomi yaitu tingkat penghasilan.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga dapat tersusun skripsi ini. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah pada Rasulullah Muhammad SAW.

Dalam penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan tenaga dan fikiran yang tidak ternilai. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan ungkapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Drs. H.A. Heidar, M.Phil selaku dosen pembimbing I dan juga Drs. Zainuri, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan tenaga dan waktu disela-sela kesibukannya yang sangat padat dengan penuh kesabaran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan petunjuk dengan cermat dan teliti dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember, dosen, staf pengajaran, semua karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dinas Ketenagakerjaan Kotamadya, atas kerjasamanya dalam penelitian tentang preferensi masyarakat terhadap Tenaga Kerja Indonesia Kotamadya Malang.
4. Saudara seperjuangan, yang telah bersama belajar dan berproses di komisariat.
5. Mir Ali Ridho mbah Nung, Didin, Fathur, Atik dan temen-temen presidium

6. Sohib di kosan Belitung I no 11, arek-arek Bangka III dan temen bermain dipadepokan anggur II no 24.
7. Keluarga adindaku yang telah membantu dalam banyak hal baik teknis maupun konsep dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Teman-teman seangkatan dalam menuntut ilmu, SP genap 98.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan disini yang telah membantu proses penulisan skripsi ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca sekalian. Saran dan kritik yang konstruktif sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, November 2002

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya	6
2.2 Landasan Teori	7
2.3 Hipotesis	15

3.1	Rancangan Penelitian	16
3.2	Prosedur Pengambilan Sampel	16
3.3	Prosedur Pengumpulan Data	16
3.4	Metode Analisis Data	17
3.5	Definisi Variabel Operasional	21

III.	HASIL DAN PEMBAHASAN	22
4.1	Gambaran Umum	22
4.2	Analisis Data	32
4.3	Pembahasan	44
IV.	KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1	Kesimpulan	49
5.2	Saran	50
	DAFTAR PUSTAKA	51
	LAMPIRAN I	52
	LAMPIRAN II	53
	LAMPIRAN III	54
	LAMPIRAN IV	61

DAFTAR TABEL

No.	Tabel	Halaman
1.	Perkembangan Penduduk Kotamadya Malang Tahun 1999-2001	22
2.	Data Penduduk Berdasarkan Pendidikan Tertinggi dan Jenis Kelamin di Kotamadya Malang Tahun 2000 - 2001	23
3.	Banyaknya lulusan SD,SMP,dan SLTA Sekolah Negeri dan Swasta di Kotamadya Malang tahun 2000 – 2001.....	24
4.	Penduduk usia 10 tahun keatas menurut kegiatan utama di Kotamadya Malang tahun 2000	25
5.	Perkembangan bursa tenaga kerja tahun 2000/2001	26
6.	Penduduk usia 10 tahun keatas yang bekerja menurut lapangan usaha utama tahun 2000	28
7.	Daftar Nema Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia di Malang dan Perusahaan Mitra Kerja di Luar Negeri	29
8.	Jumlah Tenaga Kerja Yang dikirim ke luar negeri menurut negara tujuan	31
9.	Tingkat gaji/ upah kerja tenaga kerja Indonesia menurut jenis pekerjaan tahun 2000	32
10.	Pendidikan terakhir responden dan minat terhadap sektor kerja luar negeri.	33

11. Pengetahuan responden tentang sektor kerja luar negeri dan minat menjadi tenaga kerja pada sektor kerja luar negeri 34

12. Penghasilan responden dan minat pada sektor kerja luar negeri 35

13. Status perkawinan responden dan pada sektor kerja luar negeri 36

14. Jumlah anak minat tenaga kerja Indonesia pada sektor kerja luar negeri 37

15. Pekerjaan responden dan minat tki pada sektor kerja luar negeri..... 38

16. Jenis Kelamin Dan Minat TKI Pada Sektor Kerja LuarNegeri..... 39

17. Alasan Memilih Sektor Kerja Luar Negeri 39

18. Perhitungan kai kuadrat dan koefisien kontegensi 41

19. Hasil Analisis Model Logit 42

20. Analisis Varian untuk Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan 44

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Lampiran	Halaman
1.	Daftar pertanyaan	52
2.	Master Tabel Jawaban Responden	53
3.	Tabel Mikro Jawaban Responden dan Perhitungan Kai Kuadrat dan Koefisien Kontegensi	54
4.	Analisis Regresi dengan Menggunakan Model Logit	61



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi dan pertumbuhan ekonomi yang penuh dengan ketidakpastian, telah menciptakan kondisi persaingan Sumber Daya Manusia yang lebih kompetitif. Proses globalisasi bergerak sejalan dalam tiga arena kehidupan manusia : arena ekonomi, arena politik, dan arena budaya (Tilaar,1997:17)

Ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan kualitas tenaga kerja, merupakan isu yang sangat penting dalam era globalisasi perdagangan dan investasi mendatang pada AFTA 2003 dan APEC 2020, yang intinya perdagangan dan investasi akan diikuti dengan mobilitas tenaga kerja, artinya secara langsung memberikan kesempatan kerja pada tenaga kerja untuk memasuki dan bekerja dinegara lain tentunya sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja yang ada (Tjiptoherijanto,1997:155). Negara maju di Asia seperti: Jepang, Korea, Singapura, dan Brunei memiliki pertumbuhan ekonomi yang tinggi, namun pertumbuhan penduduk yang rendah, sehingga negara-negara tersebut mengalami kekurangan tenaga kerja dan mengembangkan kebijakan untuk mendatangkan tenaga kerja dari negara lain (Martin dalam Tjiptoherijanto,1997:157). Salah satu faktor penting lainnya yang menciptakan perbedaan yang besar sekali di antara

keadaan keadaan negara negara berkembang dengan keadaan negara maju bersumber pada perbedaan ciri dari masalah penduduk yang dihadapi. Pengangguran seringkali menjadi masalah yang cukup serius. Keadaan yang tidak seimbang di antara jumlah penduduk dengan kemampuan negara-negara berkembang untuk menciptakan pembangunan dan kesempatan kerja, menjadi berimplikasi buruk terhadap beberapa aspek dalam pembangunan ekonomi (Sukirno, 1985:127)

Migrasi Internasional seringkali memainkan peranan penting dalam memperbaiki keseimbangan antara pertumbuhan penyediaan buruh dan kebutuhan. Umumnya migrasi secara proporsional lebih menyokong pertumbuhan angkatan kerja daripada pertumbuhan penduduk (Munir, 2000:76)

1

2

Tekanan penduduk terhadap lapangan pekerjaan menyebabkan semakin menyempitnya kesempatan kerja . Pada sisi lain, semakin intensifnya arus informasi adalah akibat dari pembangunan yang menawarkan kemungkinan kehidupan yang lebih baik, mendorong penduduk untuk melakukan migrasi. Perpindahan penduduk ini tentunya akan membawa dampak yang berpengaruh baik pada tempat tujuan migrasi atau pada daerah asal.

Migrasi merupakan gejala wajar dalam negara yang sedang berkembang yang disebabkan oleh *push dan pull factor* yaitu faktor yang mendorong dan faktor yang menarik masyarakat untuk pindah dari daerah asalnya untuk pindah ke tempat tujuan. Meskipun migrasi merupakan fenomena yang wajar, pada dasarnya migrasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang lebih, karena migrasi dapat menimbulkan dampak yang positif dan negatif bagi daerah asal maupun daerah tujuan. Oleh karena itu perlu identifikasi mengenai *push dan pull factor* untuk mengambil kebijakan pembanguna sumberdaya manusia.

Pada saat ini Indonesia masih tergolong dalam negara pengirim tenaga kerja. Dilihat dari arus keluar tenaga kerja kita, maka jumlah pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) jauh melampaui tenaga kerja asing yang ada di Indonesia. Data dari Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, menunjukkan 151.915 tenaga kerja Indonesia bekerja diluar negeri (Departemen

mengemukakan bahwa TKI yang berangkat ke Malaysia didominasi oleh kaum pria dan mereka bekerja di sektor perkebunan serta konstruksi, sebaliknya TKI yang berangkat ke Saudi Arabia didominasi oleh kaum perempuan yang umumnya bekerja sebagai tenaga pembantu rumah tangga (Tjiptoherijanto,1997:290). Berdasarkan hasil laporan ILO perkiraan jumlah TKI terampil pada tahun 1993 hanya 20.000 orang (Garnies, dalam Tjiptoherijanto,1997:167). Apabila dikaitkan dengan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, data laporan informasi pasar kerja periode 1988-2000 (Depnaker,2000) menunjukkan bahwa pada tahun 2000, terdapat sejumlah 975.215 pencari kerja dan jumlah lowongan pekerjaan sebesar 388.058 sehingga terdapat 320.758 pencari kerja yang tidak dapat ditampung oleh jumlah lowongan yang ada, artinya

kesempatan kerja yang telah ada ternyata tidak mampu menampung jumlah pencari kerja yang ada sehingga hal ini sangat berpengaruh pada naiknya angka pengangguran di Indonesia, data dari BPS tentang keadaan angkatan kerja di Indonesia menunjukkan bahwa pada tahun 2000 terdapat sejumlah 5.813.231 penganggur terbuka (BPS,2000).

Jawa Timur merupakan salah satu propinsi yang jumlah angkatan kerja yang tinggi yakni sebesar 17.865.703 yang terdiri dari 10.632.738 angkatan kerja laki-laki dan 7.232.965 angkatan kerja perempuan (Keadaan Angkatan Kerja BPS,1999) mempunyai peranan yang semakin besar dalam perekonomian nasional. Kenyataan ini menjadikan Jawa Timur menjadi kawasan yang strategis terutama sebagai pusat pengembangan wilayah Indonesia bagian timur.

Kotamadya Malang dengan jumlah penduduk yang tercatat pada BPS Kotamadya Malang yakni sebesar 737.868 jiwa (BPS,2000) adalah termasuk kawasan yang penting di Jawa Timur, dimana terdapat pencari kerja sebanyak 26.546 jiwa atau sebesar 8,13% dari total angkatan kerja yang berjumlah 326.372 jiwa. Dari data Dinas Ketenagakerjaan Kotamadya Malang selama tahun anggaran 1995-2000 terdapat sebesar 15.051 orang tenaga kerja yang bekerja di luar negeri, hal ini merupakan potensi yang menarik untuk diamati, apabila dikaitkan dengan relatif besarnya data pencari kerja yang terdapat di Kotamadya Malang maka,

selama tahun anggaran 1995-2000 hanya terdapat sebesar 15.051 orang tenaga kerja yang bekerja di luar negeri. Jumlah tenaga kerja yang bekerja di luar negeri tentunya bergantung pada minat seseorang untuk untuk bekerja diluar negeri, sedangkan minat tenaga kerja untuk bekerja diluar negeri dipengaruhi banyak faktor.

Atas dasar uraian diatas maka pengiriman tenaga kerja Indonesia menjadi penting untuk digunakan sebagai alternatif perluasan lapangan kerja khususnya di Kotamadya Malang dikarenakan laju pertumbuhan penduduk yang tidak disertai oleh perluasan lapangan kerja akan mengakibatkan kemiskinan secara absolut (Soeharso dalam Tjiptoherijanto,1997:157).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan kurangnya kesempatan kerja adalah satu fenomena yang cukup meresahkan, salah satu upaya yang telah ditempuh oleh pemerintah dalam memperluas lapangan pekerjaan dan meningkatkan pendapatan masyarakat adalah melalui program Pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri diharapkan banyak kalangan untuk dikembangkan di Indonesia, dalam hal ini di Kotamadya Malang. Namun pengiriman tenaga kerja Indonesia merupakan sektor pekerjaan yang tergolong baru dan peka terhadap perubahan kondisi perekonomian dunia.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah, seberapa besar minat tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri, dan variabel apa yang berhubungan serta berpengaruh dengan minat tenaga kerja untuk bekerja di sektor pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui besar minat tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri, dan variabel yang berhubungan dengan minat tenaga kerja untuk bekerja diluar negeri;
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja diluar negeri

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai :

1. bahan pertimbangan bagi dinas terkait untuk mengembangkan potensi pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri;
2. bahan pertimbangan, khususnya bagi Dinas Tenaga Kerja dalam menentukan kebijakan Pengiriman tenaga kerja Indonesia di masa datang;
3. sumbangan bahan penelitian ilmiah bagi dunia pendidikan perguruan tinggi dan pemerhati masalah ketenagakerjaan, khususnya tenaga kerja Indonesia (TKI).



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang perilaku dan karakteristik tenaga kerja terhadap pengiriman tenaga kerja Indonesia masih sangat terbatas. Namun penelitian kualitatif terdahulu yang dilakukan Hasna Buluati tentang Koordinasi dalam Penyelenggaraan Pengiriman tenaga Kerja Indonesia (1994) di Malang Jawa Timur, menunjukkan bahwa minat tenaga kerja untuk bekerja di sektor pengiriman tenaga kerja Indonesia adalah cukup besar, hal ini ditandai dengan terpenuhinya seluruh kuota yang diberikan oleh negara pengimpor jasa tenaga kerja Indonesia, data dari Departemen Tenaga Kerja Malang menunjukkan bahwa selama PELITA V tercatat 15.051 orang tenaga kerja Indonesia telah diekspor ke negara tujuan. Dari temuan tersebut dapat diketahui bahwa pengiriman tenaga kerja Indonesia dapat dijadikan sebagai wahana perluasan lapangan pekerjaan, walaupun jumlah lowongan pekerjaan di sektor pengiriman tenaga kerja Indonesia masih relatif rendah dibandingkan pertumbuhan jumlah tenaga kerja (Buluati, 1994)

Penelitian yang dilakukan oleh Alfianto tentang niat bermigrasi penduduk dari daerah tertinggal (1999) di Jawa Timur, analisis yang diterapkan pada beberapa

kepuasan, dan kesukaan menunjukkan bahwa pada nilai rata-rata variabel bebas secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel tidak bebas (minat tinggal secara tetap atau tidak tetap di tempat tujuan), dimana sebagian besar migran disebabkan oleh faktor upah kemudian diikuti oleh lapangan kerja yang lebih luas (*pull factor*) dan tidak mempunyai lahan garapan (*push factor*).

