

**KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA MIGRAN INDONESIA DARI DESA
KEBONSARI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Dalam Ilmu Psikologi



Disusun Oleh :

DIYANTI SETIYORINI (1707016006)

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2024

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

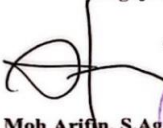
Judul : **KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA MIGRAN INDONESIA
DARI DESA KEBONSARI**
Penulis : **Diyanti Setiyorini**
NIM : **1707016006**
Jurusan : **Psikologi**

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Psikologi.

Semarang, 25 Maret 2024

DEWAN PENGUJI

Penguji I


Moh Arifin, S.Ag., M.Hum.
NIP 197110121997031002

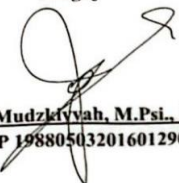
Penguji II


Khairani Zikrinawati, M.A.
NIP 199201012019032036

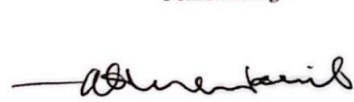
Penguji III


Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si
NIP 197304271996031001

Penguji IV


Lainatul Mudzkiyrah, M.Psi., Psikolog.
NIP 198805032016012901

Pembimbing I


Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag.
NIP 196006151991031004

Pembimbing II


Khairani Zikrinawati, M.A.
NIP 199201012019032036

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diyanti Setiyorini
Nim : 1707016006
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi dan Kesehatan
Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**“KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI DESA
KEBONSARI”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya.

Semarang, 6 Maret 2024



Diyanti Setiyorini
NIM 1707016006

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI DESA
KEBONSARI

Nama : Diyanti Setiyorini

NIM : 1707016006

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Dr. H. Abdul Wahib, M. Ag
NIP: 19600615 199103 1004

Semarang, 6 Maret 2024
Yang bersangkutan

Diyanti Setiyorini
NIM: 1707016006

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI DESA
KEBONSARI

Nama : Diyanti Setiyorini

NIM : 1707016006

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Khairani Zikrinawari, S.Psi., M. A
NIP : 199201012019032036

Semarang, 6 Maret 2024
Yang bersangkutan

Diyanti Setiyorini
NIM : 1707016006

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis hantarkan kehadirat Allah SWT dan dari hati yang terdalam atas rasa karunia dan barokahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Kepuasan Kerja pada Pekerja Migran Indonesia dari Desa Kebonsari”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Wallisongo Semarang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal tersebut didasari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak lain. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan, motivasi dan arahan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksana hingga penyusunan skripsi.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun kendala tersebut dapat diselesaikan dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing serta dukungan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr Nizar Ali., M.Ag selaku rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
3. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
4. Bapak Dr. H. Abdul Wahib, M. Ag., selaku Dosen Wali sekaligus Pembimbing I dan Ibu Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi.

5. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya.
6. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan. Akan tetapi, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi siapapun yang membaca.

Semarang, 4 Maret 2024

Penulis



Diyanti Setiyorini

NIM 1707016006

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta Bapak Supani dan Ibu Mukaromah beserta Nenek Kakek tersayang Bapak Tarbun dan Ibu Sudarti yang selalu mendoakan, memberikan dukungan serta nasehat kepada penulis.
2. Kepada saudara saya adik Eko setiyawan, adik zakaria dan alm. adik Mukti Adindra yang mendukung dan menemani penulis.
3. Sahabat fangirl Naeli izza Akhadia dan kak Indah Sri Rahmawati yang selalu memberikan dukungan serta semangat kepada penulis.
4. Sahabat Matelus Najma Bintas Salsalah, Kharisma Nur Laili, Diah Rizqi Utami, Ni'matul Farikha dan mega pungky kartikasari yang telah berjasa memberikan bantuan dan pemahaman selama proses penyusunan skripsi.
5. Sahabat penulis Nada Setyawati dan Qurotul A'yuni yang telah memberikan doa dan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi.
6. Teman kos Wisma Anjar yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
7. Teman seperjuangan dan seperangkatan 2017 khususnya Psikologi A yang telah memberikan kesan baik selama proses perkuliahan.
8. Terimakasih kepada Mark Lee yang selalu menghibur dan memotivasi kepada penulis.
9. Kepada EXO, NCT, SVT yang secara tidak langsung menjadi penghibur penulis melalui karya dan lagunya.
10. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu dan telah berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Disini penulis menyadari sepenuhnya dalam penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi semua pihak.

Semarang, 4 Maret 2024

Penulis



Diyanti Setiyorini

NIM: 1707016006

MOTTO

“Jangan menyerah walau sudah tiga kali gagal dan menangis enam kali, jika berusaha sampai lima kali nanti akan melihat akhir dalam perjalanan ini”

(EXO, 365)

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI	i
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis	7
F. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	15
A. Kepuasan Kerja.....	15

1. Pengertian Kepuasan kerja	15
2. Determinan-Determinan Kepuasan Kerja.....	16
3. Komponen-Komponen Kepuasan Kerja	17
4. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	18
5. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	20
B. Pekerja Migran Indonesia.....	22
1. Pengertian Pekerja Migran Indonesia.....	22
2. Syarat Menjadi Pekerja Migran.....	22
3. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia (PMI).....	23
4. Faktor yang Mempengaruhi untuk Menjadi PMI.....	24
C. Kerangka Teori	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Sumber dan Jenis Data.....	28
C. Subjek Penelitian.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data	28
E. Teknik Analisis Data.....	33
F. Keabsahan Data	34
1. Uji Kredibilitas (kredibility).....	34
2. Uji Transferabilitas (Keteralihan)	35
3. Uji Dependabilitas (Kebergantungan).....	35
4. Uji Konfirmabilitas (Kepastian).....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Deskripsi Informan	36
1. Informan I (TI)	36
2. Informan II (AN)	36
3. Informan III (HR).....	37

4. Informan IV (MT).....	37
5. Informan V (UF).....	37
6. Informan VI (TM).....	37
B. Hasil Temuan Penelitian dan Analisis PFD.....	39
1. Deskripsi Hasil Temuan.....	39
2. Analisis Hasil Temuan.....	61
3. Pembahasan.....	66
4. Hasil Observasi.....	75
C. Hasil Penelitian.....	79
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	88
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	131

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Keaslian Penelitian	12
Tabel 2 Blue Print Wawancara.....	29
Tabel 3 Panduan Wawancara	30
Tabel 4 Rekap Biodata Informan	38
Tabel 5 Rekap Waktu Wawancara Informan	39
Tabel 6 Rekap Waktu Wawancara Tringulasi.....	39
Tabel 7 Data Hasil Observasi.....	67

DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Kerangka Teori	26
Bagan 2 Skema Kepuasan Kerja Subjek I.....	43
Bagan 3 Skema Kepuasan Kerja Subjek II	46
Bagan 4 Skema Kepuasan Kerja Subjek III	49
Bagan 5 Skema Kepuasan Kerja Subjek IV.....	52
Bagan 6 Skema Kepuasan Kerja Subjek V	56
Bagan 7 Skema Kepuasan Kerja Subjek VI.....	59
Bagan 8 Model Empiris Kepuasan Kerja Pada Pekerja Migran Indonesia	60

ABSTRAK

Abstrak: Pekerja migran Indonesia adalah warga Indonesia yang bekerja di luar negeri yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Alasan individu bekerja di luar negeri karena untuk memenuhi kebutuhan ekonomi walau harus bekerja jauh dari keluarga. Kepuasan kerja adalah perilaku yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaan yang dirasakan suka atau tidak suka terhadap pekerjaan. Sehingga, individu dapat mengevaluasi gambaran positif dan negatif terhadap pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah gambaran kepuasan kerja pada pekerja migran di desa Kebonsari, Kecamatan Rowosari, Kabupaten Kendal. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis deskriptif (PFD). Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang berusia 20- 40 tahun. Bekerja di luar negeri seperti Singapura, Malaysia dan Hongkong, telah bekerja selama 2 tahun. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah wawancara dan observasi. Hasil penelitian dianalisis menggunakan metode penelitian fenomenologis deskriptif (PFD) yang bertujuan untuk mendeskripsikan pengalaman secara murni, asli dan apa adanya. Hasil temuan penelitian ini menggambarkan bahwa pekerja migran merasa puas dengan pekerjaannya dengan terpenuhinya aspek-aspek pekerjaan, gaji dan pengawasan. Mampu bertahan untuk tetap bekerja di luar negeri demi ingin mengubah nasib menjadi lebih baik.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Pekerja Migran, Luar Negeri

ABSTRACT

Abstract: *Indonesian migrant workers are Indonesian citizens working abroad who are eligible to work abroad for a certain period of time based on a work agreement. The reason individuals work abroad is to fulfill their economic needs despite having to work away from their families. Job satisfaction is the behavior that individuals show towards work that they feel like or dislike about work. Thus, individuals can evaluate positive and negative vibrations towards work. This study aims to determine how the description of job satisfaction in migrant workers in Kebonsari village, Rowosari District, Kendal Regency. This research is a type of qualitative research with a descriptive phenomenological approach (PFD). The participants in this study totaled 6 people aged 20-40 years. Working abroad such as Singapore, Malaysia and Hong Kong, have been working for 2 years. The data collection techniques that researchers use are interviews and observations. The results of the study were analyzed using the descriptive phenomenological research method (PFD) which aims to describe the experience purely, originally and as it is. The findings of this study illustrate that migrant workers are satisfied with their jobs by fulfilling the aspects of work, salary and supervision. Able to persist in working abroad in order to change their fate for the better.*

Keywords: *Job Satisfaction, Migrant Workers, Overseas*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman dan modernisasi yang terjadi, berdampak pada kemajuan yang sangat pesat diberbagai aspek kehidupan. Banyaknya kemajuan berakibat pada gaya hidup masyarakat yang diharuskan pula mengikuti perkembangan tersebut. Hal tersebut berakibat pada naiknya biaya diberbagai aspek kehidupan, seperti biaya sekolah yang semakin mahal dan tuntutan kehidupan yang semakin maju. Terlebih lagi di zaman sekarang dengan adanya tuntutan tersebut individu semakin sulit mencari pekerjaan untuk memenuhi kehidupannya. Manusia dihadapkan pada tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik untuk diri sendiri maupun keluarga. Tuntutan ini mendorong mereka untuk mencari solusi dalam mengatasi permasalahan hidup. Salah satu solusi yang dipilih adalah menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI), karena memberikan peluang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi.

Banyak orang tertarik untuk bekerja di luar negeri karena dianggap sangat menguntungkan. Upah yang diberikan di luar negeri jauh lebih tinggi daripada upah yang biasanya diperoleh di dalam negeri, dan perbedaan kurs mata uang juga membuat para PMI menerima upah yang lebih besar dibandingkan dengan penghasilan mereka di dalam negeri, bahkan dengan pekerjaan dalam bidang yang sama. Oleh sebab itu, banyak masyarakat Indonesia, termasuk masyarakat di Desa Kebonsari menjadi Pekerja Migran ke luar negeri dengan alasan pendapatan yang berlipat lebih tinggi dari pendapatan yang ada didalam negeri.

Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah masyarakat di Indonesia yang melakukan pekerjaan di luar negeri yang memenuhi syarat untuk bekerja dengan waktu yang telah ditentukan dan mendapat bayaran sesuai dengan apa yang

dikerjakan. Masyarakat desa Kebonsari yang hanya bisa hidup dengan pas-pasan. Mereka harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun penghasilan mereka tetap tidak mencukupi, sehingga ketika masyarakat Desa Kebonsari mendengar cerita kesuksesan PMI yang pulang dari luar negeri, mereka merasa tertarik untuk mengikuti jejak para PMI tersebut.

Bekerja sebagai Pekerja Migran dapat mengubah hidup sebuah keluarga. Keluarga yang awalnya hidup pas-pasan dapat menjadi lebih sejahtera. Status sosial keluarga pun dapat meningkat. Selain itu, lingkungan setempat juga ikut merasakan dampak positif dari Pekerja Migran Indonesia. Pola hidup masyarakat menjadi lebih baik, dan kesejahteraan masyarakat pun meningkat (Budijanto,2013:108).

Berdasarkan data Agregat Kependudukan Desa Kebonsari tahun 2021 pengangguran di Desa Kebonsari mencapai 772 jiwa yang terdiri dari laki-laki sebanyak 414 jiwa dan perempuan 358 jiwa. Hal ini disebabkan karena ketidakseimbangan laju pertumbuhan penduduk dengan lapangan kerja yang tersedia. Sebagian besar masyarakat di Desa Kebonsari bekerja sebagai petani. Bukan hanya itu, tingkat pengangguran yang tinggi juga bisa disebabkan oleh kurangnya pendidikan dan keterampilan. Berdasarkan data Agregat Kependudukan Desa Kebonsari tahun 2021 pada bagian data pendidikan akhir masyarakat Desa Kebonsari sebagian besar masyarakat tamat SD/Sederajat dengan jumlah 917 jiwa yang terdiri dari laki-laki sebanyak 449 jiwa dan perempuan sebanyak 468 jiwa. Rendahnya tingkat pendidikan yang ditamatkan individu akan berdampak pada sulitnya memperoleh pekerjaan yang ada. Pekerjaan yang ada kadang membutuhkan standar pendidikan yang tinggi.

