



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
MANTAN TKI ASAL KABUPATEN JEMBER  
UNTUK BEKERJA KEMBALI KE LUAR NEGERI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi**

**Universitas Jember**

|                   |              |        |
|-------------------|--------------|--------|
| Asal:             | Halaman      | Kelas  |
| Terima Tgl :      | Pembelian    | 331.12 |
| Oleh :            | 31 VIII 2006 | INS    |
| KLAIR / PENYALIN: |              | F      |

**Mariani Insani**  
NIM. 020810101010

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2006**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Mariani Insani  
NIM : 020810101010  
Jurusan : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
MANTAN TKI ASAL KABUPATEN JEMBER  
UNTUK BEKERJA KEMBALI KE LUAR NEGERI

Menyatakan bahwa skripsi ini telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila kenyataan dikemudian hari skripsi ini merupakan plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Jember, 10 Juni 2006

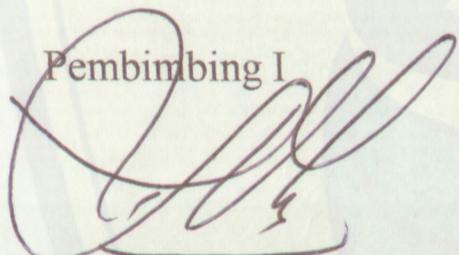


(Mariani Insani)

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Faktor-faktor yang mempengaruhi mantan TKI Asal  
Kabupaten Jember untuk bekerja kembali ke Luar  
Negeri  
Nama Mahasiswa : Mariani Insani  
NIM : 020810101010  
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan  
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Tanggal Persetujuan : 10 Juni 2006

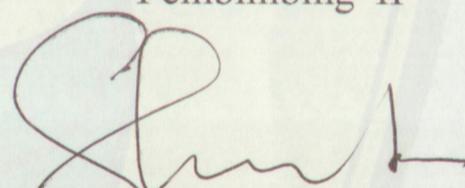
Pembimbing I



Drs. Sonny Sumarsono, MM

Nip.131 759 836

Pembimbing II

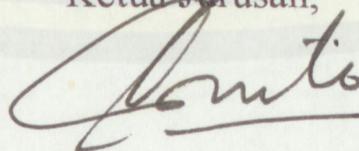


Siswoyo Hari S SE.MSi

Nip.132 056 182

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Drs. J Sugiarto, SU

Nip.130 610 494

**JUDUL SKRIPSI**

**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Mantan TKI Asal Kabupaten Jember  
Untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Mariani Insani  
NIM : 020810101010  
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

30 juni 2006

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

**Susunan Panitia Penguji**

Ketua : Drs. Bambang Yudono, MM

Nip. 130 355 409

Sekretaris : Dra. Andjar Widjajanti

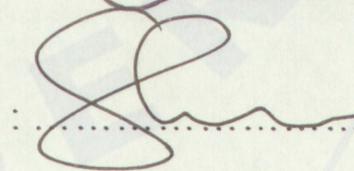
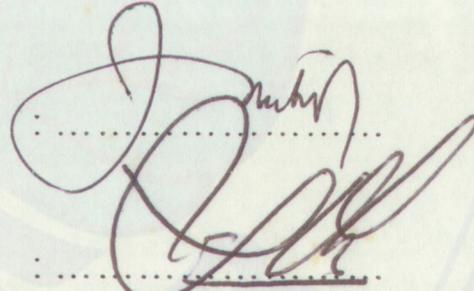
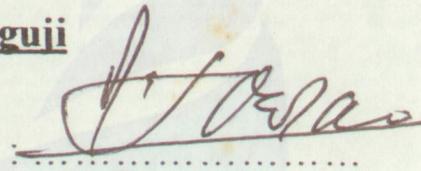
Nip. 130 605 110

Anggota : Drs. Sonny Sumarsono, MM

Nip. 131 759 836

Anggota : Siswoyo Hari S. SE, M. Si

Nip. 132 056 182



Mengetahui ;

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi

Dekan

Dr. H. Sarwedi, MM

Nip. 131 276 658



### MOTTO

- ❖ *Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Sesungguhnya demikian itu berat kecuali bagi orang yang khusuk, ( yaitu ) orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui tuhan mereka dan mereka akan kembali pada tuhan mereka.*

*( Q.S. Al baqarah: 45-46 )*

- ❖ *Sesungguhnya dibalik cobaan ada kenikmatan dan setiap cobaan yang terjadi disetiap langkah kehidupanmu adalah jalan yang terbaik yang Allah berikan agar hikmahnya dapat kamu rasakan dikemudian hari untuk dijadikan pelajaran hidupmu selamanya.*

*( Maria )*

- ❖ *Al- Quran adalah penerang bagi seluruh manusia dan petunjuk serta pelajaran bagi orang-orang yang bertakwa.*

*( Q.S. Ali Imran : 138 )*

- ❖ *Orang sukses sejati adalah mereka yang berhasil menata diri, pikiran, mata, serta mulutnya sehingga kesemuanya berada diatas keridhaan.*

*( AA. Gym )*

## PERSEMBAHAN

### Kupersembahkan Skripsi Ini Untuk

Ayahanda dan Ibunda Tercinta Bapak Nawair Dan Ibu Fatimah Rusani  
Yang telah membesarkanku, membahagiakanku, mendidik, menasehati dan membimbingku dengan penuh kasih sayang dan penuh kesabaran serta doa yang tulus yang selalu mengiringi langkahku sehingga aku bisa menjadi seseorang yang berguna bagi agama bangsa dan Negara.

Keluargaku di Duri Riau

Kakakku **Zulfikar, Indrawati, Ulfa, Kusnadi** yang selalu memberikan kasih sayang dan nasihat yang tidak ternilai, dorongan dan doa yang selalu tercurah untukku.

Keluarga besar di Payakumbuh Sumatera Barat

Terima kasih atas dukungan, semangat dan kasih sayang yang selalu diberikan untukku

Samua Keponakanku yang ku sayahgi

yang telah memberi warna keceriaan, kedamaian dan dukungan moril dalam kehidupanku selama ini

Almamaterku tercinta

yang kubanggakan dan yang telah memberiku kesempatan untuk menimba ilmu yang dapat aku gunakan untuk masa depan

## ABSTRACTION

Research with factors title influencing the former TKI sub Province of Jember to work again out country. The factor is education storey level, amount of family responsibility, work type, amount accepted earnings when working beyond the sea. This research take place in Sub-Province of Jember, East Java. This Benefit research problems of country fieldwork sector.

To know relation between level education variable, amount of family responsibility, work type, and earnings storey level with enthusiasm of is former TKI to work again out country used by analysis of Chi square with amount of sample counted 50 people of is former TKI which have returned to Indonesia. This research use method of simple random sampling with direct interview method openly and circumstantial whereas analysis with statistical mwthods of is non parametric by means of analisis chi square which result of from calculation analysed to use method of diskriptif qualitative.

By using method analyse chi square show most domonant factor which influence enthusiasm of is former TKI to work again out country is work type variable ownig value of chi square 15,557 and coefficient of kontigention 0,532 showing relation slivering which is with enthusiasm variable.

Key Word : Indonesian Employee

## ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul Faktor – faktor yang mempengaruhi minat mantan TKI asal Kabupaten Jember untuk bekerja kembali ke luar negeri. Faktor – faktor tersebut adalah tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jenis pekerjaan, tingkat pendapatan yang diterima ketika bekerja di luar negeri. Penelitian ini mengambil tempat di Kabupaten Jember Propinsi Jawa Timur. Manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan pembelajaran baik pemerintah maupun kalangan akademis yang tertarik mengenai permasalahan sektor kerja luar negeri.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri digunakan analisis *Chi Square* dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang mantan TKI yang telah kembali ke Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling* dengan metode wawancara langsung secara terbuka dan mendalam sementara analisis dengan metode statistik non parametrik dengan alat analisis *Chi Square* yang hasil dari perhitungan dianalisis menggunakan metode diskriptif kualitatif.

Dengan menggunakan metode analisis *Chi Square* menunjukkan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri adalah variabel jenis pekerjaan yang memiliki nilai *Chi Square* 15,577 dan koefisien kontigensi 0,532 yang menunjukkan keeratan hubungan yang sedang dengan variabel minat.

Kata Kunci : Tenaga Kerja Indonesia

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Skripsi ini berjudul “ Faktor-faktor yang mempengaruhi mantan TKI asal Kabupaten Jember untuk bekerja kembali ke luar negeri “

Penulis menyadari bahwa proses penulisan ini telah memperoleh bimbingan, pengarahan, dan motivasi berbagai pihak, untuk ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Drs. Sonny Sumarsono,MM selaku dosen pembimbing 1 dan Siswoyo Hari Santosa ,SE,MSi selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran, memberikan arahan, petunjuk, saran serta motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi;
2. Dr. H. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Drs. J. Sugiarto,SU selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
4. Dra. Aminah, MM selaku dosen wali yang senantiasa memotivasi penulis agar selalu meningkatkan prestasi Akademik;
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu dan telah mendidik penulis selama masa studi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
6. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membantu dalam kelancaran aktivitas Akademik;
7. Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Biro Pusat Statistik Kabupaten Jember terima kasih atas kerja samanya dan memberikan data serta informasi dalam penelitian;

8. Mbak Wimphy, Mbak Inoy, Mbak Elly, Upiek, I-phe, Yunik terima kasih atas segala perhatian, nasihat, motivasi dan kasih sayangnya selama masa perantauan di Jember;
9. Teman-teman di Jawa IV/15 Wiwiek, Novi, Cantik, terima kasih banyak atas bantuannya;
10. Sahabatku tercinta Mamiek Widyastuti dan Vivin Tri Mardiani yang telah memberikan semangat dalam suka dan duka terima kasih atas kebersamaan kita selama ini;
11. Semua teman-teman IESP 2002 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih telah memberikan warna-warni dan kenangan terindah semasa kuliah;
12. Saudara-saudaraku di PERMATO (Persatuan Pelajar Pemuda Tuah Sakato) tetap semangat dan terus berjuang ya!
13. Semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu;

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan dapat menjadi penyempurnaan tulisan dengan tema serupa. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis semoga mendapatkan rahmat dan hidayah dari Allah swt. Amin.

Jember, Juni 2006

Penulis

DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL.....                      | i       |
| SURAT PERNYATAAN.....                   | ii      |
| HALAMAN PERSETUJUAN.....                | iii     |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                 | iv      |
| HALAMAN MOTTO.....                      | v       |
| HALAMAN PERSEMBAHAN.....                | vi      |
| ABSTRACT.....                           | vii     |
| ABSTRAKSI.....                          | viii    |
| KATA PENGANTAR.....                     | ix      |
| DAFTAR ISI.....                         | xi      |
| DAFTAR TABEL.....                       | xiii    |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                    | xv      |
| <br>                                    |         |
| <b>I. PENDAHULUAN</b>                   |         |
| 1.1 Latar Belakang.....                 | 1       |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                | 3       |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat.....             | 4       |
| <br>                                    |         |
| <b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>             |         |
| 2.1 Landasan Teori.....                 | 6       |
| 2.2 Tinjauan Penelitian Sebelumnya..... | 19      |
| 2.3 Hipotesis.....                      | 20      |

### **III. METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| 3.1 Rancangan Penelitian.....                          | 22 |
| 3.2 Unit Analisis .....                                | 22 |
| 3.3 Populasi .....                                     | 22 |
| 3.4 Metode Pengambilan Sampel.....                     | 23 |
| 3.5 Metode Pengumpulan Data.....                       | 23 |
| 3.6 Metode Analisis Data .....                         | 23 |
| 3.7 Defenisi Variabel Operasional dan Pengukuran ..... | 28 |

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Gambaran Umum.....                 | 30 |
| 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian..... | 36 |
| 4.3 Pengujian Hipotesis .....          | 39 |
| 4.4 Pembahasan .....                   | 44 |

### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan ..... | 49 |
| 5.2 Saran.....       | 51 |

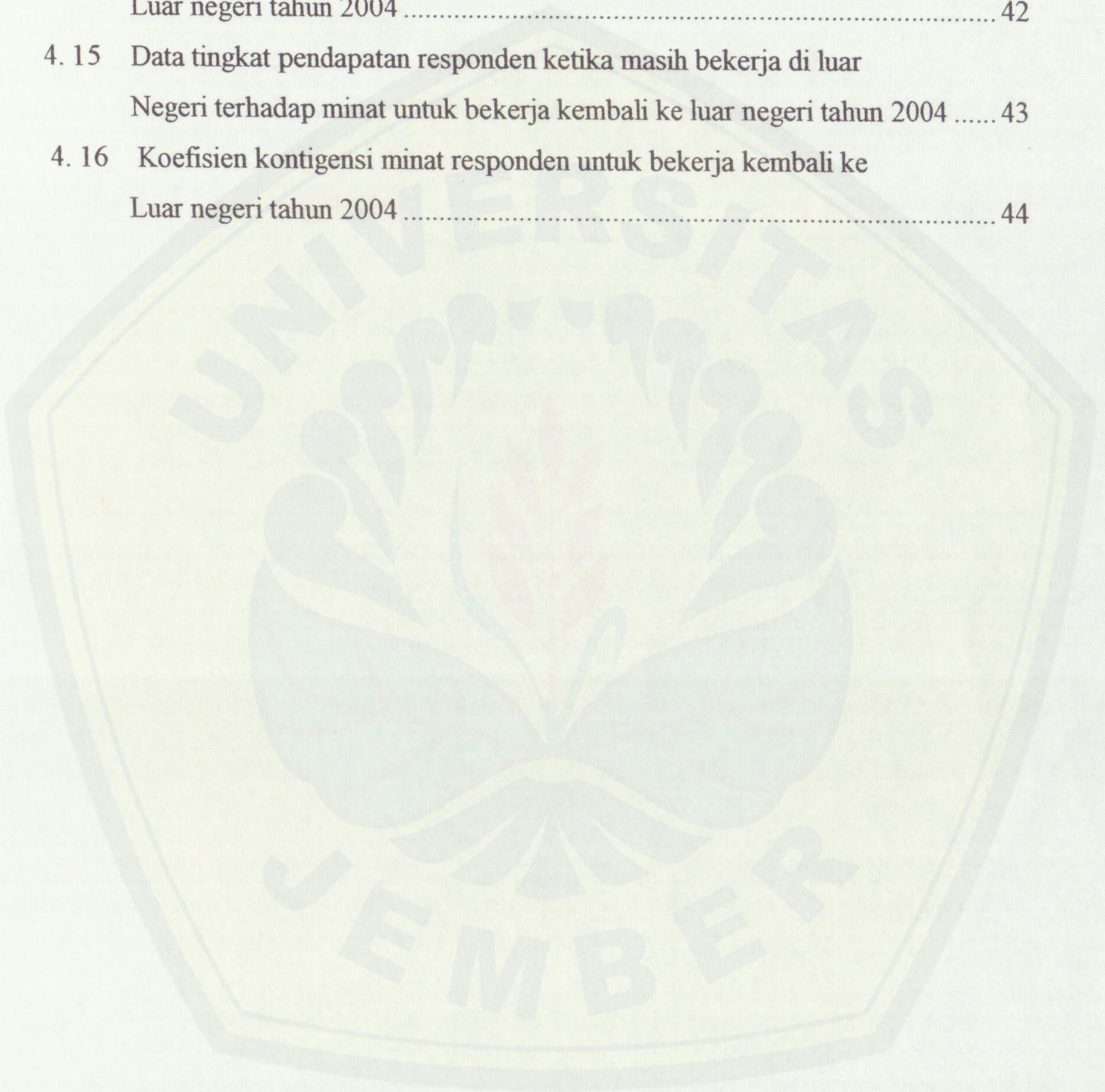
|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>53</b> |
|-----------------------------|-----------|