Penelitian yang dilakukan oleh Kantor Menteri Kependudukan/BKKBN pada tahun 1994 (dalam Tjiptoherijanto, 1997:156), menunjukkan bahwa umumnya migrasi dapat meningkatkan standar hidup keluarga, dimana sekitar 38% dari 270 responden mengemukakan bahwa bekerja di luar negeri dapat meningkatkan standar

hidup mereka, 2,7% merasa bahwa kehidupan mereka justru semakin buruk dan 59,3% merasa tidak mengalami perubahan apa-apa (Tjiptoherianto, 1997:156).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atas usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis. Yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja tersebut mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *Man Power*(Simanjuntak,1989:3).

Asriningsih dan Pratiwi (1994:45) menyatakan bahwa istilah tenaga kerja adalah mencakup dua hal : (1) Kerja, adalah suatu kegiatan dari manusia yang dapat menghasilkan barang atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan hidup manusia. (2) Tenaga disini diartikan kekuatan, kemampuan, kapasitas. Jadi dalam arti yang abstrak, tenaga kerja adalah kemampuan orang untuk melakukan sesuatu kerja, yaitu melakukan sesuatu kegiatan yang dapat menghasilkan barang atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan manusia.

Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja bahwa : “Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat””

Mengenai klasifikasi kerja dapat dibagi dalam beberapa golongan, pengertian ini perlu diketahui untuk memahami hal-hal yang berhubungan dengan pembahasan lebih lanjut.

Ada beberapa wawasan yang menjadi dasar dalam penggolongan tenaga kerja. Asriningsih dan Pratiwi (1994:55) menyatakan : (1) Jika wawasan adalah keadaan, sedang mempunyai pekerjaan atau tidak, maka golongan penduduk yang disebut

8

tenaga kerja adalah *Employed* atau pekerja dan *Unemployed* atau penganggur. (2) Jika yang dipakai sebagai ukuran adalah dalam keadaan pernah atau belum pernah bekerja, maka tenaga kerja dapat dibagi menjadi : tenaga kerja yang berpengalaman atau *experience labour force* dan tenaga kerja yang tidak berpengalaman atau *inexperience labour force*.

Sebagian besar dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan dan tidak mempunyai pekerjaan tetapi secara aktif atau pasif mencari pekerjaan disebut angkatan kerja (Soeroto,1983:12).

Dengan demikian bahwa angkatan kerja adalah penduduk yang siap bekerja dan mereka yang tidak bekerja akan tetapi siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Dengan kata lain bahwa angkatan kerja adalah bagian penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan.

2.2.2 Variabel yang Berhubungan dengan Minat Tenaga Kerja untuk Melakukan Migrasi

Menurut Sigmund Freud, minat merupakan motivasi untuk bertindak. Secara teoritis menurut Abraham Maslow, motivasi manusia mengikuti hierarki kebutuhan yang terdiri dari : kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan

ditentukan juga oleh persepsi terhadap obyek. Persepsi sendiri juga berhubungan dengan kebudayaan, tingkat pengetahuan, kelompok referensi dan sebagainya.

Teori migrasi pada dasarnya menjelaskan minat/motif seseorang untuk bermigrasi atau berpindah tempat, baik yang sifatnya sementara ataupun permanen. Teori migrasi ini secara umum dibedakan menjadi dua bagian, pertama mengemukakan bahwa minat migrasi hanya semata-mata dilandasi oleh motif ekonomi yakni motivasi untuk memperoleh pekerjaan atau pendapatan yang lebih tinggi di tempat baru. Kelompok kedua, menyatakan bahwa motivasi orang untuk melakukan migrasi selain faktor-faktor ekonomi juga faktor-faktor *non* ekonomi yaitu psikologi dan sosiologi. Namun migrasi tenaga kerja ke luar negeri dalam penelitian

ini lebih menekankan pada pertimbangan-pertimbangan ekonomi, seperti : untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik atau kontinyu serta upah yang lebih memadai di tempat tujuan yang baru.

Teori migrasi Arthur Lewis secara implisit menyatakan perpindahan tenaga kerja dari sektor subsisten atau pertanian ke sektor modern disebabkan oleh adanya perbedaan upah riil antara tempat asal dan tempat tujuan. Berdasarkan pengamatan Lewis terhadap negara-negara yang sedang berkembang menyimpulkan bahwa struktur ekonominya masih bercorak agraris, dimana sumbangan keluaran maupun penyerapan tenaga kerja terbesar adalah sektir pertanian. Pertumbuhan penduduk yang pesat pada akhirnya mengakibatkan semakin tidak seimbangya antara jumlah penduduk dan lahan pertanian yang ada. Namun demikian tingkatupah yang ada tidaklah nol, artinya masih termasuk upah subsisten atau upah cukup hidup, yang dalam teori Ranis dan Fei menyebutkan sebagai tingkat upah inntitusal atau kelembagaan.

Michael P. Todaro dalam teorinya berasumsi bahwa migrasi merupakan fenomena ekonomi, artinya keputusan seseorang untuk melakukan perpindahan didasari oleh alasan-alasan atau motif ekonomi.

Penghasilan yang diharapkan diukur dengan :

- a. Perbedaan upah/pendapatan ini,
- b. Probabilitas atau besar kecilnya kemungkinan pendatang baru untuk memperoleh pekerjaan dikota, menurut todaro probabilitas migran memperoleh pekerjaan berlawanan dengan arah jumlah pengangguran yang ada di kota.

Teori migrasi Everett S. Lee terkenal dengan *Push-Pull Theory* yaitu ada empat faktor yang berpengaruh terhadap migrasi :

- a. kondisi ditempat asal (faktor negatif)
- b. kondisi yang terdapat di daerah tujuan (faktor positif);
- c. faktor penghalang antara;
- d. faktor-faktor pribadi migran/ calon migran.

Menurut Martin (Tjiptoherijanto,1997: 265) meningkatnya keinginan untuk melakukan migrasi didasarkan oleh tiga hal :

1. kondisi ekonomi dan demografi. Negara-negara kaya dengan tingkat pendapatan sekitar 10 sampai 50 kali dari pada negara lain akan mengalami kondisi dimana jumlah dan pertumbuhan penduduk terutama tenaga kerja telah mencapai titik puncak. Untuk dapat mempertahankan tingkat pertumbuhan ekonomi yang sedemikian rupa maka kebijaksanaan in-migrasi diperlukan. Negara-negara seperti Korea, Singapura dan Malaysia dapat dikategorikan dalam kelompok ini;
2. transformasi ekonomi. Kebanyakan negara pengimpor tenaga kerja mengalami transformasi ekonomi, yaitu dari manufaktur menjadi jasa. Kondisi ini menyebabkan terbukanya kesempatan yang luas dalam bidang manufaktur, terutama di perusahaan-perusahaan manufaktur berskala menengah dan kecil atau dalam sektor jasa, mulai dari pembantu rumah tangga sampai pada wiraswastawan;
3. perubahan budaya. Membaiknya tingkat pendidikan akan berdampak pada meningkatnya aspirasi pada pekerjaan. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya penawaran pada pekerjaan-pekerjaan yang tergolong *blue collar*.

Besarnya minat tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri disamping karena rendahnya kesempatan kerja di dalam negeri, juga disebabkan tingginya perbedaan tingkat upah (Tjiptoherijanto,1997:48).

2.2.3 Perencanaan Tenaga Kerja

Soeroto (1993:12) menyatakan bahwa semua usaha untuk mengetahui masalah ketenaga kerjaan dan kesempatan kerja dalam suatu wilayah pasar kerja yang terjadi sekarang dan mendatang serta merumuskan kebijaksanaan, usaha dan langkah yang tepat dan runtut untuk mengatasinya.

Sedangkan tujuan perencanaan tenaga kerja menurut Swasono dan Sulistianingsih (1983:18) membagi menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan Konvensional;
 - a. mendukung perkembangan ekonomi dengan menyediakan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih;
 - b. pemenuhan permintaan masyarakat (*sosial demand*);
2. Tujuan Pemerataan;
 - a. keadilan sosial melalui pemerataan pendapatan dan pemerataan penduduk;
 - b. mencarikan kesempatan kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 1970 (Pasal 1) disebutkan yang dimaksud dengan pengerahan tenaga kerja ialah; tiap perbuatan yang dilakukan dengan tujuan supaya orang mengadakan perjanjian kerja untuk dipekerjakan baik didalam maupun diluar negeri diberbagai kegiatan ekonomi atau sebagai seniman, olah ragawan atau tenaga ilmiah. Sedang menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1994 yang dimaksud dengan penempatan tenaga kerja ialah; kegiatan pengerahan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka proses angkatan kerja untuk mempertemukan persediaan dan permintaan tenaga kerja baik didalam maupun diluar negeri. Yang dimaksud dengan antar kerja adalah suatu mekanisme pelayanan pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan baik untuk sementara waktu maupun tetap, serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

2.2.4 Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Pengiriman Tenaga Kerja ke luar negeri sebagai salah satu hasil Rumusan Rapat Kerja Nasional Departemen Tenaga Kerja atau Sapta keenam dari Sapta Karya Tama Depnaker Repelita VI. Walaupun istilah ini baru muncul pada tahun 1993 namun kegiatan Eksport Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri sudah ada pada tahun-tahun sebelumnya yang dikenal dengan sebutan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Dimana pada Repelita V maupun Repelita sebelumnya program ini merupakan salah satu prioritas dari kebijaksanaan pokok Departemen Tenaga Kerja. Dari Buku Hasil rumusan Rapat Kerja Nasional Departemen Tenaga Kerja tahun 1993 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan :

Eksport Tenaga Kerja adalah suatu langkah memanfaatkan kelebihan jasa tenaga kerja dengan cara mengisi kesempatan kerja di luar negeri, sekaligus sbagai sumbangan bagi peningkatan devisa eksport non migas dengan memperhatikan harkat, martabat serta nama baik Indonesia.

Mekanisme Eksport Tenaga Kerja bertujuan, disatu pihak untuk membantu negara lain yang memerlukan tenaga Indonesia untuk kepentingan negaranya dan dilain pihak sebagai usaha untuk meningkatkan taraf hidup tenaga kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri dan juga sebagai usaha untuk memperbesar *Human Skill Investment*.

Agar sesuatunya dapat berjalan sebagai mana mestinya, maka kegiatan pengerahan dan pengiriman tenaga kerja tersebut dilaksanakan berdasarkan peraturan yang dibuat pemerintah.

Peraturan-peraturan tersebut intinya memuat hal-hal antara lain :

1. lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja
Lembaga pelaksanaan penempatan tenaga kerja sesuai peraturan-peraturan tersebut terdiri dari :
 - 1.1. lembaga dan Instansi Pemerintah, dalam rangka kerja sama antar Lembaga Pemerintah atau swasta dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja di

13

dalam dan ke luar negeri setelah mendapat persetujuan Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri Tenaga Kerja;

- 1.2. badan hukum lain dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar untuk kepentingan sendiri setelah mendapat persetujuan tertulis dari Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri Tenaga Kerja;
- 1.3. bursa Kerja Khusus (BKK) dapat melaksanakan penempatan kerja di dalam negeri dan bekerjasama dengan Perusahaan JasaTenaga Kerja Indonesia (PJTKI) untuk penempatan tenaga kerja ke luar negeri;
- 1.4. badan usaha Swasta yang mempunyai persyaratan dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja setelah mendapat Surat Ijin Usaha Penempatan (SIUP) Perusahaan JasaTenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dari Dir.Jen. Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri Tenaga Kerja;

2.3 Hipotesis

1. diduga terdapat hubungan antara variabel-variabel bebas yang terdiri dari variabel pendidikan, variabel penghasilan, variabel jumlah anak, variabel umur dan variabel jenis kelamin terhadap minat untuk bekerja diluar negeri;
2. diduga variabel-variabel bebas yang terdiri dari variabel pendidikan, variabel penghasilan, variabel jumlah anak, variabel umur dan variabel jenis kelamin mempunyai pengaruh terhadap minat untuk bekerja diluar negeri.



III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *explanatori*, dimana data diperoleh dengan metode wawancara langsung terhadap responden lewat pengisian kuisisioner serta studi pustaka guna memperdalam kajian penelitian ini. Sesuai dengan tujuan penelitian ini, sebagai responden yaitu tenaga kerja Indonesia yang tercatat di Disnaker Kotamadya pada tahun 2002 .

3.2 Prosedur Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Convinience Sample*, dengan strata tingkat pendidikan yang diambil di Disnaker Kotamadya Malang, kemudian memilih tenaga kerja Indonesia yang dapat diwawancarai. Penentuan sample ini didasarkan pada kepemilikan kartu pencari kerja

(kartu kuning). Pencari kerja yang diwawancarai adalah mereka yang memiliki kartu pencari kerja.

Jumlah sampel yang diambil adalah 100 orang, yang merupakan $\pm 10\%$ dari

total tenaga kerja Indonesia yang telah tercatat sampai bulan Maret (triwulan. Januari-April 2002) pada tahun 2002 di Disnaker Kotamadya Malang yaitu 1.094 orang.

3.3 Prosedur Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden berupa jawaban atas kuisisioner yang diberikan;
2. Data sekunder adalah data yang berupa informasi yang diperoleh dari Disnaker Kotamadya, BPS dan data lain yang berhubungan;

b. Sumber data :

1. Jawaban dari kuisisioner yang diberikan kepada responden penelitian, yaitu pencari kerja yang terdaftar pada Disnaker berdasarkan pertanyaan yang telah diberikan;
2. Data yang diperoleh dari pihak lain yang berhubungan dengan studi kepustakaan, yaitu dengan menggunakan penelitian lain dan literatur yang berhubungan.

3.4 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa *deskriptif* dan *kuantitatif*. Analisa *deskriptif* digunakan untuk memberi gambaran berupa data statistik sedangkan analisis *kuantitatif* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dan melihat seberapa besar variabel- variabel tersebut mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri dengan menggunakan *kai kuadrat* dan *koefisien kontegensi* serta model *logit*..