Kemiskinan yang menjerat masyarakat membuat mereka sulit untuk keluar dari jerat tersebut. Pendidikan yang rendah, keterampilan yang minim, dan lapangan pekerjaan yang terbatas menjadi penghalang bagi mereka untuk meraih kesejahteraan. Bekerja sebagai petani atau buruh tani hanya

menghasilkan pendapatan yang pas-pasan, sehingga tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, hal tersebut menjadikan permasalahan yang harus dipecahkan. Kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat membuat sebagian masyarakat di Desa Kebonsari mengambil keputusan untuk bekerja sebagai Pekerja Migran yang diharapkan dapat memulihkan keadaan ekonomi keluarga.

Cerita kesuksesan para Pekerja Migran yang telah berhasil meningkatkan taraf hidupnya dan keluarga di daerah asal membuat masyarakat dan para calon PMI tertarik untuk mencoba mengikuti jejaknya. Sehingga menjadi alasan lumrah yang biasa digunakan oleh calon PMI untuk bisa bekerja di luar negeri, agar memperoleh penghasilan yang lebih besar dibandingkan bekerja di dalam negeri. Bekerja di luar negeri diharapkan dapat memperbaiki taraf hidup pribadi dan keluarga.

Keinginan masyarakat untuk bekerja sebagai Pekerja Migran tidak terlepas dari harapan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi. Upah yang tinggi menjadi salah satu faktor yang mendorong masyarakat untuk menjadi Pekerja Migran. Selain itu, ketidakpuasan pekerjaan saat ini yang membuat masyarakat menginginkan pekerjaan yang memiliki penghasilan yang tinggi. Seperti yang diuraikan oleh Mullin (Wijono, 2010:128) kepuasan kerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh faktor ekonomi, namun juga dipengaruhi oleh faktor sosial, budaya, dan lingkungan.

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau negatif yang dipersepsikan oleh pekerja terhadap tugas pekerjaannya. Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2014) melihat kepuasan kerja adalah hasil penilaian tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaan, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Menurut Schultz (1982) sikap dan cara kerja karyawan dapat menjadi indikator kepuasan kerja. Misalnya, individu yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya akan mencapai hasil yang memuaskan, sedangkan individu yang sembrono akan menghasilkan pekerjaan yang tidak memuaskan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu sumber utama kepuasan kerja dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik dan kesempatan untuk bertanggung jawab. Apabila individu diberikan tugas yang sesuai dengan keahlian dan menarik untuk dilakukan maka individu tersebut cenderung semangat dalam bekerja, berperilaku positif serta individu akan merasa puas dan berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.

Gaji sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga menggambarkan sebagaimana dimensi dari kepuasan, maka dari itu gaji harus sesuai dengan jerih payah individu dalam menjalankan tugas. Sehingga individu tersebut akan mendapatkan imbalan seperti gaji perhari ataupun perbulan tergantung kesepakatan dua belah pihak.

Selanjutnya pengawasan merupakan pandangan atau penilaian individu terhadap pengawas bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap permasalahan yang terdapat ditempat kerja dengan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada individu yang membutuhkan.

Setiap individu yang terlibat dalam dunia kerja memiliki harapan untuk mencapai kebahagiaan dalam konteks pekerjaannya. Dalam konteks yang lebih mendalam, kebahagiaan dalam pekerjaan adalah pengalaman yang sangat subjektif, karena tingkat kebahagiaan bervariasi antara individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu, semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh individu tersebut.

Peneliti melakukan wawancara kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI) di desa Kebonsari menunjukkan bahwa salah satu opsi untuk mencari pekerjaan adalah bekerja di luar negeri. Namun, bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) bukan tujuan utama bagi seseorang karena bekerja di kampung halaman sendiri lebih nyaman dan selalu dekat dengan keluarga. Ketika berbicara tentang puas atau

tidak terhadap pekerjaan menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) subjek merasa puas dikarenakan bisa memperbaiki ekonomi keluarga dengan gaji yang didapat.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 15 Januari 2023 menunjukkan bahwa “subjek merasa puas terhadap pekerjaannya dikarenakan gaji yang diperoleh melainkan jam kerja yang panjang terutama bagi yang bekerja di rumah tangga mulai berkerja dari jam 06.00 pagi sampai jam 21.00 malam. Selain itu bagi individu yang bekerja diperkebunan mulai bekerja jam 07.00 pagi sampai jam 17.00 sore. Tingkat kesulitan yang dihadapi biasanya penyesuaian diri terutama dalam mengatur jam kerja, kapan mulai dan selesai bekerja dalam satu hari ”. Kepuasan terhadap upah dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal pekerja. Faktor internal, seperti kebutuhan dan nilai-nilai, dapat menentukan tingkat kepuasan pekerja. Jika upah cukup untuk memenuhi kebutuhan, maka pekerja akan merasa puas. Sebaliknya, jika upah tidak cukup, maka pekerja akan merasa tidak puas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor internal dan eksternal dalam merancang kebijakan upah (Goodman,1974)

Mayoritas warga di Desa Kebonsari bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) terutama di Dukuh Balun dalam satu RT di Dukuh tersebut terdapat lebih dari 10 orang yang bekerja sebagai PMI. Bahkan ada sebagian warga yang bekerja sebagai PMI sudah ada yang sampai puluhan tahun, individu tersebut biasanya akan mengambil cuti paling tidak 1 bulan untuk kembali kekampung halaman sebelum melanjutkan kontrak baru lagi. Dengan kondisi warga yang selalu ingin bekerja kembali keluar negeri membuat rasa ingin tahu peneliti untuk mengkaji kepuasan kerja pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Desa Kebonsari.

Berdasarkan gambaran yang telah diuraikan, terkait kepuasan kerja yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Desa Kebonsari, muncul sebagai subjek yang menarik dan belum terdokumentasi dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti mempunyai niat untuk melakukan penelitian yang lebih

mendalam terkait dengan aspek perkembangan kepuasan kerja yang terjadi pada kalangan PMI di Desa Kebonsari.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah dijelaskan, fokus utama dalam menghadapi permasalahan penelitian adalah

Bagaimana determinan kepuasan kerja pada Pekerja Migran Indonesia dari Desa Kebonsari?

C. Pembatasan Masalah

Terinspirasi oleh gambaran latar belakang sebelumnya, peneliti memandang perlu untuk mempersempit bidang penelitian dalam konteks kepuasan kerja Pekerja Migran Indonesia yang berada di Desa Kebonsari dengan beberapa pembatasan, yang meliputi:

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan terhadap suatu pekerjaan, peneliti ingin mengungkapkan bagaimana pengalaman kepuasan kerja selama bekerja sebagai PMI.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih mendalam determinan kepuasan kerja serta faktor pendorong apa saja yang menyebabkan seseorang lebih memilih bekerja di luar negeri.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu kajian dan menambah wawasan bagi mahasiswa program studi psikologi, sehingga dapat diharapkan memberikan sumbangan ilmiah dalam bidang psikologi dengan tema kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi peneliti yaitu mengetahui secara mendalam faktor yang mempengaruhi masyarakat lebih memilih bekerja diluar negeri. Serta diharapkan bermanfaat bagi masyarakat sebagai tambahan informasi terkait kepuasan kerja pada Pekerja Migran Indonesia.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini berjudul "Kepuasan Kerja pada Pekerja Migran Indonesia di Desa Kebonsari" merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik tersebut, yaitu:

Penelitian yang pernah dilakukan tentang kepuasan kerja pada tenaga kerja indonesia pertama, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aziz dengan judul ***“Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan”***. Dalam rangka penelitian ini, metode yang diterapkan adalah *survei deskriptif eksplanatori* dengan melibatkan 336 responden. Data dikumpulkan melalui pendekatan studi dokumentasi serta distribusi kuesioner. Hasil penelitian ini mengungkap keselarasan antara sistem penghargaan yang efektif, budaya kerja yang solid, kepuasan kerja yang tinggi, dan kinerja yang istimewa. Terdapat variasi dalam dimensi kepuasan kerja, dengan gaji mendominasi skor tertinggi, mencapai 5233 (24%), sementara rekan kerja mendapatkan skor terendah, yaitu 3653 (16%). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi, terutama terkait dengan faktor gaji, dapat dijelaskan oleh motivasi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Korea Selatan demi mendapatkan penghasilan yang lebih besar daripada yang mereka peroleh di Indonesia. Di sisi lain, skor rendah pada dimensi rekan kerja mungkin disebabkan oleh hubungan yang kurang harmonis antara tenaga kerja asing dan lokal, yang dapat mengurangi semangat kerja. Meskipun penelitian ini memiliki kesamaan

dengan penelitian sebelumnya yang mengkaji kepuasan kerja Tenaga Kerja Indonesia, terdapat perbedaan yang signifikan. Penelitian terdahulu lebih menekankan pada dampak sistem penghargaan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian ini lebih mengeksplorasi secara mendalam tingkat kepuasan kerja Tenaga Kerja Indonesia terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan metode survei deskriptif eksplanatori, sedangkan penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif.

Kedua, penelitian oleh Vidyastuti yang *berjudul “Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang”*. Dalam kerangka penelitian ini, metode yang diterapkan adalah pendekatan kualitatif dengan melibatkan tiga partisipan sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan melalui teknik observasi dan wawancara. Hasil dari penelitian ini dijelaskan terdapat perbedaan kepuasan kerja diantara para subjek. Ketiga subjek memiliki alasan atau dasar yang berbeda dalam menilai kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat muncul ketika pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dan kondisi lingkungan fisik serta sosial yang kurang mendukung. Namun, dibalik beragamnya alasan yang dikemukakan subjek gaji menjadi perhatian utama yang intinya gaji yang didapat sesuai dengan kinerja subjek. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan metode penelitian kualitatif dan variabel yang difokuskan pada kepuasan kerja. Namun, perbedaannya terletak pada subjek penelitian, di mana penelitian sebelumnya melibatkan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kota Semarang, sementara penelitian ini melibatkan subjek Tenaga Kerja Indonesia di Desa Kebonsari.

Ketiga, penelitian oleh Muhammad Aziz dan Mutmainah Sarah dengan judul *“Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan)”*. Penelitian ini mengadopsi metode survei deskriptif eksplanatori dengan melibatkan 336 responden. Data dikumpulkan melalui studi

dokumentasi dan penyebaran angket. Hasil penelitian menyiratkan bahwa sistem penghargaan beroperasi secara efektif, budaya kerja yang kokoh, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan pencapaian kinerja yang luar biasa. Dalam dimensi kepuasan kerja, promosi mendapatkan skor tertinggi, sementara rekan kerja mencapai skor terendah. Pada penelitian ini kepuasan kerja tinggi dikarenakan oleh faktor promosi. Dengan adanya promosi seseorang akan merasakan kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak sehingga menyebabkan tingkat kepuasan kerja pada seseorang. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama- sama membahas tentang kepuasan kerja pada Tenaga Kerja Indonesia. Perbedaan dari penelitian ini yaitu peneliti terdahulu membahas tentang pengaruh sistem reward dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini penulis lebih fokus pada kepuasan kerja pada TKI apakah mereka puas terhadap pekerjaannya dengan menjadi TKI. Selanjutnya peneliti terdahulu menggunakan descriptive explanatory survey, sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif.

Keempat, Jurnal penelitian yang disusun oleh William Vincent dkk. (2019) berfokus pada **Eksplorasi Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan CV. Mitra Belawan Fishing Medan**. Penelitian ini menekankan pendekatan deskriptif kualitatif dan melibatkan 5 individu sebagai subjek penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor diantaranya kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, gaji yang diterima karyawan tidak sesuai waktunya, dan fasilitas kerja tidak lengkap membuat karyawan kurang betah bekerja diperusahaan. Tetapi hubungan antar karyawan cukup baik mereka memahami antar sesama. Penelitian ini memiliki persamaan dalam hal penggunaan pendekatan penelitian kualitatif dan fokus pada variabel kepuasan kerja. Namun, perbedaannya terletak pada subjek penelitian, di mana penelitian sebelumnya melibatkan karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan, sementara penulis menggunakan subjek Tenaga Kerja Indonesia di Desa Kebonsari.

Kelima, jurnal yang dilakukan oleh Cahyono dengan judul **Hubungan Kepuasan Hidup dan Kepuasan Kerja pada Mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Desa Arjowilangun** penelitian menggunakan kuantitatif dengan subjek sejumlah 70 orang. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merasa puas dengan pekerjaannya karena bekerja di luar negeri menawarkan peluang yang menjanjikan dan prospek yang cerah untuk masa depan, sehingga terdapat potensi untuk mereka kembali menjadi TKI. Kesamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel kepuasan kerja. Perbedaan kunci dalam penelitian ini adalah subyek penelitian, di mana penelitian ini mengeksplorasi mantan TKI, sementara penelitian sebelumnya fokus pada TKI yang masih bekerja di luar negeri.