### **LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul Tabel  | Halaman |
|-------|--|---------|
| 4.1   | Data penduduk usia 10 tahun keatas menurut jenis kelamin yang Dan ijasah yang dimiliki di Kabupaten Jember 2003 – 2004 ..... | 31      |
| 4.2   | Penduduk usia 10 tahun keatas menurut kegiatan utama di Kabupaten Jember tahun 2004 .....                                    | 32      |
| 4.3   | Penduduk usia 10 tahun keatas yang bekerja menurut lapangan Usaha utama di kabupaten Jember tahun 2004 .....                 | 33      |
| 4.4   | Daftar nama perusahaan Jasa tenaga kerja indonesia dan perusahaan Mitra kerja diluar negeri tahun 2005 .....                 | 34      |
| 4.5   | Jumlah tenaga kerja dari kabupaten Jember yang ditempatkan di Luar negeri tahun 2003- 2004 .....                             | 34      |
| 4.6   | Tingkat gaji atau upah perbulan di luar negeri tahun 2003-2004 Dalam ribuan rupiah .....                                     | 35      |
| 4.7   | Data tingkat pendidikan responden untuk bekerja kembali ke luar Negeri tahun 2004 .....                                      | 36      |
| 4.8   | Data jumlah tanggungan keluarga responden untuk bekerja Kembali ke luar negeri tahun 2004 .....                              | 37      |
| 4.9   | Data jenis pekerjaan responden ketika bekerja di luar negeri tahun 2004 .....  | 38      |
| 4.10  | Data tingkat pendapatan yang diterima responden ketika masih Bekerja di luar negeri tahun 2004 .....                         | 38      |
| 4.11  | Data mengenai minat responden untuk bekerja kembali di luar Negeri tahun 2004 .....  | 39      |
| 4.12  | Data tingkat pendidikan responden terhadap minat untuk bekerja Kembali ke luar negeri tahun 2004 .....                       | 40      |
| 4.13  | Data jumlah tanggungan keluarga terhadap minat untuk bekerja Kembali ke luar negeri tahun 2004 .....                         | 41      |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 4. 14 | Data jenis pekerjaan terhadap minat untuk bekerja kembali ke Luar negeri tahun 2004 .....  | 42 |
| 4. 15 | Data tingkat pendapatan responden ketika masih bekerja di luar Negeri terhadap minat untuk bekerja kembali ke luar negeri tahun 2004 ..... | 43 |
| 4. 16 | Koefisien kontigensi minat responden untuk bekerja kembali ke Luar negeri tahun 2004 .....   | 44 |



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Data jawaban responden
- Lampiran 2 : Data hubungan antara tingkat pendidikan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri
- Lampiran 3 : Data hubungan antara jumlah tanggungan keluarga dengan minat Mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri
- Lampiran 4 : Data hubungan antara jenis pekerjaan dengan minat mantan TKI Untuk bekerja kembali ke luar negeri
- Lampiran 5 : Data hubungan antara tingkat pendapatan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri
- Lampiran 6 : Tabel Chi Square Test
- Lampiran 7 : Daftar pertanyaan



## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat didunia setelah Cina, India, dan Amerika. Hasil sensus penduduk 1990 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia mencapai 179 juta jiwa. Berdasarkan perkiraan angka kelahiran dan kematian dari survei-survei setelah sensus dan tren sebelum sensus, pada tahun 1997 jumlah penduduk Indonesia mencapai 200 juta jiwa (Priyono Tjiptoherijanto, 1997:17)

Masalah kependudukan khususnya ketenagakerjaan kaitannya dengan kualitas tenaga kerja merupakan masalah penting dalam era globalisasi perdagangan dan investasi mendatang pada AFTA 2003 dan APEC 2010. 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 sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja (Tjiptoherijanto, 1997:55). Negara-negara maju diasia seperti Brunei, Singapura, Jepang dan Korea mempunyai tingkat pertumbuhan ekonomi tinggi dan tingkat pertumbuhan penduduk rendah akibatnya mengalami kekurangan tenaga kerja sehingga mengembangkan kebijakan untuk mendatangkan tenaga kerja dari negara lain (Mantra dan Tjiptoherijanto, 1997:57)

Tingginya pertumbuhan penduduk suatu negara akibat meningkatnya angka kelahiran menyebabkan kelompok umur muda besar dan pada gilirannya disamping memasuki usia sekolah juga memasuki usia kerja (Rozy Munir dan Priyono Tjiptoherijanto, 1981:1). Dengan kata lain negara dengan jumlah penduduk besar mempunyai potensi terhadap jumlah angkatan kerja pula selama pertumbuhan penduduk diikuti dengan peningkatan penghasilan, berarti negara tersebut masih dalam proses pengembangan. Namun demikian dimasa mendatang jika pertumbuhan

penduduk tidak dikendalikan, dampaknya akan mengakibatkan turunnya daya tampung dan daya dukung lingkungan. Pertumbuhan jumlah penduduk tinggi akan membutuhkan penyediaan pangan, perumahan, lahan untuk bekerja dan lapangan kerja yang cukup (Priyono Tjiptoherijanto,1997:34)

Negara dengan jumlah penduduk besar dan laju pertumbuhan penduduk tinggi sering mengalami masalah dalam hal penyerapan tenaga kerja. Indonesia sebagai salah satu negara berpenduduk besar tidak lepas dari permasalahan ini. Informasi terperinci mengenai kelebihan tenaga kerja di Indonesia memang tidak tersedia, tetapi secara umum proporsi tenaga kerja menganggur sangat tinggi sebesar 4,36% pertahun pada tahun 1994 dari seluruh penduduk (Soeroto,1992:196). Laju pertumbuhan tahun 1990 sebesar 1,98% pertahun, sedangkan laju pertumbuhan tenaga kerja sebesar 3,1% pertahun (Sonny Sumarsono,2000:65). Kenyataan ini menunjukkan jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah kesempatan kerja yang tersedia sehingga timbul masalah pengangguran terutama didaerah pedesaan. Banyaknya pengangguran didesa-desa diakibatkan oleh tingkat pendidikan masyarakat masih rendah. Keterbatasan kesempatan kerja didalam negeri berakibat pada banyaknya penduduk atau pencari kerja didalam negeri melakukan migrasi keluar negeri.

Selain perbedaan pendapatan yang sangat mencolok tujuan para pencari kerja itu melakukan migrasi keluar negeri disebabkan adanya faktor pendorong (*push factor*) dan faktor penarik (*pull factor*). Banyak faktor pendorong dan penyebab tingginya minat atau keinginan masyarakat memanfaatkan peluang menjadi TKI keluar negeri karena didaerah asal sulit mendapatkan pekerjaan ,karena menganggur, desakan ekonomi keluarga, ingin mengubah nasib, (meningkatkan taraf dan kualitas hidup menjadi lebih baik), menanggung hutang, biaya menyekolahkan anak-anaknya, suami atau istri tidak bekerja, dan untuk menanggung beban keluarga yang semakin sarat dan kompleks. Sedangkan faktor penarik (*pull factor*) dari luar negeri bisa disebabkan oleh tersedianya lapangan pekerjaan, mudahnya mendapatkan penghasilan / uang, ajakan dari teman atau saudara. Adanya faktor pendorong dan penarik, banyak orang melihat kesempatan kerja diluar negeri kemudian mereka

berangkat keluar negeri untuk bekerja menjadi TKI guna mendapatkan pekerjaan dan meningkatkan taraf hidupnya.

Kondisi masyarakat Kabupaten Jember sebagian besar penduduknya bermata pencaharian sebagai petani, baik petani penggarap maupun buruh tani yang rata-rata memiliki pendapatan rendah sehingga sulit untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Penduduk desa ini pergi keluar negeri menjadi TKI karena didukung oleh kondisi ekonomi. Bekerja sebagai TKI bisa meningkatkan kualitas hidup tingkat ekonomi masyarakat. Harapan mendapatkan penghasilan yang tinggi menjadikan satu alasan mereka bekerja diluar negeri. Atas dasar keterbatasan kesempatan kerja dalam negeri serta kondisi perekonomian negara kita masih belum membaik, pengiriman tenaga kerja indonesia (TKI) keluar negeri menjadi penting sebagai alternatif perluasan lapangan pekerjaan khususnya bagi masyarakat Kabupaten Jember dalam mengurangi masalah pengangguran. Pengangguran terjadi akibat pertumbuhan penduduk cepat dan peningkatan jumlah angkatan kerja yang cepat, sementara kesempatan kerja dalam negeri terbatas sehingga mengakibatkan kemiskinan absolut (Soeharso dalam Tjiptoherijanto,1997:157)

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kondisi ketenagakerjaan dalam negeri yang tidak cukup menampung angkatan kerja yang ada menjadikan banyak calon tenaga kerja indonesia yang memutuskan untuk bekerja diluar negeri. Adapun banyak faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja indonesia untuk bekerja diluar negeri diantaranya adalah faktor tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, Jenis Pekerjaan, dan tingkat pendapatan yang diterima ketika bekerja di luar negeri. Selain faktor-faktor tersebut ada juga faktor lain yang mempengaruhi minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri antara lain : umur, jenis kelamin, status perkawinan dan lain-lain. Variabel ini tidak dimasukkan kedalam penelitian ini karena mengingat apabila semua variable dimasukkan ke dalam penelitian maka akan mengalami kendala

dengan ketebatasan tenaga dan waktu penelitian. Dari uraian diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan yang diterima ketika bekerja di luar negeri terhadap minat mantan tenaga kerja indonesia dikabupaten Jember untuk bekerja kembali ke luar negeri.

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **3.1.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

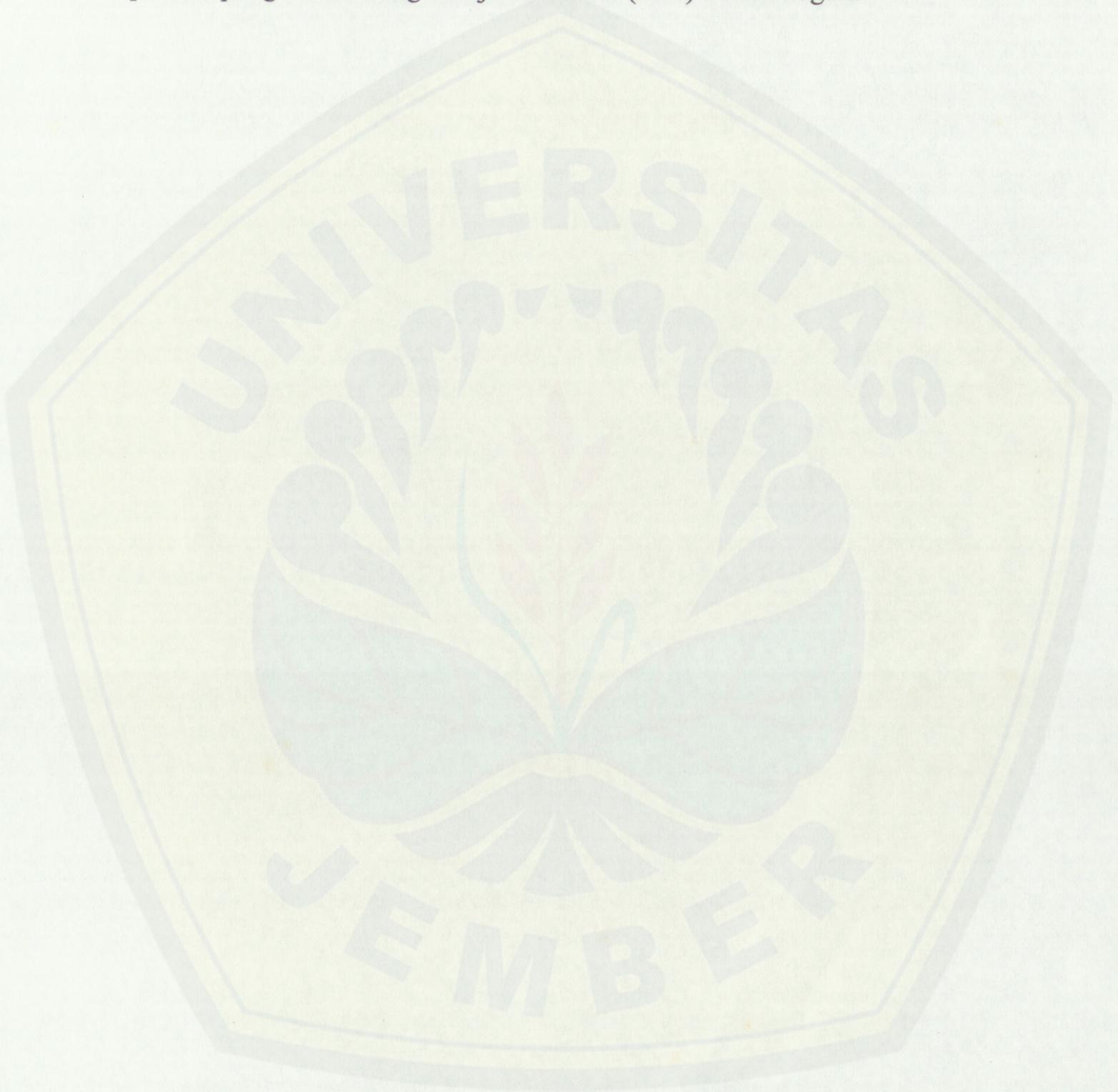
1. Untuk mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, Jenis Pekerjaan, dan tingkat pendapatan yang diterima ketika bekerja di luar negeri terhadap minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan antara tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, Jenis Pekerjaan, dan tingkat pendapatan yang diterima ketika bekerja di luar negeri terhadap minat mantan TKI untuk bekerja kembali keluar negeri.

#### **3.1.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai tambahan informasi bagi TKI yang akan bekereja ke luar negeri.
2. Sebagai tambahan informasi bagi peneliti lain dalam meneliti masalah yang sama.
3. Sebagai sumbangan bahan penelitian ilmiah bagi dunia pendidikan dan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan, khususnya tenaga kerja indonesia di luar negeri.

4. Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi terkait untuk mengembangkan potensi pengiriman tenaga kerja indonesia (TKI) keluar negeri.





## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan 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". Tenaga kerja atau "*man power*" adalah kemampuan seseorang untuk mengeluarkan tiap satuan waktu guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun orang lain. Istilah ini kemudian diterjemahkan menjadi tenaga kerja (Suroto,1992:17). Sedangkan kerja adalah banyaknya tenaga yang dikeluarkan dalam kurun waktu untuk menghasilkan jumlah efek (Suroto,1992:16-17).

Menurut Prijono Tjiptoherijanto (1996:4) menjelaskan, tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun keatas) atau 15-64 tahun. Tenaga kerja dapat pula dikatakan jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

#### 2.1.2 Angkatan Kerja

Angkatan kerja (*labour forces*) didefinisikan sebagai penduduk usia kerja yaitu 15 tahun keatas, yang bekerja, atau punya pekerjaan, sementara tidak bekerja, dan yang sedang mencari pekerjaan (Prijono Tjiptoherijanto,1996:156). Sedangkan yang dimaksud bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit satu jam secara kontinyu dalam seminggu yang lalu (termasuk pekerja keluarga tanpa upah yang membantu suatu usaha / kegiatan).

Sejalan dengan peningkatan jumlah penduduk maka tingkat partisipasi angkatan kerja indonesia juga mengalami peningkatan dalam jumlah absolutnya. Didalam perhitungan angkatan kerja sekarang ini maka batas usia angkatan kerja indonesia yang dipakai adalah 15 sampai 64 tahun. Namun demikian, dalam kenyataanya cukup banyak angkatan kerja indonesia yang berumur 10 sampai 14 tahun dan diatas 65 tahun. Mereka ini (terutama yang berumur 10-14 tahun ) dikategorikan sebagai penduduk yang terpaksa bekerja.