3.4.1 Analisis Deskriptif

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui minat tenaga

variabel-variabel yang mempengaruhi minat, analisis ini digunakan untuk menjelaskan besarnya minat tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di sektor pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Untuk menggambarkan hubungan antar variabel digunakan analisis *deskriptif*. Variabel utama adalah minat dari tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di sektor pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Sementara itu variabel lain yang diduga berhubungan dengan variabel minat tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di sektor pengiriman tenaga kerja ke luar negeri terdiri dari :

- a. tingkat pendidikan dan pengetahuan tentang pengiriman tenaga kerja keluar negeri sebagai sebuah kesempatan kerja berkaitan dengan persepsi dan minat terhadap obyek (Kottler, 1995:246);
- b. variabel ekonomi yaitu pandangan responden tentang keuntungan ekonomis dari sektor pengiriman tenaga kerja ke luar negeri karena menurut teori Maslow, motivasi manusia untuk bertindak paling utama adalah kebutuhan material/fisiologis (Kottler, 1995:249);

- c. variabel jenis kelamin, umur, status perkawinan dan jumlah anak karena berhubungan dengan variabel sosial budaya seperti adat istiadat sebagai dasar pengambilan keputusan (Kottler, 1995:239).

Dari analisis ini dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang menjadi pertimbangan tenaga kerja untuk menjadi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

3.4.2 Analisis Kuantitatif

3.4.2.1 Analisis Kai-Kuadrat dan Koefisien Kontegensi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel. Variabel yang diduga berhubungan dengan minat meliputi : tingkat pendidikan, pengetahuan mengenai tenaga kerja Indonesia, penghasilan sebelum bermigrasi umur responden, jumlah anak dan jenis kelamin. Variabel tersebut dianalisis dengan model analisis *kai kuadrat* karena sifatnya yang kualitatif dan memerlukan pengujian secara kuantitatif. Dengan teknik analisis memakai kai kuadrat ini dapat diketahui apakah variabel-variabel tersebut benar-benar

berhubungan atau tidak (Dajan,1986:286).Setelah dilakukan perhitungan dengan

tabulasi silang, akan dilakukan uji X^2 dengan rumus sebagai berikut :

$$X^2 = \sum_i \sum_j \frac{(n_{ij} - np_{ij})^2}{np_{ij}}$$

n_{ij} = Observasi terhadap TKI yang masuk dalam kategori ij

p_{ij} = Jumlah TKI yang diharapkan dibawah H_0 yang dikategorikan dalam sel ij

$$\alpha = 0,05$$

$$d.f. = (r - 1)(k - 1)$$

dimana r = jumlah baris dan k = jumlah kolom

kriteria pengambilan keputusan ;

$H_0 : X^2 < X^2_{(0,05,16)} = H_0$ diterima , H_a ditolak = tidakberhu bungan

$H_a : X^2 > X^2_{(0,05,16)} = H_a$ diterima , H_0 ditolak = berhubunga n

Untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel digunakan uji *koefisien kontigensi* (K) dengan rumus :

$$k = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

Makin besar nilai K berarti makin erat hubungan antar variabel. Nilai K berkisar antara 0 dan 1 yaitu (Muryana,1994:82) :

- a. 0 s/d 0,2 = sangat lemah
- b. 0,21s/d 0,4 = lemah
- c. 0,41 s/d 0,6 = cukup erat
- d. 0,61 s/d 0,8 = erat
- e. 0,8 s/d 1 = sangat erat

3.4.2.1 Analisis Model Logit

Analisis kedua digunakan untuk mengetahui pengaruh dan peluang variabel berhubungan dengan minat yang meliputi : tingkat pendidikan, penghasilan, jumlah

anak, umur dan jenis kelamin. variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan alat uji regresi dengan *dependent* variabel yang bersifat kualitatif yakni *logit model*, model logit dinyatakan dalam bentuk model probabilitas, dimana variabel terikatnya adalah logaritma dari probabilitas suatu situasi atau atribut akan berlaku dengan kondisi adanya variabel-variabel bebas tertentu karena sifatnya yang kualitatif dan memerlukan pengujian secara kuantitatif .

Model ini disusun untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja diluar negeri. Minat bermigrasi (M) sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh beberapa variabel independen yang mempengaruhi minat bermigrasi yaitu, tingkat pendidikan, jumlah anak jenis kelamin, umur responden, responden dan penghasilan responden.

Model logit (Gaspersz V, 1990: 42) secara umum dinyatakan sebagai berikut :

$$\text{Log}\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = a + b_1 E_i + b_2 D_i + b_3 Y_i$$

Secara ringkas model migrasi dapat disusun sebagai berikut

$$M = \beta + \beta_1 \text{PEN}_i + \beta_2 \text{AN} + \beta_3 \text{KEL} + \beta_4 \text{UM} + \beta_5 \text{PENG}$$

dimana, :

M : Minat pencari kerja (responden) untuk bekerja di luar negeri;

PEN_i : Variabel-variabel pendidikan responden yang diamati;

AN : Variabel-variabel jumlah anak responden yang diamati;

KEL : Variabel-variabel jenis kelamin;

UM : Variabel-variabel umur responden;

PENG : Variabel-variabel penghasilan responden yang diamati.

Model logit ini menunjukkan probabilitas pencari kerja yang berminat untuk bekerja ke luar negeri dengan adanya variabel-variabel tersebut dianggap mempengaruhi

minat pencari kerja untuk bekerja ke luar negeri.

Variabel- variabel yang digunakan antara lain :

- a. M diukur dari *dummy variabel* yang bernilai satu dan nol. M diberi nilai 1, jika responden menjawab berminat pada sektor kerja luar negeri;
- b. PEN, Tingkat Pendidikan formal pencari kerja yang diteliti yang diukur dari tingkat pendidikan formal yakni: sd, smp, sma, diploma dan sarjana;
- c. AN, Jumlah anak yang dimiliki pencari kerja;
- d. KEL, Jenis kelamin pencari kerja yang diteliti diukur dengan dummy, 1 untuk jenis kelamin laki-laki dan 2 untuk jenis kelamin perempuan ;
- e. UM, Umur pencari kerja yang diteliti ;
- f. PENG, Penghasilan pencari kerja sebelum bekerja di luar negeri.

Model ini menyatakan bahwa logaritma probabilitas bergantung pada variabel-variabel bebas tertentu (X_1)

3.5 Definisi Variabel Operasional dan Pengukuran

Definisi operasional yang dimaksudkan untuk menjelaskan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian berdasarkan teori atau pengalaman empiris.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. PENG atau penghasilan adalah pendapatan yang diterima sebelum mereka bekerja di luar negeri. Ukuran dari penghasilan adalah rupiah per bulan;
- b. tingkat pendidikan adalah tingkat intelektual seseorang yang diukur dari jenjang pendidikan formal;
- c. jenis kelamin, yang dimaksudkan adalah jenis kelamin yang dibedakan menjadi dua yakni Pria dan Wanita;
- d. umur, yang dimaksudkan adalah lamanya waktu hidup atau usia dari tenaga kerja yang dinyatakan dalam tahun ;
- e. jumlah anak, yang dimaksud adalah jumlah anak yang dimiliki oleh tenaga kerja;

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN



4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Kependudukan

Menurut data Biro Pusat Statistik (BPS) Kotamadya Malang, hingga tahun 2000 dari hasil sensus penduduk adalah 737.868 jiwa. Dari jumlah ini 326.372 jiwa tergolong dalam angkatan kerja, dari data yang sama tercatat 26.546 adalah pencari kerja. Dengan relatif banyaknya jumlah angkatan kerja yang tidak dapat terserap dalam lapangan kerja, perlu kiranya mencari formulasi yang dapat memperbaiki kondisi tersebut. Sektor pengiriman tenaga kerja ke luar negeri sebagai salah satu alternatif dapat dijadikan sebagai solusi untuk mengatasi jumlah pencari kerja yang tidak dapat tertampung pada lapangan pekerjaan yang ada dalam wilayah Kotamadya Malang. Upaya pemerintah untuk memperluas lapangan dan menciptakan kesempatan kerja merupakan bagian dari masalah yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Tingkat II khususnya Dinas Ketenagakerjaan.

Salah satu karakteristik sosial dalam kependudukan Malang, angkatan kerja di Kotamadya didominasi oleh lulusan SMP dan SMA/kejuruan, hal ini merupakan suatu potensi yang dapat diandalkan khususnya dalam rangka memenuhi permintaan sektor pengiriman tenaga kerja ke luar negeri yang mempunyai kecenderungan untuk meningkat setiap tahunnya.

Tabel 1. Perkembangan Penduduk Kotamadya Malang Tahun 1999 – 2001

WILAYAH	TAHUN		
	1999	2000	2001
KOTAMADYA	719.804	737.868	742.033

Sumber : BPS Kotamadya Malang (diolah)

Angka pertumbuhan di Kotamadya Malang dalam kurun waktu 1999 – 2000 menunjukkan angka kenaikan sebesar 2.44%, sedangkan pada 2000-2001 angka pertumbuhan penduduk turun menjadi 0,56%. Tinjauan terhadap struktur umur dan jenis kelamin penduduk menurut pendidikan tertinggi disajikan dalam tabel 2:

Tabel 2. Data Penduduk Berdasarkan Pendidikan Tertinggi dan Jenis Kelamin di Kotamadya Malang Tahun 2000 dan 2001

PENDIDIKAN TERTINGGI	TAHUN 2000			TAHUN 2001		
	LAKI-LAKI	WANITA	JUMLAH	LAKI-LAKI	WANITA	JUMLAH
Tidak Pernah Sekolah	4399	24507	28906	8.564	28.672	37.236
Tidak Tamat SD	36573	48010	84582	40.738	52.175	92.913
SD	64662	71889	136551	68.827	76.054	144.881
SMTP	59761	65165	124926	63.926	69.330	133.256
SMU	734560	64034	137493	738.725	68.199	806.924
SMTA KEJURUAN	30289	21491	51780	34.454	25.656	60.110
D1/D2	5530	5970	11400	9.695	10.135	19.830
AKADEMI/D3	2765	2576	5341	6.930	6.741	13.671
S1/D4	28152	18663	46816	32.317	22.828	55.145
S2/S3	628	0	628	4.793	4.165	8.958
JUMLAH	306.156	322.242	628.398	310.321	326.407	636.728

Sumber : BPS Kotamadya Malang (data diolah)

Dari data diatas terlihat penduduk di Kotamadya Malang umur 10 tahun keatas

berpendidikan SMU yaitu sebesar 137.493 orang pada tahun 2000 dan 806.924 pada tahun 2001. Data lain yang menunjukkan banyaknya lulusan dari jenjang pendidikan formal, pada tahun 1999/2000 dan 2000/2001 jumlah lulusan SD, SLTP dan SLTA disajikan dalam tabel 3 :

Tabel 3. Banyaknya Lulusan SD, SLTP dan SLTA sekolah negeri dan Swasta di Kotamadya Malang tahun 2000 dan 2001.

Tingkat Pendidikan	Jumlah Lulusan	
	2000	2001
SD		
Negeri	975	10.113
Swasta	1.976	4.195
SLTP		
Negeri	6.622	6.962
Swasta	5.031	5.665
SLTA		
Negeri	3.999	5.396
Swasta	9.216	8.362

Jumlah lulusan SD sampai dengan SLTA yang terdapat di Kotamadya Malang mayoritas penduduk kotamadya Malang adalah berpendidikan SLTA hal ini memberikan informasi yang sama sesuai dengan data yang telah diperoleh dari penduduk usia 10 tahun keatas menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan, yaitu mayoritas didominasi oleh lulusan SLTA.

4.1.3. Angkatan Kerja

Jumlah penduduk usia 10 tahun keatas yang masuk dalam angkatan kerja, dari data Disnaker Kotamadya Malang adalah seperti yang disajikan pada tabel 4 :

Tabel 4. Penduduk usia 10 tahun keatas menurut kegiatan utama di Kotamadya Malang tahun 2000

Jenis Kegiatan Utama	Banyaknya (jiwa)	Persentase
1. Angkatan kerja		
▪ Bekerja	299.826	91.87
▪ Mencari pekerjaan	26.546	8.13
Sub jumlah	326.372	100.00
2. Bukan Angkatan Kerja		
▪ Sekolah	113.807	37.68
▪ Mengurus rumah tangga	120.643	39.94
▪ Lainnya	67.576	22.37
Sub jumlah	302.026	100.00
Jumlah	628.398	

Jumlah angkatan kerja di Kotamadya Malang pada tahun 2000 adalah sebesar 326.372 orang dari total penduduk yang berusia 10 tahun keatas, dari data tersebut menunjukkan bahwa 51.9 % dari penduduk yang berusia 10 tahun keatas adalah tergolong dalam angkatan kerja, dimana 8,13% diantaranya adalah pencari kerja.

4.1.4 Pencari Kerja, Lowongan dan Penempatan Pencari Kerja

Dari jumlah angkatan kerja yang ada dan mendaftarkan diri sebagai pencari kerja serta telah ditempatkan oleh Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kotamadya Malang untuk mengisi lowongan yang ada dapat dilihat pada tabel 5 :

Tabel 5. Perkembangan Tenaga Kerja di Kotamadya Malang Tahun 2000/2001

Uraian	2000/2001	
	Laki-laki	Perempuan
1. Sisa Pencari kerja terdaftar	6.442	6.101
2. Lowongan kerja		
Sisa Lowongan tahun lalu	53	95
▪ Lowongan yang terdaftar	3.417	6.203
▪ Lowongan yang dapat dipenuhi	83	5.745
▪ Lowongan kerja dihapuskan	337	610
▪ Sisa lowongan tahun ini	1.537	1.456
3. Penempatan Tenaga Kerja		
▪ Antar kerja lokal	2	1
▪ Antar kerja antar daerah	7	117
▪ Antar kerja antar negara	74	5.627

Malang terdapat sisa pencari kerja yang terdaftar sebesar 12.543 orang. Informasi lain yang dapat ditarik adalah sebagian besar pencari kerja yang terdaftar diserap pada sektor kerja antar negara.