Keenam, jurnal penelitian yang dilakukan oleh Suciayana dkk dengan judul **Pengaruh Culture Shock dan Adversity Quotient terhadap Kepuasan Kerja TKI di Hongkong**. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *multiple regression analysis* subjek sebanyak 111 responden. Dari hasil penelitian dijelaskan rata-rata TKI di Hongkong merasa puas terhadap pekerjaan kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 79 orang (71,17%). Kesamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel kepuasan kerja dan subjek penelitian TKI, perbedaan pada penelitian ini adalah metode penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan kualitatif.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sunarsa yang berjudul **Faktor Faktor Penentu Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Bali yang Bekerja di Kapal Pesiar (Studi Kasus di Carnival Cruise Line)**. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek sejumlah 230 responden, hasil penelitian ini dijelaskan faktor yang membuat individu merasa puas terhadap pekerjaan adalah faktor kesempatan untuk berprestasi karena karyawan yang berprestasi akan diberi penghargaan berupa sertifikat, uang intensif serta kesempatan yang lebih besar untuk promosi jabatan. Persamaan dalam penelitian

ini adalah variabel kepuasan kerja, sedangkan perbedaan dalam penelitian pada metode penelitian penulis menggunakan kualitatif sedangkan penelitian menggunakan kuantitatif

Melalui analisis berbagai penelitian sebelumnya, ditemukan kesamaan dan perbedaan dalam konteks penelitian yang sedang dilakukan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pada PMI sudahkah mereka merasa puas terhadap pekerjaannya dan faktor apa yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya kebanyakan menggunakan penelitian kuantitatif. Perbedaan selanjutnya pada tempat penelitian, peneliti melakukan tempat penelitian ini di Desa Kebonsari. Selain itu kesamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas tentang kepuasan kerja tetapi subjek yang diteliti berbeda peneliti lebih memfokuskan pada PMI. Agar penelitian ini memiliki nilai kebaruan.

Tabel 1 Keaslian Penelitian

No	Penulis	Judul	Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Aziz	Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan	2017	- Meneliti tentang Kepuasan Kerja pada Tenaga Kerja Indonesia	- Penelitian menggunakan metode kuantitatif - Adanya pengaruh sistem reward dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja, dalam penelitian ini penulis fokus terhadap gambaran dan faktor kepuasan kerja
2.	Vidyastuti	Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang	2019	- Meneliti tentang kepuasan kerja	- Subjek penelitian pegawai Negeri sipil, Subjek penelitian

					Tenaga Kerja Indonesia - Tempat penelitian
3.	Muhammad Aziz dan Mutmainah Sarah	Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja implikasinya terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan)	2020	- Meneliti tentang kepuasan kerja pada Tenaga Kerja Indonesia	- Metode penelitian kuantitatif - Kepuasan kerja disebabkan pada dimensi promosi, fokus penelitian pada penelitian ini gambaran kepuasan kerja
4.	William vincent, dkk	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan	2019	- Meneliti tentang kepuasan kerja	- Subjek penelitian karyawan CV. Mitra Belawan Fishing, subjek penelitian Tenaga Kerja Indonesia

5.	Cahyono	Hubungan Kepuasan Hidup dan Kepuasan Kerja pada Mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Desa Arjowilangun	2015	- Meneliti tentang kepuasan kerja	- Subjek penelitian mantan TKI, subjek penelitian pada penulis TKI yang masih bekerja - Tempat penelitian - Metode penelitian
6	Suciayana, dkk	Pengaruh Culture Shock dan Adversity Quotient terhadap Kepuasan Kerja TKI di Hongkong	2015	- Membahas tentang kepuasan kerja pada TKI	- Metode penelitian sebelumnya kuantitatif, sedangkan peneliti kualitatif
7	I Wayan Sunarsa	Faktor Faktor Penentu Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Bali yang Bekerja di Kapal Pesiar (Studi Kasus di Carnival Cruise Line)	2010	- Variabel kepuasan kerja	- Metode penelitian kuantitatif, sedangkan penulis kualitatif

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Wexley dan Yukl (2003) Kepuasan kerja mencerminkan cara seorang pekerja merasakan dirinya dan pekerjaannya, yang berakar pada beragam aspek pekerjaan seperti peluang untuk berkembang dalam karir, interaksi dengan rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Cara karyawan melihat pekerjaannya mencerminkan pengalaman positif dan negatif yang mereka alami, sekaligus harapan mereka terhadap apa yang akan terjadi dalam perjalanan pekerjaan mereka ke depan. Menurut Wagner dan Hollenbeck (dalam Wijono, 2010) Kepuasan kerja ialah sensasi kegembiraan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, yang telah memenuhi standar-nilai tertentu yang menjadi landasan suatu pekerjaan. Sementara itu menurut Vroom (dalam Aziri, 2011:77) kepuasan kerja adalah sebagai respon positif terhadap cara individu menginterpretasikan peran mereka dalam konteks pekerjaan tertentu.

Definisi lain juga disampaikan oleh Howel dan Dipboye (1986) menganggap kepuasan kerja sebagai akibat keseluruhan dari tingkat kebahagiaan atau ketidakbahagiaan individu terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan pandangan pribadi individu tentang pekerjaannya. Hasibuan (2001) kepuasan kerja mengimplementasikan tingkat semangat, tingkat kedisiplinan, serta pencapaian hasil kerja individu, yang membawa dampak positif pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan tugas mereka, ini mendorong kinerja yang lebih efisien dan prestasi yang semakin meningkat. Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai ekspresi emosional yang mencerminkan perasaan yang terkait dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, interaksi dalam situasi kerja, serta hubungan mereka dengan atasan. Tanda-tandanya biasanya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan cara mereka menanggapi berbagai situasi di lingkungan kerja.

Dari berbagai pandangan yang telah disampaikan oleh sejumlah tokoh sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja mencerminkan respons individu terhadap

pekerjaan, baik dalam bentuk penerimaan atau ketidak puasan terhadap tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, karyawan dapat menilai dimensi positif atau negatif dari pekerjaan yang individu lakukan.

2. Determinan-Determinan Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek utama, yaitu:

a. Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan melibatkan evaluasi emosional dan perspektif karyawan terhadap beragam aspek pekerjaan, termasuk tugas-tugas yang menggabungkan berbagai jenis keterampilan dan bakat khusus. Pekerjaan memiliki makna yang signifikan dalam kehidupan karyawan, memberikan mereka rasa kebebasan dan otonomi, menyuguhkan umpan balik yang jelas mengenai hasil kerja mereka, menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan pribadi, dan memengaruhi interaksi mereka dengan rekan-rekan sejawat.

b. Gaji

Kompensasi merupakan kesesuaian antara upah yang diterima oleh karyawan dan tingkat harapan serta tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Semakin tinggi posisi karyawan, semakin besar ekspektasi terhadap kompensasi yang lebih besar.

c. Pengawasan

Kepuasan pada pengawasan yaitu persepsi atau evaluasi karyawan terhadap kemampuan pengawasan untuk bertindak dengan bijaksana dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja dengan memberikan panduan dan dukungan kepada karyawan yang memerlukan bimbingan.

Aspek-aspek kepuasan kerja selanjutnya dikemukakan oleh Kaswan (2017) yaitu :

a. Kepribadian

Cara permanen yang menjadi ciri individu dalam pemikiran dan tindakan mereka, yakni tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan atau pekerjaannya.

b. Nilai

- Mewakili keyakinan tentang kualitas hidup individu atau cara individu menganggap penting dalam bertindak dan hal yang pantas untuk dicapai
- c. Situasi kerja
Situasi pekerjaan terkait dengan aspek-aspek seperti jenis pekerjaan, kompensasi, peluang promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.
 - d. Pengaruh sosial
Pengaruh sosial mencakup dampaknya pada produktivitas kerja, hasil tindakan, serta sikap anggota kelompok.

Dari beberapa aspek yang telah dijabarkan, peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (2003) yaitu pekerjaan, kompensasi dan pengawasan. Aspek-aspek ini dipilih sebagai referensi untuk menilai kepuasan kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Keputusan ini didasarkan pada kesesuaian aspek-aspek tersebut dengan variabel penelitian, kejelasan penjelasannya yang lebih konkret, serta didukung oleh temuan dari wawancara.

3. Komponen-Komponen Kepuasan Kerja

Terdapat tiga komponen kepuasan kerja yang disampaikan oleh Locke (dalam Wijono, 2010:120), yaitu:

- a. Kepuasan kerja adalah hasil dari nilai-nilai tertentu yang dapat berasal dari keinginan individu, baik yang disadari maupun tidak, dan biasanya terkait dengan apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan. Nilai-nilai ini mencakup kebutuhan seperti pemenuhan potensi pribadi, pengakuan, dan perkembangan.
- b. Kepuasan kerja ialah aspek kepentingan, di mana individu tidak hanya mengidentifikasi nilai-nilai yang mereka anut, tetapi juga pentingnya nilai-nilai tersebut dalam konteks pekerjaan mereka. Perbedaan-perbedaan ini secara signifikan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.
- c. Kepuasan kerja adalah akibat dari bagaimana individu memandang situasi saat ini dan prinsip-prinsip yang mereka anut. Penting untuk diingat bahwa persepsi tidak selalu mencerminkan realitas secara akurat dan lengkap. Ketika individu tidak memahami dengan benar, mereka seharusnya menyadari bahwa pandangan mereka terhadap situasi perlu dipahami sebagai reaksi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi.

4. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Munandar (2014) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja melibatkan elemen-elemen berikut:

a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan menuntut berbagai tingkat keahlian dalam pelaksanaannya, dengan keahlian memegang peranan penting dalam setiap jenis pekerjaan. Terdapat lima karakteristik intrinsik pekerjaan yang perlu diperhatikan:

- 1) Ragam Keterampilan yang Luas: Banyak variasi keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan, semakin beragam keterampilan yang digunakan, semakin efisien penyelesaian pekerjaan dan semakin berkurang rasa monoton dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Identitas Tugas: Sejauh mana tugas-tugas merupakan bagian integral dari suatu aktivitas yang bermakna, tugas yang dirasakan sebagai kontribusi yang signifikan dalam pekerjaan keseluruhan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar.
- 3) Signifikansi Tugas: Ketika tugas-tugas dianggap bermakna dan berdampak oleh tenaga kerja, individu cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- 4) Otonomi: Pekerjaan yang memberikan tingkat otonomi, kemandirian, dan peluang untuk membuat keputusan cenderung meningkatkan kepuasan kerja lebih cepat.
- 5) Umpan Balik Pekerjaan: Memberikan umpan balik mengenai pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

b. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (equitable reward)

Uang memiliki peran ganda, yaitu sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan tambahan. Selain itu, uang juga berfungsi sebagai simbol pencapaian dan penghargaan atas prestasi dan keberhasilan. Imbalan finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terutama ketika gaji atau kompensasi sejalan dengan kinerja yang diberikan.

c. Penyeliaan

Kualitas hubungan yang positif antara atasan dan bawahan dapat memberikan motivasi yang tinggi pada karyawan.

d. Rekan-rekan kerja sejawat yang menunjang

Pekerjaan yang melibatkan kerja sama tim dapat menciptakan kepuasan kerja karena dapat memenuhi kebutuhan tingkat tinggi, seperti kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri, yang pada gilirannya memengaruhi motivasi kerja.

e. Kondisi kerja yang menunjang

Penting bagi perusahaan atau tempat kerja untuk memberikan lingkungan yang nyaman kepada seluruh karyawan. Diharapkan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman saat bekerja, karena ketika lingkungan kerja tidak nyaman, kinerja karyawan cenderung tidak optimal.

Faktor kepuasan kerja selanjutnya dikemukakan oleh Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014) yaitu :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam konteks ini, pentingnya adanya kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan kemampuan saat bekerja.

b. Kemauan kerja

Faktor ini juga dikenal sebagai elemen yang mendukung kepuasan kerja karyawan, yaitu kondisi yang memengaruhi perasaan karyawan ketika mereka sedang bekerja.

c. Gaji

Upah dapat mencerminkan apakah seseorang merasa puas atau tidak dengan pekerjaannya, dengan jumlah uang yang diterimanya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang berkualitas ialah yang mampu menghasilkan situasi dan kondisi kerja yang konsisten dan stabil.

e. Pengawasan

Pengawasan yang tidak memadai bisa menyebabkan tingkat absensi dan pergantian karyawan yang tinggi.

f. Faktor intrinsik dan pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus, serta tingkat kesulitan dan kepuasan yang diperoleh dari tugas tersebut, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

g. Kondisi kerja

Ini mencakup aspek-aspek seperti kondisi fisik tempat kerja, ventilasi, pencahayaan, fasilitas kantin, dan parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Ini adalah salah satu sikap yang sulit untuk dijelaskan dengan jetapean tetapi dianggap sebagai faktor yang mendukung tingkat kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.

i. Komunikasi

Dalam hal ini, kemauan dari pihak atasan untuk mendengarkan, memahami, dan mengakui pandangan dan prestasi karyawan dapat menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan.

j. Fasilitas

Ketersediaan fasilitas yang baik yang dapat disediakan oleh perusahaan dapat menciptakan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan.

5. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam kerangka pemahaman Islam, bekerja tidak hanya berarti mencari nafkah semata untuk diri sendiri dan keluarga dengan bekerja keras sepanjang waktu tanpa henti. Pekerjaan dalam pandangan Islam melibatkan beragam jenis aktivitas atau tindakan yang dijalankan dengan niat baik dan membawa berkah, memberikan manfaat bagi individu

tersebut, keluarganya, dan masyarakat sekitar. Dengan kata lain, individu yang bekerja dipandang sebagai kontributor yang dengan sepenuh dedikasi berupaya untuk mendukung kesejahteraan diri, keluarga, dan komunitasnya, tanpa menimbulkan beban atau kesulitan bagi orang lain.

Berkerja adalah sebuah tanggung jawab komprehensif yang diemban oleh setiap individu yang memiliki kapasitas untuk bekerja, dengan tujuan mencapai kebahagiaan pribadi dan juga memberikan kontribusi kepada masyarakat. Kepuasan kerja dalam perspektif islam terdapat dalam Al-Qur'an Surat AT-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “ Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” .(At-taubah:105)

Prestasi dalam pekerjaan selalu didasarkan pada dedikasi individu dalam memahami pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan, dibutuhkan upaya yang lebih lanjut untuk mencapai hasil yang diharapkan. Sesuai ayat Al-Qur'an Surah An-nahl ayat 97 yang berbunyi sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ
بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya : Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.

Berdasarkan pemaparan ayat Al-Qur'an di atas dapat mengarahkan pada kesimpulan bahwa bekerja adalah tanggung jawab setiap individu karena terkait dengan kelangsungan hidup. Seseorang yang mencapai kepuasan kerja adalah mereka yang bekerja dengan penuh dedikasi, dan sebagai akibatnya, mereka dapat meraih kesejahteraan di dunia

dan akhirat, selama mereka menjalani usaha mereka sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam.

B. Pekerja Migran Indonesia

1. Pengertian Pekerja Migran Indonesia

Pekerja merupakan individu yang memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas, baik dalam atau di luar lingkungan kerja, dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi atau masyarakat secara umum. Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Pasal 1 ayat 2. Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar negeri.

Dalam konteks undang-undang dan pedoman pengawasan perusahaan jasa Pekerja Migran Indonesia (PMI), definisi PMI mencakup warga Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri, menjalani hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu, dan menerima upah. Mereka juga bisa mencakup individu yang sedang menjalani pelatihan kerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang dimaksud Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

2. Syarat Menjadi Pekerja Migran

Pasal 5 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa setiap calon pekerja migran Indonesia yang hendak mendaftar untuk bekerja di luar negeri harus mematuhi prosedur yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa calon pekerja harus mengikuti semua prosedur dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh hukum dan pemerintah untuk melindungi hak dan kepentingan mereka saat bekerja di luar negeri. Adapun syarat yang harus terpenuhi oleh calon PMI sebagai berikut:

- a. Berusia minimal 18 tahun
- b. Memiliki kompetensi
- c. Sehat jasmani dan rohani
- d. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan jaminan sosial

e. Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan

Saat di dunia kerja, calon pekerja harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau badan terkait. Syarat-syarat ini sangat relevan dengan kemampuan individu dan kebutuhan perusahaan tersebut. Dengan adanya pemenuhan syarat-syarat ini oleh calon pekerja, diharapkan dapat terjalin kerjasama yang saling menguntungkan. Pekerja dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sementara perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi oleh calon Pekerja Migran Indonesia yang akan ditempatkan di luar negeri, sebagaimana dijelaskan pada pasal 13. Dokumen yang diperlukan oleh calon Pekerja Migran Indonesia termasuk:

- a. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah
- b. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah
- c. Sertifikat kompetensi kerja; surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi
- d. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat
- e. Visa kerja
- f. Perjanjian penempatan pekerja migran Indonesia
- g. Perjanjian kerja

3. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, pasal 8 menyebutkan hak dan kesempatan yang dimiliki oleh setiap calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang akan bekerja di luar negeri. Berikut adalah beberapa hak dan kesempatan yang termasuk dalam pasal tersebut:

- a. Bekerja di negara asing
- b. Memperoleh informasi yang tepat tentang situasi kerja di luar negeri dan prosedur penempatan PMI di negara asing

- c. Menerima layanan dan perlakuan yang setara saat ditempatkan di negara asing
- d. Menikmati kebebasan beragama dan kepercayaan serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinan mereka
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tempat bekerja
- f. Memiliki hak, peluang, dan perlakuan yang setara dengan pekerja asing lainnya sesuai dengan undang-undang di negara tempat bekerja.
- g. Dijamin perlindungan hukum sesuai dengan peraturan di negara tempat bekerja terhadap tindakan yang dapat merendahkan martabat dan hak-hak mereka selama penempatan di luar negeri
- h. Mendapatkan jaminan keselamatan dan keamanan dalam perjalanan pulang ke tanah asal
- i. Menerima salinan asli dari perjanjian kerja.

Selain memiliki hak, Pekerja Migran Indonesia mempunyai kewajiban diantaranya sebagai berikut :

- a. Patuh terhadap hukum dan peraturan, baik di dalam negeri maupun di negara tempat bekerja
- b. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja
- c. Membayar biaya layanan penempatan PMI di luar negeri sesuai dengan peraturan yang berlaku
- d. Memberikan pemberitahuan atau laporan mengenai kedatangan, keberadaan, dan kepulangan PMI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tempat bekerja.

4. Faktor yang Mempengaruhi untuk Menjadi PMI

Keputusan seorang individu untuk menjadi PMI di luar negeri dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang mendorong dan faktor yang menarik. Faktor yang mendorong adalah situasi atau kondisi di daerah asal individu yang mendorong mereka untuk memilih pekerjaan sebagai PMI. Keputusan ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang beragam. Adapun faktor-faktor tersebut seperti yang dikemukakan oleh Naluri (2017:148) antara lain sebagai berikut :

- a. Orang tua sebagai pendorong

- b. Pasangan hidup sebagai pendorong
- c. Saudara yang telah menjadi PMI sebagai pendorong
- d. Teman yang telah bekerja di luar negeri sebagai penggerak

Faktor penarik adalah faktor yang ada di negara tujuan yang mendorong penduduk dari suatu wilayah untuk memilih menjadi PMI. Beberapa faktor yang termasuk di dalamnya meliputi:

- a. Besarannya upah yang ditawarkan
- b. Banyaknya anggota keluarga yang telah sukses bekerja di luar negeri
- c. Jenis pekerjaan yang ditawarkan

Alasan yang mendorong individu untuk bekerja di luar negeri dan meninggalkan tanah kelahirannya adalah kurangnya kesempatan kerja di Indonesia. Selain itu, motivasi lainnya termasuk keinginan untuk mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi, mencari pengalaman kerja yang beragam, dan bahkan berharap untuk menemukan pasangan hidup (Miladiyanto, 2016:57)

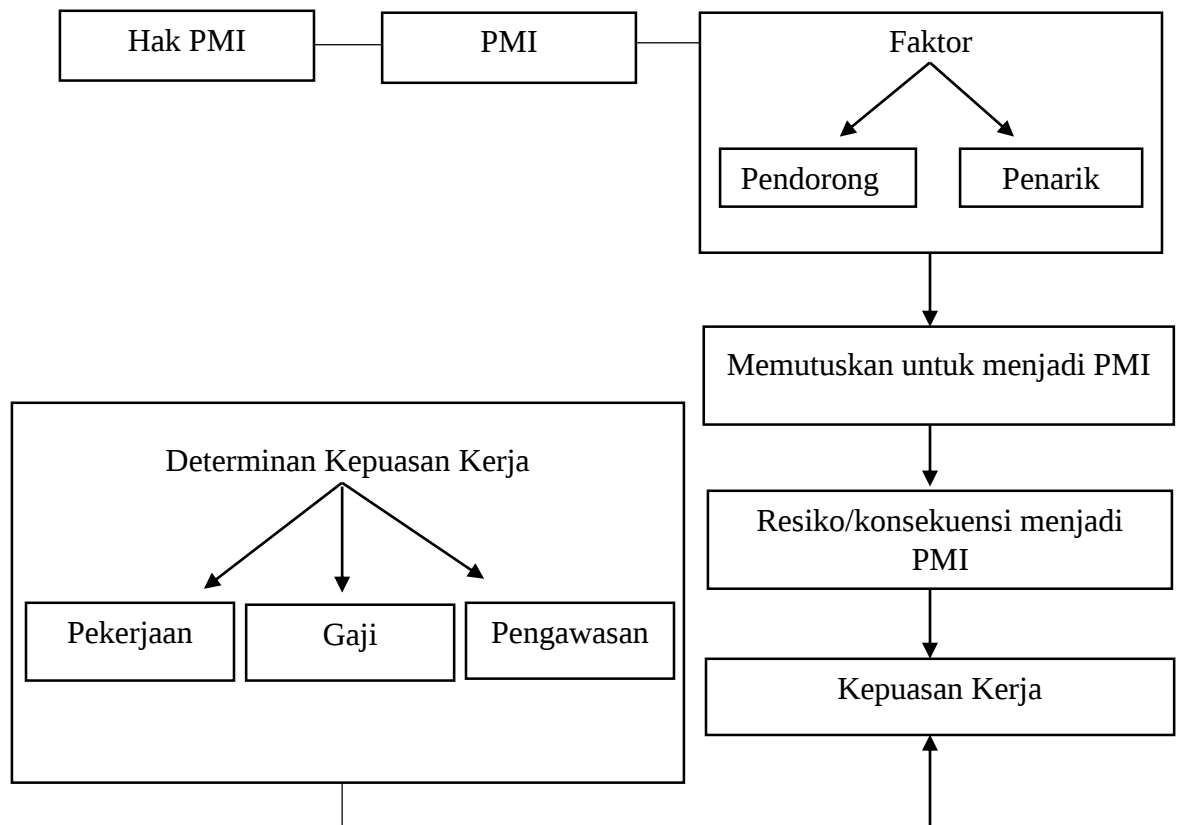
Dari pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa keputusan seseorang untuk pergi bekerja di luar negeri sebagai PMI dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor yang mendorong dan faktor yang menarik. Faktor penarik ini berasal dari pengaruh orang-orang di sekitar individu, sementara faktor pendorong timbul dari kelebihan-kelebihan yang ditemukan dalam bekerja di luar negeri.

C. Kerangka Teori

Pekerja migran yaitu seseorang yang berpindah ke daerah lain baik di dalam maupun di luar negeri untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu (Standar Pemberdayaan dan Rujukan Pekerja Migran, 2004:8). Terdapat dua faktor yang menyebabkan individu memutuskan bekerja menjadi PMI yakni pendorong dan penarik. Faktor pendorong diantaranya masalah ekonomi dan kurangnya lapangan pekerjaan, adapun faktor penarik individu bekerja sebagai PMI yaitu gaji yang tinggi, cerita dari PMI yang sudah sukses. Adapun resiko atau konsekuensi yang dialami oleh PMI yaitu jauh dari keluarga tidak hanya itu resiko yang paling besar dihadapi oleh PMI adalah kekerasan fisik, eksploitasi, gaji yang tidak dibayar, pemutusan kerja secara sepihak dan lain sebagainya.

Penelitian ini ingin memahami bagaimana PMI dimensi kepuasan kerja. Determinan mana yang membuat PMI sudah merasa puas terhadap pekerjaannya. Dari teori Wexley & Yukl peneliti menggambarkan proses dimana PMI puas terhadap pekerjaan yang meliputi tiga determinan : pekerjaan, Gaji dan pengawasan.

Bagan 1 Kerangka Teori



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan eksklusif yang digunakan untuk menggali realitas alamiah dalam konteks penelitian. Peneliti memegang peran sentral dan menggabungkan tiga teknik pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, dalam suatu proses triangulasi. Proses analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat induktif, dengan penekanan lebih mendalam pada pemahaman makna daripada upaya mencari generalisasi. Sugiyono menunjukkan bahwa permasalahan dalam penelitian kualitatif cenderung bersifat sementara, bersifat tentatif, dan dapat berubah seiring dengan perkembangan penelitian di lapangan. Penelitian ini sesuai dengan tujuan peneliti untuk meraih detail yang dalam dan menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena melalui pendekatan fenomenologi.

Penelitian ini menggunakan studi fenomenologi. Penelitian fenomenologi adalah suatu studi yang menguraikan persepsi atau pengalaman pribadi seseorang terhadap suatu fenomena. Penelitian fenomenologi berpusat pada metode individu dalam berinteraksi dengan fenomena, yang bisa berwujud sebagai objek konkret atau pengalaman empiris yang diberi makna oleh individu tersebut.