### 2.1.3 Pengangguran

Pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Konsep ini sering diartikan sebagai keadaan pengangguran terbuka. Penganggur ini adalah orang yang mampu bekerja, tidak mempunyai pekerjaan, dan ingin bekerja atau baik secara aktif maupun pasif mencari pekerjaan. Dalam pengertian makro ekonomis pengangguran adalah sebagian dari angkatan kerja yang sedang tidak mempunyai pekerjaan. Sedangkan secara mikro, pengangguran adalah keadaan seseorang yang mampu dan mau melakukan pekerjaan akan tetapi sedang tidak mempunyai pekerjaan (Suroto,1992:29)

Menurut (Suroto ,1992:197), berdasarkan faktor penyebabnya pengangguran dibedakan menjadi:

1. pengangguran peralihan, pengangguran ini disebabkan karena pencari kerja tidak mengetahui bahwa ada lowongan yang sesuai dengan kualifikasi dan keinginan yang dimiliki.
2. pengangguran musiman, pengangguran musiman disebabkan oleh fluktuasi kegiatan produksi dan distribusi barang dan jasa yang dipengaruhi oleh musim. Pola ini dipengaruhi oleh faktor iklim dan karena kebiasaan masyarakat.
3. pengangguran konjungtural, timbul karena penurunan kegiatan ekonomi

4. pengangguran teknologis, jenis pengangguran ini disebabkan karena adanya perubahan teknologi produksi.
5. pengangguran khusus, dalam masyarakat terdapat tiga kelompok penganggur yang memerlukan penanganan khusus. Mereka adalah penganggur penyandang cacat badan, cacat jiwa dan cacat sosial. Kedua adalah mereka yang sering memperoleh perlakuan kurang layak dari pemberi kerja misalnya para penganggur muda yang belum mempunyai kerja misalnya para penganggur muda yang belum mempunyai keterampilan kerja dan pengalaman. Serta penganggur wanita yang memiliki berbagai keterbatasan. Ketiga adalah kelompok yang terdiri dari penduduk yang menganggur karena bencana alam.
6. pengangguran muda, tenaga kerja yang cukup pemuda-pemuda yang dikarenakan belum mempunyai keterampilan dan pengalaman.
7. pengangguran tua, pengangguran ini biasanya diderita oleh orang-orang yang karena suatu sebab tidak dapat menjalani kariernya sampai usia yang cukup tua untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.
8. pengangguran wanita, peranan wanita diseluruh dunia tinggi rendahnya dalam kehidupan ekonomi tidaklah sama. Hal ini tergantung pada kebudayaan dan kebiasaan masyarakat setempat.
9. pengangguran isolasi geografis, pengangguran ini dialami oleh masyarakat yang tertinggal dalam wilayah yang jauh terpencil dari pusat kegiatan ekonomi yang menjadi pusat pasar kerja. Mereka tidak memperoleh pekerjaan tetap karena tidak bisa mengetahui dimana ada lowongan yang tepat.
10. keterbelakangan kultural, pengangguran ini berupa keterbelakangan kultur yang diderita terutama oleh suku terasing.
11. wilayah-wilayah miskin, alasan wilayah-wilayah miskin dimasukkan dalam pengangguran adalah karena dalam wilayah miskin biasanya terdapat banyak tenaga kerja yang tidak digunakan secara penuh atau produktif dan karena

cara pemecahan yang dipakai sama dengan cara yang dipakai untuk memberantas pengangguran.

#### 2.1.4 Mobilitas Penduduk

Mobilitas penduduk mempunyai pengertian pergerakan penduduk dari satu daerah ke daerah lain, baik untuk sementara maupun untuk jangka waktu yang lama atau menetap (Aris Ananta,1993:43). Mobilitas penduduk telah berlangsung sejak terciptanya manusia untuk pertama kali. Sebelum mulai menetap mereka melakukan aktifitas dibidang pertanian yang dimulai dengan pola berpindah-pindah baru kemudian melakukan pertanian menetap.

Pada dasarnya manusia melakukan mobilitas dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidupnya, mulai dari pemenuhan kebutuhan pangan sampai dengan memenuhi berbagai kebutuhan sekunder lainnya. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seseorang akan melakukan mobilitas dengan tujuan untuk memperoleh pekerjaan atau pendapatan. Dengan demikian daerah mobilitas penduduk merupakan daerah dimana terdapat peluang yang besar untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik atau peningkatan pendapatan. Sehingga kesempatan kerja yang tersedia disuatu daerah merupakan salah satu faktor pendorong adanya mobilitas penduduk.

Berdasarkan tujuan individu atau kelompok melakukan mobilitas, maka mobilitas penduduk dapat dibedakan menjadi :

1. Mobilitas tradisional , yaitu dimana penduduk melakukan mobilitas atas dasar untuk memenuhi kebutuhan primer terutama pangan. Aktifitas mobilitas tradisional merupakan arus desa ke kota yang termasuk urbanisasi.
2. Mobilitas pra-modern, adalah transisi dari mobilitas tradisional menuju mobilitas modern. Dalam hal ini penduduk mulai melakukan mobilitas dengan tujuan yang lebih luas.

3. Mobilitas modern, yaitu dimana mobilitas penduduk telah melampaui batas-batas negara dengan berbagai macam tujuan baik kegiatan perdagangan maupun berwisata.
4. Mobilitas canggih atau super modern, dimana mobilitas dilakukan telah melampaui pengertian berwisata secara wajar yang dapat dimasukkan kedalam kategori berfoya-foya dengan konsumsi yang berlebih-lebihan.

### 2.1.5 Migrasi

Menurut (Priyono Tjiptoherijanto,1996:6) migrasi adalah perpindahan penduduk dengan tujuan untuk menetap dari suatu tempat ke tempat lain melampaui batas politik / negara maupun batas administratif / batas bagian dalam suatu negara. Teori migrasi pada dasarnya menjelaskan minat atau 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 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 terdapat faktor non ekonomi yaitu psikologi dan sosiologi. Namun migrasi tenaga kerja keluar negeri dalam penelitian ini lebih menekankan pada pertimbangan-pertimbangan ekonomi seperti untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau kontinyu serta upah / penghasilan yang lebih memadai ditempat tujuan yang baru.

Teori migrasi Arthur Lewis secara implisit menyatakan perpindahan tenaga kerja dari sektor subsistem atau pertanian ke sektor modern disebabkan oleh adanya perbedaan upah riil antara tempat asal dan tempat tujuan. Berdasarkan pengamatannya terhadap negara-negara sedang berkembang menyimpulkan bahwa struktur ekonominya masih bercorak agraris, dimana sumbangan keluar maupun penyerapan tenaga kerja terbesar adalah sektor pertanian. Pertumbuhan penduduk

yang pesat akhirnya mengakibatkan semakin tidak seimbangnya antara jumlah penduduk dengan lahan pertanian yang ada. Namun demikian tingkat upah yang ada tidaklah nol, artinya masih termasuk upah subsistem atau upah cukup hidup.

Menurut Martin (1996) migrasi internasional berdampak positif dan negatif terhadap perekonomian nasional. Dampak positif yaitu pada umumnya tenaga kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri adalah mereka yang tergolong kurang terdidik sebaliknya dengan bekerja diluar negeri para tenaga kerja tersebut memperoleh pengalaman dan keahlian tambahan yang dapat dimanfaatkan setelah kembali ke tanah air. Dampak negatif sumbangan remiten yang dihasilkan tenaga kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri terhadap perekonomian nasional sangat sedikit, maka kebijaksanaan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri perlu terus dilanjutkan mengingat Indonesia masih akan menghadapi masalah ketenagakerjaan, terutama masalah pengangguran.

Jenis-jenis migrasi antara lain :

1. Migrasi masuk (*in migration*), yaitu masuknya penduduk kesuatu daerah tempat tujuan (*area of destination*)
2. Migrasi keluar (*out migration*), perpindahan penduduk keluar dari daerah asal (*area of origin*)
3. Migrasi neto (*Net migration*), merupakan selisih antara jumlah migrasi masuk dengan migrasi keluar. Apabila migrasi masuk lebih besar daripada migrasi keluar maka disebut migrasi netto positif, sedangkan jika migrasi keluar lebih besar dari pada migrasi masuk disebut migrasi netto negatif.
4. Migrasi bruto (*Gross migration*), yaitu jumlah migrasi masuk dan keluar
5. Migrasi total (*Total migration*), yaitu seluruh kejadian migrasi yang mencakup migrasi semasa hidup (*life time migration*) dan migrasi pulang (*Return Migration*). Migrasi total adalah semua orang yang pernah pindah.
6. Migrasi internasional (*International Migration*), merupakan perpindahan penduduk dari suatu negara kenegara lain.

7. Migrasi semasa hidup (*Life Time Migration*), merupakan migrasi berdasarkan tempat kelahiran. Migrasi semasa hidup adalah mereka yang pada waktu pencacahan, sensus bertempat tinggal didaerah yang berbeda dengan daerah tempat kelahirannya.
8. Migrasi Parsial (*Partial Migration*), adalah jumlah migran kesuatu daerah tujuan dari suatu daerah asal ke satu daerah tujuan. Migrasi ini merupakan ukuran dari arus migrasi antara dua daerah asal dan daerah tujuan.
9. Arus Migrasi (*Migration Stream*), merupakan jumlah atau banyaknya perpindahan yang terjadi dari daerah asal kedaerah tujuan dalam jangka waktu tertentu.
10. Urbanisasi (*Urbanization*), yaitu bertambahnya proporsi penduduk yang berdiam didaerah kota yang disebabkan oleh proses perpindahan penduduk kekota atau akibat dari perluasan daerah kota.
11. Transmigrasi (*Transmigration*), yaitu perpindahan penduduk dari suatu daerah untuk menetap kedaerah lain yang ditetapkan dalam wilayah RI guna kepentingan pembangunan negara atau karena alasan-alasan yang dipandang perlu oleh pemerintah berdasarkan ketentuan yang diatur dalam undang-undang transmigrasi.

Pada dasarnya ada dua pengelompokan faktor-faktor yang menyebabkan seseorang melakukan migrasi, yaitu faktor pendorong dan faktor penarik. Faktor pendorong misalnya (Tjiptoherijanto, 1996:9) :

1. Makin berkurangnya sumber-sumber alam, menurunnya permintaan atas barang tertentu yang bahan bakunya sulit diperoleh.
2. Sempitnya lapangan pekerjaan ditempat asal (misalnya pedesaan) akibat masuknya teknologi yang menggunakan mesin-mesin (*capital intensive*).
3. Adanya tekanan atau diskriminasi politik, agama, suku didaerah asal.
4. Tidak cocok lagi adat, budaya, kepercayaan ditempat asal.
5. Alasan pekerjaan atau perkawinan yang tidak bisa mengembangkan karier pribadi.

6. Bencana alam, baik banjir, kebakaran, gempa bumi, musim kemarau panjang atau adanya wabah penyakit.

Sedangkan faktor-faktor penarik dari tempat tujuan terdiri dari :

1. Adanya rasa superior ditempat yang baru atau kesempatan untuk memasuki lapangan pekerjaan yang cocok.
2. Kesempatan mendapatkan pendapatan yang lebih baik
3. Kesempatan mendapatkan pendidikan yang lebih baik
4. Keadaan lingkungan dan keadaan hidup yang menyenangkan. Misalnya iklim, perumahan, sekolah, dan fasilitas-fasilitas kemasyarakatan lainnya
5. Tarikan dari orang yang diharapkan sebagai tempat berlindung
6. Adanya aktifitas-aktifitas di kota-kota besar, tempat-tempat hiburan, pusat kebudayaan sebagai daya tarik bagi orang-orang dari desa atau kota kecil

### 2.1.6 Pengiriman Tenaga Kerja

Nayyar (Priyono Tjiptoherojanto,1996:143) mengidentifikasikan tiga tahap dan tiga kawasan tujuan para tenaga kerja indonesia yang melakukan migrasi. Tahap pertama, yaitu tahun 1969 sampai 1979 hampir 50% tenaga kerja yang bekerja diluar negeri memilih negara-negara kawasan Eropa terutama Belanda sebagai tujuan mereka. Tahap kedua, antara tahun 1979 yang menjadi tujuan para TKI adalah negara Timur Tengah utamanya Arab Saudi. Pada masa sekarang negara tujuan dari migran kita indonesia adalah negara-negara Asia Selatan utamanya Malaysia dan Singapura.

Mekanisme ekspor tenaga kerja indonesia disatu pihak bertujuan untuk membantu negara lainnya memerlukan tenaga kerja 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*. Pada umumnya tenaga kerja indonesia bekerja disektor domestik seperti pembantu rumah tangga, sektor-sektor transportasi, dan pertanian. Selama tahun 1984 - 1989, prosentase tenaga kerja indonesia yang bekerja disektor

domestik cenderung meningkat sedangkan yang bekerja disektor lainnya cenderung menurun. Kondisi ini sangat tidak menguntungkan sebab sektor domestik sangat jauh dari perlindungan ketenagakerjaan mengingat mereka kebanyakan tenaga kerja ilegal. Para tenaga kerja ilegal tersebut bekerja tanpa adanya perlindungan kesejahteraan sosial, fasilitas kesehatan serta fasilitas lainnya diluar upah.

Besarnya prosentase tenaga kerja yang bekerja disektor domestik dan pertanian berkaitan erat dengan kualitas tenaga kerja yang masih rendah. Kebanyakan dari mereka bekerja diluar negeri untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi serta untuk menghindari menganggur sebagai akibat dari kondisi ketenagakerjaan didalam negeri. Banyaknya jumlah angkatan kerja didalam negeri merupakan alasan utama pemerintah mendorong pengiriman tenaga kerja keluar negeri.

Kondisi pasar tenaga kerja dan migrasi internasional ada dua tahap yaitu: tahap pertama dari transisi migrasi internasional ditandai dengan tingginya migrasi keluar dari tenaga kerja. Tingginya pertumbuhan penduduk, rendahnya kualitas penduduk, rendahnya pertumbuhan ekonomi serta tingginya tingkat pengangguran berdampak pada besarnya penawaran tenaga kerja muda dan tidak terdidik dan rendahnya tingkat upah. Akibatnya pengiriman tenaga kerja menjadi suatu alternatif untuk memecahkan persoalan ketenagakerjaan disamping untuk menarik investasi asing agar dapat menciptakan peluang kerja bagi tenaga kerja muda dan tidak terdidik tersebut. Tahap kedua dari transisi migrasi ditandai dengan meningkatnya kualitas SDM. Dampaknya adalah negara kekurangan tenaga kerja yang tidak terdidik. Untuk mengisi bidang pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja tidak terdidik tersebut maka pemerintah kemudian mendatangkan tenaga kerja dari negara lain.

Agar segala sesuatunya berjalan sebagaimana mestinya, maka kegiatan pengiriman tenaga kerja keluar negeri dilaksanakan berdasarkan peraturan yang dibuat pemerintah. Peraturan – peraturan tersebut salah satu intinya memuat hal-hal lembaga pelaksanaan penempatan tenaga kerja yang terdiri dari :

1. Lembaga dan Instansi pemerintah, dalam rangka kerja sama antar lembaga pemerintah atau swasta dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja

- didalam dan keluar negeri setelah mendapat persetujuan Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri Tenaga Kerja.
2. Badan hukum lain yang dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja didalam dan keluar untuk kepentingan sendiri setelah mendapat persetujuan tertulis dari Direktorat Jendral Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri Tenaga Kerja.
  3. Bursa Kerja Khusus (BKK) dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja didalam negeri dan bekerja sama dengan Perusahaan Tenaga Kerja Indonesia ( PJTKI ) untuk penempatan TKI keluar negeri.
  4. Badan usaha swasta yang mempunyai persyaratan dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja setelah mendapat Surat Ijin Penempatan Usaha (SIUP) Perusahaan Jasa Tenaga Kerja (PJTKI) dari Dir. Jen. Pembinaan Tenaga Kerja atas nama Menteri Tenaga Kerja.

### **2.1.7 Faktor yang Mendorong Masyarakat Memilih Menjadi TKI**

#### **a. Tingkat Pendidikan**

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka minat untuk jadi TKI semakin menurun, hal ini disebabkan karena bertambahnya tingkat daya nalar seseorang menyebabkan daya analisisnya semakin berkembang dalam mempertimbangkan sebuah keputusan menjadi lebih cermat akibat dari berbagai informasi yang lebih banyak diterima (Alfianto, 1999).

Menurut Bukit dan baker (1983), perubahan tingkat pendidikan angkatan kerja akan mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), terutama TPAK wanita pada umur-umur utama dan telah diamati bahwa angkatan kerja wanita yang berpendidikan sekolah dasar, dan tamatan sekolah lanjutan pertama, mempunyai tingkat partisipasi yang lebih rendah dari pada wanita yang berpendidikan tinggi. Secara teoritis, pendidikan bagi wanita akan meningkatkan penawaran dan

permintaan terhadap kerja mereka. Faktor pendidikan akan memperbaiki status, kemampuan dan keahlian seorang wanita (Boserup,1970). Hal ini akan meningkatkan kemampuan bersaing dan peningkatan permintaan terhadap jasa-jasanya dipasar kerja dalam negeri. Karena diasumsikan walaupun bekerja diluar negeri tingkat upahnya lebih tinggi daripada didalam negeri, tenaga kerja wanita lebih memprioritaskan untuk bekerja didalam negeri karena dekat dengan keluarga serta ada peran dalam mengelola keluarga yang juga harus dilakukan. Selain itu sebagian besar tenaga kerja diluar negeri adalah *blue collar* yang tidak memerlukan pendidikan tinggi, dan kebanyakan tenaga kerja wanita bekerja sebagai pembantu rumah tangga yang tidak memerlukan ijazah formal.