Dari lowongan tersebut sejumlah 947 lowongan dihapuskan karena tidak dapat dipenuhi. Tidak terpenuhinya lowongan tersebut menurut Kepala Kandisnaker yang diwakili oleh seksi penempatan dan perluasan kerja disebabkan oleh :

- a. kualifikasi pencari kerja yang tersedia tidak sesuai dengan persyaratan yang diminta;
- b. lowongan yang ada kurang diminati oleh pencari kerja;
- c. terbatasnya arus informasi

24

Pada akhir periode tahun 2000/2001 lowongan yang masih tersedia berjumlah 2.933, yaitu untuk pencari kerja wanita 1.456 orang, dan laki-laki 1.537 orang.

Penempatan pencari kerja untuk pengisian lowongan yang ada meliputi tiga kegiatan:

- a. Antar Kerja Lokal : yaitu pengisian lowongan di daerah setempat (Kotamadya Malang)
- b. Antar Kerja Antar Daerah : yaitu pengisian lowongan pekerjaan diluar daerah Propinsi Jawa Timur;
- c. Antar Kerja Antar Negara (AKAN) : yaitu pengisian lowongan pekerjaan di luar Indonesia.

Penduduk usia 10 tahun keatas yang telah bekerja juga dapat diklasifikasikan menurut lapangan usaha utama, dimana mayoritas dari penduduk usia 10 tahun keatas yang telah bekerja didominasi oleh kapangan pekerjaan perdagangan yaitu sebesar 97.913 orang, kemudian diikuti penduduk usia 10 tahun keatas yang telah bekerja pada lapangan pekerjaan sektor jasa yaitu sebesar 88.507, jika diamati dari lapangan usaha yang digeluti oleh penduduk usia 10 tahun keatas, hal ini nampak pada tabel 6 :

Tabel. 6 Penduduk usia 10 tahun keatas yang bekerja menurut lapangan usaha utama tahun 2000

Lapangan Usaha Utama	Jumlah Tenaga Kerja	Porsentase
----------------------	---------------------	------------

Pertanian	5.724	1.91
Pertambangan & Penggalian	1.224	0.4
Industri	56.688	18.91
Listrik gas & air	305	0.10
Konstruksi	13.853	4.62
Perdagangan	97.913	32.66
Komunikasi	18.491	6.17
Keuangan	17.121	5.71
Jasa-jasa	88.507	29.52
Jumlah	220.856	100

4.1.5 Lembaga Pelaksana/Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dan Tenaga Kerja yang Diekspor

Penyelenggaraan Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri sebagai pengelola atau Lembaga pelaksana salah satunya adalah badan usaha swasta yang telah mendapatkan Surat Ijin Usaha Penempatan (SIUP) yaitu Perusahaan Jasa Tenaga Kerja (PJTKI). Mengingat bahwa untuk Kotamadya Malang selama ini yang melaksanakan kegiatan adalah Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) .

Keadaan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia sampai dengan tahun 2000 tercatat sebanyak 50 PJTKI yang melaksanakan kegiatan di Malang, dari sejumlah perusahaan tersebut dua PJTKI berkantor pusat di Malang dan 45 perusahaan di luar Malang dengan ijin operasional. 50 perusahaan tersebut tidak seluruhnya melaksanakan kegiatan setiap tahunnya, rata-rata hanya 20 sampai dengan 25 perusahaan. Pada tahun 2000 tercatat ada 20 perusahaan yang melaksanakan kegiatannya di Malang, seperti yang tersajikan dalam tabel 7:

Tabel 7. Daftar Nama Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dan Perusahaan Mitra Kerja di Luar Negeri Tahun 2000

Nama Perusahaan Jasa Di Malang (Ijin Operasional/Perwakilan)	Nama Perusahaan Mitra Kerja Di Luar Negeri
P.T. Amri Brothers	Al Abbad Almusahrraf, Saudi Arabia Al Mohoud Office, Saudi Arabia

P.T. Avida Avia Duta	Al Akeem Office, Saudi Arabia
P.T.Bina Mandiri Mulia	Al Moohud Office, Saudi Arabia Centenary Employment Agency, Singapore
P.T.Adhikarya Tinombala	Rich Star.Co, Hongkong Lian Commodities, Hongkong
P.T.Surya Pasifik Jaya	Liliek Co Limited, Hongkong Golden Ray Co, Hongkong Honour Co, Hongkong Rich Star.Co, Hongkong
P.T.Surya Pasifik Jaya	Further Creation Investman, Singapore Honour Co, Hongkong

P.T.Menara Teras Bahari	Dianaya Service Sdn Bhd, Malaysia Further Creation Investmen, Singapore Rich Star.Co, Hongkong Liliek Co Limited, Hongkong
P.T.Parco Laut	Faith Employment Agency, Singapore Wijaya Utama , Johor Malaysia
P.T.Andromeda Graha	Pramaju Berkalah Sdn Bhd, Malaysia Wijaya Utama Johor, Malaysia
P.T.Jatim Duta Pembangunan	Npk Quard Sdn Bhd, Malaysia Segar Employment Agency, Malaysia
P.T.Mashanaker	Shin Jin Employment Agency, Singapore
P.T.Anamar Mulya Kesuma	Singatronk (M) Sdn, Malaysia Perusahaan Alam Azimah, Malaysia
P.T.Alison Bakti Utama	Al Hamound Tec't Office Saudi Arabia Abu Shardap Man Power, Saudi Arabia
P.T.Sarana Sesindo Utama	Chee Enterprice, Malaysia Rich Star.Co, Hongkong
P.T.Rama Setia	Usah Kemala Jaya, Brunai Darussalam
P.T.Almas Corp	Al Mohud Office, Saudi Arabia Al Akeem Office, Saudi Arabia
P.T.Bantal Perkasa Sejahtera	Al Abbaad Al Mushaaraf, Saudi Arabia

P.T.Alihikmah Jaya Bhakti	Al Akeem Office, Saudi Arabia
P.T.Abul Pramajaya	Abu Shardab Man Power, Saudi Arabia
P.T.Andtya Swajaya	Golden Ray Co, Hongkong Lian Commoditis, Hongkong
P.T.Bani Jatim	Segar Development, Malaysia

Sumber : Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kotamadya Malang ,2000

Perusahaan-perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia tersebut pada umumnya mempunyai lebih dari satu mitra kerja di luar negeri, begitu pula mitra kerja di luar negeri ada yang mempunyai hubungan kerja lebih dari satu PJTKI di

27

Prosentase tertinggi penempatan tenaga kerja Indonesia adalah Saudi Arabia yaitu 46,82% yang kedua Hongkong 43,02% dan yang paling sedikit adalah Brunai Darussalam 1,06% (lihat tabel 8).

Tabel 8. Jumlah Tenaga Kerja dari Kotamadya Malang Yang dikirim Ke Luar Negeri dan Negara Tujuan Tahun 1995-2000

Tahun Anggaran	Negara Tujuan					Jenis Kelamin		Jumlah
	Malaysia	Singapore	Hongkong	Saudi Arabia	Brunei Darussalam	Laki-Laki	Wanita	
1995-1996	-	25	64	1.519	40	128	1.520	1.648
1996-1997	33	52	85	846	108	128	966	1.124
1997-1998	48	178	631	1.785	12	366	2.288	2.654
1998-1999	162	438	2.678	1.478	-	607	4.149	4.756
1999-2000	175	256	3.018	1.420	-	263	4.606	4.869
JUMLAH	428	984	6.476	7.048	160	1.492	13.559	15.051

Sumber : Kantor Dinas Kotamadya Malang, 2000

Jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang dikirim/ditempatkan maka mayoritas adalah tenaga kerja wanita seperti, *baby sister*, dan *house maid*. Dari jenis pekerjaan tersebut yang terbanyak adalah pembantu rumah tangga *house maid* yaitu 80 %.

Dilihat dari gaji dan upah kerja, maka TKI untuk Hongkong dan Saudi Arabia khususnya untuk pekerjaan sopir mendapat gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang sama di negara Malaysia maupun Singapura. Sedangkan untuk jenis pekerjaan pembantu rumah tangga gaji yang tertinggi adalah di Hongkong (lihat tabel 9).

Tabel 9. Tingkat Gaji Atau Upah TKI Per Bulan Diluar Negeri 1995 – 2000, dalam ribuan rupiah

JENIS PEKERJAAN	NEGARA PENGGUNA JASA TENAGA KERJA INDONESIA				
	MALAYSIA	SINGAPORE	HONGKONG	SAUDI ARABIA	BRUNEI
1. TUKANG BANGUNAN	800-1600	800-1600			
2. PERAWAT BAYI	720-1050	900-1500	900-1200	720- 1050	-
3. JURU MASAK	720-1050	720-1050		720- 1050	720- 1050
4. SOPIR	900-1200	900-1200	1800-2400	1800- 2400	1800- 2400
5. PEMBANTU					

RUMAH TANGGA	720-1050	720-1050	1200-1500	720-1050	720-1050
6. PENJAHIT		900-500		720-1050	900-1200

Sumber : Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kotamadya Malang, 2000

4.2 Analisis Data

Berdasarkan analisis dari jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diduga mempengaruhi minat responden untuk bekerja di luar negeri yaitu : variabel tingkat pendidikan, jumlah anak, jenis kelamin responden variabel umur dan variabel penghasilan responden, maka hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

29

4.2.1 Variabel Pendidikan

Tingkat pendidikan akhir responden yang menjadi indikator umum wawasan responden dan diduga berhubungan dengan minat tenaga kerja Indonesia untuk memilih sektor kerja ke luar negeri terlihat dalam tabel 10:

Tabel 10. Pendidikan terakhir responden dan minat terhadap sektor kerja luar negeri.

Pendidikan	minat terhadap sektor kerja luar negeri		
	Tidak beminat	Berminat	Jumlah
1. SD	2	16	18
2. SMP	14	33	47
3. SMA	21	9	30
4. DIPLOMA	1		1

3. SARJANA	2	2	4
JUMLAH	40	60	100

Sumber: lampiran 3

Komposisi responden berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden yang berminat pada sektor kerja luar negeri adalah tamatan SMP yaitu, 33% dari total responden yang berminat hanya pada sektor ke luar negeri, sedangkan dari 30 responden yang berpendidikan SMA hanya 9% menyatakan berminat pada sektor kerja luar negeri, sedangkan untuk responden yang berpendidikan diatas SMA yaitu sebanyak 5% responden, hanya 2 % responden yang berpendidikan sarjana menyatakan berminat pada sektor pengiriman tenaga kerja ke luar negeri Hal ini menunjukkan adanya asumsi dari tenaga kerja Indonesia yang menganggap bahwa sektor kerja luar negeri hanya diperuntukkan bagi mereka yang berpendidikan SMA ke bawah. Fenomena ini terlihat dari semakin menurunnya minat TKI pada sektor kerja luar negeri mengikuti tingkat pendidikan. Salah satu penyebab adalah diversifikasi dan spesifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan di luar negeri sebagian besar didominasi strata pendidikan SMA kebawah.

4.2.2 Variabel Jumlah Anak

Konsekuensi logis dari responden yang telah menikah adalah jumlah tanggungan dan tanggung jawab yang harus diemban oleh responden. Suatu pernyataan yang sangat logis apabila seseorang akan berusaha untuk mencukupi kebutuhan keluarga walaupun sampai bekerja di sektor kerja luar negeri. Asumsi yang cukup menarik tentang jumlah anak dan minat tenaga kerja Indonesia pada sektor kerja luar negeri adalah semakin banyak anak/tanggungan responden maka

kecenderungan responden akan mencari peluang yang mampu mengatasi tanggungan tersebut, distrik lain, jelas semakin banyak jumlah anak akan semakin dituntut peran orang tua dalam mendidik dan mengawasi setiap perkembangannya. Singkatnya ada hubungan yang saling bertolak belakang dari responden tentang jumlah anak dan minat tenaga kerja Indonesia pada sektor kerja luar negeri. Tabel 11 dibawah ini mencoba menyajiakan data hasil dari tabulasi silang jumlah anak minat tenaga kerja Indonesia pada sektor kerja luar Negeri

Tabel 11. Jumlah anak terhadap minat tenaga kerja pada sektor kerja luar negeri.

Jumlah anak responden	Minat Terhadap Sektor Kerja Luar Negeri		
	tidak beminat	Berminat	jumlah
1. Tidak punya	15	51	66
2. 1 sampai 3	17	7	24
3. Lebih dari 3	8	2	10
Total	40	60	100

Sumber : lampiran 3

Responden yang tidak mempunyai tanggungan anak adalah mayoritas yang menyatakan berminat pada sektor kerja luar negeri yaitu 51 %, kemudian 7% responden dengan jumlah anak dua sampai lima orang berminat pada sektor kerja luar negeri. Informasi lain dari tabel diatas menunjukkan hanya 17% responden yang mempunyai jumlah anak antara 1 sampai dengan 3 responden yang tidak berminat pada sektor kerja luar negeri.

4.2.3 Variabel Jenis Kelamin

Penelitian ini mengasumsikan bahwa jenis kelamin mempunyai pengaruh terhadap minat seseorang untuk bekerja di luar negeri karena jika diamati dari pembahasan data kualitatif diatas menunjukkan kesempatan kerja/jumlah permintaan yang lebih besar terhadap tenaga kerja wanita dengan sekian macam kemudahan yang diberikan, hal ini secara langsung akan mempengaruhi minat

Hasil tabulasi silang antara jenis kelamin dengan minat tenaga kerja untuk bekerja diluar negeri seperti yang disajikan pada tabel 12, menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menyatakan berminat bekerja diluar negeri adalah perempuan yakni sebesar 42%, dan 18% responden dengan jenis kelamin perempuan tidak berminat bekerja diluar negeri.

Tabel 12. Jenis kelamin terhadap minat tenaga kerja pada sektor kerja luar negeri

Jenis Kelamin	minat terhadap sektor kerja luar negeri		
	tidak beminat	Berminat	Jumlah
Laki-laki	22	18	40
Perempuan	18	42	60
Jumlah	40	60	100

Sumber : lampiran 3

4.2.4 Variabel Umur

Hasil tabulasi yang dilakukan terhadap variabel umur, menunjukkan bahwa mayoritas dari responden yang berminat bekerja diluar negeri adalah mereka yang berumur 23 tahun yakni sebesar 11%, kemudian 9% responden yang berumur 22 tahun seperti yang disajikan dalam tabel 13:

Tabel 13. Umur terhadap minat tenaga kerja pada sektor kerja luar negeri.