Fenomenologi sebagai metode melibatkan penyelidikan mendalam terhadap segala yang hadir dalam kesadaran. Fokus utama dari pendekatan fenomenologi adalah objek yang ada dalam kesadaran, termasuk hal-hal yang dipersepsi, diimajinasikan, diragukan, atau bahkan disukai. Tujuannya adalah mencapai pemahaman yang mendalam tentang esensi-esensi yang melekat pada hal-hal tertentu yang muncul dalam kesadaran (Misiak & Sexton, 2009). Fokus penelitian dalam penelitian ini menggunakan analisis fenomenologi deskriptif (*descriptive phenomenological analysis*)

B. Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber utama. Data utama adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asalnya, dan data ini tidak tersedia dalam bentuk kumpulan atau file-file, melainkan harus diperoleh dari narasumber. Dalam penelitian ini, data utama terdiri dari observasi serta wawancara.

C. Subjek Penelitian

Tahap pemilihan sampel untuk penelitian ini, peneliti akan menerapkan metode purposive sampling. Purposive sampling adalah pendekatan dalam pemilihan sampel yang didasarkan pada pertimbangan yang telah ditetapkan secara khusus. (Sugiyono, 2022:96). Sehingga peneliti menentukan kriteria berdasarkan dengan penelitian yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini kriteria yang dibutuhkan yaitu :

- a. Berjenis kelamin laki-laki/perempuan
- b. Berusia 20-40 tahun
- c. Warga Desa Kebonsari Rowosari Kendal
- d. Bekerja sebagai PMI (Pekerja Migran Indonesia)
- e. Bekerja menjadi PMI minimal 2 tahun
- f. Subjek terdiri dari 6 PMI
- g. PMI yang bekerja di luar negeri seperti Singapura, Malaysia dan Hongkong

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data peneliti memilih langsung kelapangan. Hal tersebut dilakukan bertujuan untuk memperoleh data yang valid sehingga tidak menimbulkan kekeliruan atau kesalahan pada hasil penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara.

- a. Observasi

Observasi adalah tindakan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara terstruktur terhadap elemen-elemen yang terlihat dalam konteks penelitian. Menurut Sugiyono (2010) observasi adalah pendekatan sistematis untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dapat diterapkan tidak hanya pada individu tetapi juga pada objek-objek lain dalam

suatu konteks penelitian. Observasi ini digunakan peneliti untuk memahami konteks data dalam segala keseluruhan mengenai kepuasan kerja pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) didesa Kebonsari. Observasi yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini yaitu bagaimana perilaku subjek pada saat wawancara mulai dari ciri fisik subjek, penampilan subjek, sikap awal yang ditujukan subjek sebelum wawancara berlangsung dan perilaku subjek ketika proses wawancara berlangsung dengan pengajuan pertanyaan-pertanyaan terkait masalah yang dialami.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu interaksi di mana dua orang bertemu untuk saling berbagi informasi dan gagasan. Menurut Sugiyono (2016:137) wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik tertentu dari responden, terutama dalam situasi di mana jumlah responden terbatas. Penelitian ini menggunakan wawancara semiterstruktur yaitu pewawancara telah mempersiapkan panduan wawancara guna mencari topik yang hendak ditanyakan dalam wawancara tersebut. Maksud dari jenis wawancara ini adalah untuk mengeksplorasi masalah dengan pendekatan yang lebih terbuka, di mana individu yang sedang diwawancara diharapkan dapat menyampaikan pandangan dan gagasan mereka secara bebas. Pada penelitian ini peneliti mewawancari informan secara virtual karena tempat yang jauh karena informan masih aktif bekerja menjadi Pekerja Migran Indonesia.

Tabel 2 Blue Print Wawancara

No	Determinan	Indikator	Informasi yang diungkap
1.	Pekerjaan	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam lingkungan sekitar	a) Cara informan dalam menyikapi dan menyelesaikan pekerjaan b) Cara informan dalam menyikapi lingkungan sekitar

2.	Gaji	Penghasilan yang sesuai dengan beban kerja	a) Gaji yang sesuai dengan usaha dalam bekerja
3.	Pengawasan	Hubungan yang baik antara bawahan dan atasan	a) Menjalin hubungan komunikasi yg baik dengan atasan

Tabel 3 Panduan Wawancara

Central Phenomenon	Determinan	Informasi yang diungkap	Item pertanyaan
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	a) Cara informan dalam menyikapi dan menyelesaikan pekerjaan b) Cara informan dalam menyikapi lingkungan sekitar	-Bagaimana pendapat anda mengenai pekerjaan yang sedang anda jalani? -Jelaskan tanggung jawab pekerjaan anda yang saat ini sedang dijalankan? -Apakah pekerjaan anda sesuai dengan kemampuan anda? -Bagaimana dengan perlengkapan kerja anda, apakah sudah menunjang? -Berapa lama anda bekerja, biasanya mulai dari jam berapa sampai jam berapa? -Bagaimana perasaan anda mengenai pekerjaan yang diberikan oleh anda? -Bagaimana dengan lingkungan kerja anda,

			apakah anda merasa nyaman? - Kesulitan apa yang anda hadapi selama menjadi pekerja migran? - Pernakah anda tertekan selama menjadi pekerja migran? - Bagaimana tanggapan anda ketika sedang sakit harus bekerja? -Bagaimana cara anda bekerja ketika sedang sakit? -Ketika sedang banyak masalah dalam pekerjaan bagaimana cara anda mengatasinya? - Bagaimana pendapat keluarga mengenai pekerjaan anda? - Apakah keluarga selalu mendukung dengan pekerjaan anda? -Menurut anda apakah anda sudah mencapai banyak hal dalam karir anda selama menjadi pekerja migran?
--	--	--	--

			- Menurut anda apakah mudah menjadi pekerja migran? - Bagaimana dengan kondisi tempat kerja anda? - Menurut anda apakah pengalaman bekerja di luar negeri selalu menyenangkan?
	Gaji	a) Gaji yang sesuai dengan usaha dalam bekerja	-Menurut anda apakah gaji anda yang diterima seimbang dengan tugas yang anda kerjakan? -Berapa gaji yang anda terima? -Bagaimana dengan gaji anda, apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan anda? -Bagaimana perasaan anda mengenai gaji anda yang diterima saat ini? - Dengan gaji yang diterima anda harapan kedepannya bagaimana?
	Pengawasan	a) Menjalin hubungan komunikasi	-Bagaimana pendapat anda mengenai sikap atasan anda?

		yang baik antara bawahan dan atasan	-Bagaimana atasan anda dalam memberikan arahan pekerjaan? - Biasanya kalau sedang sakit pengobatannya ditanggung sendiri apa majikan?

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah langkah-langkah sistematis untuk mengorganisir dan mengevaluasi data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, serta pengumpulan dokumen. Menurut pandangan Sugiyono (2017) analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kotegori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode penelitian fenomenologis deskriptif (PFD) metode ini menekankan pada proses mendeskripsikan pengalaman sampai pada esensi (intisari) dari pengalaman itu sendiri. bertujuan untuk mendeskripsikan pengalaman secara murni, secara asli dan apa adanya (La Kahija, 2017:61). Moustakas (1994) memberikan langkah-langkah yang ditempuh dalam menjalankan analisis data versi PFD. Berikut ini langkah-langkah analisis metode PFD ala Moustakas modifikasi dari metode Stevick-Colaizzi-Keen sebagai berikut:

1. Peneliti menjalankan *epoche*

Dalam menjalankan epoche peneliti harus mengesampingkan prasangka, anggapan dan semua gagasan-gagasan yang terbentuk sebelumnya. Sehingga peneliti harus dalam keadaan natural.

2. Peneliti menjalankan reduksi fenomenologis

Pada langkah ini terdapat empat tahap dalam menjalankan reduksi, yaitu:

- a. Membaca berulang-ulang dengan menjalankan *epoche*
- b. Menjalankan horisonalisasi dengan memberikan sikap adil dan nondiskriminatif dengan melihat bahwa seluruh pernyataan partisipan sama pentingnya
- c. Peneliti mengelompokkan horizon-horizon menjadi suatu tema
- d. Peneliti membuat deskripsi terhadap tema-tema yang didapatkan, yang disebut deskripsi tekstural

3. Peneliti menjalankan variasi imajinatif

Pada tahap ini deskripsi tekstural diubah menjadi deskripsi struktural, dalam tahap ini peneliti perlu mengembangkan variasi imajinatif sehingga menghasilkan deskripsi struktural dari berbagai macam sudut pandang dan variasi dari peneliti. Makna struktural adalah makna yang sudah dekat dengan inti dari pengalaman.

4. Peneliti membuat sintesis deskripsi tekstural dan struktural

Pada tahap ini peneliti menggabungkan deskripsi tekstural dan deskripsi struktural yang sudah didapat dari seluruh partisipan sehingga didapatkan esensi atau inti dari pengalaman partisipan tersebut.

F. Keabsahan Data

Menurut Moleong (2006) untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan pada sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yaitu : uji kredibilitas (kepercayaan), uji transferabilitas (keteralihan), uji dependabilitas (kebergantungan), uji konfirmabilitas (kepastian). Pada penelitian ini untuk melengkapi keabsahan data peneliti menggunakan beberapa teknik diantaranya :

1. Uji Kredibilitas (kredibility)

Peneliti dalam penelitian kualitatif berperan sebagai instrumen utama dalam penelitian, banyak peran yang dilakukan peneliti diantaranya menentukan dan menjustifikasi data, sumber data, kesimpulan dan hal-hal penting lain yang memungkinkannya berprasangka atau membias. Untuk menghindari hal tersebut maka data yang diperoleh perlu diuji kredibilitasnya. Uji kredibilitas data berfungsi untuk membuktikan data yang diamati dan dikumpulkan sesuai fakta yang terjadi di lapangan.

Oleh sebab itu peneliti menggunakan metode triangulasi sebagai pengecekan keabsahan data. Triangulasi dilakukan untuk menguji kreadibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan cara yang berbeda (Sugiyono, 2017:274).

2. Uji Transferabilitas (Keteralihan)

Kriteria transferabilitas merujuk pada tingkat kemampuan hasil penelitian kualitatif dapat ditransfer pada konteks atau setting yang lain. Peneliti dapat meningkatkan transferabilitas dengan mendeskripsikan konteks penelitian dan asumsi-asumsi yang menjadi sentral pada penelitian tersebut. Sehingga peneliti akan lebih mudah dalam mendeskripsikan hasil penelitiannya.

3. Uji Dependabilitas (Kebergantungan)

Uji dependabilitas dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara dilakukan oleh ouditor yang independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian. Mulai dari menentukan masalah atau fokus penelitian, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data, uji keabsahan data, sampai membuat kesimpulan yang harus dapat ditunjukkan oleh peneliti.s

4. Uji Konfirmabilitas (Kepastian)

Uji konfirmabilitas yaitu mengusahakan agar data dapat dijamin keterpercayaannya sehingga kualitas data dapat diandalkan dan dipertanggung jawabkan. Cara yang dilakukan dengan mengaudit semua data yang diperoleh untuk menentukan kepastian dan kualitas data yang diperoleh. Kepastian hasil peneliti dapat diakui oleh banyak orang secara objektif. Dalam hal ini peneliti menguji keabsahan data agar objektif kebenarannya dibutuhkan beberasa narasumber sebagai informan dalam penelitian.

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Informan

1. Informan I (TI)

Berdasarkan data informasi subjek yang dijelaskan informan penelitian, informan berinisial TI berusia 30 tahun berjenis kelamin perempuan dan berstatus belum menikah. TI bekerja menjadi PMI di Hongkong sudah 9 tahun selama bekerja TI sudah dua kali ganti majikan karena majikan yang pertama TI pindah ke China dan kontrak TI juga sudah berakhir. Setelah itu TI ganti majikan dan bekerja pada majikan yang saat ini sudah 1 tahun. Pekerjaan TI saat ini mengasuh anak usia 4 setengah tahun dan mengurus pekerjaan rumah.

TI merupakan anak ke- 5 dari 6 bersaudara, kakak-kakak TI sudah berkeluarga semua tinggal TI dan adiknya yang tinggal sama orang tuanya. Sehingga TI mempunyai tanggungan untuk mencukupi kebutuhan orang tua dan adiknya. Dorongan yang membuat TI memutuskan untuk menjadi PMI karena ingin merubah keadaan ekonomi. Selain itu TI juga mempunyai tanggungan untuk membiayai orang tua yang sudah sepuh dan adik yang masih sekolah.

2. Informan II (AN)

Informan kedua penelitian ini berinisial AN, AN berjenis kelamin perempuan berusia 32 tahun dan berstatus sudah menikah. AN menjadi PMI sudah 4 tahun. Selama bekerja AN sudah dua kali ganti majikan karena habis kontrak dengan majikan yang lama AN tidak memperbarui kontrak lagi dan memilih untuk ganti majikan.

Suami AN bekerja serabutan kadang ada pekerjaan kadang juga tidak, hal inilah yang membuat AN memutuskan untuk menjadi PMI karena untuk membantu perekonomian keluarga dan merubah keadaan menjadi lebih baik. AN juga mempunyai mimpi untuk menyekolahkan anaknya ke jenjang yang lebih tinggi walaupun sekarang

anak AN masih kelas 1 SD sebab kebutuhan anak semakin besar nanti kebutuhannya semakin banyak.