#### **b. Jumlah Tanggungan Keluarga**

Jumlah tanggungan keluarga adalah mereka yang menjadi tanggungan kepala keluarga baik itu adik, anak, suami dan lainnya. Rumah tangga dengan jumlah anggota keluarga lebih banyak tentu akan melakukan konsumsi lebih besar, sehingga mereka tidak dapat mencukupi kebutuhan sekundernya. Jika kebutuhan sekundernya ingin terpenuhi mereka haru mendapatkan penghasilan yang lebih besar. Sulitnya lapangan pekerjaan didalam negeri dan rendahnya pendapatan memungkinkan mereka bekerja ke luar negeri menjadi TKI guna meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Dengan demikian jumlah tanggungan mempunyai korelasi positif terhadap minat masyarakat untuk menjadi TKI keluar negeri (Tjiptoherijanto,1992:65).

Semakin banyak jumlah anggota keluarga yang ikut makan dan hidup maka memaksa untuk mencari tambahan pendapatan(Wirosuhardjo,1992:360).

Suatu keluarga yang memiliki pendapatan rendah akan cenderung mengerahkan semua anggota keluarga yang mampu bekerja masuk ke dalam pasar kerja, hal ini dikaitkan dengan biaya hidup. Keluarga yang berpenghasilan rendah akan menghadapi berbagai masalah dengan tingginya biaya hidup dengan begitu curahan anggota keluarga untuk bekerja akan semakin banyak(Suroto,1992:183). Status

perkawinan dapat meningkatkan curahan kerja seseorang, karena seseorang yang sudah menikah memiliki tanggungan keluarga yang besar disbanding mereka yang belum menikah (Wirosuhardjo,1992:337). Sehingga dapat meningkatkan minat untuk mengambil keputusan untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan keluarga serta jumlah tanggungan yang dimiliki.

### c. Jenis Pekerjaan

Analisa jenis pekerjaan berkaitan dengan perubahan stuktur pekerjaan dari yang bersifat manual dan kasar (*blue colla*) menuju kepekerjaan yang bersifat manajerial dan kompleks (*white collar*). Perubahan atau transformasi jenis pekerjaan ini berkaitan dengan perkembangan struktur ekonomi yang terjadi (Tjiptoherijanto,1997:160)

Disamping itu untuk meningkatkan peranan migrasi internasional dari TKI maka kebijaksanaan pemanfaatan potensi TKI bagi kegiatan pembangunan nasional hendaknya direncanakan secara lebih menyeluruh. Pengertian perencanaan pemanfaatan migran kembali tersebut harus dimulai sejak mereka masih berada di indonesia. Mulai dari proses seleksi (rekrutmen), pelatihan serta pemilihan bidang pekerjaan diluar negeri. Selama bidang pekerjaan diluar negeri kurang memberikan nilai tambah kepada peningkatan pengetahuan dan keterampilan para tenaga kerja indonesia sulit diharapkan mereka dapat lebih berperan dalam pembangunan bila kembali keindonesia (Tjiptoherijanto1997:1)

Kehidupan desa yang sangat terbatas jenis lapangan kerja yang tersedia sehingga mereka memutuskan untuk bekerja diluar negeri. Menurut Cris Manning (1996:93) kebanyakan kaum migran berasal dari desa yang sudah tentu juga mencerminkan adanya pendapatan dan kesempatan kerja yang tidak memadai di pedesaan.

Menurut Alatas dan Edi Priyono (dalam Ananta,1993:139) faktor ekonomi mendapatkan tempat yang utama sebagai motivasi seseorang untuk berpindah dari

suatu daerah ke daerah lain, migrasi tenaga kerja tidak lagi disebabkan oleh tekanan penduduk terhadap lahan tetapi juga disebabkan oleh tuntutan tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja dan pekerjaan yang lebih baik.

Jenis pekerjaan yang ditawarkan diluar negeri sangat beraneka ragam. Tapi para TKI tidak terlalu memilih jenis pekerjaannya yang akan mereka masuki disana, mereka lebih mempertimbangkan gaji yang akan mereka terima nantinya. Sehingga mereka beranggapan bahwa jenis pekerjaan apa yang akan mereka lakukan nantinya diluar negeri dianggap tidak begitu penting karena mereka beranggapan bahwa lapangan pekerjaan di negara asal sangat terbatas dan dari pada mereka menganggur sedangkan diluar negeri ada peluang untuk bekerja maka mereka tidak akan menyia-nyaiakan kesempatan tersebut.

Jadi kesimpulannya jenis pekerjaan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali keluar negeri adalah positif karena semakin banyak jenis pekerjaan diluar negeri maka semakin besar pula keinginan mereka untuk bekerja di sana karena mengingat lapangan kerja di negara sendiri sangat terbatas.

#### **d. Tingkat Pendapatan**

Pendapatan adalah seluruh penerimaan seseorang sebagai imbalan jasa yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang, maupun fasilitas dalam jangka waktu tertentu (Moenir, 2001:43). Pendapatan yang merupakan penghasilan seseorang harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari baik secara langsung maupun tidak langsung seperti dikatakan Both dan Sundrun (1983:43). Tingkat pendapatan rendah menyebabkan orang tidak dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya, untuk mendapatkan pendapatan lebih tinggi mereka berusaha mendapatkan pekerjaan dimanapun tempatnya termasuk pergi keluar negeri menjadi TKI.

Lee (2000:117) menyatakan bahwa tingkat pendapatan mempengaruhi minat tenaga kerja untuk mencari pekerjaan diluar tempat tinggal, karena perbedaan kondisi sosial ekonomi yang berbeda antara wilayah yang satu dengan yang lain.

Francis Harry Cummings (1975:20-25) jika tingkat pendapatan seseorang makin tinggi, maka makin tinggi pula frekuensi mobilitas orang tersebut.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fathurrohman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja kembali ke luar negeri di kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Variabel yang dianalisis sebanyak 5 variabel bebas yaitu : variabel umur, variabel tingkat pendidikan, variabel pengeluaran keluarga, variabel selisih pendapatan, variabel jenis kelamin. Dari hasil analisis yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap minat untuk bekerja kembali ke luar negeri kecuali variabel pengeluaran keluarga. Sedangkan dari analisis secara bersama-sama maka variabel umur, tingkat pendidikan, selisih pendapatan, pengeluaran keluarga dan jenis kelamin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat para TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri.

Penelitian oleh Keliek Syahrul A, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri di daerah Kota Madya Malang Jawa Timur. Variabel yang dianalisis sebanyak 5 variabel bebas yaitu variabel jenis kelamin, variabel umur, variabel jumlah anak, variabel pendidikan, dan variabel penghasilan. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tersebut memiliki hubungan atau pengaruh terhadap minat untuk bekerja di luar negeri, kecuali variabel umur responden yang ditunjukkan dengan derajat hubungan yang lemah. Besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan, jumlah anak, jenis kelamin, dan variabel penghasilan responden secara bersama-sama terhadap minat tenaga kerja Indonesia untuk bekerja kembali ke luar negeri sebanyak 68% sedangkan lainnya sebesar 32% merupakan faktor lain diluar variabel yang di analisis.

Penelitian A. Dasuki (2002) tentang faktor-faktor yang memotivasi wanita Menjadi TKW ke luar negeri dan pengaruhnya terhadap kehidupan sosial ekonomi keluarga (studi di daerah kantong pengiriman TKW Jawa Timur) di Kabupaten

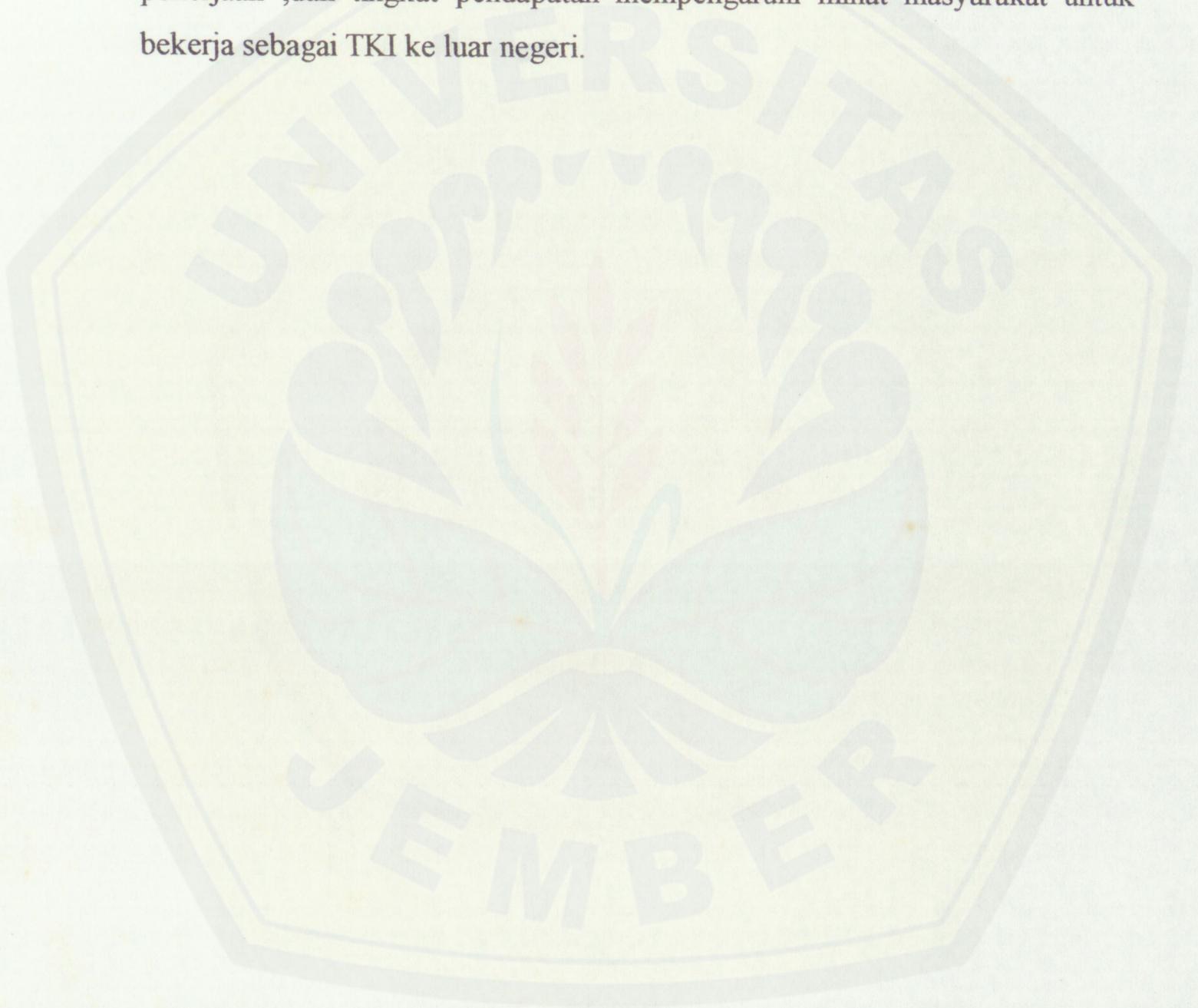
Tulungagung dan Trenggalek, menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor dominan sebagai motivasi TKW bekerja keluar negeri, yaitu: pertama (65,79%) menyatakan bahwa bekerja diluar negeri sebagai TKW bukan hanya sekedar merupakan alternatif, melainkan sudah menjadi suatu keharusan, disebabkan karena ekonomi keluarga atau rumah tangga yang nyata-nyata dalam keadaan serba kekurangan dan bahkan keadaannya sangat menyedihkan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dalam keseharian saja sudah sangat susah apalagi untuk kebutuhan yang bersifat skunder tentunya tidak pernah terpikirkan. Sehingga untuk bisa mengatasi hal ini hanya dengan menjadi TKW keluar negeri. Sementara motivasi yang kedua, TKW responden lainnya lebih berorientasi pada soal gaji, menurut mereka (58,42%) bekerja sebagai TKW diluar negeri sangat didambakan karena penghasilan yang sangat menjajikan dala rangka untuk bisa merubah situasi dan kondisi ekonomi dikalangan mereka beserta keluarganya. Faktor dominan yang ketiga adalah bahwa menurut (55.79%) TKWresponden keputusan menjadi TKW keluar negeri didorong oleh semangat dan keinginan yang besar untuk bisa mencari dan mengumpulkan modal agar nantinya bisa membangun suatu usaha. Jadi menjadi TKW keluar negeri hanya sebagai batu loncatan untuk suatu harapan dan rencana yang lebih besar dengan membuka ladang usaha sendiri.

Kaitan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada faktor penyebab seseorang memilih menjadi TKI keluar negeri. Sedangkan perbedaannya, penelitian ini menggunakan tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan sebagai faktor lainnya dan pada penelitian terdahulu faktor lain penyebab seseorang menjadi TKI karena didorong semangat serta keinginan besar untuk bisa mencari dan mengumpulkan modal.

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu serta mengacu pada tujuan penelitian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapa hubungan antara tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan terhadap minat masyarakat untuk bekerja sebagai TKI ke luar negeri.
2. Diduga bahwa tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jenis pekerjaan ,dan tingkat pendapatan mempengaruhi minat masyarakat untuk bekerja sebagai TKI ke luar negeri.





### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *eksplanatory*, yaitu jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Masri Singarimbun, 1995:5). Penelitian ini akan menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi minat para tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri di Kabupaten Jember. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta data sekunder yang diperoleh melalui Biro Pusat Statistik.

#### 3.2 Unit Analisis

Unit analisis dari penelitian ini adalah mantan tenaga kerja Indonesia khususnya di Kabupaten Jember yang sudah kembali dari luar negeri baik laki-laki maupun perempuan tahun 2004-2005.

#### 3.3 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah mantan TKI baik laki-laki maupun perempuan di Kabupaten Jember yang tersebar di kecamatan Sumber Baru, Kecamatan Wuluhan, dan Kecamatan Pakusari yang telah kembali ke daerah asalnya setelah bekerja di luar negeri baik itu laki-laki maupun perempuan pada tahun 2004-2005.

### 3.4 Metode Pengambilan Sampel

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, TKI yang pulang tahun 2004-2005 di Kabupaten Jember berjumlah 750 orang yang tersebar sebanyak 250 orang dari Kecamatan Sumber baru, 100 orang dari Kecamatan Pakusari dan 150 orang dari Kecamatan Wuluhan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang mantan TKI baik yang laki-laki maupun yang perempuan, ada yang sudah menikah dan ada juga yang belum menikah para TKI itu berasal dari 3 kecamatan yang ada di kabupaten Jember ini yang terdiri dari 20 orang dari Wuluhan, 20 orang dari Sumber baru dan 10 orang dari Pakusari. Jumlah tersebut dianggap sudah mewakili dari seluruh populasi (Nasir,2003:276)

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menurut metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode kuesioner dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya (Masri Singarimbun,1995:10). Selain menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, juga digunakan data skunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh instansi yang ada kaitannya dengan penelitian ini yaitu Biro Pusat Statistik (BPS), Dinas Ketenagakerjaan, Laporan penelitian sebelumnya dan studi pustaka.

### 3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi model Analisis Statistik Deskriptif dan model Analisis Chi Square ( $X^2$ )

### 3.5.1 Model Analisis Statistik Diskriptif

Model ini digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan minat mantan TKI asal Kabupaten Jember untuk bekerja kembali keluar negeri dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi.

### 3.5.2 Model Analisis Chi Square ( $X^2$ )

Model analisis chi square ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Secara manual pengujian hipotesis penelitian dengan model chi square ( $X^2$ ) adalah sebagai berikut ini.