Minat Terhadap Sektor Kerja Luar Negeri

Umur	tidak beminat	Berminat	Jumlah
18	1	1	2
19	1		1
20	3	8	11
21	5	4	9
22	6	9	15
23	6	11	17
24	6	3	9
25	3	9	12
26	2	7	9
27	1	3	4
28	6	4	10
32		1	1
Total	40	60	100

Sumber : lampiran 3

4.2.5 Variabel Penghasilan

Tingkat penghasilan perbulan secara teoritis menentukan tingkat

kelayakan hidup seseorang dan hal ini secara langsung mempengaruhi keinginan seseorang untuk memperbesar penghasilannya demi meningkatkan kualitas taraf kehidupannya., maka tingkat penghasilan responden perlu diketahui sebagaimana terlihat pada tabel 14 dibawah ini.

Tabel 14. Penghasilan Responden dan minat untuk bekerja sektor kerja luar negeri

Penghasilan responden	Minat Terhadap Sektor Kerja Luar Negeri		
	tidak beminat	Berminat	jumlah
Kurang dari 250 ribu	10	12	22
250s/d500 ribu	9	6	15
500ribus/d1juta	12	2	14
Lebih dari 1 juta	1	1	2
Tidak ada	8	39	47
Jumlah	40	60	100

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan tingkat penghasilan perbulan, responden terbanyak yang berminat terhadap sektor kerja luar negeri adalah yang tidak berpenghasilan yaitu 47 %. Kedua adalah berpenghasilan dibawah 250 ribu yaitu sebanyak 12%, sedangkan 6% responden yang berminat adalah mereka yang berpenghasilan 250 sampai dengan 500 ribu, 2% dari responden yang berpenghasilan 500 ribu sampai dengan satu juta dan hanya 1% responden yang berpenghasilan diatas satu juta menyatakan berminat terhadap sektor kerja luar negeri. Kecenderungan yang muncul adalah bahwa semakin tinggi tingkat penghasilan yang didapatkan responden maka semakin kecil minat mereka untuk bekerja pada sektor kerja luar negeri. Tuntutan pemenuhan kebutuhan yang semakin mendesak adalah salah satu faktor pendorong para responden untuk bekerja pada sektor pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, jelas bahwa tingkat penghasilan mempunyai pengaruh terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja di sektor pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

4.2.4 Alasan Memilih Sektor Kerja Luar Negeri

Informasi yang dari analisis di atas menunjukkan bahwa alasan utama

Tabel 15. Alasan Memilih Sektor Kerja Luar Negeri

Alasan memilih kerja di luar negeri	minat bekerja di luar negeri		
	tidak beminat	Berminat	Jumlah
Penghasilan tinggi	8	14	22
Pengalaman kerja tinggi	3	4	7
Jaminan sosial	1	4	5
Pengalaman kerja dan penghasilan tinggi	10	21	31
Ikut teman atau saudara	1	1	2
Tidak punya pekerjaan	1	2	3
Tidak menjawab	16	14	30
Total	40	60	100

Sumber : lampiran 3

Dari tabel di atas informasi yang dapat diambil adalah penghasilan dan pengalaman kerja yang tinggi adalah daya tarik yang paling mempengaruhi responden, yaitu 21% dari total responden sangat hanya pada sektor kerja regional terhadap sektor kerja luar negeri dikarenakan penghasilan yang tinggi. Sedangkan anggapan/asumsi tentang pengalaman kerja yang tinggi hanya 4% responden. 22% responden menyatakan penghasilan yang tinggi adalah alasan kenapa mereka berminat pada sektor kerja luar negeri, sedangkan 4 % dari total responden menyatakan alasan mereka adalah untuk mencari pengalaman kerja..

4.3 Analisis Statistik

4.3.1 Analisis kai kuadrat da koefisien kontegensi

Analisis statistik dalam penelitian ini adalah Statistik Non Parametrik dengan metode kai kuadrat dan koefisien kontigensi dan logit model. Metode analisis statistik non parametrik, yaitu suatu metode dimana model uji statistiknya tidak menetapkan syarat-syarat tertentu, dan hanya mengasumsikan observasi independen dan variabel yang diteliti, memiliki kontinuitas. Teknik analisis kai kuadrat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara beberapa

mengetahui kekuatan hubungan antara variabel tersebut (lihat tabel 16).

Variabel karakteristik yang digunakan berjumlah 5 (lima) yaitu

1. tingkat pendidikan responden;
2. tingkat penghasilan responden;
3. jenis kelamin;
4. jumlah anak yang dimiliki responden;
5. umur responden

Tabel 16. Perhitungan Kai Kuadrat dan Koefisien Kontegensi

No.	Variabel Independen	Nilai X^2	Nilai tabel	Keterangan	Koefisien kontigensi	Keterangan
1.	Tingkat pendidikan	21,218	9,488	Ada hubungan Ha diterima	0.418	Cukup erat
2.	Tingkat penghasilan	25,387	9,488	Ada hubungan Ha diterima	0.450	Cukup erat
3.	Jenis kelamin	6,250	3,481	Ada hubungan Ha diterima	0.243	Cukup erat
4.	Jumlah anak yang dimiliki responden	24,378	5,991	Ada hubungan Ha diterima	0,443	Cukup erat
5.	Umur responden	20,075	19,675	Ada hubungan Ha diterima	0,316	lemah

Sumber : lampiran 3

4.3.2 Analisis Model logit

Hasil estimasi model logit yang disajikan dalam tabel 17 yang dilakukan terhadap lima variabel bebas yang diduga berhubungan dengan minat tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri antara lain :

1. Pendidikan;
2. jumlah anak;

3. penghasilan;

4. jenis kelamin dan;

5. umur responden.

Tabel.19 Hasil analisis dengan model logit migrasi

No	Variabel	Koefisien	T-Statistik	Standard Error	T-Tabel
	Konstanta	43,17585	3,23358	13,35234	1,66
1.	Pendidikan	-2,59930	-2,30365	1,12834	1,66
2.	Jumlah anak	-2.90897	-2,48519	1,17052	1,66
3.	Penghasilan	-3,62621	-4,33635	,83624	1,66
4.	Jenis kelamin	1,95588	1,52455	1,28292	1,66
5.	Umur	-12,31177	-3,01959	4,07730	1,66
Dependent Variabel minat		Pearson Goodness-of-Fit ChiSquare = 63,5 DF = 94 P = 99,3		0.000	

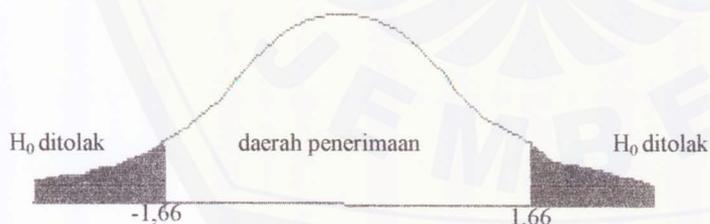
Sumber : lampiran 4

Dari kelima variabel bebas tersebut setelah diuji dengan uji parsial model (uji t statistik) dimana kriteria pengambilan keputusan dengan derajat keyakinan 95% :

jika $t_{kiri} < t_{hitung} < t_{kanan}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak;

jika $t_{kiri} > t_{hitung} > t_{kanan}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima;

penentuan daerah pengujian



dari ke lima variabel tersebut dapat kita peroleh informasi bahwa :

1. untuk variabel pendidikan nilai dari t_{hitung} sebesar $-2,30365$ dengan t_{kiri} bernilai $-1,66$ dan t_{kanan} bernilai $1,66$ atau berarti $t_{hitung} < t_{kiri}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan secara parsial signifikan mempengaruhi minat untuk bekerja diluar negeri;

2. pada variabel jumlah anak diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-2,48519$ dengan t_{kiri} bernilai $1,66$ dan t_{kanan} bernilai $1,66$ berarti $t_{hitung} < t_{kiri}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel jumlah anak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat untuk bekerja di luar negeri;
3. nilai t_{hitung} pada variabel penghasilan menunjukkan angka sebesar $-4,33635$ dengan t_{kiri} bernilai $-1,66$ dan t_{kanan} bernilai $1,66$ artinya $t_{hitung} < t_{kiri}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel penghasilan ini secara parsial mempunyai pengaruh terhadap minat untuk bekerja diluar negeri;
4. analisis yang dilakukan terhadap variabel jenis kelamin, menunjukkan $t_{kiri} < t_{hitung} < t_{kanan}$, yaitu $1,52455 < 1,66$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel ini secara individu tidak signifikan mempengaruhi minat untuk bekerja diluar negeri;
5. pengujian terhadap variabel umur menunjukkan t_{hitung} sebesar $-3,01959$ dengan t_{kiri} bernilai $-1,66$ dan t_{kanan} bernilai $1,66$ artinya $t_{hitung} < t_{kiri}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel ini secara parsial mempengaruhi minat untuk bekerja di luar negeri.

Lebih jauh, jika dilakukan uji parsial melalui uji dependensi dengan *chi-square* maka kelima variabel tersebut ternyata terbukti berhubungan dengan minat tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri, walaupun derajat keeratan hubungan dengan minat bervariasi

Model logit yang digunakan untuk mengestimasi sejumlah variabel yang diduga mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri

menunjukkan hasil yang sangat baik, dimana dapat dilihat pada nilai *chi-square* sebesar 63.470 .

Untuk menguji variabel bebas yang terdiri dari pendidikan, jumlah anak, penghasilan, jenis kelamin dan umur mempengaruhi minat digunakan uji hipotesis secara simultan. Pengujian ini digunakan untuk memperkirakan apakah variabel tidak bebas M (minat) berkorelasi terhadap kelima variabel bebas secara bersama-sama.

Untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh, harus digunakan uji F (*F test criteria*) melalui analisis varian. Nilai rasio F merupakan suatu kriteria uji untuk pengujian hipotesis nol, bahwa koefisien regresi parsial secara bersama-sama mempunyai nilai nol, secara bersama-sama variabel bebas tidak mempengaruhi minat untuk bekerja diluar negeri.

Kriteria pengujian : $H_0 : \alpha_1\alpha_2\alpha_3 = 0$

$H_a : \alpha_1\alpha_2\alpha_3 \neq 0$

Kriteria pengambilan keputusan dengan derajat keyakinan 95 %

1. F hitung < Ftabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 20. Analisis Varian untuk Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan

	DF	Sum o Square	Mean Square
Regresi	5	36,716226	7,3432451
Residual	94	17,514975	0,1863295
F = 39,40999	Sig = ,000	F tabel = 2,30	

Sumber lampiran : 4

Dari hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha=5\%$ diperoleh F hitung sebesar 39,40999 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,30 hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa secara serentak variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya.

4.4.1 Analisis Kai-Kuadrat dan Koefisien Kontigensi untuk Mengetahui ada Tidaknya Hubungan dan Derajat Keeratan Hubungan Variabel-variabel Bebas terhadap Variabel Terikatnya

Jawaban responden tentang minatnya untuk bekerja pada sektor kerja luar negeri dan variabel yang berhubungan dengan minat tersebut merupakan inti dari penelitian ini. Berdasarkan inventarisasi jawaban responden, terdapat dua pilihan jawaban, yaitu responden yang berminat pada sektor kerja luar negeri sebanyak 60 orang atau 60%, dan responden yang tidak berminat sebanyak 40 orang atau 40% dari total 100 orang responden. Dari data ini menunjukkan bahwa minat masyarakat Kotamadya Malang mempunyai kecenderungan berminat untuk bekerja pada sektor kerja luar negeri sebagai salah satu perluasan lapangan pekerjaan khususnya di daerah Malang.

Responden yang berminat pada sektor kerja luar negeri mayoritas berpendidikan sekolah menengah pertama (SMP). Secara rasional tingkat pendidikan formal merupakan salah satu indikator tingkat keintelektualan seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan dan analisisnya semakin tajam akibat mekanisme penyikapan atas peluang yang didapatkan dari berbagai macam media. Analisis Kai Kuadrat dan koefisien kontigensi di atas menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara tingkat pendidikan dengan minat tenaga kerja Indonesia pada sektor kerja luar negeri. Hal ini ditunjukkan pada nilai Kai-Kuadrat yang lebih besar dari nilai tabel dan derajat keeratan pada koefisien kontigensi sebesar 0.418. Apabila dihubungkan dengan kondisi ketenagakerjaan khususnya Kotamadya Malang terdapat suatu hubungan yang sebenarnya cukup menguntungkan, dimana dari data penduduk berdasarkan pendidikan tertinggi di Kotamadya Malang didominasi oleh lulusan SMA atau sekolah menengah tingkat atas lainnya yakni sebesar 137.493 atau sebesar 30 % dari total 628.398 orang.

Hasil analisis kai-kuadrat dan kontigensi yang dilakukan pada variabel jumlah anak menunjukkan adanya hubungan dengan minat tenaga kerja untuk

adanya derajat hubungan yang erat antara variabel jumlah anak yang dimiliki dengan minat untuk bekerja diluar negeri.

Tingkat penghasilan adalah salah satu penentu kualitas taraf hidup keluarga dalam hal ini apabila dipandang tingkat penghasilan yang telah diperoleh masih atau kurang memadai secara otomatis akan timbul keinginan untuk meningkatkan penghasilannya. Analisis di atas menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara tingkat penghasilan dengan minat tenaga kerja Indonesia pada sektor kerja luar negeri, dimana derajat keeratan hubungan antar variabel penghasilan dengan minat adalah sebesar 0.450. Hal yang menarik dari kondisi diatas adalah adanya selisih tingkat upah yang cukup signifikan, dimana sektor kerja luar negeri notabene mampu memberikan tingkat upah yang lebih dengan asumsi pekerjaan yang sejenis, jika dibandingkan dengan sektor kerja daerah atau regional lainnya.