3. Informan III (HR)

Informan ketiga berinisial HR, HR berjenis kelamin laki-laki berusia 38 tahun dan berstatus sudah pisah dengan istrinya. HR berkerja menjadi PMI di Malaysia sudah 5 tahun dan saat ini HR bekerja di kebun jagung. Alasan HR memutuskan bekerja ke luar negeri karena yang pertama faktor ekonomi supaya bisa memenuhi kebutuhan anak dan juga bisa memenuhi kebutuhan ibunya yang sudah sepuh.

4. Informan IV (MT)

Informan keempat berinisial MT, MT merupakan laki-laki berusia 40 tahun. MT bekerja menjadi PMI di Malaysia sudah 9 tahun, saat ini MT bekerja di kebun bunga. alasan MT memutuskan untuk menjadi PMI adalah ekonomi, walaupun bekerja di Indonesia tetapi hanya cukup untuk makan saja tidak ada sisanya. Hal inilah yang membuat MT terdorong untuk menjadi PMI untuk bisa memenuhi kebutuhan istri dan membiayai anaknya yang masih sekolah.

5. Informan V (UF)

Informan kelima berinisial UF, UF berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dan berstatus belum menikah. UF bekerja menjadi PMI di singapur sudah 6 tahun pekerjaan UF yaitu menjaga nenek yang sudah tua dan mengurus pekerjaan rumah. UF berasal dari keluarga kurang mampu sehingga UF hanya bersekolah sampai SMP saja. Dorongan UF memutuskan untuk menjadi PMI karena faktor ekonomi supaya bisa merubah keadaan ekonomi menjadi lebih baik. Uf merupakan anak pertama dari dua bersaudara UF mempunyai adik, adik UF juga sudah bekerja meskipun begitu UF membantu membiayai kebutuhan keluarga karena orang tua UF sudah sepuh.

6. Informan VI (TM)

Informan keenam berinisial TM, TM berjenis kelamin perempuan dan berusia 40 tahun. TM menjadi PMI di Singapur sudah 20 tahun, pekerjaan TM saat ini yaitu menjaga anak dan melakukan pekerjaan rumah. TM bekerja pada majikannya ini dari anak tersebut

baru lahir hingga saat ini berusia 12 tahun. Sebelumnya TM sudah dua kali ganti majikan karena kontrak sudah berakhir dan TM tidak diperpanjang. Alasan TM menjadi PMI karena faktor ekonomi untuk membiayai kebutuhan hidupnya dan kebutuhan serta biaya anak yang saat ini masih SMA karena suaminya sudah tidak bersama TM maka untuk kebutuhan keluarganya TM yang harus memenuhi. Bukan hanya itu TM juga membantu kebutuhan orang tuanya yang saat ini sudah sepuh.

Tabel 4 Rekap Biodata Informan

Aspek	Informan I	Informan II	Informan III	Informan IV	Informan V	Informan VI
	TI	AN	HR	MT	UF	TM
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan	Laki-laki	Laki-laki	Perempuan	Perempuan
Usia	30 tahun	32 tahun	38 tahun	40 tahun	30 tahun	40 tahun
Lama Bekerja	9 tahun	4 tahun	5 tahun	9 tahun	6 tahun	20 tahun
Pekerjaan saat ini	-Mengasuh anak usia empat setengah tahun -Mengurus pekerjaan rumah	-Mengurus pekerjaan rumah	-Bekerja di ladang jagung	-Bekerja di kebun bunga	-Menjaga nenek yang sudah tua -Mengurus pekerjaan rumah	-Mengasuh anak -Mengurus pekerjaan rumah

Penelitian ini tentang kepuasan kerja pada Tenaga Kerja Migran Indonesia yang dilaksanakan pada bulan Desember 2023. Waktu pengambilan data penelitian disesuaikan dengan waktu pada setiap informan agar tidak mengganggu waktu kerja informan ataupun aktivitas lainnya. Sehingga proses wawancara dapat berjalan dengan baik dan lancar. Berdasarkan penelitian rekap waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 5 Rekap Waktu Wawancara Informan

No	Inisial	Tanggal	Waktu
1.	TI	3 Desember 2023	14.00
2.	AN	3 Desember 2023	16.00
3.	HR	3 Desember 2023	20.00
4.	MT	10 Desember 2023	08.00
5.	UF	6 Desember 2023	20.00
6.	TM	9 Desember 2023	15.00

Tabel 6 Rekap Waktu Wawancara Tringulasi

No	Inisial	Tanggal	Waktu
1.	NR	5 Desember 2023	12.00
2.	TN	6 Desember 2023	11.30
3.	RW	7 Desember 2023	17.00
4.	SL	11 Desember 2023	12.30
5.	MR	8 Desember 2023	11.00
6.	ON	10 Desember 2023	13.00

B. Hasil Temuan Penelitian dan Analisis PFD

1. Deskripsi Hasil Temuan

Guna menyajikan seluruh deskripsi hasil temuan dalam penelitian ini, peneliti akan memaparkan keseluruhan data yang berkaitan dengan fokus penelitian yang telah peneliti susun sebelumnya. Dalam deskripsi hasil penelitian peneliti berupaya menyajikan semua data yang didapat dari penelitian terhadap informan yang sebelumnya telah melakukan proses wawancara.

Data mentah tersebut kemudian disusun dan ditulis oleh peneliti menjadi beberapa bagian yang ditandai dengan kode-kode agar dapat lebih mudah dimengerti. Kode-kode

tersebut disesuaikan dengan sumber dan pengelompokan data ketika pengkodean, contohnya (I1.6) yang berarti I1 adalah informan pertama yang dapat dilihat pada tabel transkrip verbatim wawancara di bagian baris ke enam.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti memperoleh data dari hasil wawancara dan observasi terhadap setiap informan penelitian. Data-data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis dengan memahami dan membaca makna secara keseluruhan. Dari proses wawancara yang dilakukan terhadap keenam informan yaitu TI, AN, HR, MT, UF dan TM peneliti berupaya menemukan gambaran yang dimiliki keenam informan tersebut. Peneliti berupaya memaparkan sesuai dengan tiga dimensi kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2003) sehingga dapat diketahui gambaran kepuasan kerja pada informan faktor yang menyebabkan kepuasan kerja. Ketiga dimensi tersebut adalah pekerjaan, Gaji dan pengawasan. Berikut ini adalah deskripsi hasil dari data yang diperoleh peneliti.

a. Informan I (TI)

Alasan Bekerja Menjadi PMI

Informan TI menjelaskan bahwa dorongan yang membuat TI bekerja menjadi PMI karena faktor ekonomi. TI mempunyai tanggungan untuk membiayai kebutuhan keluarganya karena kedua orang tua TI sudah lansia dan adik TI yang masih sekolah.

“...Pertama keluarga karena saya tulang punggung keluarga meski kerja di Indonesia, tidak bakal cukup untuk memenuhi kebutuhan disaat itu juga harus membiayai adik sekolah”. (I1. 4)

a) Determinan Pekerjaan

Informan TI waktu pertama kali bekerja menjadi PMI sulit untuk beradaptasi tetapi seiring berjalannya waktu TI bisa menyesuaikan dengan lingkungan disana.

“...Pertama sulit untuk beradaptasi karena beda bahasa kan ya, terus yang kedua kan orang-orangnya kalau di Indonesia pada

santai disini cepat-cepat terus lama-lama si bisa menyesuaikan”. (I1.8)

TI pernah merasa tertekan dengan pekerjaannya pada saat bekerja pada pada majikannya yang pertama karena fasilitas yang kurang memadai dan sering dikira merusak barang majikannya.

“...Pernah, itu ketika kerja dimajikan pertama serasa mau nyerah karena fasilitas yang bos berikan tidak memadai jika musim dingin datang tidak bisa tidur karena kedinginan. Majikan tidak komplek dengan pekerjaan tetapi apa yang rusak disana saya yang disalahkan dan mau potong gaji padahal aslinya tidak barang yang rusak itu sudah rusak bahkan sebelum saya datang”.(I1.24)

TI menjelaskan pekerjaan yang saat ini dilalui tidak sulit karena sudah biasa TI lakukan waktu di Indonesia yaitu mengurus pekerjaan rumah dan menjaga anak. TI merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini jalani meskipun jam kerja yang panjang dan TI nyaman dengan tempat kerjanya meskipun ketika ngantar anak di play ground TI kurang nyaman. Selain itu yang membuat TI menjadi ringan pekerjaannya karena alat-alat kerjanya sudah memadai.

...”Sesuai banget ya dek, sudah biasa dilakukan dirumah tinggal kita pintar bagi waktu aja si”.(I1.14)

...”saya senang dek bekerja disini, walau jam kerja panjang tapi juga santai si kerjanya ditambah majikan saya juga baik...”.(I1.20)

...”Selain di playground saya si nyaman-nyaman aja karena itu si dek, padahal kan sesama pembantu mereka tu tidak menjaga anaknya dengan baik, jadi kadang nakalin anak yang saya asuh”.(I1.22)

...”Untuk perlengkapan kerja sudah modern semua si dek, dan ketika saya pengen ini penge itu mereka beli kalau tidak ya saya yang suruh beli, tapi kebanyakan saya yang suruh beli Cuma dikasih uang habis itu saya ngasih resit.(I1.16)

Informan TI menjelaskan ketika sedang sakit tidak parah tetap lanjut bekerja tetapi yang ringan dan ketika parah TI akan bilang kemajikan supaya bisa istirahat.

... "Saya hanya akan ambil kerjaan yang ringan-ringan, minum air putih dan obat. Seperti nyuci baju, ngepel, masak yang simpel untuk anak makan majikan tidak akan nyuruh saya masak ketika saya tidak enak badan dan kerjaan yang berat tidak dikerjakan". (II. 28)

b) Determinan Gaji

Bagi TI gaji yang diterima seimbang dengan pekerjaan yang TI lakukan, TI memperoleh gaji sekitar 8.000.000 belum termasuk bonus. Kalau dapat bonus bisa sampai 9.000.000 selain itu, waktu libur TI masih mendapatkan uang.

... "Umumnya si 8.000.000 ya dek tetapi kalau saya kadang masih dapat bonus jadi sampai 9.000.000 dek". (II.48)

... "senang dek dengan gaji saat ini tiap libur dikasih uang kok". (II.52)

Harapan TI dengan gaji yang diperoleh bisa menabung untuk meringankan kehidupan ketika sudah tidak menjadi pekerja migran.

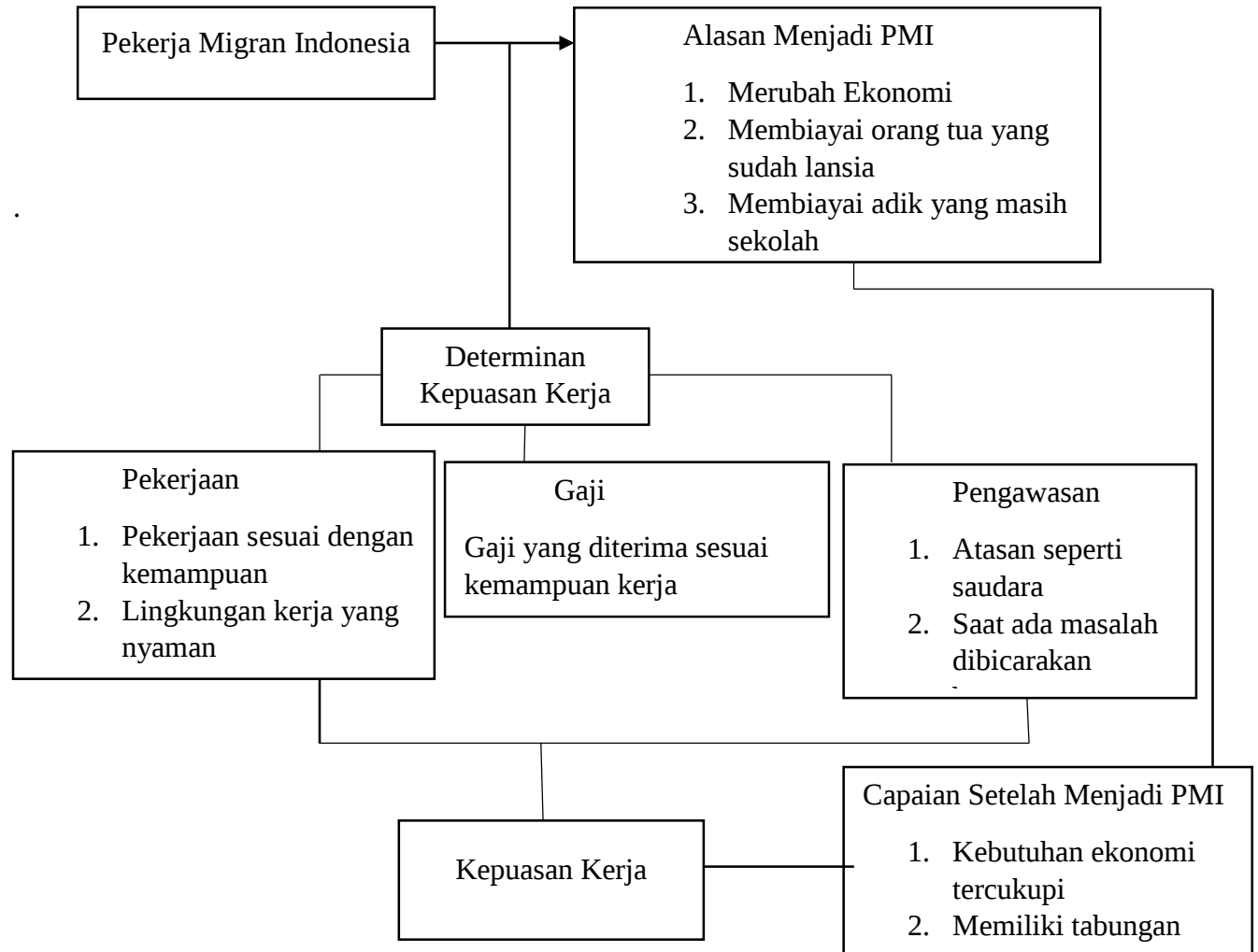
... "Harapannya semoga bisa meringankan kehidupan ketika sudah memutuskan untuk tidak jadi pekerja migran lagi". (II.54)

c) Determinan Pengawasan

TI dengan atasannya sudah seperti saudara dan ketika ada masalah atau kendala akan dibicarakan bareng sampai ketemu jalan keluarnya.