1. Membentuk atau menyusun daftar frekuensi yang diamati dimana langkah pertama tersebut merupakan dasar bagi langkah-langkah selanjutnya.
2. Data yang telah ada akan dibandingkan dengan frekuensi yang diharapkan (*Expected Frequency*). Untuk mendapatkan frekuensi yang diharapkan tiap sel digunakan rumus (purwadi,2000:182 ):

$$E_{ij} = \frac{n_i \cdot n_j}{n}$$

Dimana :

$E_{ij}$  = Expected frequency pada baris ke-i dan kolom ke-j

$n_i$  = Jumlah sampel pada baris ke-i

$n_j$  = Jumlah sampel pada kolom ke-j

$n$  = Jumlah sample

Hasil dari perhitungan tersebut dimasukkan kedalam tabel kontingensi

### 3. Daftar tabel kontingensi hasil pengamatan

#### 1. Tingkat Pendidikan

|                   | Tamat<br>SD | Tamat<br>SLTP | Tamat<br>SLTA | Diploma | Sarjana | Jumlah |
|-------------------|-------------|---------------|---------------|---------|---------|--------|
| Berminat          |             |               |               |         |         |        |
| Tidak<br>Berminat |             |               |               |         |         |        |
| Jumlah            |             |               |               |         |         |        |

Sumber: Nasir, 1999:480

#### 2. Jumlah Tanggungan Keluarga

|                   | Sedikit<br>( 1-3 orang ) | Sedang<br>( 4-5 orang ) | Banyak<br>( > 5 orang ) | Jumlah |
|-------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|
| Berminat          |                          |                         |                         |        |
| Tidak<br>Berminat |                          |                         |                         |        |
| Jumlah            |                          |                         |                         |        |

Sumber: Nasir, 1999:480

#### 3. Jenis Pekerjaan Di luar negeri

|                   | Pembantu<br>RT | Baby<br>Sitter | Buruh<br>Bangunan | Perke-<br>bunan | Industri<br>Pakaian | Lain-<br>lain | Jumlah |
|-------------------|----------------|----------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------|--------|
| Berminat          |                |                |                   |                 |                     |               |        |
| Tidak<br>Berminat |                |                |                   |                 |                     |               |        |
| Jumlah            |                |                |                   |                 |                     |               |        |

Sumber: Nasir, 1999:480

## 4. Tingkat Pendapatan yang diterima ketika bekerja di luar negeri

|                   | Kecil<br>( <1 juta ) | Sedang<br>( 1- 2 juta ) | Tinggi<br>( >2 juta ) | Jumlah |
|-------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|--------|
| Berminat          |                      |                         |                       |        |
| Tidak<br>berminat |                      |                         |                       |        |
| Jumlah            |                      |                         |                       |        |

Sumber: Nasir,1999:480

Tabel kontingensi adalah tabel hubungan antara r dan k, dimana r adalah jumlah baris dan k adalah jumlah kolom, yang secara keseluruhan ini adalah matrik C yang besarnya r x k . $C_{23}$  adalah unsur dari matrik C pada baris ke-2 dan kolom ke-3 (Nasir,1999:479)

3. Setelah memasukkan data-data kedalam tabel kontingensi tersebut, kemudian dicari nilai  $CHI^2$  Chi Square Test ( Nasir,1999:481)

$$X^2 = \sum_{i=1}^j \left( \frac{C_{ij} - e_{ij}}{e_{ij}} \right)^2$$

Dimana :

$C_{ij}$  = Frekuensi pengamatan baris ke-i dan kolom ke-j

$E_{ij}$  = Frekuensi diharapkan baris ke-i dan kolom ke-j

$X^2$  = Nilai dari Chi Square Test

5. Untuk mengetahui tingkat kepercayaan, digunakan derajat kebebasan bagi Chi Kuadrat Test  $df = (r-1)(k-1)$ , yaitu (Nasir,1999:481):

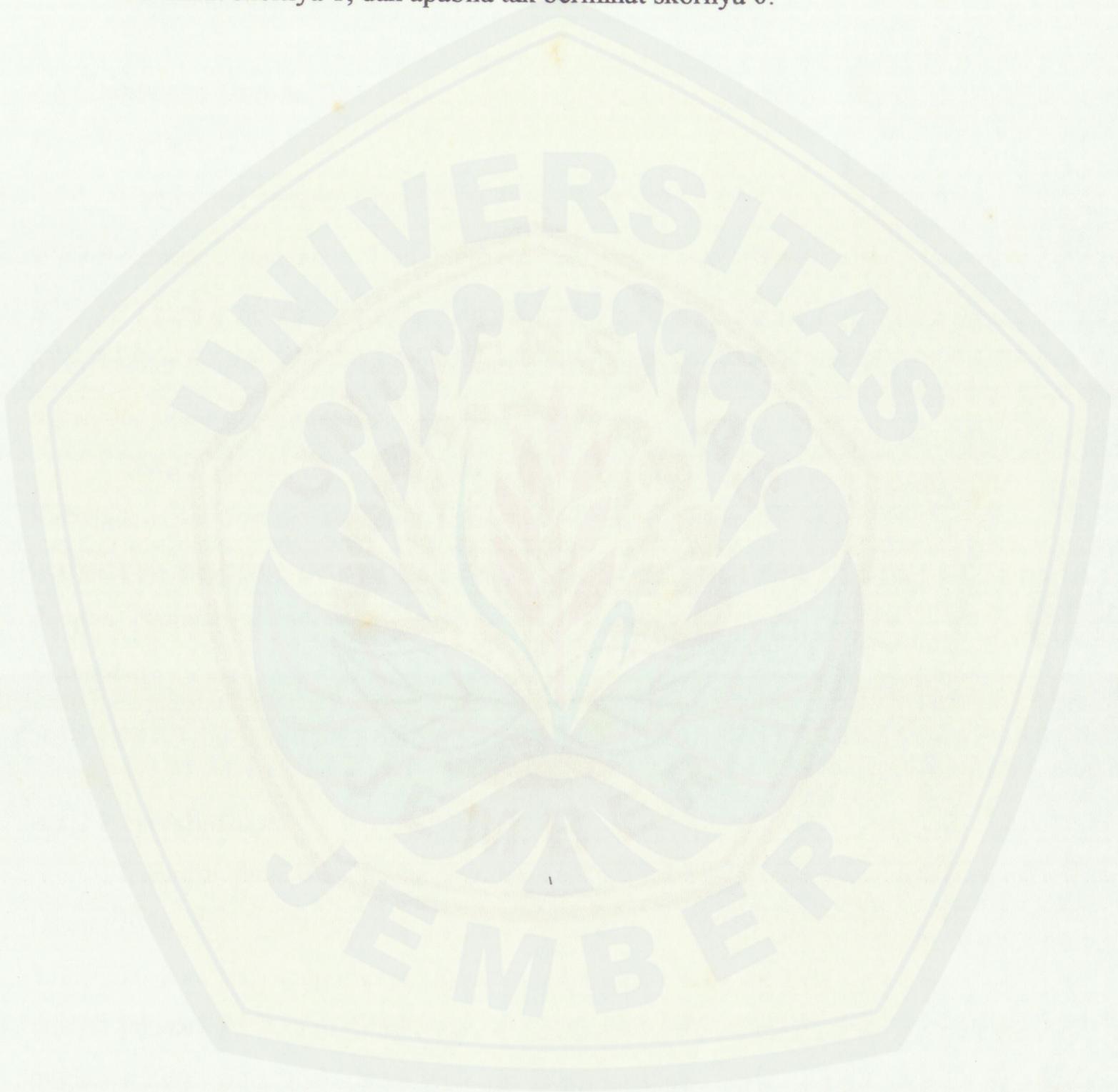
$$df = (r-1)(k-1)$$

### 3.7 Definisi Variabel Operasional dan Pengukuran

Definisi operasional yang dimaksudkan untuk menjelaskan istilah – istilah yang digunakan dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat pendidikan adalah tingkat pendidikan responden dengan skor sebagai berikut:
  - a. Tamat SD : 1
  - b. Tamat SLTP : 2
  - c. Tamat SLTA : 3
  - d. Diploma : 4
  - e. Sarjana : 5
2. Jumlah tanggungan keluarga adalah banyaknya jumlah keluarga dalam satu rumah yang tidak mempunyai pekerjaan atau menganggur dan menjadi tanggungjawab responden yang dikategorikan rendah apabila jumlah tanggungan keluarga antara 1 – 3 orang dengan skor 1, kategori sedang apabila jumlah tanggungan keluarga antara 4 – 5 orang dengan skor 2, dan kategori tinggi apabila jumlah tanggungan keluarga lebih dari 5 orang dengan skor 3.
3. Jenis pekerjaan adalah pekerjaan yang dilakukan para TKI ketika bekerja di luar negeri antara lain sebagai pembantu rumah tangga, baby sitter, perkebunan, buruh bangunan, perawat, industri pakaian, juru masak, sopir, penjahit, dan lain-lain.
4. Tingkat pendapatan merupakan besarnya pendapatan yang diterima oleh TKI ketika mereka bekerja diluar negeri yang dikategorikan rendah apabila pendapatan kurang dari 1 juta dengan skor 1, kategori sedang apabila pendapatan antara 1 – 2 juta dengan skor 2, dan kategori tinggi apabila pendapatan lebih dari 2 juta dengan skor 3.
5. TKI adalah mantan tenaga kerja indonesia di Kabupaten Jember baik laki laki ataupun perempuan yang sudah kembali dari luar negeri.

6. Minat adalah keinginan masyarakat untuk menjadi TKI ke luar negeri, apabila berminat skornya 1, dan apabila tak berminat skornya 0.



lapangan dan menciptakan kesempatan kerja merupakan bagian dari masalah yang dihadapi oleh pemerintah Daerah Tingkat II khususnya Dinas Ketenagakerjaan.

#### 4.1.3 Penduduk Usia Kerja atau Tenaga Kerja

Salah satu karakteristik sosial dalam kependudukan Kabupaten Jember yakni penduduk usia kerja (tenaga kerja) di Kabupaten didominasi oleh penduduk yang berusia 10 tahun keatas. Hal ini merupakan suatu gambaran bahwa penduduk usia 10-64 tahun adalah penduduk dengan usia produktif dalam memenuhi permintaan tenaga kerja yang mempunyai kecendrungan untuk meningkat setiap tahunnya. Karena kualitas tenaga kerja merupakan suatu potensi yang dapat diandalkan, khususnya dalam rangka memenuhi permintaan sektor pengiriman tenaga kerja di luar negeri. Tinjauan terhadap struktur umur dan jenis kelamin menurut ijazah yang dimiliki disajikan dalam tabel 4.1:

**Tabel 4.1: Data Penduduk Usia 10 Tahun Keatas Menurut Jenis Kelamin Dan Ijazah Yang Dimiliki Di Kabupaten Jember 2003-2004**

| Ijazah Tertinggi yang Dimiliki | Tahun 2003 |        | Tahun 2004 |        |
|--------------------------------|------------|--------|------------|--------|
|                                | Orang      | %      | Orang      | %      |
| Tidak punya ijazah             | 825.172    | 44,48  | 822.183    | 44,33  |
| SD/MI/Sederajat                | 623.523    | 33,61  | 529.813    | 30,51  |
| SLTP/MT/Sederajat              | 201.660    | 10,87  | 248.461    | 13,40  |
| SLTA/MA/Sederajat              | 134.107    | 7,23   | 213.694    | 7,30   |
| SM Kejuruan                    | 47.015     | 2,53   | 43.444     | 2,34   |
| Diploma I/II                   | 4.503      | 0,24   | 3.803      | 0,22   |
| Diploma III/Sarmud             | 4.253      | 1,23   | 13.712     | 1,49   |
| Diploma IV/SI                  | 14.959     | 0,81   | 22.401     | 2,21   |
| S2/S3                          | -          | -      | 3.937      | 0,21   |
| Jumlah                         | 1.855.219  | 100,00 | 1.854.766  | 100,00 |

Sumber : BPS Kabupaten Jember 2006

Dari data Tabel 4.1 terlihat penduduk Kabupaten Jember usia 10 tahun keatas berdasarkan jenis kelamin dan ijazah yang dimiliki pada tahun 2003 maupun 2004 didominasi oleh penduduk yang tidak memiliki ijazah yaitu sebesar 825.172 orang pada tahun 2003 dan 822.183 pada tahun 2004.

#### 4.1.4 Angkatan Kerja

Penduduk usia 10 tahun keatas menurut kegiatan utama dari Disnaker Kabupaten Jember adalah seperti yang disajikan dalam tabel 4.2:

**Tabel 4.2: Penduduk Usia 10 Tahun Keatas Menurut Kegiatan Utama di Kabupaten Jember Tahun 2004**

| Jenis Kegiatan Utama                  | Banyaknya<br>(jiwa) | Prosentase<br>(%) |
|---------------------------------------|---------------------|-------------------|
| 1. Angkatan Kerja                     |                     |                   |
| - Bekerja                             | 976.409             | 88,82             |
| - Mencari Pekerjaan /<br>pengangguran | 122.877             | 11.18             |
| Jumlah                                | 1.099.286           | 100               |
| 2. Bukan Angkatan Kerja               |                     |                   |
| - Sekolah                             | 235.714             | 31,20             |
| - Mengurus Rumah Tangga               | 404.491             | 53,54             |
| - Lain-lain                           | 115.275             | 15,26             |
| Jumlah                                | 755.480             | 100               |
| Total                                 | 1.854.766           |                   |

Sumber : BPS Kabupaten Jember 2006(diolah)

Jumlah angkatan Kerja di Kabupaten Jember pada tahun 2004 adalah sebesar 1.099.286 orang dari total penduduk yang berusia 10 tahun keatas, dari data tersebut menunjukkan bahwa 88,82% dari penduduk yang berusia 10 tahun keatas tergolong pekerja, dimana 11,18% diantaranya adalah pencari kerja atau pengangguran.

**Tabel 4.3: Penduduk Usia 10 Tahun Keatas Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Utama di Kabupaten Jember Tahun 2004**

| Lapangan Usaha              | Jumlah Tenaga Kerja |            |
|-----------------------------|---------------------|------------|
|                             | Orang (jiwa)        | Prosentase |
| Pertanian                   | 506.894             | 46,32      |
| Pertambangan dan penggalian | 131.172             | 11,99      |
| Industri pengolahan         | 79.435              | 7,26       |
| Listrik, Gas, dan air       | 543                 | 0,15       |
| Konstruksi                  | 43.723              | 4,00       |
| Perdagangan                 | 170.667             | 15,59      |
| Transportasi dan komunikasi | 57.569              | 5,26       |
| Keuangan                    | 13.576              | 1,24       |
| Jasa                        | 90.830              | 8,30       |
| Jumlah                      | 976.409             | 100,00     |

Sumber : BPS Kabupaten Jember 2006

#### **4.1.5 Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Dan Tenaga Kerja Yang ditempatkan di Luar Negeri**

Penyelenggaraan pengiriman /penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri sebagai perusahaan yang mengelola adalah Badan Usaha Swasta yang telah mendapat ijin Usaha Penempatan yaitu Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Mengingat bahwa Kabupaten Jember selama ini yang melaksanakan kegiatan adalah Perusahaan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dan keadaan perusahaan tenaga kerja Indonesia sampai dengan tahun 2005 tercatat 13 PJTKI yang melakukan kegiatan di Jember, dari sejumlah perusahaan tersebut dua PJTKI berkantor di Jember dan 11 perusahaan di luar Jember dengan ijin operasi di Kabupaten Jember. 13 perusahaan tersebut tidak seluruhnya melaksanakan kegiatan setiap tahunnya, rata-

rata hanya 5 sampai 7 perusahaan. Pada tahun 2005 tercatat 7 perusahaan yang melaksanakan kegiatannya di Jember seperti tersajikan dalam tabel 4.4:

**Tabel 4.4: Daftar Nama Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dan Perusahaan Mitra Kerja di Luar Negeri Tahun 2005**

| <b>Nama PJTKI<br/>(Ijin Operasional/Perwakilan)</b> | <b>Perusahaan Mitra Kerja di Luar<br/>Negeri</b>                    |
|---|---|
| PT. Primadaya Pratama Pandukarya                    | Al Hamound Tect Office Saudi Arabia<br>Singatronk ( M )Sdn,Malaysia |
| PT.Malindo Mitra Perkasa                            | Chee Enterprice,Malaysia<br>Al Abbad Almusahrrf,Saudi Arabia        |
| PT.Mafan Samudra Jaya                               | Lian Commodities, Hongkong<br>AL Mohuud Office, Saudi ARABIA        |
| PT.Surya Pasific Jaya                               | Al Akeem Office, Saudi Arabia<br>Faith Employment Agency, Singapore |
| PT.Bina Dinamita Rama                               | Usah Kamala Jaya, Brunai Darussalam                                 |
| PT.Jatim Krida Utama                                | Golden Ray, Hongkong<br>Perusahaan Alam Azimah, Malaysia            |
| PT.Ficotama Bina Terampil;                          | Abu Shardap Man Power, Saudi Arabia                                 |

Sumber: Kantor Dinas Tenaga kerja Kabupaten Jember,2006

Perusahaan-perusahaan Tenaga Kerja Indonesia tersebut pada umumnya mempunyai lebih dari satu mitra kerja di luar negeri, begitu pula perusahaan mitra di luar negeri memiliki hubungan kerja lebih dari satu PJTKI di Jember.