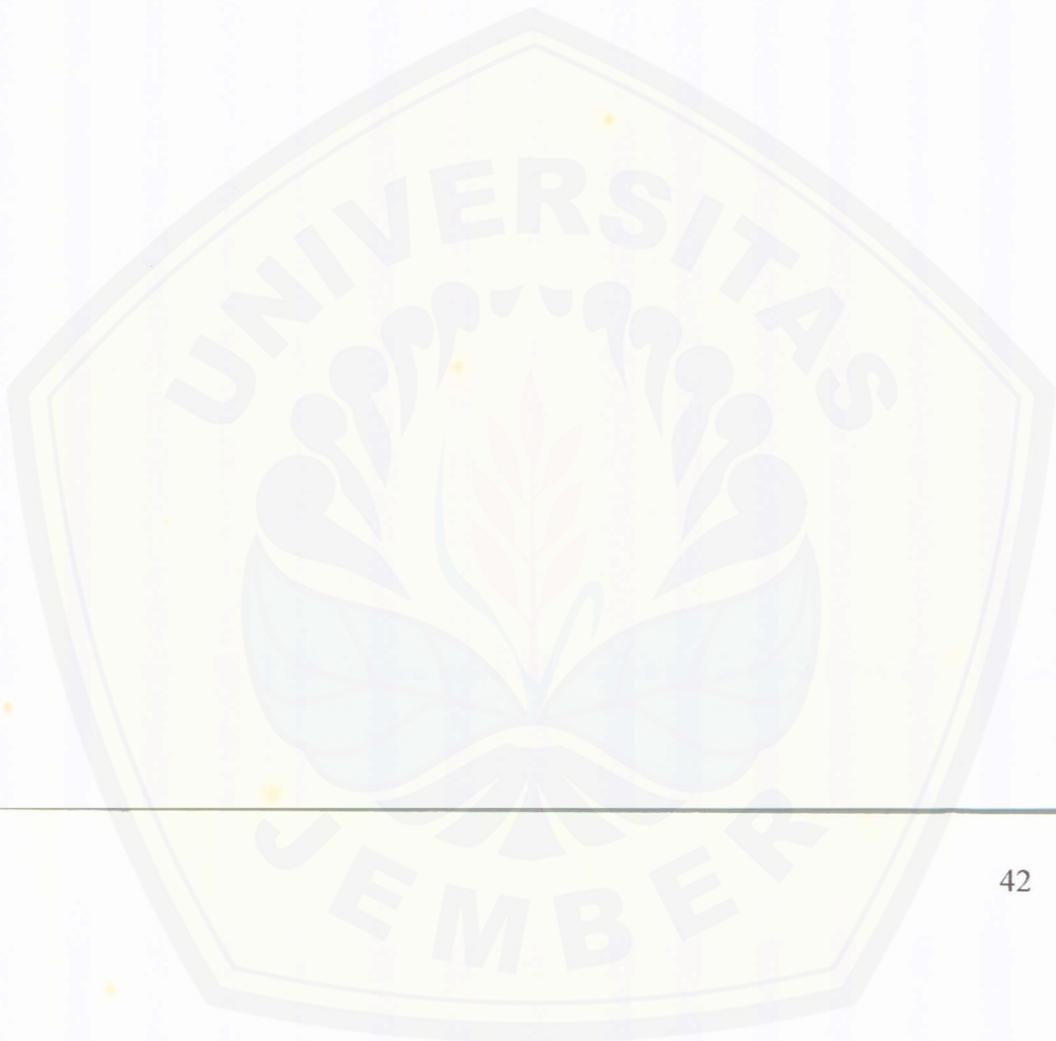
Fakta yang menarik dari informasi yang diperoleh dari analisis di atas menunjukkan adanya hubungan antar jenis kelamin responden terhadap minat tenaga kerja Indonesia pada sektor kerja luar negeri, dengan derajat keeratan dari hasil analisis koefisien kontigensi sebesar 0,418 yang berarti cukup erat. Dari hasil wawancara pada responden jenis kelamin perempuan lebih tinggi minatnya terhadap sektor kerja luar negeri, jika dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki. Keterangan yang diberikan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kotamadya Malang, hal ini lebih disebabkan oleh lebih banyaknya kuota/lowongan untuk para wanita dibandingkan dengan laki-laki, disamping adanya kemudahan-kemudahan yang diberikan pada tenaga kerja wanita, selain itu juga daya saing mereka terhadap para pekerja migran dari negara pengPengiriman tenaga kerja lainnya juga cukup diperhitungkan, artinya tenaga kerja wanita asal Indonesia mempunyai kelebihan jika dibandingkan dengan tenaga kerja wanita di negara lain.

Variabel umur dari hasil analisis dengan kai kuadrat dan koefisien kontegensi menuniukkan adanya hubungan dengan minat untuk bekerja diluar

negeri, namun berbeda dengan variabel lainnya, derajat keeratan variabel ini dengan minat adalah lemah.

Hasil tabulasi silang antara minat tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri dengan alasan responden untuk bekerja di luar negeri menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden yang hanya berminat pada sektor kerja luar

penghasilan dan pengalaman kerja yang tinggi, dari hasil tabulasi silang dapat kita tarik informasi bahwa alasan atau dasar dari responden untuk bekerja di luar negeri secara umum dipengaruhi oleh penghasilan yang tinggi, pengalaman kerja yang tinggi dan tidak atau belum mendapatkan pekerjaan.



4.4.2 Analisis Model Logit untuk Mengetahui Pengaruh Variabel-Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikatnya

Dari hasil estimasi menunjukkan bahwa ke lima variabel bebas tersebut tidak seluruhnya memenuhi uji paersial (uji t statistik). Dengan toleransi tingkat kesalahan sebesar 5%, maka hanya empat variabel bebas yang memnuhi kriteria uji t. Adapun ke empat variabel tersebuta adalah pendidikan, penghasilan, jumlah anak, dan umur. Hasil perhitungan antara variabel terikat (minat) dengan variabel bebas yang terdiri dari: pendidikan, penghasilan, jumlah anak, dan umur responden terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri, diperoleh koefisien untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

$$M = 43,17585 + 2,59930 \text{PEN} + 2,90897 \text{AN} - 12,31177 \text{UM} + 3,62621 \text{PENG}$$

Berdasarkan persamaan hasil perhitungan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien dari variabel pendidikan (PEN) sebesar -2,59930. Ini berarti bahwa jika variabel anak (AN), umur (UM) dan penghasilan (PENG) konstan, maka kenaikan (PEN) sebesar 1 (satu) % akan menyebabkan penurunan minat tenaga kerja untuk bekerja diluar negeri sebesar -2,59930 persen, jika ditelaah kembali hal ini berarti setiap kenaikan pendidikan akan menyebabkan penurunan minat atau semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja maka minat untuk bekerja diluar negeri semakin rendah;
2. Nilai koefisien dari variabel anak (AN) sebesar -2,90897. Ini berarti bahwa jika variabel pendidikan (PEN), umur (UM) dan penghasilan (PENG) konstan, maka kenaikan (AN) sebesar 1 (satu) % akan menyebabkan penurunan minat tenaga kerja untuk bekerja diluar negeri sebesar, -2,90897 persen;
3. Nilai koefisien dari variabel penghasilan (PENG) sebesar -3,62621. Ini berarti bahwa jika variabel anak (AN), umur (UM) dan pendidikan (PEN) konstan, maka kenaikan (PENG) sebesar 1 (satu) % akan menyebabkan menurunnya minat tenaga kerja untuk bekerja diluar negeri sebesar -3,62621 persen;

43

4. Nilai koefisien dari variabel jenis umur (UM) sebesar -12,31177. Ini berarti bahwa jika variabel anak (AN), penghasilan (PENG), dan pendidikan (PEN) konstan, maka kenaikan UM sebesar 1 (satu) % akan menyebabkan menurunnya minat tenaga kerja untuk bekerja diluar negeri sebesar -12,31177 persen;

Hasil perhitungan regresi dengan metode logit sebagaimana terdapat dalam lampiran 4 juga ditunjukkan proporsi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya, minat untuk bekerja diluar negeri, yaitu dengan menghitung koefisien determinasi (R^2). Adapun nilai R^2 untuk kelima variabel bebas adalah 0,67703 artinya bahwa prosentase variabel pendidikan, jumlah anak, penghasilan, jenis kelamin dan umur terhadap minat untuk bekerja diluar negeri sebesar 68 % sisanya sebesar 32% merupakan faktor lain diluar model yang dianalisis.

Nilai dari *multiple R* sebagaimana ditunjukkan pada lampiran 4 sebesar

terhadap variabel terikatnya. Ini ditunjukkan dengan angka *multiple R* yang mendekati

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. minat masyarakat untuk bekerja pada sektor kerja luar negeri relatif tinggi ditunjukkan dengan mayoritas (60%) jawaban yang menyatakan berminat terhadap sektor kerja luar negeri;
2. variabel yang berhubungan dengan minat pencari kerja untuk bekerja pada sektor kerja luar negeri adalah variabel tingkat pendidikan, variabel demografi antara lain umur, jumlah anak dan jenis kelamin, variabel ekonomi yaitu tingkat penghasilan, dari kelima faktor tersebut memiliki derajat hubungan yang cukup erat dengan minat untuk bekerja diluar negeri kecuali pada umur responden yang derajat hubungannya adalah lemah;
3. variabel tingkat pendidikan variabel demografi yang antara lain umur

dan jumlah anak, variabel ekonomi yaitu tingkat penghasilan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap minat untuk bekerja diluar negeri,

4. besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan, variabel demografi yang antara lain umur, jumlah anak, dan variabel ekonomi yaitu tingkat penghasilan secara bersama-sama terhadap minat tenaga kerja untuk bekerja diluar negeri sebesar 68 % sedangkan lainnya sebesar 32% merupakan faktor-faktor lain diluar model yang dianalisis;



450

5.2 Saran

Saran dari penulis yang dapat diperoleh dari penelitian ini terutama kepada pihak yang terkait dalam pelaksanaan sektor kerja luar negeri adalah :

1. relatif tingginya minat pencari kerja untuk bekerja pada sektor kerja luar negeri apabila dibandingkan dengan sektor kerja yang lainnya adalah suatu potensi yang dapat dimanfaatkan, terutama dalam rangka perluasan dan pengembangan lapangan kerja baru;
2. Untuk meningkatkan mutu sektor kerja luar negeri diperlukan adanya peragaman jenis pekerjaan dalam sektor ini, sehingga minat yang semakin menurun seiring tingginya tingkat pendidikan tidak mengurangi mutu sektor kerja luar negeri, artinya perlu perluasan jenis pekerjaan yang akhirnya mampu menyerap mereka yang berpendidikan tinggi, dan akhirnya *remiten* atau nilai hasil dari sektor kerja luar negeri semakin tinggi;

3. dinas ketenagakerjaan, dalam hal ini sebagai lembaga yang berwenang diharapkan mampu untuk lebih mengoptimalkan akses informasi mengenai ketenagakerjaan, khususnya peluang kerja pada sektor pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, sehingga dalam pasar kerja di wilayah Kotamadya Malang terbentuk informasi yang berimbang, hal ini dipandang penting untuk mengantisipasi ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan yang ada,
4. perusahaan penerah jasa tenaga kerja Indonesia sebagai mitra penyalur tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, sedapat mungkin mengupayakan perluasan lapangan pekerjaan di luar negeri sehingga tenaga kerja Indonesia yang memiliki tingkat pendidikan ataupun keahlian yang tinggi dapat terserap di sektor kerja luar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriningsih, dan Pratiwi, N. 1994. *Manajemen Tenaga dan Permasalahannya*. Malang, Universitas Brawijaya.
- Alfianto, E, B. 1999. *Minat Bermigrasi Penduduk dari Daerah Tertinggal di Jawa Timur*, Majalah Ekonomi tahun IX no. 1
- Gaspersz, V 1990. *Analisis Kuantitatif untuk Perencanaan*, Bandung, Transito.
- . 2000. *Keadaan Angkatan Kerja Indonesia*, Jakarta, BPS.
- . 1999. *Keadaan Angkatan Kerja Indonesia*, Jakarta, BPS.
- . 2000. *Malang Dalam Angka*, Malang : BPS.
- . 2001. *Malang Dalam Angka*, Malang : BPS.
- . 2002. *Data Ketenagakerjaan Secara Kuantitatif*. Malang : Dinas Tenaga

Gujarati, D.N. 1995. *Basic Econometrics Third Edition*, New York : McGraw-Hill.

Buluati, Hasna. 1994. *Koordinasai dalam Penyelenggaraan Ekspor Jasa Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri*. Malang, STIA Malang.

Kotler, Phillip, 1995. *Manajemen Pemasaran*, Terjemahan Hermawan A.A. Jakarta, Penerbit Salemba 4.

Manulang, M. 1988. *Dasar-Dasar Management*, Jakarta, Gramedia.

Manulang, M. dan H, Senajun. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rineka Cipta.

Muryana. 1994. *Satistik Industri. Jember*, Karunika.

Munir, R. 2000. *Dasar-Dasar Demografi*. Jakarta, Lembaga Penerbit FE – UI.

Sagir, S. 1982. *Kesempatan Kerja Ketahanan Nasional dan Manusia Seutuhnya*, Bandung, Bandung Alumni.

Simanjuntak, P. 1989. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Malang, UNIBRAW.

Soeroto, 1983. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*, Yogyakarta, Gajah Mada Univ Perss.