... "Seperti teman, saudara sendiri tidak ada jarak gitu loh dek apapun diomongkan bareng-bareng karena jarak umur saya dengan majikan saya 3 tahun jadi ya seperti teman". (II.56)

Bagan 2 Skema Kepuasan Kerja Subjek I



b. Informan II (AN)

Alasan Bekerja Menjadi PMI

Informan AN menjelaskan alasan AN bekerja menjadi PMI karena masalah ekonomi suami AN bekerja sebagai serabutan. Hal ini yang membuat AN tertarik untuk menjadi PMI bagi AN bekerja di Indonesia hanya untuk makan saja tidak bisa menyisahkan sisanya.

...”Ingin merubah nasib keluarga lebih baik lagi bisa memenuhi kebutuhan keluarga karena suami saya kan serabutan terutama untuk kebutuhan anak. Maksudnya kan kebutuhan anak kan sekarang banyak ya, kalau hanya bekerja di Indonesia tu Cuma cukup untuk makan saja tu sudah alhamdulillah gitu, ya pengennya lebih baik lagi gitu loh”.(I2.4)

a) Determinan Pekerjaan

AN menjelaskan pekerjaan yang saat ini AN lakukan ringan sudah biasa AN lakukan waktu dirumah yaitu bersih- bersih dan masak. AN kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang saat ini karena kurangnya komunikasi antara AN dan bossnya.

...”ya sesuai si dek, seperti dirumah cuma masak bersih-bersih gitu aja bagi saya juga ringan si dek”.(I2.10)

...”ya alhamdulillah ya menurut saya juga agak kurang nyaman juga si, kan saya sudah dua kali ganti majikan kalau majikan awal itu oke fine-fine saja tapi untuk yang kedua ini agak miss komunikasi gitu dek”.(I2.6)

Kesulitan yang AN hadapi ketika menjadi pekerja migran yaitu beradaptasi dengan majikan. AN pernah tertekan dengan pekerjaannya karena dituntut harus serba bisa.

...” Beradaptasi dengan majikan”. (I2.18)

...” Pernah karena saya dituntut untuk serba bisa dalam segala hal misalnya masakan harus seenak masakan resto buat roti harus seenak bakery cake sedangkan bahan seadanya”.(I2.20)

AN menjelaskan ketika sedang sakit AN harus tetap bekerja karena majikan AN tidak mau tau AN sedang sakit atau tidak.

...” Hanya bisa bicara dalam hati aku pasti bisa karena majikan saya gak mau tau aku sedang sakit atau tidak”. (I2.22)

...” Ya saya kuat-kuatin meskipun terkadang hampir jatuh karena tidak kuat menahan rasa sakit”.(I2.24)

b) Determinan Gaji

AN merasa senang dengan gaji yang saat ini terima karena gajinya tepat waktu selain itu gaji yang AN terima bisa memenuhi kebutuhan keluarganya.

...”Ya alhamdulillah dek, saya merasa senang ketika habis gajian karena bisa membantu memenuhi kebutuhan keluarga yang ada dirumah, selain itu gaji yang saya terima juga tepat waktu”.(I2.48)

Harapan AN dengan gaji yang diperoleh untuk modal usaha ketika AN sudah tidak menjadi pekerja migran

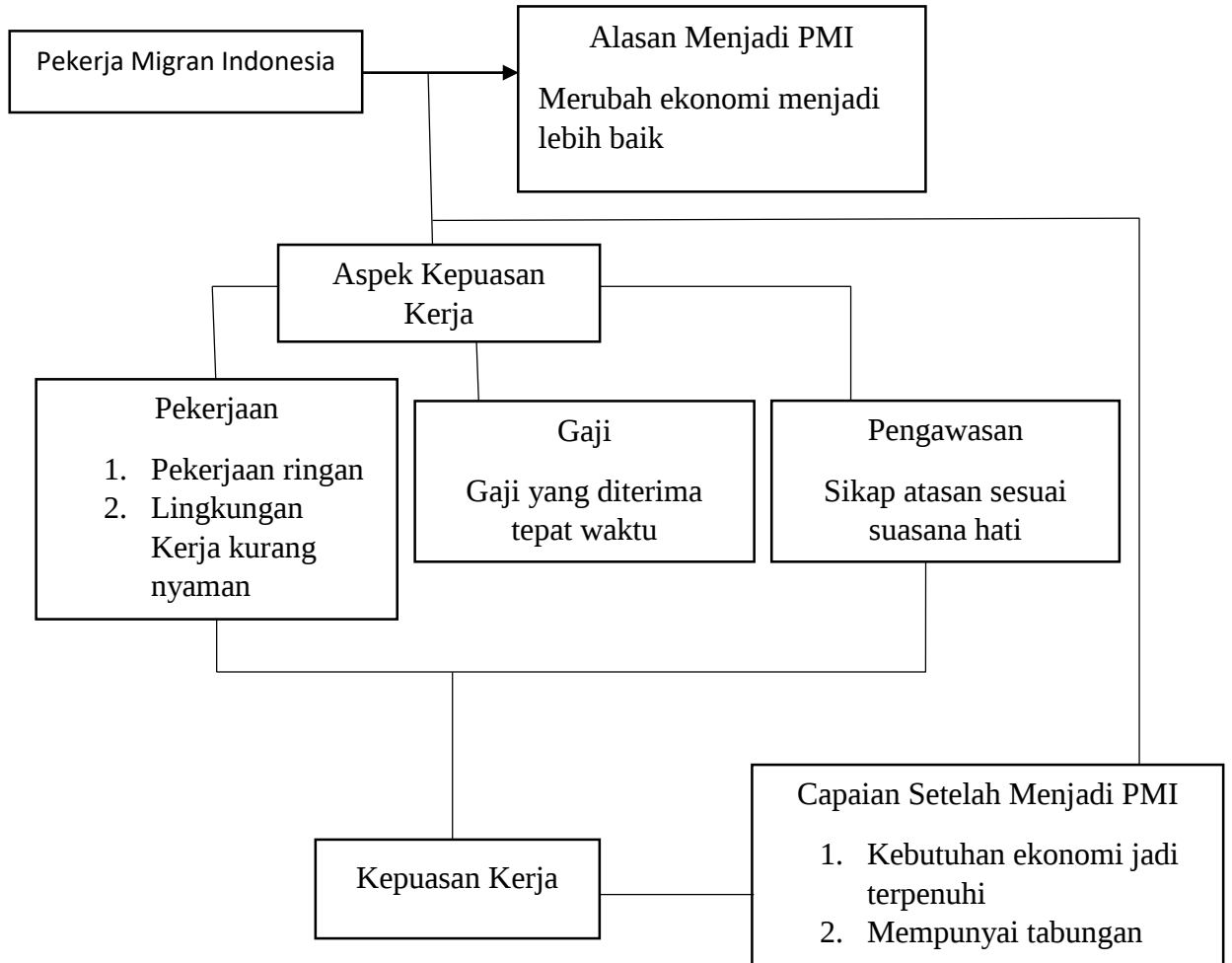
...” Semoga bisa buat modal usaha sendiri”. (I2.50)

c) Determinan Pengawasan

AN menjelaskan terkadang sikap bossnya tergantung suasana hati jika sedang baik tidak banyak komplain tetapi kalau suasana hatinya sedang buruk akan banyak komplain.

...”Biasanya si mereka baik tidak banyak komplain tetapi kalau mood sedang tidak baik banyak komplain tugasnya ini dan itu”.(I2.54)

Bagan 3 Skema Kepuasan Kerja Subjek II



c. Informan III (HR)

Alasan Menjadi PMI

Informan HR menjelaskan alasan menjadi PMI karena susah mencari pekerjaan dengan ijazah yang HR punya. Selain itu alasan HR menjadi PMI karena ingin merubah ekonomi keluarga sebab HR mempunyai tanggungan untuk membiayai anak dan ibunya yang sudah lansia

...”Karena susah mencari kerja dikampung halaman rata-rata syarat untuk kerja harus punya ijazah SMA, sedangkan saya lulusan SD”.(I3.2)

...”Dorongan ingin merubah nasib karena saya harus membiayai anak saya yang masih sekolah dan ibu saya yang sudah tua”.(I4.4)

a) Determinan Pekerjaan

Pekerjaan yang saat ini HR jalani terasa ringan tugas yang tidak berat dan pekerjaan yang sudah biasa HR lakukan waktu dikampung halaman. Selain itu HR menjelaskan alat-alat kerja yang digunakan sudah modern kecuali ada beberapa yang tidak seperti menanam jagung harus manual. HR merasa nyaman dengan lingkungan kerja teman-teman yang sudah seperti saudara sendiri.

...”Pekerjaan saya seperti dikampung halaman mbak jadi ya enak-enak aja si bekerja”.(I3.6)

...”Sudah mbak peralatan kerja sudah modern semua kecuali buat nanam jagung itu masih manual”(I3.12).

...”Lingkungan kerja si nyaman-nyaman aja mbak suasananya itu kaya dikampung, disini juga teman-temannya sudah seperti saudara.(13. 18)

HR mengungkapkan ia tidak ada tekanan dalam pekerjaan karena pekerjaan menjadi pekerja migran pilihannya sendiri. Ketika ada masalah dalam pekerjaan HR akan menghadapinya dengan santai dan menyelesaikan pekerjaannya

... "Tinggal enjoy saja si saya mbak mengatasinya". (I3.20)

... "Tidak ada malah justru saya senang berada disini". (I3.25)

b) Determinan Gaji

Bagi HR gaji yang saat ini diterima sesuai dengan beban kerja, HR merasa senang dengan gajinya karena bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

... "Seimbang si mbak dengan pekerjaan saya". (I3.44)

... "Sudah mbak karena bisa memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga". (I3.48)

HR berharap supaya gaji yang diperoleh ada kenaikan supaya ada sisa lebih dari gaji tersebut.