**Tabel 4.5: Jumlah Tenaga Kerja Dari Kabupaten Jember Yang Ditempatkan di Luar Negeri 2003-2004**

| <b>Negara<br/>Tujuan</b> | <b>Tahun</b>       |          |                    |          |
|--------------------------|--------------------|----------|--------------------|----------|
|                          | <b>2003 (jiwa)</b> | <b>%</b> | <b>2004 (jiwa)</b> | <b>%</b> |
| Malaysia                 | 125                | 6,40     | 141                | 6,81     |
| Hongkong                 | 114                | 5,84     | 123                | 5,94     |
| Singapura                | 79                 | 4,05     | 83                 | 4,01     |
| Saudi Arabia             | 1.620              | 82,95    | 1.710              | 82,61    |
| Korea Utara              | 15                 | 0,77     | 13                 | 0,63     |
| Jumlah                   | 1.953              | 100      | 2.070              | 100      |

Sumber : Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember 2005

Penempatan tenaga kerja asal kabupaten Jember adalah di Saudi Arabia yaitu sebesar 82,95% tahun 2003, dan 82,61% pada tahun 2004. Selanjutnya Malaysia sebesar 6,40% pada tahun 2003, dan 6,81% pada tahun 2004. Dan yang paling sedikit yaitu Negara dengan tujuan Korea Utara dengan prosentase sebesar 0,77% pada tahun 2003, dan 0,63% pada tahun 2004.

**Tabel 4.6: Tingkat Gaji atau Upah Perbulan di Luar Negeri Tahun 2003-2004 dalam Ribuan Rupiah**

| Jenis Pekerjaan          | Negara Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia |            |           |              |               |
|--------------------------|---|------------|-----------|--------------|---------------|
|                          | Malaysia                                    | Singapura  | Hongkong  | Saudi Arabia | Korea Selatan |
| 1. Tukang Bangunan       | 800-1600                                    | 1000-1700  | -         | 720-1050     | -             |
| 2. Perawat Bayi          | 720-1050                                    | 900-1500   | 900-1200  | 720-1050     | -             |
| 3. Juru Masak            | 720-1050                                    | 720-1050   | -         | 900-1500     | 720-1050      |
| 4. Pembantu Rumah Tangga | 720-1050                                    | 720-1050   | 1200-1500 | 1000-2000    | 720-1050      |
| 6. Penjahit              | -   | 500-900    | -         | 720-1050     | 1800-2200     |
| 7. Mekanik               | -   | 15500-2000 | 1800-2200 | -            | -             |

Sumber : Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember 2006

Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan di Luar Negeri mayoritas adalah Tenaga Kerja Wanita seperti *baby sitter* dan *house mind*. Dari jenis pekerjaan tersebut yang terbanyak adalah pembantu rumah tangga (PRT) yaitu sebesar 80%. Dilihat dari gaji dan upah kerja, TKI untuk Hongkong dan Saudi Arabia khususnya untuk pekerjaan sopir mendapat gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang sama di Negara lain, Sedangkan untuk pekerjaan sebagai perawat bayi untuk gaji tertinggi adalah di Hongkong.

## 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

### 4.2.1 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden yang menjadi indikator umum wawasan responden dan diduga berhubungan dengan minat TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7: Data Tingkat Pendidikan responden Untuk Bekerja Kembali ke Luar Negeri Tahun 2004**

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah (jiwa) | Prosentase |
|----|--------------------|---------------|------------|
| 1  | Tidak tamat SD     | -             | -          |
| 2  | Tamat SD           | 20            | 40         |
| 3  | Tamat SLTP         | 13            | 26         |
| 4  | Tamat SLTA         | 14            | 28         |
| 5  | Diploma            | 2             | 4          |
| 6  | Sarjana            | 1             | 2          |
|    | Jumlah             | 50            | 100        |

Sumber: Data primer diolah, Mei 2006

Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mayoritas pendidikan SD sebanyak 20 orang atau 40% dari total responden. Untuk pendidikan SLTA sebanyak 14 orang atau 28% dari total responden. Untuk pendidikan SLTP sebanyak 13 orang atau 26% dari total responden. Untuk berpendidikan Diploma sebanyak 2 orang atau 4% dari total responden. Dan untuk yang pendidikan Sarjana sebanyak 1 orang atau 2% dari total responden. Hal ini menunjukkan adanya indikasi dari tenaga kerja keluar negeri didominasi bagi mereka yang berpendidikan SD, SLTP, dan SLTA, sedangkan yang berpendidikan Diploma dan Sarjana jumlahnya sangat kecil sekali.

#### 4.2.2 Jumlah Tanggungan Keluarga

Keberangkatan mantan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri juga didorong oleh jumlah tanggungan keluarga responden. Jumlah tanggungan keluarga disini adalah mereka yang menjadi tanggungan responden selama bekerja di luar negeri, baik itu orang tua, anak, adik, kakak, suami, istri, kakek, ataupun nenek. Jumlah tanggungan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8: Data Jumlah Tanggungan keluarga responden Untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri Tahun 2004**

| No     | Jumlah Tanggungan Keluarga | Jumlah (jiwa) | Prosentase |
|--------|----------------------------|---------------|------------|
| 1      | 1 – 3 orang                | 33            | 66         |
| 2      | 4 – 5 orang                | 7             | 14         |
| 3      | > 5 orang                  | 10            | 20         |
| Jumlah |                            | 50            | 100        |

Sumber: Data primer Diolah, Mei 2006

Berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pergi keluar negeri menjadi TKI mempunyai tanggungan keluarga antara 1 – 3 orang sebanyak 33 orang atau 66% dari total responden, sedangkan jumlah tanggungan keluarga lebih dari 5 orang sebanyak 10 orang atau 20% dari total responden, dan jumlah tanggungan keluarga antara 4 – 5 orang yaitu 7 orang atau 14% dari total responden.

#### 4.2.3 Jenis Pekerjaan

Salah satu tujuan para mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri adalah karena mereka sudah merasa cocok dan nyaman dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan ketika masih bekerja diluar negeri, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9: Data Jenis Pekerjaan responden ketika bekerja diluar negeri Tahun 2004**

| No     | Jenis Pekerjaan       | Jumlah (jiwa) | Prosentase |
|--------|-----------------------|---------------|------------|
| 1      | Pembantu rumah tangga | 25            | 50         |
| 2      | Baby sitter           | 4             | 8          |
| 3      | Buruh bangunan        | 9             | 18         |
| 4      | Perkebunan            | 8             | 16         |
| 5      | Industri pakaian      | 2             | 4          |
| 6      | Perawat               | 2             | 4          |
| Jumlah |                       | 50            | 100        |

Sumber: Data Primer Diolah, Mei 2006

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa jenis pekerjaan yang paling banyak adalah jadi pembantu rumah tangga yaitu sebanyak 25 orang atau 50% dari total responden. Untuk buruh bangunan sebanyak 9 orang atau 18% dari total responden. Untuk perkebunan 8 orang atau 16% dari total responden. Untuk Baby sitter sebanyak 4 orang atau 8% dari total responden. Untuk industri pakaian dan perawat masing-masing 2 orang atau 4% dari total responden.

#### 4.2.4 Tingkat Pendapatan

Pendapatan adalah seluruh penerimaan seseorang sebagai imbalan jasa yang telah dicurahkan untuk orang lain atau organisasi baik dalam bentuk uang atau fasilitas dalam jangka waktu tertentu. Jumlah pendapatan yang diterima oleh mantan TKI ketika masih bekerja di luar negeri itu berbeda-beda hal itu dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10: Data Tingkat Pendapatan yang diterima responden ketika masih bekerja di luar negeri Tahun 2004**

| No     | Tingkat Pendapatan | Jumlah (jiwa) | Prosentase |
|--------|--------------------|---------------|------------|
| 1      | < 1 juta           | 7             | 14         |
| 2      | 1 – 2 juta         | 29            | 58         |
| 3      | > 2 juta           | 14            | 28         |
| Jumlah |                    | 50            | 100        |

Sumber: Data Primer Diolah, Mei 2006

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pendapatan yang diterima responden yang paling dominan berkisar antara 1 – 2 juta sebanyak 29 orang atau 58% dari total responden, sedangkan yang lebih dari 2 juta sebanyak 14 orang atau 28% dari total responden, dan yang kurang dari 1 juta sebanyak 7 orang atau 14% dari total responden.

**Tabel 4.11. Data mengenai minat responden untuk bekerja kembali ke luar Negeri Tahun 2004**

| Minat mantan TKI | Jumlah (jiwa) | Prosentase |
|------------------|---------------|------------|
| Berminat         | 35            | 70         |
| Tidak berminat   | 15            | 30         |
| Jumlah           |               | 100        |

Sumber : Data Primer diolah, mei 2006

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah TKI yang berminat untuk bekerja kembali keluar negeri relatif tinggi yaitu sebanyak 35 orang atau 70% dari total responden, sedangkan yang tidak berminat sebanyak 15 orang atau 30% dari total responden.

### 4.3 Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis ini yang akan ditinjau adalah mengenai kedua faktor yang menyebabkan terjadinya suatu data itu dapat berhubungan atau tidak dengan uji independensi. Untuk mengadakan uji independent dari kedua faktor ini digunakan distribusi  $X^2$  ( chi square ), data yang diperoleh dari kedua faktor ini biasanya disusun dalam daftar kontigensi. Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesisnya adalah :

1. Jika  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan antara kedua faktor yang diuji.

2. Jika  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada hubungan antara kedua faktor yang diuji.

Data yang diperoleh dari responden dilakukan uji independensi antara dua faktor. Pengujian ini dilakukan terhadap minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri yang dikaitkan dengan tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jenis pekerjaan, tingkat pendapatan yang diterima ketika bekerja di luar negeri.

#### 4.3.1 Pengujian hipotesis hubungan tingkat pendidikan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

**Tabel 4.12: Data Tingkat Pendidikan Responden Terhadap minat Untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri Tahun 2004**

|                | Tingkat Pendidikan |            |            |         |         | Jumlah (jiwa) |
|----------------|--------------------|------------|------------|---------|---------|---------------|
|                | Tamat SD           | Tamat SLTP | Tamat SLTA | Diploma | Sarjana |               |
| Tidak Berminat | 10                 | -          | 5          | -       | -       | 15            |
| Berminat       | 10                 | 13         | 9          | 2       | 1       | 35            |
| Jumlah         | 20                 | 13         | 14         | 2       | 1       | 50            |

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2006

Hipotesisnya :

$H_0$  : Tidak ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

$H_a$  : Ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

Hasil perhitungan pada lampiran 2 diperoleh nilai  $X^2 = 10,884$  dengan derajat kebebasan ( $df$ ) = 4 dan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, sedangkan dari tabel statistic distribusi chi square nilai  $X^2_{tabel} = 9,488$ . Nilai  $X^2_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $X^2_{tabel}$  berarti

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri.

#### 4.3.2 Pengujian hipotesis hubungan jumlah tanggungan keluarga dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri.

**Tabel 4.13: Data Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Terhadap Minat Untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri Tahun 2004**

|                | Jumlah Tanggungan Keluarga |             |           | Jumlah (jiwa) |
|----------------|----------------------------|-------------|-----------|---------------|
|                | 1 – 3 orang                | 2 – 4 orang | > 5 orang |               |
| Tidak berminat | 10                         | 3           | 2         | 15            |
| Berminat       | 23                         | 4           | 8         | 35            |
| Jumlah         | 33                         | 7           | 10        | 50            |

Sumber: Data Primer Diolah, Mei 2006

Hipotesisnya :

$H_0$  : Tidak ada hubungan yang bermakna antara jumlah tanggungan keluarga dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

$H_a$  : Ada hubungan yang bermakna antara jumlah tanggungan keluarga dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

Hasil perhitungan pada lampiran 3 diperoleh nilai  $X^2=11,029$  dengan derajat kebebasan ( $df$ ) = 2 dan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 sedangkan dari tabel statistic distribusi chi square nilai  $X^2$  tabel=5,911. Nilai  $X^2$  hitung lebih besar dari nilai  $X^2$  tabel berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada hubungan yang signifikan antara jumlah tanggungan keluarga minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri.

### 4.3.3 Pengujian hipotesis hubungan jenis pekerjaan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

Tabel 4.14: Data Jenis Pekerjaan Responden Ketika Bekerja Di Luar Negeri Tahun 2004

|                   | Jenis Pekerjaan |                |                   |                |                     |         | Jumlah<br>(jiwa) |
|-------------------|-----------------|----------------|-------------------|----------------|---------------------|---------|------------------|
|                   | Pembantu<br>RT  | Baby<br>Sitter | Buruh<br>Bangunan | Perkeb<br>unan | Industri<br>pakaian | Perawat |                  |
| Tidak<br>berminat | 7               | 2              | 1                 | 4              | -                   | -       | 15               |
| Berminat          | 18              | 2              | 8                 | 4              | 2                   | 2       | 35               |
| Jumlah            | 25              | 4              | 9                 | 8              | 2                   | 2       | 50               |

Sumber: Data Primer Diolah, Mei 2006

Hipotesisnya :

$H_0$  : Tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis pekerjaan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

$H_a$  : Ada hubungan yang bermakna antara jenis pekerjaan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

Hasil perhitungan pada lampiran 4 diperoleh nilai  $X^2=15,577$  dengan derajat kebebasan (df) =5 dan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 sedangkan dari tabel statistic distribusi chi square nilai  $X^2$  tabel=11,070. Nilai  $X^2$  hitung lebih besar dari nilai  $X^2$  tabel berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada hubungan yang signifikan antara jenis pekerjaan dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri.

Setelah dilakukan uji hipotesis maka dilanjut kontigensi antara variabel dengan minat TKI untuk b

#### 4.3.4 Pengujian hipotesis hubungan tingkat pendapatan yang diterima responden ketika bekerja diluar negeri

**Tabel 4.15: Data tingkat pendapatan responden ketika masih bekerja diluar negeri terhadap minat untuk bekerja kembali ke luar negeri Tahun 2004**

|                | Tingkat Pendapatan |            |          | Jumlah (jiwa) |
|----------------|--------------------|------------|----------|---------------|
|                | < 1 juta           | 1 – 2 juta | > 2 juta |               |
| Tidak Berminat | 4                  | 5          | 6        | 15            |
| Berminat       | 3                  | 24         | 8        | 35            |
| Jumlah         | 7                  | 29         | 14       | 50            |

Sumber : data Primer Diolah, Mei 2006

Hipotesisnya :

$H_0$  : Tidak ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendapatan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

$H_a$  : Ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendapatan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

Hasil perhitungan pada lampiran 5 diperoleh nilai  $X^2=6,981$  dengan derajat kebebasan (df) =2 dan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 sedangkan dari tabel statistic distribusi chi square nilai  $X^2$  tabel=5,911. Nilai  $X^2$  hitung lebih besar dari nilai  $X^2$  tabel berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendapatan dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri.

Setelah dilakukan uji hipotesis maka dilanjutkan dengan menentukan nilai kontigensi antara variabel dengan minat TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri.

**Tabel 4.16 : Koefisien Kontigensi minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri tahun 2004**

| Uji Hipotesis                        | $X^2$  | N  | C     | Hubungan |
|--------------------------------------|--------|----|-------|----------|
| Tingkat pendidikan dan minat         | 10,884 | 50 | 0,523 | Sedang   |
| Jumlah tanggungan keluarga dan minat | 11,029 | 50 | 0,542 | Sedang   |
| Jenis pekerjaan dan minat            | 15,577 | 50 | 0,532 | Sedang   |
| Tingkat pendapatan dan minat         | 6,981  | 50 | 0,593 | Sedang   |

Sumber : Lampiran 2,3,4,5

Dari pengujian koefisien kontigensi, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jenis pekerjaan dan tingkat pendapatan mempunyai pola hubungan yang sedang dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri.

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pengujian hipotesis antara tingkat pendidikan dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $X^2=10,884$ ;  $df = 4$ ;  $\alpha = 5\%$ ;  $X^2 \text{ table}=9,488$ . Nilai  $X^2$  hitung lebih besar dari nilai  $X^2$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kesimpulannya ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri. Berdasarkan data dari penelitian responden yang paling berminat untuk bekerja kembali ke luar negeri adalah mereka yang tamatan SD sebanyak 20 orang dengan prosentase 40. Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan seseorang sangat mempengaruhi minat seseorang untuk bekerja sebagai TKI semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin kecil keinginan seseorang untuk bekerja sebagai TKI ke luar negeri karena kebanyakan dari TKI yang keluar negeri itu adalah mereka yang berpendidikan rendah karena mereka yang

berpendidikan rendah itu tidak terlalu mempermasalahkan jenis pekerjaan yang akan mereka lakukan, lain halnya dengan mereka yang berpendidikan tinggi mereka akan berusaha untuk menyesuaikan tingkat pendidikan mereka dengan jenis pekerjaan yang akan mereka lakukan di luar negeri itu.