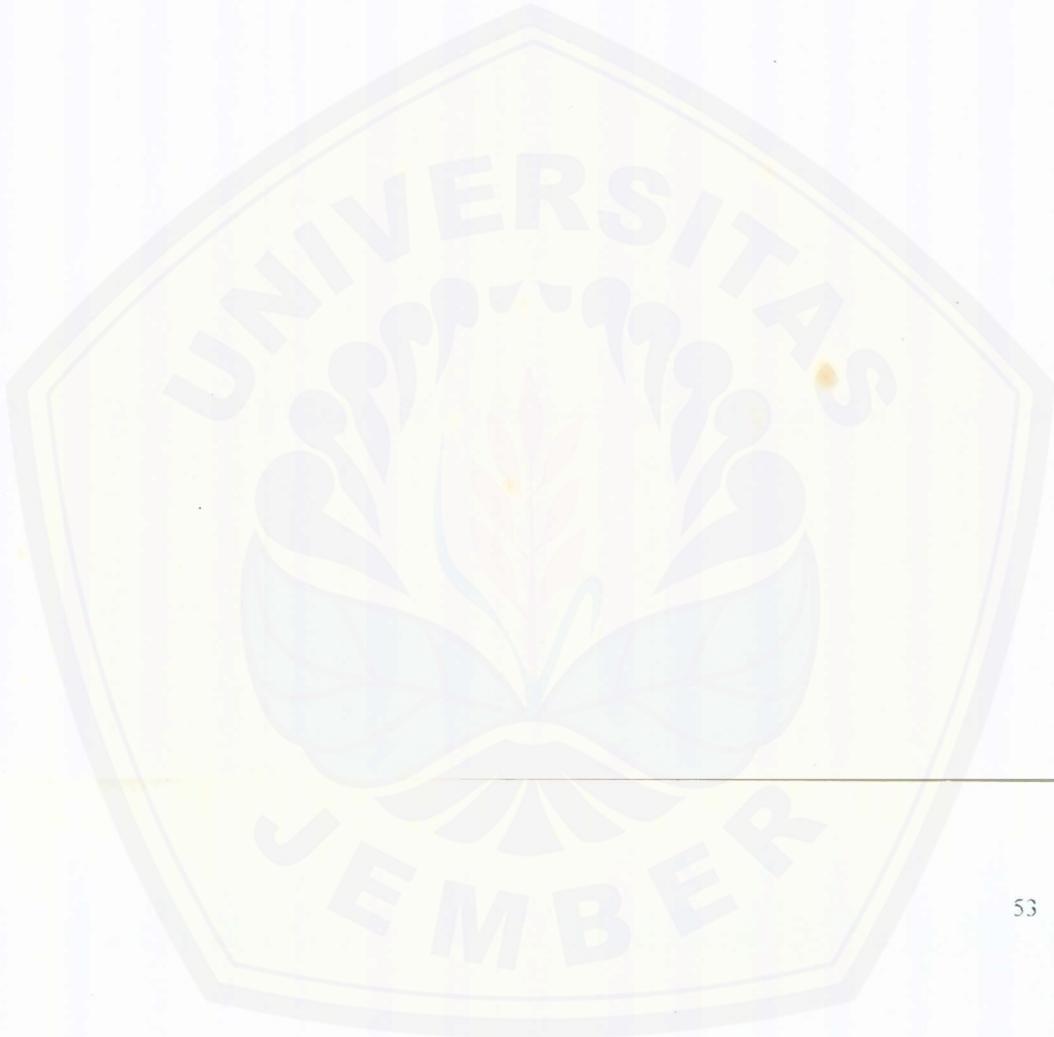
Sukirno, Sadono. 1985. *Ekonomi Pembangunan*, Jakarta, Lembaga Penerbit FE-UI

Swasono, Y, dan Sulistyaningsih, E. 1983. *Metode Perencanaan Tenaga Kerja Nasional Regional dan Perusahaan*, Yogyakarta, BPFE Gajah Mada,

Tan G, M, dan Koentjoroningrat. 1985. *Masalah Perencanaan Penelitian*, Jakarta, P.T.

Tilaar, H. 1997. *Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Era Globalisasi*, Jakarta, Grasindo.

Tjiptoherijanto, P. 1997. *Migrasi Urbanisasi dan Pasar Kerja di Indonesia*, Jakarta, Universitas Indonesia.



No. Responden :

Penelitian ini digunakan untuk skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Jember dengan judul :

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Indonesia Untuk Bekerja Di Luar Negeri

Petunjuk Pengisian :

- a. Lingkarkan jawaban yang menurut anda sesuai pada kotak pertanyaan yang disediakan.
 b. Isilah jawaban pada tempat yang telah disediakan (.....)
 c. Jawaban yang dipilih boleh lebih dari satu jawaban.

I. Data Identitas Responden

1. Nama responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Alamat :

II. Data Pokok

1. Pendidikan terakhir :
 a. SD b. SMP c. SMA d. DIPLOMA e. SARJANA
2. Status Perkawinan :
 a. Menikah/ pernah menikah b. Belum/Tidak menikah
3. Jumlah anak :
 a. tidak punya b. antara 1 – 3 c. lebih dari 3 orang
4. Pekerjaan :
 a. Wiraswasta b. Swasta c. Tidak bekerja/mencari kerja
5. Sektor Pekerjaan (jika anda telah bekerja):
 a. Pertanian b. Industri c. Perdagangan d. Jasa e. Lain-lain.
6. Jika anda telah bekerja, berapa penghasilan anda perbulan saat ini :
 a. kurang dari 250 ribu b. antara 250s/d 500 ribu c. 500 s/d 1 juta
 d. lebih dari 1 juta e. tidak ada/tidak bekerja
7. Apakah anda pernah mengetahui adanya sektor ekspor tenaga kerja Indonesia ke luar negeri:
 a. Hanya mendengar b. Mendengar dan tahu c. Tidak pernah mendengar
8. Dari manakah anda mendapatkan informasi tentang adanya sektor ekspor tenaga kerja Indonesia ke luar negeri:
 a. surat Kabar b. Televisi c. Anggota keluarga
 d. instansi terkait e. lain-lain/tidak menjawab
9. Apakah anda berminat untuk menjadi tenaga indonesia kerja ke luar negeri:
 a. Berminat d. tidak Berminat
10. Apa alasan anda memilih sektor ekspor tenaga kerja ke luar negeri:
 a. Penghasilan tinggi b. Pengalaman kerja tinggi c. Jaminan sosial tinggi
 d. tidak mempunyai pekerjaan e. mudah mendapatkan
 f. ikut teman/saudara g. Lain-lain/tidak menjawab

Lampiran : II

MASTER TABEL JAWABAN RESPONDEN

No	1a	2a	3a	4a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Stigiono	21	L	Jokromo 36 Sumberpuung Malang	C	B	A	C	B	C	E	A	B	A
2	Sugeng Siswanto	23	L	Jl Koprak Kabat 4 Sumberpuung Malang	C	B	A	C	D	E	E	A	B	ACD
3	So Tin Hang	21	L	Raya Sinabung 12 Sumberpuung Malang	B	A	A	A	C	E	C	A	B	D
4	Samoet	22	L	Jl Nusantina 47 Sumberpuung Malang	C	B	A	A	A	B	A	B	B	C
5	Zumanik	20	P	Jl.Kasri Rt 12/04 Turen Malang	B	B	A	F	C	A	A	B	B	D
6	Yuli	20	P	Jl.Raya Kedok 51 Turen	C	B	A	C	F	B	E	A	B	DE
7	Agus Santoso	23	L	Jl SumberWuni 57 Lawang-Malang	C	B	A	A	F	E	B	B	B	ACD
8	Adi Santoso	20	L	Jl. Dorowati Barat 02 Lawang Malang	C	B	A	C	C	C	C	A	A	D
9	Abd Bari	26	L	Jl.Kauman Niaga 328 Lawang-Malang	D	A	B	A	A	F	B	C	B	AC
10	Sainah Ika Wahyudi	22	P	Jl.Plasemen Rt 3/5 Kepanjen Malang	C	A	B	C	D	F	E	D	A	A
11	Rumillah	22	P	Sawinggaling 4 Kepanjen Malang	C	B	A	C	D	C	E	A	B	CD
12	Samian	23	L	Banurejo A/87 Kepanjen Malang	C	B	A	C	F	C	E	A	B	ACD
13	Susianti	25	P	Jl.Kauman 02 Cepukan	C	B	A	C	F	C	E	A	B	ACD

15	Naning W	25	P	Jl Gadang IV/42 Malang	E	A	A	A	F	F	B	C	A	B	A
16	Meliana	26	P	Jl Raya Langsep II A Malang	E	B	A	B	F	F	D	D	A	D	
17	Kahal	21	P	Jl Sol Susiono II/19 Malang	C	D	A	A	F	F	D	B	B	CD	
18	Juhan Nur	21	P	Widung Surabaya XI/1159 Malang	C	B	A	C	C	C	C	A	B	D	
19	Jasir	23	L	Jl Jombang I/96 Malang	C	B	A	A	C	D	C	B	B	AC	
20	Irsat S	22	L	Jl Plimbosan	C	A	A	B	D	D	B	B	B	AD	
21	Ineke Ratna	23	P	Jl Letjen Suparman 317 Malang	D	A	C	B	F	F	C	D	A	D	
22	Indra S	25	L	Jl Danau Limboto Barat A4/414	D	B	A	B	B	F	C	D	B	E	
23	Iman S	23	L	Jl Danau Ranau Bg 6/E-5 Malang	C	B	A	B	D	C	B	A	B	CD	
24	Ilerawati	21	P	Jl Candi Bajang Ratu II/17 Malang	C	B	A	C	D	F	E	A	B	D	
25	Harsono H	23	L	Jl Danau Mindanau B-3/28 Malang	C	B	A	B	C	F	A	D	B	E	
26	Fita Setiawati	22	P	Jl Jovo Asri F1/3 Malang	C	A	A	C	B	C	E	B	B	D	
27	Feri Lukman	22	L	Jl Embong Brantas II/1596 Malang	C	B	A	C	C	C	A	B	B	CD	
28	Faurul A	24	L	Jl Suyono 19 Malang	C	B	A	C	F	C	B	B	A	D	
29	Feri Hariawan	23	L	Jl Simpang Kepuh 5/8 Malang	C	B	A	C	D	D	E	A	B	A	
30	Fatimah	25	P	Jl Gadang II c/15 Malang	D	A	B	B	F	D	B	B	B	ACD	
31	Farida Susanti	24	P	Jl Blimbing Indah E-1/13 Malang	E	B	A	C	F	F	E	D	A	C	
32	Erma Yusnita	22	P	Jl Danau Semayang V E2/19 Malang	D	B	A	B	D	E	B	B	B	ACD	
33	Fatimah	21	P	Jl Barend Kartini III/100 Malang	B	B	A	C	A	C	E	A	B	D	
34	Farida C	23	P	Jl Raden Tumenggung Suryo 112 Malang	C	B	A	C	D	B	E	B	B	AD	
35	Rina Dian Subekti	25	P	Jl Durian II Sumberpucung Malang	E	B	A	C	F	F	E	D	B	AD	
36	Riani	20	P	Jl Krajan RT 8/11 Sumberpucung Malang	B	B	A	C	D	B	E	A	B	C	
37	Subagio	27	L	Jl Rogonoto 287A singosari Malang	C	A	C	C	A	F	E	D	A	A	
38	Sucipto	26	L	Jl. Kertanegara 24 Singosari-Malang	B	A	C	A	A	C	B	A	B	CD	
39	Rifa	23	L	Jl Merak 194 Lawang Malang	C	B	A	C	B	C	E	A	B	D	
40	Sunari	25	L	Pujon Lor Rt 01/5 Batu Malang	C	B	A	C	B	F	F	E	A	F	
41	Sulistiawati	27	P	Jl. Brantas No 27 Batu Malang	C	A	B	C	F	E	E	C	A	D	
42	Sukari	26	L	Jl. Darsono II Batu Malang	B	A	B	A	A	C	A	B	A	D	
43	M Anwar	23	L	Jl. Cokrobaskoro 27 Tipes	C	B	A	A	F	E	A	A	B	CD	
44	Ahmad Dzazuli	25	L	Jl. Tumenggungan 45 Wagir Malang	C	B	A	C	F	E	E	A	B	D	
45	Nanang Sutejo	28	L	Jl. Satria 7 Kebonsari Malang	D	A	A	B	D	E	A	A	B	CD	
46	Kodaria	24	P	kampung tengah rt 15/2 sukodono dampit	B	A	A	C	D	B	C	A	A	C	
47	Nanik Suyati	21	P	Amandanan dampit Malang Jatim	B	B	A	B	C	B	B	B	A	C	
48	Prihatin	23	P	Sukorejo Ponorogo	B	A	B	B	D	B	B	A	B	A	
49	Prihati	19	P	Rejosari rt03 rw07 Bringin Salatiga	C	B	A	C	F	B	C	A	B	ABCD	
50	Yumamik	20	P	ds Kaulon Rt4/3 Sutojayan Iodaya Kediri	C	B	A	C	F	B	E	A	B	AD	
51	khusnul rahmawan	18	P	Tegalsari Gambiran Banyuwangi	C	B	A	C	F	B	B	B	A	D	
52	Nunuk Sumarni	20	P	Jl Karangjati no 1 Jubung Slatung Ponorogo	C	B	A	C	D	B	E	A	B	D	
53	Salikah	27	P	Jl Bandung Rt4/14 Ubaian Pomotan Malang	C	A	B	C	D	B	E	A	A	C	
54	Saliama	28	P	Jl Purwodadi Kee Tirtoyudo	A	B	A	C	D	B	E	A	B	A	
55	Rinda Hidayati	20	P	Jl Utomo rejo 14 Malang	C	B	A	C	F	B	E	A	A	C	
56	Eni Setiawati	20	P	Jl Majapahit gg 2/103 Mangunharjo Madiun	C	B	C	B	B	B	E	A	B	D	
57	Lasmimah	20	P	Sumber Ayu Dampit Malang	A	A	B	A	B	B	A	A	A	BC	
58	Susiyati	28	P Rt3/rw7 Blitar	A	A	B	B	D	B	E	A	A	A	
59	Winarni	32	P	desa Pesanggrahan Rt 2/9 Pesanggrahan Malang	B	A	C	B	D	B	E	A	B	D	
60	Nila Diah Ayu	18	P	dusun Tamanasari Rt01/01 Karanggelang JetisPa	B	B	A	C	D	B	E	A	B	D	
61	Siti Mastikah	22	P	Tengku umar Rt 14/01 Gondanglegi Malang	B	B	A	C	F	B	E	A	A	C	
62	Enik Wulan Susianah	28	P	Wonoagung Timur Tirtuyudo Malang	B	A	C	B	A	B	E	B	B	D	
63	Sri Astutik	27	P	Jl Tengku Umar 28/07Malang	B	A	B	C	F	B	E	A	A	C	