Tingkat pendidikan memiliki peranan penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai. Oleh karena itu pemerintah harus meningkatkan jumlah dan kualitas lembaga pendidikan. Variasi dalam tingkat pendidikan membawa dampak pada variasi dalam tipe dan lapangan pekerjaan. Tenaga kerja terdidik cenderung memasuki bidang pekerjaan yang tergolong kasar atau *Blue Collar* seperti pertanian, perikanan, pertambangan dan lain-lain. Sementara itu tenaga kerja terdidik cenderung memasuki bidang pekerjaan yang tergolong *White Collar* seperti profesional.

Peningkatan kualitas dan kuantitas lembaga pendidikan dan pelatihan harus dilakukan sesegera mungkin. Jika hal ini tidak dilakukan maka tenaga kerja Indonesia tidak akan mampu bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain dalam pasar kerja didalam negeri sekalipun. Selain itu untuk dapat bersaing dan mempertahankan perkembangan perekonomian nasional dalam dunia perdagangan internasional maka harus berusaha meningkatkan kualitas SDM khususnya tenaga kerja, dan peningkatan kualitas SDM juga penting untuk mengisi pasar kerja regional seperti ASEAN maupun internasional yang tercipta sebagai dampak dari era perdagangan bebas.

#### **4.4.2 Pengujian hipotesis antara jumlah tanggungan keluarga dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri**

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $X^2=11,029$ ;  $df = 2$ ;  $\alpha = 5\%$ ;  $X^2$  tabel = 5,991.

Nilai  $X^2$  hitung lebih besar dari nilai  $X^2$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kesimpulannya ada hubungan yang signifikan antara jumlah tanggungan keluarga dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri. Berdasarkan data dari penelitian responden yang paling banyak berminat untuk bekerja kembali ke luar

negeri adalah mereka yang memiliki jumlah tanggungan keluarga antara 1 – 3 orang yaitu sebanyak 33 orang dengan prosentase 66.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa responden yang mempunyai tanggungan keluarga paling sedikit yang paling berminat untuk bekerja kembali ke luar negeri, karena mereka menganggap bahwa semakin sedikit jumlah tanggungan mereka maka jumlah pengeluaran yang harus dikeluarkan untuk memenuhi kebutuhan hidup semakin kecil sehingga mereka bias menyisihkan sebagian dari pendapatan yang mereka terima itu untuk ditabung. Dibandingkan dengan mereka yang mempunyai jumlah tanggungan keluarga yang lebih besar maka mereka harus mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya sehingga kesempatan untuk menyisihkan sebagian dari pendapatan mereka juga sangat kecil, tapi justru dengan jumlah tanggungan keluarga yang banyak itu akan memacu semangat mereka untuk bekerja lagi keluar negeri supaya keluarga mereka bias hidup layak, bahagia, dan tercukupi segala kebutuhannya.

Semakin banyak jumlah tanggungan keluarga maka semakin banyak tambahan pendapatan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan. Sehingga pemerintah harus memperluas lapangan pekerjaan karena apabila suatu keluarga yang berpendapatan rendah maka ia akan mengerahkan semua anggota keluarga yang siap kerja untuk masuk ke dalam pasar kerja.

#### 4.4.3 Pengujian hipotesis antara jenis pekerjaan dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri

**4.4.3 Pengujian hipotesis antara jenis pekerjaan dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri**

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $X^2 = 15,577$ ;  $df = 5$ ;  $\alpha = 5\%$ ;  $X^2 \text{ tabel} = 11,070$ .

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $X^2 = 15,577$ ;  $df = 5$ ;  $\alpha = 5\%$ ;  $X^2 \text{ tabel} = 11,070$ .

Nilai  $X^2$  hitung lebih besar dari nilai  $X^2$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kesimpulannya ada hubungan yang signifikan antara jenis pekerjaan dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri. Berdasarkan data penelitian responden yang paling banyak berminat untuk bekerja kembali keluar negeri adalah

mereka yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga sebanyak 25 orang dengan prosentase 50.

Hal ini disebabkan karena para TKI merasa kehidupan didesa sangat terbatas untuk jenis pekerjaan yang tersedia sehingga mereka memutuskan untuk bekerja sebagai TKI ke luar negeri. Menurut Cris Manning kebanyakan dari kaum migran itu berasal dari daerah pedesaan yang sudah tentu mencerminkan adanya pendapatan dan kesempatan kerja yang tidak memadai dipedesaan. Dari pada mereka menjadi pengangguran didesa maka mereka memutuskan untuk bekerja sebagai TKI diluar negeri. Mereka tidak terlalau mempermasalahakan tentang jenis pekerjaan yang akan mereka lakukan diluar negeri apabila mereka sudah merasa nyaman dengan suatu jenis pekerjaan yang mereka lakukan maka mereka tidak akan ragu ragu untuk kembali bekerja ke luar negeri dari pada didesa mereka tidak punya pekerjaan dan menganggur.

Karena keterbatasan jenis pekerjaan dan lapangan pekerjaan didesa maka penduduk memutuskan untuk jadi TKI ke luar negeri. Untuk mengatasi agar penduduk tidak memutuskan untuk bekerja diluar negeri maka pemerintah harus menyediakan lapangan pekerjaan yang dapat menampung penduduk yang sedang membutuhkan pekerjaan.

#### **4.4.4 Pengujian hipotesis antara tingkat pendapatan dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri**

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $X^2=6,981$ ;  $df = 2$ ;  $\alpha =5\%$ ;  $X^2$  tabel=5,911.

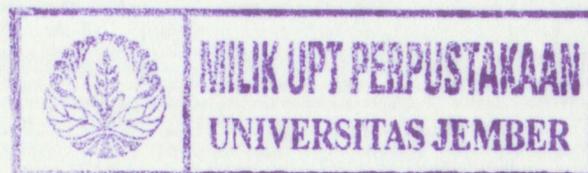
Nilai  $X^2$  hitung lebih besar dari nilai  $X^2$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kesimpulannya ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendapatan dengan minat responden untuk bekerja kembali ke luar negeri. Berdasarkan data penelitian responden yang paling banyak berminat untuk bekerja kembali keluar negeri adalah

mereka yang tingkat pendapatannya antara 1 – 2 juta sebanyak 29 orang dengan prosentase 58.

Tingkat pendapatan yang diperoleh sangat mempengaruhi keinginan mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri. Apabila mereka merasa cocok dan puas dengan pendapatan yang mereka terima ketika bekerja di luar negeri maka mereka akan berminat untuk kembali lagi bekerja sebagai TKI.

Menurut Suroto suatu keluarga yang memiliki pendapatan yang rendah akan cenderung untuk masuk ke pasar kerja karena dikaitkan dengan biaya hidup. Keluarga yang berpenghasilan rendah akan menghadapi masalah dengan tingginya biaya hidup maka mereka akan berusaha dan termotivasi untuk mendapatkan pendapatan yang lebih baik walaupun mereka bekerja sebagai TKI sekalipun rela mereka lakukan agar semua kebutuhan terpenuhi.

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja maka pemerintah mengeluarkan peraturan mengenai Upah Minimum Regional (UMR). Upah minimum regional ini dilandasi pada Kebutuhan Minimum Fisik (KFM) dan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang disesuaikan dengan kondisi penduduk dan daerah setempat.



## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mantan TKI asal Kabupaten Jember untuk bekerja kembali ke luar negeri dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam variable tingkat pendidikan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin kecil keinginan untuk bekerja ke luar negeri sebagai TKI karena semakin tinggi pendidikan seseorang maka daya nalar dan daya analisisnya semakin berkembang. Hal ini terlihat bahwa kebanyakan dari TKI itu berpendidikan rendah yaitu tamatan SD sebanyak 40 % dari total responden.
2. Dalam variable jumlah tanggungan keluarga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri. Semakin sedikit jumlah tanggungan keluarga maka semakin tinggi minat untuk bekerja ke luar negeri sebagai TKI karena jika jumlah tanggungan keluarga sedikit maka jumlah pengeluaran untuk kebutuhan hidup juga akan kecil. Suatu keluarga yang memiliki pendapatan yang rendah akan cenderung mengerahkan semua anggota keluarga yang mampu bekerja untuk masuk ke dalam pasar kerja. Hal ini dapat dilihat dari jumlah tanggungan keluarga para TKI itu rata-rata 1-3 orang sebanyak 66 % dari total responden.
3. Dalam variable jenis pekerjaan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri. Jenis pekerjaan didesa atau daerah asal sangat terbatas sehingga mereka memutuskan untuk jadi TKI ke luar negeri. Analisa jenis pekerjaan berkaitan dengan perubahan struktur pekerjaan dari yang bersifat manual dan kasar menuju kepekerjaan yang bersifat manajerial dan kompleks. Perubahan jenis

pekerjaan ini berkaitan dengan perkembangan struktur ekonomi yang terjadi. Hal ini dapat dilihat dari jenis pekerjaan para TKI itu nadalah sebagai pembantu rumah tangga sebanyak 50 % dari total responden.

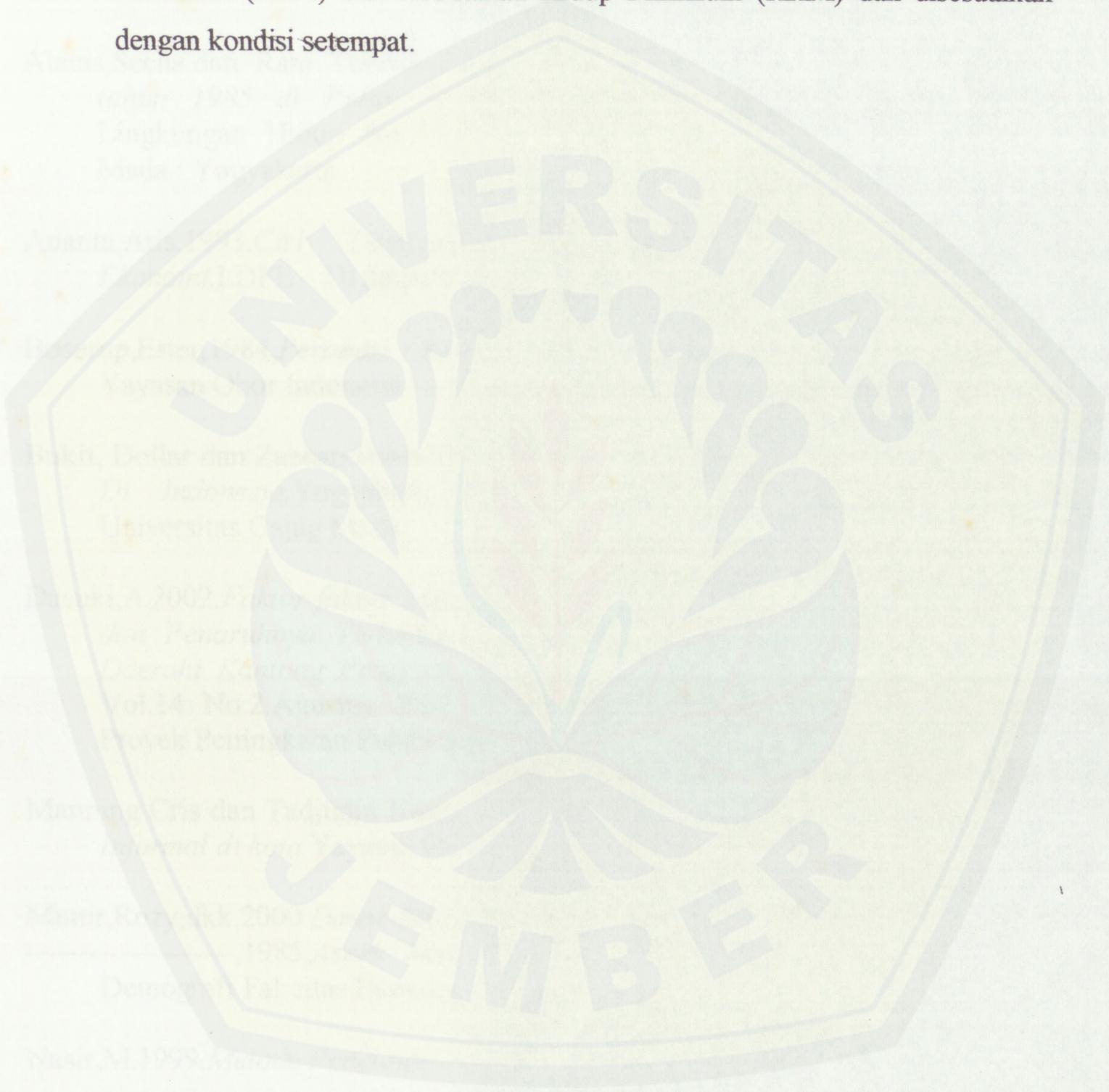
4. Dalam variabel tingkat pendapatan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri. Semakin tinggi tingkat pendapatan yang diterima maka semakin tinggi pula minat mereka untuk bekerja di luar negeri. Tingkat pendapatan mempengaruhi minat tenaga kerja untuk mencari pekerjaan diluar tempat tinggal, karena perbedaan kondisi sosial ekonomi yang berbeda antara wilayah yang satu dengan yang lain. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pendapatan yang diterima TKI adalah antara 1-2 juta sebanyak 53 % dari total responden.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut maka dapat ditemukan saran yang sekiranya dapat membantu terutama bagi tenaga kerja Indonesia yang ingin kembali ke luar negeri sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan pendidikan masyarakat maka pemerintah diharapkan dapat memberikan fasilitas-fasilitas sekolah yang lebih baik seperti pembangunan sarana dan prasarana yang menunjang dunia pendidikan formal sedangkan pendidikan non formal adalah dengan memberikan bekal keterampilan bila harus melakukan mobilitas kerja sudah memiliki keterampilan yang cukup untuk bersaing di dunia kerja.
2. Jumlah tanggungan keluarga ada yang besar ada yang kecil bagi mereka yang memiliki jumlah tanggungan keluarga yang besar maka mereka mengerahkan anggota keluarga mereka yang sudah siap kerja untuk masuk ke dalam pasar kerja dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan mereka, maka pemerintah disini harus menyediakan lapangan pekerjaan untuk menampung tenaga kerja tersebut supaya mereka tidak menganggur dan mereka dapat membantu keluarga mereka dalam mengatasi jumlah pengeluaran untuk kebutuhan keluarganya.
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh TKI di luar negeri beraneka ragam. Hal itu disebabkan karena terbatasnya jumlah lapangan pekerjaan di daerah sendiri oleh sebab itu mereka memutuskan untuk bekerja ke luar negeri. Supaya para TKI itu mendapatkan jenis pekerjaan yang layak di luar negeri maka pemerintah harus memberikan pelatihan kerja dan keterampilan kepada para TKI tersebut supaya mereka nantinya dapat menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan dapat bersaing dengan tenaga kerja lain.
4. Tingkat pendapatan yang diterima ketika masih bekerja diluar negeri beraneka ragam, maka para TKI harus bias memanfaatkan pendapatan itu semaksimal mungkin. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pemerintah mengeluarkan peraturan mengenai Upah Minimum Regional

(UMR) upah minimum regional ini dilandasi pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) dan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) dan disesuaikan dengan kondisi setempat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alatas, Secha, dan Rani Toersilaningsih. 1988. *Analisis Migrasi berdasarkan SUPAS tahun 1985 di Pulau Jawa*. Kantor Menteri Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup dan Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada : Yogyakarta
- Ananta, Aris. 1993. *Ciri Demografis, Kualitas Penduduk dan pembangunan Ekonomi*. LDFE – UI: Jakarta
- Boserup, Ester, 1984. *Peranan Wanita Dalam Perkembangan Ekonomi*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia.
- Bukit, Dollar dan Zaenap Bakir, 1983. *Partisipasi Angkatan Kerja dan Pengangguran Di Indonesia*, Yogyakarta : Pusat Penelitian dan Studi Kependudukan Universitas Gajah Mada.
- Dasuki, A. 2002. *Faktor-faktor Yang Memotivasi Wanita Menjadi TKW Luar Negeri dan Penaruhnya Terhadap Kehidupan Sosial Ekonomi Keluarga (Stud di Daerahi Kantong Pengiriman TKW di Jawa Timur)*. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Vol.14 No.2. Agustus 2002 PPG. Jakarta. DEPPEN RI. 1999. GBHN. Bagian Proyek Peningkatan Publikasi Dirjen. UNIBRAW: Malang.
- Manning Cris dan Tadjudin Noer Efendi. 1996. *Urbanisasi Pengangguran dan Sektor Informal di kota*. Yayasan Obor : Jakarta
- Munir, Rozy, dkk. 2000. *Dasar-Dasar Demografi*. LPFE – UI: Jakarta.
- , 1985. *Aspek Demografis Tenaga Kerja*, Jakarta : Staf Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nasir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Singarimbun, Masri, 1995. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial.
- Soeroto. 1992. *Stategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Gajah Mada Universitas Perss: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta: Bandung.