64	Rini Rihawati	26	P	Dudapan Wajak Malang Rt 11/04	C	B	A	C	A	B	E	A	A	C	
65	Ama Itri	20	P	Jl. Dedomulyo rt09 Malang	C	B	A	A	D	C	A	C	B	C	
66	Estuyowah	22	P	Jl. Malangsuko 68 Tumpang Malang	C	B	A	C	F	B	E	A	B	BCD	
67	Tukyo	22	L	Jl Nusantera Gondanglegi Malang	B	A	B	A	C	B	A	A	A	F	
68	Indang Rumiyati	25	P	Jl Raya Jeru 55 Tumpang Malang	B	B	A	A	D	C	A	A	B	DC	
69	Iwan Hartono	28	L	Jl Kebonsari Tumpang Malang	C	B	A	C	B	C	C	B	B	C	

70	Widono	20	L	Jl. Ngundurjo 8 Tumpang v	B	B	A	A	D	C	A	B	A	F
71	Isa ansoni	24	P	Jl Kebonsari 23 Tumpang Malang	E	B	A	C	F	F	E	C	B	ABD
72	Hidayat	28	L	Jl Sunang Bonang 21 Tumpang Malang	D	B	A	B	D	F	E	D	B	ABCD
73	Maria Suyat	21	P	Jl. Kembang 15/11 Malang	C	B	A	C	F	F	E	B	B	CD
74	Mansur Arief	26	L	Gadime Pesantren 22 Malang	C	A	A	C	F	D	E	A	B	CD
75	Luciana	25	P	Jl. Candi C-IV Malang	E	B	A	C	F	F	F	C	B	A
76	Luluk Mudikah	24	P	Jl Bugenvill 28 Malang	D	A	B	C	B	F	E	D	B	CD
77	Lukman A	23	L	Jl Candi III Malang	D	B	A	C	F	F	E	D	B	D
78	Tiyah	21	P	Metaraman 1313 Malang	C	B	A	C	F	B	E	B	A	A
79	Erma	25	P	Sumbermanjing Kulon 31 Malang	A	A	C	A	D	D	A	A	B	D
80	Didik Efendi	24	L	Metarman no 2 R1 09 Gondanglegi Malang	E	B	A	C	F	F	E	D	B	F
81	Eni Kusriani	25	P	ds Sepanjang Rt02 Gondanglegi Malang	B	A	B	C	F	C	E	A	B	BCD
82	Luky Setyawan	28	L	Jl Kepuh Simpang Panjura 67 Malang	C	B	A	C	F	F	E	D	A	D
83	Rifat Kadir	28	L	Jl. Kol Sugiono 7e/18 Malang	D	A	B	B	B	F	C	D	B	D
84	Rifan H	24	L	Jl. Blimbing Indah K-7/10 Malang	E	B	A	C	F	F	E	D	B	AD
85	Ricka A	23	P	Jl. Simpang Tlogomas I/11a Malang	D	B	A	C	B	F	E	C	B	D
86	Irene Mariani	23	P	Jl Bumi Asri II/2 KarangPloso Malang	E	B	A	C	D	F	E	C	B	ABCD
87	Laila K	24	P	Kauman Siorok II/57 Sumbe Pucung Malang	E	B	A	C	B	F	E	D	A	A
88	Siti aisah	22	P	Gg Perwari 43 SumberPujung Malang	C	B	A	C	D	C	E	B	B	CD
89	Ramu	23	L	Jl. Wisnu 51 Sumberpucung Malang	E	B	A	C	B	F	E	D	A	A
90	Tri Subekti	22	L	desa Tambakrejo Rt3/5 Wagir Malang	C	B	A	C	A	D	A	C	B	AC
91	Iwan Murtono	24	L	Jl Druju rt9/02 sumbermanjing malang	D	A	A	B	A	D	C	C	A	D
92	Suprpto	26	L	Jl. Krajan Rt 11/03 Sumbermanjing Malang	C	A	A	B	A	C	A	C	B	C
93	Ali Suwono	28	L	Jl. Kromengan Rt4/3 sumber pucung Malang	A	A	C	A	A	B	C	C	A	C
94	Aseri	26	L	Jl. Siododadi rt 5/6 Jatikerto Dampit Malang	B	B	A	C	D	B	E	B	B	ACD
95	Mamun	20	L	Jl. Kusuma 7 Karangkates Malang	B	B	A	C	F	C	E	A	B	DC
96	Mashiri	23	L	Sumberpucung 94 Malang	C	A	B	B	F	C	A	B	B	C
97	Agus Widodo	28	L	Desa Trigu Rt08/10 Tumpang Malang	D	B	A	B	F	D	C	B	B	ACDE
98	Gatot M Mudrik	22	L	Desa CokroSukoanyar Tumpang Malang	C	B	A	C	F	C	E	B	B	CD
99	Iis Setya Puji	21	P	Desa Tulus Besar Rt02/02 Tumpang Malang	C	A	B	C	F	B	E	A	B	C
100	Jamain	22	L	Jl.Bronjangan Rt01/07 Turen Malang	A	A	A	A	A	B	A	A	B	C

Lampiran 3

Hasil Print Out Analisis Kai-Kuadrat dan Koefisien Kontegensi SPSS-10

Crosstabs

Count

		minat terhadap sektor TKI		Total
		tidak berminat	berminat	
Pendidikan	SD	2	16	18
	SMP	14	33	47
	SMA	21	9	30
	DIPLOMA	1		1
	SARJANA	2	2	4
Total		40	60	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,218 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	22,597	4	,000
Linear-by-Linear Association	13,992	1	,000
N of Valid Cases	100		

a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,40.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,418	,000
N of Valid Cases		100	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Crosstab

Count

		minat terhadap sektor TKI		Total
		tidak berminat	berminat	
status perkawinan	menikah	19	18	37
	tidak menikah	21	42	63
Total		40	60	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3,153 ^b	1	,076		
Continuity Correction ^a	2,447	1	,118		
Likelihood Ratio	3,136	1	,077		
Fisher's Exact Test				,093	,059
Linear-by-Linear Association	3,122	1	,077		
N of Valid Cases	100				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,80.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,175	,076
N of Valid Cases		100	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Count

		minat terhadap sektor TKI		Total
		tidak berminat	berminat	
Jumlah anak	tidak punya	15	51	66
	1 - 3	17	7	24
	lebih dari 3	8	2	10
Total		40	60	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,378 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	24,873	2	,000
Linear-by-Linear Association	21,915	1	,000
N of Valid Cases	100		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,00.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,443	,000
N of Valid Cases		100	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Count

		minat terhadap sektor TKI		Total
		tidak berminat	berminat	
Pekerjaan	wiraswasta	14	10	24
	swasta	20	7	27
	tidak bekerja	6	43	49
Total		40	60	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,151 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	34,664	2	,000
Linear-by-Linear Association	20,022	1	,000
N of Valid Cases	100		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,60.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,493	,000
N of Valid Cases		100	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

		minat terhadap sektor TKI		Total
		tidak berminat	berminat	
sektor pekerjaan	pertanian	6	7	13
	industri	6	7	13
	perdagangan	3	6	9
	jasa	9	22	31
	lain-lain	16	18	34
Total		40	60	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,837 ^a	4	,586
Likelihood Ratio	2,888	4	,577
Linear-by-Linear Association	,021	1	,885
N of Valid Cases	100		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,60.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,166	,586
N of Valid Cases		100	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Crosstab

Count

		minat terhadap sektor TKI		Total
		tidak berminat	berminat	
Penghasilan responden	kurang dari 500.000	10	12	22
	250 ribu - 500 ribu	9	6	15
	500 ribu - 1 juta	12	2	14
	diatas 1 juta	1	1	2
	tidak ada	8	39	47
Total		40	60	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,387 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	26,955	4	,000
Linear-by-Linear Association	10,607	1	,001
N of Valid Cases	100		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,80.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,450	,000
N of Valid Cases		100	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Pengetahuan * minat terhadap sektor TKI

Crosstab

Count

		minat terhadap sektor TKI		Total
		tidak berminat	berminat	
Pengetahuan	hanya mendengar	14	13	27
	mendengar dan tahu	24	43	67
	tidak pernah mendengar	2	4	6
Total		40	60	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,179 ^a	2	,336
Likelihood Ratio	2,152	2	,341
Linear-by-Linear Association	1,870	1	,171
N of Valid Cases	100		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,40.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,146	,336
N of Valid Cases		100	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Asal informasi * minat terhadap sektor TKI

Crosstab

Count

		minat terhadap sektor TKI		Total
		tidak berminat	berminat	
Asal informasi	surat kabar	8	25	33
	televisi		2	2
	anggota keluarga	12	14	26
	instansi terkait	15	17	32
	lain-lain	5	2	7
Total		40	60	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,669 ^a	4	,070
Likelihood Ratio	9,546	4	,049
Linear-by-Linear Association	6,909	1	,009
N of Valid Cases	100		

a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,80.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,282	,070
N of Valid Cases		100	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Alasan memilih sektor kerja LN * minat terhadap sektor TKI

Crosstab

Count

		minat terhadap sektor TKI		Total
		tidak berminat	berminat	
Alasan memilih sektor kerja LN	penghasilan tinggi	8	14	22
	pengalaman kerja tinggi	3	4	7
	jaminan/tidak bekerja	1	4	5
	lain/tidak menjawab	16	14	30
	penghasilan dan pengalaman kerja tinggi	10	21	31
	penghasilan tinggi dan ikut teman/saudara	1	1	2
	pengalaman tinggi & jaminan kerja/tidak bekerja	1	2	3
	Total	40	60	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,114 ^a	6	,661
Likelihood Ratio	4,164	6	,655
Linear-by-Linear Association	,457	1	,499
N of Valid Cases	100		

a. 8 cells (57,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,80.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,199	,661
N of Valid Cases		100	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

jenis kelamin * minat terhadap sektor TKI

Crosstab

Count

		minat terhadap sektor TKI		Total
		tidak berminat	berminat	
jenis kelamin	laki-laki	22	18	40
	perempuan	18	42	60
Total		40	60	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,250 ^b	1	,012		
Continuity Correction ^a	5,252	1	,022		
Likelihood Ratio	6,248	1	,012		
Fisher's Exact Test				,021	,011
Linear-by-Linear Association	6,188	1	,013		
N of Valid Cases	100				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,00.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,243	,012
N of Valid Cases		100	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

umur responden * minat terhadap sektor TKI

Crosstab

Count

		minat terhadap sektor TKI		Total
		tidak berminat	berminat	
umur	18	1	1	2
responden	19	1		1
	20	3	8	11
	21	5	4	9
	22	6	9	15
	23	6	11	17
	24	6	3	9
	25	3	9	12
	26	2	7	9
	27	1	3	4
	28	6	4	10
	32		1	1
Total		40	60	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,075 ^a	11	,437
Likelihood Ratio	11,862	11	,374
Linear-by-Linear Association	,092	1	,762
N of Valid Cases	100		

a. 14 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,40.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,316	,437
N of Valid Cases		100	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

***** PROBIT ANALYSIS *****
 DATA Information
 100 unweighted cases accepted.
 0 cases rejected because of missing data.
 0 cases are in the control group.
 0 cases rejected because LOG-transform can be done.

MODEL Information
 ONLY Logistic Model is requested.
 ***** PROBIT ANALYSIS *****

Dependent variable.. MINAT
 Listwise Deletion of Missing Data

Multiple R ,82282
 R Square ,67703
 Adjusted R Square ,65985
 Standard Error ,43166

Analysis of Variance:

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	5	36,716226	7,3432451
Residuals	94	17,514975	,1863295

F = 39,40999 Signif F = ,0000

Log-likelihood Function = -15,809194

***** PROBIT ANALYSIS *****

Parameter estimates converged after 47 iterations.
 Optimal solution found.
 Parameter Estimates (LOGIT model: (LOG(p/(1-p)))) = Intercept + BX):

	Regression Coeff.	Standard Error	Coeff./S.E.
PEND	-2,59930	1,12834	-2,30365
ANAK	-2,90897	1,17052	-2,48519
PENGHASI	-3,62621	,83624	-4,33635
KELAMIN	1,95588	1,28292	1,52455
UMUR	-12,31177	4,07730	-3,01959
Intercept	43,17585	13,35234	3,23358

Pearson Goodness-of-Fit Chi Square = 63,470 DF = 94 P = ,993
 Since Goodness-of-Fit Chi square is NOT significant, no heterogeneity factor is used in the calculation of confidence limits.

Covariance(below) and Correlation(above) Matrices of Parameter Estimates

	PEND	ANAK	PENGHASI	KELAMIN	UMUR
PEND	1,27315	,22022	,26523	-,15475	,38559
ANAK	,29085	1,37012	,20561	-,41213	,57220
PENGHASI	,25026	,20126	,69929	-,13725	,39467
KELAMIN	-,22402	-,61889	-,14725	1,64589	-,53011
UMUR	1,77393	2,73089	1,34566	-2,77293	16,62435



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Jaksa Agung Suprpto No.37-39 Telp./Fax. 0341-364406
 M.A L A N G

Kode Pos 65112

SURAT KETERANGAN

No.: 560/ 1129/420.302/2002





PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Jaks Agung Suprpto No.37-39 Telp./Fax. 0341-364406
MALANG

Kode Pos 65112

SURAT KETERANGAN

No.: 560/ 1129/420.302/2002



Yang bertanda tangan di bawah ini, kami :

Nama : Drs. DARUSSALAM SUBEKTI
NIP : 1600 021 758
Pangkat/Gol. : Pembina Tk. I (IV/b)
Jabatan : Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kota Malang.

Menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

Nama/NIM : Keliek Syahrul Ardiyanto/ 98-330
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ IESP, Universitas Jember.
Alamat : Perum BLIP Wonojati 27 Malang
Judul Penelitian : Studi Tentang Faktor-Faktor yang mempengaruhi
Tenaga Kerja Indonesia untuk ke Luar Negeri.

Telah melaksanakan Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang mulai tanggal 6 Maret 2002 sampai dengan 10 Mei 2002.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan seperiunya.

Malang, 11 Mei 2002