Sumarsono, Sonny. 2001. *Ekonomi Sumber Daya dan Ketenagakerjaan*. Jember: FE – UNEJ

Tjiptoherijanto, P. 1992. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: Universitas Indonesia.

-----, 1996. *Keseimbangan Penduduk Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan

-----, 1997. *Migrasi Urbanisasi dan Pasar Kerja di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia

Todaró, Michael P. 1995. *Manajemen Pemasaran*, Terjemahan Hermawan a.a Jakarta, Penerbit Salemba

## Lampiran 1

## Data jawaban dari responden

| No | TPDK | JTANG | JPEK | TPENDT | MINAT |
|----|------|-------|------|--------|-------|
| 1  | 3    | 1     | 4    | 3      | 0     |
| 2  | 1    | 1     | 4    | 3      | 0     |
| 3  | 3    | 1     | 1    | 3      | 0     |
| 4  | 1    | 1     | 1    | 1      | 0     |
| 5  | 1    | 1     | 4    | 2      | 0     |
| 6  | 1    | 2     | 1    | 2      | 0     |
| 7  | 1    | 2     | 1    | 2      | 0     |
| 8  | 3    | 1     | 1    | 3      | 0     |
| 9  | 1    | 2     | 1    | 1      | 0     |
| 10 | 1    | 3     | 2    | 2      | 0     |
| 11 | 3    | 1     | 3    | 2      | 0     |
| 12 | 1    | 3     | 1    | 1      | 0     |
| 13 | 1    | 1     | 1    | 1      | 0     |
| 14 | 1    | 1     | 4    | 3      | 0     |
| 15 | 3    | 1     | 2    | 3      | 0     |
| 16 | 2    | 1     | 3    | 2      | 1     |
| 17 | 3    | 1     | 3    | 2      | 1     |
| 18 | 2    | 1     | 1    | 2      | 1     |
| 19 | 2    | 2     | 1    | 2      | 1     |
| 20 | 1    | 3     | 1    | 2      | 1     |
| 21 | 3    | 1     | 1    | 1      | 1     |
| 22 | 3    | 1     | 1    | 3      | 1     |
| 23 | 1    | 1     | 1    | 2      | 1     |
| 24 | 3    | 1     | 3    | 2      | 1     |
| 25 | 4    | 1     | 4    | 3      | 1     |
| 26 | 3    | 2     | 4    | 2      | 1     |
| 27 | 2    | 1     | 1    | 2      | 1     |
| 28 | 1    | 1     | 3    | 1      | 1     |
| 29 | 2    | 3     | 6    | 3      | 1     |
| 30 | 1    | 1     | 1    | 2      | 1     |
| 31 | 2    | 3     | 5    | 2      | 1     |
| 32 | 4    | 1     | 1    | 2      | 1     |
| 33 | 5    | 1     | 2    | 3      | 1     |
| 34 | 3    | 1     | 1    | 3      | 1     |

|    |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|
| 35 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 38 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 39 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 41 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 42 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 |
| 43 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 45 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 |
| 46 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 47 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 |
| 48 | 2 | 3 | 6 | 3 | 1 |
| 49 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 50 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 |

Lampiran 2

Data hubungan antara tingkat pendidikan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

MINAT \* TPDK

Crosstab

|            | TPDK |      |      |      |      | Total |
|------------|------|------|------|------|------|-------|
|            | 1.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 5.00 |       |
| MINAT 1.00 | 10   |      | 5    |      |      | 15    |
| MINAT 2.00 | 10   | 13   | 9    | 2    | 1    | 35    |
| Total      | 20   | 13   | 14   | 2    | 1    | 50    |

Chi-Square Tests

|                            | Value               | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|----------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square         | 10,884 <sup>a</sup> | 4  | ,028                  |
| Likelihood Ratio           | 15,111              | 4  | ,004                  |
| Near-by-Linear Association | 2,558               | 1  | ,110                  |
| Total of Valid Cases       | 50                  |    |                       |

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,30.

Directional Measures

|                     |     |                 | Value |
|---------------------|-----|-----------------|-------|
| Nominal by Interval | Eta | MINAT Dependent | ,567  |
|                     |     | TPDK Dependent  | ,429  |

Symmetric Measures

|                      |                         | Value | Asymp. Std. Error <sup>a</sup> | Approx. T <sup>b</sup> | Approx. Sig.      |
|----------------------|-------------------------|-------|--------------------------------|------------------------|-------------------|
| Nominal by Nominal   | Contingency Coefficient | ,523  |                                |                        | ,028              |
| Interval by Interval | Pearson's R             | ,429  | ,134                           | 1,626                  | ,010 <sup>c</sup> |
| Nominal by Ordinal   | Spearman Correlation    | ,440  | ,146                           | 1,709                  | ,009 <sup>c</sup> |
| Total of Valid Cases |                         | 50    |                                |                        |                   |

<sup>a</sup> Not assuming the null hypothesis.

<sup>b</sup> Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

<sup>c</sup> Based on normal approximation.

Lampiran 3

Data hubungan antara jumlah tanggungan keluarga dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

MINAT \* JTANG

Crosstab

|       |      | JTANG |      |      | Total |
|-------|------|-------|------|------|-------|
|       |      | 1,00  | 2,00 | 3,00 |       |
| MINAT | ,00  | 10    | 3    | 2    | 15    |
|       | 1,00 | 23    | 4    | 8    | 35    |
| Total |      | 33    | 7    | 10   | 50    |

Chi-Square Tests

|                              | Value               | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 11,029 <sup>a</sup> | 2  | ,036                  |
| Likelihood Ratio             | 11,033              | 2  | ,026                  |
| Linear-by-Linear Association | 10,174              | 1  | ,04                   |
| Total of Valid Cases         | 50                  |    |                       |

a. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,10.

Directional Measures

|                     |     |                 | Value |
|---------------------|-----|-----------------|-------|
| Nominal by Interval | Eta | MINAT Dependent | ,243  |
|                     |     | JTANG Dependent | ,160  |

Symmetric Measures

|                      |                         | Value | Asymp. Std. Error <sup>a</sup> | Approx. T <sup>b</sup> | Approx. Sig.      |
|----------------------|-------------------------|-------|--------------------------------|------------------------|-------------------|
| Nominal by Nominal   | Contingency Coefficient | ,542  |                                |                        | ,006              |
| Interval by Interval | Pearson's R             | ,506  | ,032                           | ,414                   | ,004 <sup>c</sup> |
| Ordinal by Ordinal   | Spearman Correlation    | ,438  | ,036                           | ,263                   | ,005 <sup>c</sup> |
| Total of Valid Cases |                         | 50    |                                |                        |                   |

a. Not assuming the null hypothesis.

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

c. Based on normal approximation.

Lampiran 4

Data hubungan antara jenis pekerjaan dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

MINAT \* JPEK

Crosstab

ount

|           | JPEK |      |      |      |      |      | Total |
|-----------|------|------|------|------|------|------|-------|
|           | 1,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 6,00 |       |
| MINAT ,00 | 8    | 2    | 1    | 4    |      |      | 15    |
| 1,00      | 17   | 2    | 8    | 4    | 2    | 2    | 35    |
| Total     | 25   | 4    | 9    | 8    | 2    | 2    | 50    |

Chi-Square Tests

|                              | Value               | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 15,577 <sup>a</sup> | 5  | ,035                  |
| Likelihood Ratio             | 16,828              | 5  | ,023                  |
| Linear-by-Linear Association | 11,426              | 1  | ,045                  |
| N of Valid Cases             | 50                  |    |                       |

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,60.

Directional Measures

|                     |     |                 | Value |
|---------------------|-----|-----------------|-------|
| Nominal by Interval | Eta | MINAT Dependent | ,434  |
|                     |     | JPEK Dependent  | ,209  |

Symmetric Measures

|                      |                         | Value | Asymp. Std. Error <sup>a</sup> | Approx. T <sup>b</sup> | Approx. Sig.      |
|----------------------|-------------------------|-------|--------------------------------|------------------------|-------------------|
| Nominal by Nominal   | Contingency Coefficient | ,532  |                                |                        | ,035              |
| Interval by Interval | Pearson's R             | ,493  | ,128                           | ,649                   | ,042 <sup>c</sup> |
| Ordinal by Ordinal   | Spearman Correlation    | ,463  | ,138                           | ,440                   | ,037 <sup>c</sup> |
| N of Valid Cases     |                         | 50    |                                |                        |                   |

a. Not assuming the null hypothesis.

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

c. Based on normal approximation.

Lampiran 5

Data hubungan antara tingkat pendapatan yang diterima di luar negeri dengan minat mantan TKI untuk bekerja kembali ke luar negeri

MINAT \* TPENDT

Crosstab

unt

|       |      | TPENDT |      |      | Total |
|-------|------|--------|------|------|-------|
|       |      | 1.00   | 2.00 | 3.00 |       |
| MINAT | .00  | 4      | 5    | 6    | 15    |
|       | 1.00 | 3      | 24   | 8    | 35    |
| Total |      | 7      | 29   | 14   | 50    |

Chi-Square Tests

|                              | Value              | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|--------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 6.981 <sup>a</sup> | 2  | .045                  |
| Likelihood Ratio             | 6.742              | 2  | .014                  |
| Linear-by-Linear Association | 6.002              | 1  | .039                  |
| Total of Valid Cases         | 50                 |    |                       |

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.10.

Directional Measures

|                     |     |                  | Value |
|---------------------|-----|------------------|-------|
| Nominal by Interval | Eta | MINAT Dependent  | .341  |
|                     |     | TPENDT Dependent | .007  |

Symmetric Measures

|                      |                         | Value | Asymp. Std. Error <sup>a</sup> | Approx. T <sup>b</sup> | Approx. Sig.      |
|----------------------|-------------------------|-------|--------------------------------|------------------------|-------------------|
| Nominal by Nominal   | Contingency Coefficient | .593  |                                |                        | .005              |
| Interval by Interval | Pearson's R             | .408  | .164                           | .048                   | .011 <sup>c</sup> |
| Ordinal by Ordinal   | Spearman Correlation    | -.015 | .169                           | -.107                  | .039 <sup>c</sup> |
| Total of Valid Cases |                         | 50    |                                |                        |                   |

a. Not assuming the null hypothesis.

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

c. Based on normal approximation.

## Lampiran 6

Tabel Chi Square Test

| Derajat kebebasan (df) |        |        |        |        |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|
|                        | 0.10   | 0.05   | 0.02   | 0.01   |
| 1                      | 2.07   | 3.841  | 5.412  | 6.635  |
| 2                      | 4.605  | 5.991  | 7.412  | 9.210  |
| 3                      | 6.251  | 7.815  | 9.837  | 11.345 |
| 4                      | 7.779  | 9.488  | 11.668 | 13.277 |
| 5                      | 9.236  | 11.070 | 13.388 | 15.086 |
| 6                      | 10.645 | 12.592 | 15.033 | 16.812 |
| 7                      | 12.017 | 14.067 | 16.622 | 18.475 |
| 8                      | 13.362 | 15.507 | 18.168 | 20.090 |
| 9                      | 14.684 | 16.919 | 19.679 | 21.666 |
| 10                     | 15.987 | 18.307 | 21.161 | 23.209 |
| 11                     | 17.275 | 19.675 | 22.618 | 24.725 |
| 12                     | 18.549 | 21.026 | 24.054 | 26.217 |
| 13                     | 19.812 | 22.362 | 25.472 | 27.688 |
| 14                     | 21.064 | 23.685 | 26.873 | 29.141 |
| 15                     | 22.307 | 24.996 | 28.259 | 30.578 |
| 16                     | 23.542 | 26.296 | 29.633 | 32.000 |
| 17                     | 24.769 | 27.587 | 30.995 | 33.409 |
| 18                     | 25.989 | 28.869 | 32.346 | 34.805 |
| 19                     | 27.204 | 30.144 | 33.687 | 36.191 |
| 20                     | 28.412 | 31.410 | 35.020 | 37.566 |
| 21                     | 29.625 | 32.671 | 36.343 | 38.932 |
| 22                     | 30.813 | 33.924 | 37.659 | 40.289 |
| 23                     | 32.007 | 35.172 | 38.968 | 41.638 |
| 24                     | 33.196 | 36.415 | 40.270 | 42.980 |
| 25                     | 32.382 | 37.652 | 41.566 | 44.314 |
| 26                     | 35.563 | 38.885 | 42.856 | 45.642 |
| 27                     | 36.741 | 40.113 | 44.140 | 46.963 |
| 28                     | 37.916 | 41.337 | 45.419 | 48.278 |
| 29                     | 39.087 | 42.557 | 46.693 | 49.588 |
| 30                     | 40.256 | 43.773 | 47.962 | 50.892 |

Lampiran 7

Daftar pertanyaan responden

No kuesioner : (.....)

Penelitian Ini Digunakan Untuk Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Jember Dengan Judul :

**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Mantan Tenaga Kerja Indonesia Asal Kabupaten Jember Untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri**

Petunjuk Pengisian :

- a. Lingkari jawaban yang menurut anda sesuai pada kotak pertanyaan yang disediakan.
- b. Isilah jawaban pada tempat yang telah disediakan (..... )

I. Data Identitas Responden.

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Alamat :
5. Agama :

II. Data Pokok

1. Pendidikan terakhir :

- |                  |             |               |
|------------------|-------------|---------------|
| a. Tidak Sekolah | b. Tamat SD | c. Tamat SLTP |
| d. Tamat SLTA    | e. Diploma  | f. Sarjana    |

2. Jumlah tanggungan keluarga :

- |                |                |                       |
|----------------|----------------|-----------------------|
| a. 1 – 3 orang | b. 4 – 5 orang | c. lebih dari 5 orang |
|----------------|----------------|-----------------------|

3. Pekerjaan apa yang anda lakukan ketika anda bekerja diluar negeri :

- |                          |                     |                           |
|--------------------------|---------------------|---------------------------|
| a. Pembantu rumah tangga | b. Baby Sitter      | c. Buruh bangunan         |
| d. Perkebunan            | e. Industri pakaian | f. Lain-lain ( sebutkan ) |

4. Berapa gaji yang anda terima perbulan ketika anda bekerja di luar negeri :

- |                       |               |                      |
|-----------------------|---------------|----------------------|
| a. kurang dari 1 juta | b. 1 – 2 juta | c. lebih dari 2 juta |
|-----------------------|---------------|----------------------|

5. Negara manakah tujuan anda ketika bekerja diluar negeri :
- a. Malaysia
  - b. Hongkong
  - c. Brunnei
  - d. lain-lain (sebutkan )
6. Status perkawinan :
- a. Belum menikah
  - b. Sudah menikah
  - c. Janda / duda
7. Berapa tahun pengalaman anda bekerja diluar negeri :
- a. 1 tahun
  - b. 2-3 tahun
  - c. Lebih dari 3 tahun
8. Apakah anda punya teman / keluarga di negara tempat anda bekerja :
- a. punya
  - b. tidak punya
9. Dari manakah anda mendapatkan informasi tentang adanya adanya sector ekspor tenaga kerja Indonesia ke luar negeri :
- a. Surat kabar
  - b. Televisi
  - c. Anggota keluarga
  - d. Instansi terkait
  - e. lain-lain (sebutkan )
10. Apakah setelah kembali dari luar negeri anda masih berminat untuk bekerja kembali sebagai TKI ke luar negeri :
- a. Sangat berminat
  - b. Berminat
  - c. Ragu-ragu
  - d. Kurang berminat
  - e. Tidak berminat
11. Jika anda tidak berminat untuk kembali lagi bekerja sebagai TKI ke luar negeri sebutkan alasan anda dan pilih salah satu :
- a. Alasan keluarga
  - b. Sudah punya modal / cari uang didesa
  - c. Sudah tidak kuat
  - d. Lain-lain (sebutkan )