... "Mudah-mudahan ada kenaikan sedikit supaya tambah lebih sisanya". (I3.52)

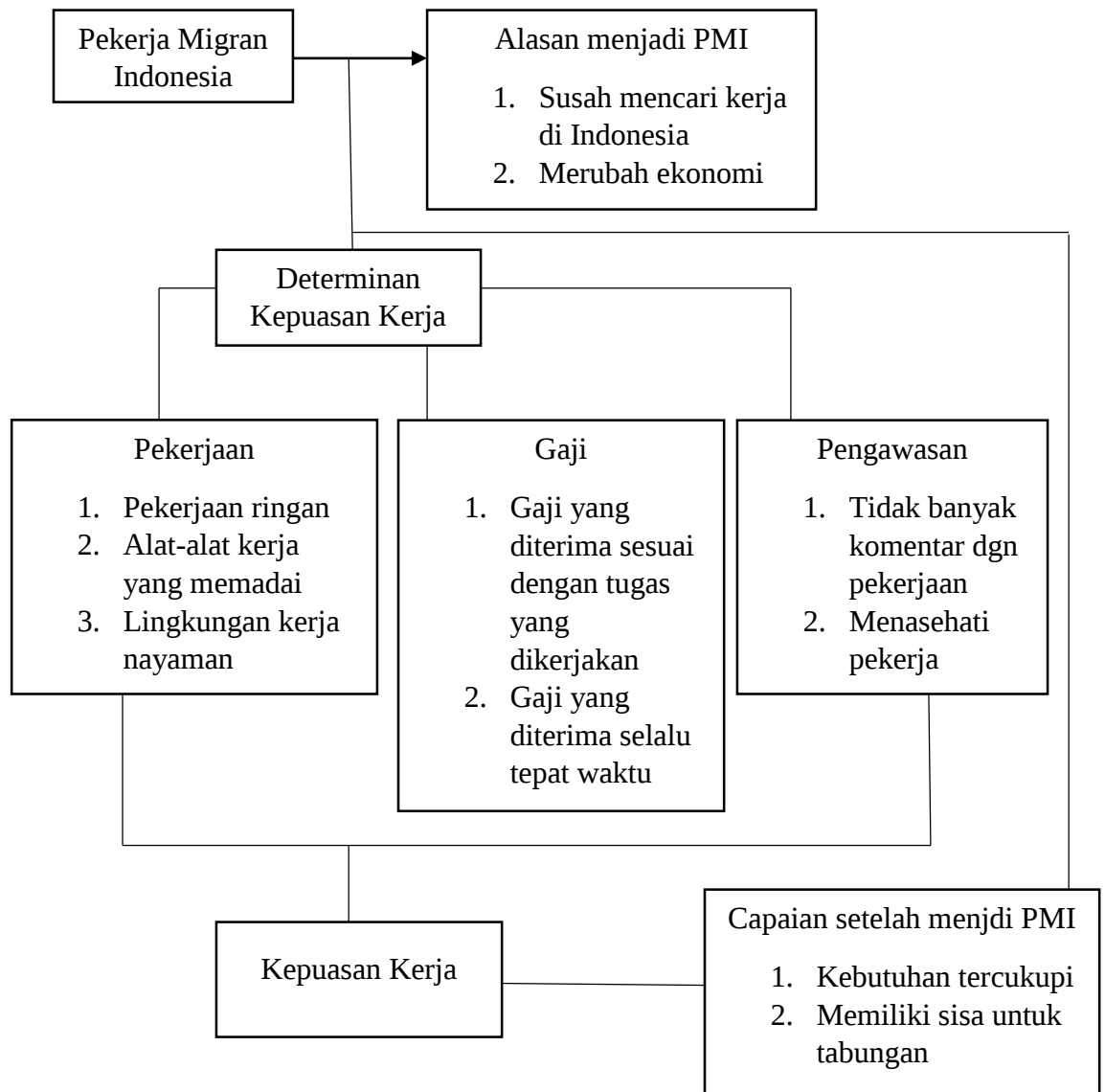
c) Determinan Pengawasan

Hubungan HR dengan bossnya sangat baik, bossnya tidak banyak komentar dengan pekerjaan bahkan bossnya sampai memberi tahu supaya bisa menghemat gaji.

... "Boss saya tidak banyak komentar si mbak tentang pekerjaan dan tidak pernah mengarahkan karen akita semua tau tugas kita tu apa". (I3.56)

... "Boss saya baik mbak dia itu selalu bilang kalau gaji jangan boros bair bisa beli ladang dikampung buat kamu tanemin". (I3.54)

Bagan 4 Skema Kepuasan Kerja Subjek III



d. Informan IV (MT)

Alasan Menjadi PMI

Informan MT menjelaskan alasan menjadi PMI karena susah mencari kerja di kampung halaman dan faktor ekonomi supaya punya sisa untuk MT menabung.

... "Dorongan yang membuat saya menjadi PMI karena hal ekonomi si mbak, kalau dikampung kan susah ya tidak susah tapi kalau mencari kelebihan kan susah beda kalau kita keluar negeri jadi PMI ini kan mencari kelebihan untuk ekonomi ada sisa gitu mbak".(I4.4)

a) Determinan Pekerjaan

MT menjelaskan kalau pekerjaannya merawat bunga bagi MT pekerjaan ini termasuk ringan dan alat-alat kerjanya yang digunakan sudah modern menggunakan mesin semua. MT bekerja mulai jam 08.00 pagi hingga jam 17.00 sore jika ada lemburan nambah 1 jam sehingga sampai jam 18.00 sore.

... "Pekerjaan saya menurut saya ya mbak ringan, saya disini kerjanya jaga bunga, menyiapkan orderan jadi ya itu disini kerjanya ringan".(I4.6)

... "Kalau perlengkapan kerja ya mbak disini sudah menggunakan mesin seperti bajak, menyiram bunga semua menggunakan mesin".(I4.12)

... "Saya mulai kerja jam 08.00 sampai jam 17.00, jam 08.00 sampai jam 12.00 setelah itu istirahat nanti mulai bekerja lagi sekitar jam 14.00 sampai jam 17.00. kalau ada lembur si nambah 1 jam mbak jadi sampai jam 18.00".(I4.14)

Pekerjaan MT semua diserahkan kepada karyawan sehingga atasan jarang ketempat kebun bunga. Saat ada masalah dalam pekerjaan MT akan musyawarah kepada atasannya atau pada rekan kerjanya.

...” Kalau disini kan kerja semua diserahkan pegawai jadi kita sendiri yang mengatur kerjanya”. (I4.22)

...” Musyawarah dengan bos sama teman-teman juga bukan dipendam sendiri tetapi dimusyawarahkan”. (I4.26)

b) Determinan Gaji

Gaji yang MT terima selalu tepat waktu tidak pernah telat hal inilah yang membuat MT puas dengan gaji yang terima. Tidak hanya itu gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan MT dan keluarganya. Bahkan ketika atasan MT lagi untung banyak para pekerja masih mendapatkan bonus.

...”Kalau gaji memang seimbang memuaskan kalau dibilang cukup ya cukuplah dari segi kerja dengan gajinya itu, soalnya kerjanya ringan si mbak”.(I4.42)

...” Kalau gaji ya cukup untuk memenuhi kebutuhan kadang juga lebih, jadi disini tu kerjanya kalau bossnya lagi untung banyak kita juga dapat bonus.(I4.47)

MT berharap supaya gaji yang diterima ada kenaikan dan pekerjaan makin lancar

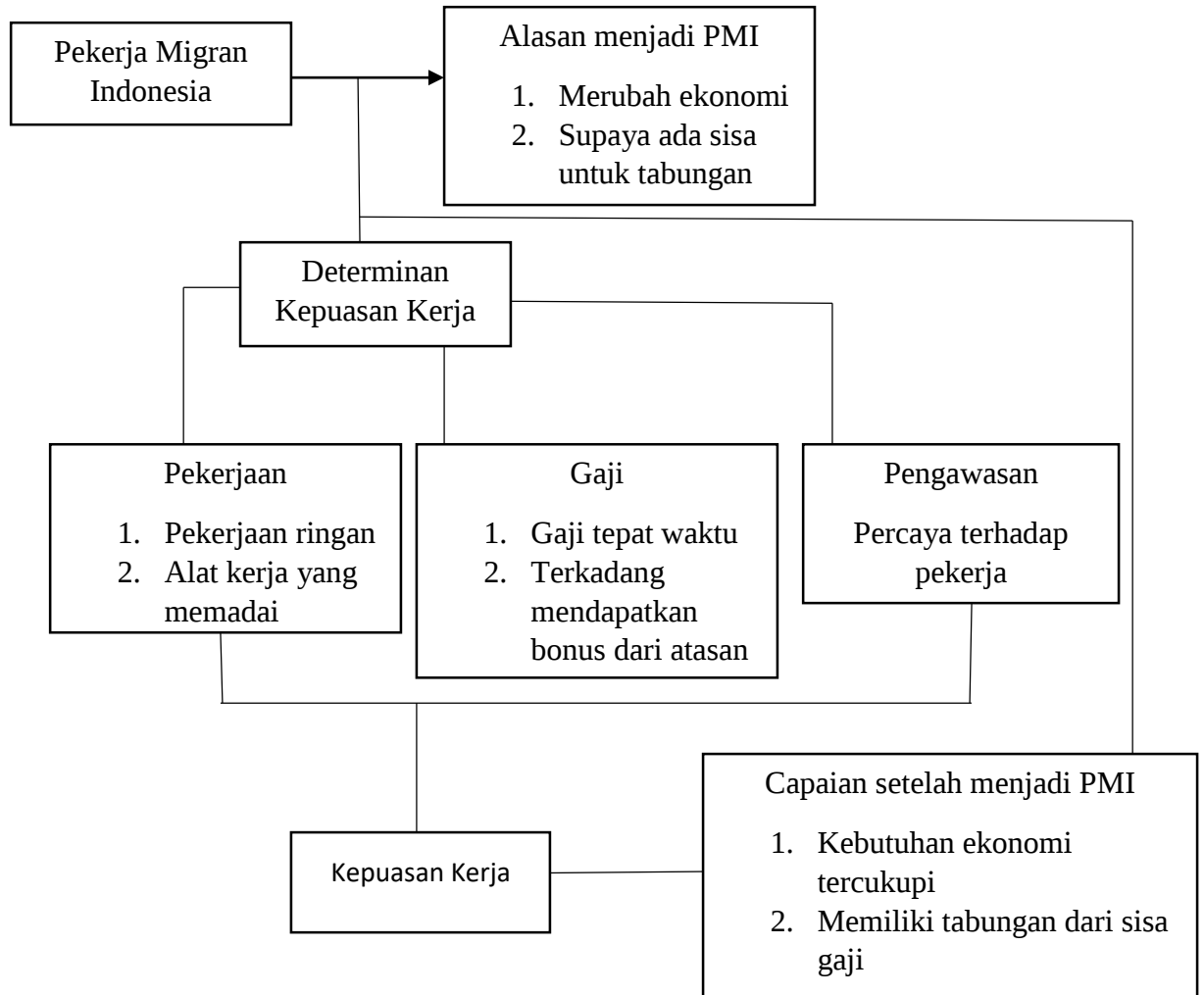
...” Gaji bisa naik dan kerjanya lancar”. (I4.51)

c) Determinan Pengawasan

Atasan MT jarang memantau dikebun bunga karena pekerjaan sudah dipasrahkan semua ke pekerja dan atasan MT sudah membagi tugas untuk pekerjaanya ditempatkan bagian apa.

...”Bossnya itu memang benar baik si mbak kadang tu kalau sudah dikasih tau macam ini macam itu sudah dipasrahkan semua ke pekerja satu orang dikasih tau gitu tugasnya apa. Bossnya juga jarang kesini sudah mempercayakan semua kepekerja”.(I4.53)

Bagan 5 Skema Kepuasan Kerja Subejk IV



e. Informan V (UF)

Alasan menjadi PMI

Alasan UF memutuskan menjadi PMI karena ingin membantu ekonomi keluarga sebab orang tua UF sudah lansia dan tidak bekerja.

“Intinya tu ya dek pengen bantu ekonomi keluarga biar lebih baik soalnya saya kan dari keluarga yang kurang mampu. Pertamanya ya takut tapi sekarang sudah lama disini jadi berani”.(I5.2)

a) Determinan Pekerjaan

Informan UF menjelaskan pertama bekerja UF susah beradaptasi tetapi lama kelamaan sudah terbiasa. UF biasanya mulai beraktivitas mulai jam 06.30 sampai jam 20.30. UF merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya karena sebelah rumah juga PMI. Untuk alat kerja UF masih manual walaupun ada beberapa pekerjaan yang menggunakan alat yang modern.

...”Pertama kan adaptasi karena ikut orang kadang kan cerewet tetapi lama-lama sudah biasa jadi enak kaya dirumah”.(I5.6)

...”Bangun 06.30 selesai itu 20.30 dek baru saya selesai istirahat”.(I5.14)

...”Nyaman dek karena sebelah rumah juga pekerja migran dari Indonesia ya jadi saling curhat atau ngobrol gitu dek”.(I5.18)

...”Untuk perlengkapan kerja ya dek masih seperti dirumah, meyapu ya pakai tangan, rebus air juga masih menggunakan teko itu loh tidak ada yang elektrik kecuali nyui seprai itu baru menggunakan mesin cuci kalau mencuci baju itu juga masih menggunakan tangan jadi mesin cuci khusus untuk nyuci seprai”.(I5.12)

UF merasa tertekan pada saat awal menjadi pekerja migran karena potongan ejen selama 8 bulan dan kesulitan yang UF hadapi dalam pekerjaannya yaitu susah untuk melakukan sholat 5 waktu dan menjaga peliharaan anjing.

...” Tertekan pas waktu masih baru kesini karena alesannya masih potongan ejen selama 8 bulan mikir ngangsur selama 8 atau 9 bulan”. (I5.20)

...” Kesulitan ibadah 5 waktu sering bolong-bolong juga jaga anjing disini”. (I5.18)

b) Determinan Gaji

UF merasa puas dengan gaji yang diterima karena selalu tepat waktu dan dengan gaji tersebut UF bisa membantu memenuhi kebutuhan keluarganya. Walaupun terkadang punya rasa iri terhadap temannya yang gajinya lebih dari UF.

...”Alhamdulillah senang dek karena bisa memenuhi kebutuhan hidup saya dan gajian selalu tepat waktu”. (I5.26)

...”Ya seimbang tapi kalau lihat teman gajinya lebih tinggi dari saya ya pengen”. (I5.20)

UF bersyukur dengan gaji yang diperoleh karena bisa membantu keluarganya.

...” Harapannya lebih banyak bersyukur lagi kadang masih ngangkluh dengan gaji yang kita dapat tapi alhamdulillah bisa membantu orang tua”. (I5.48)

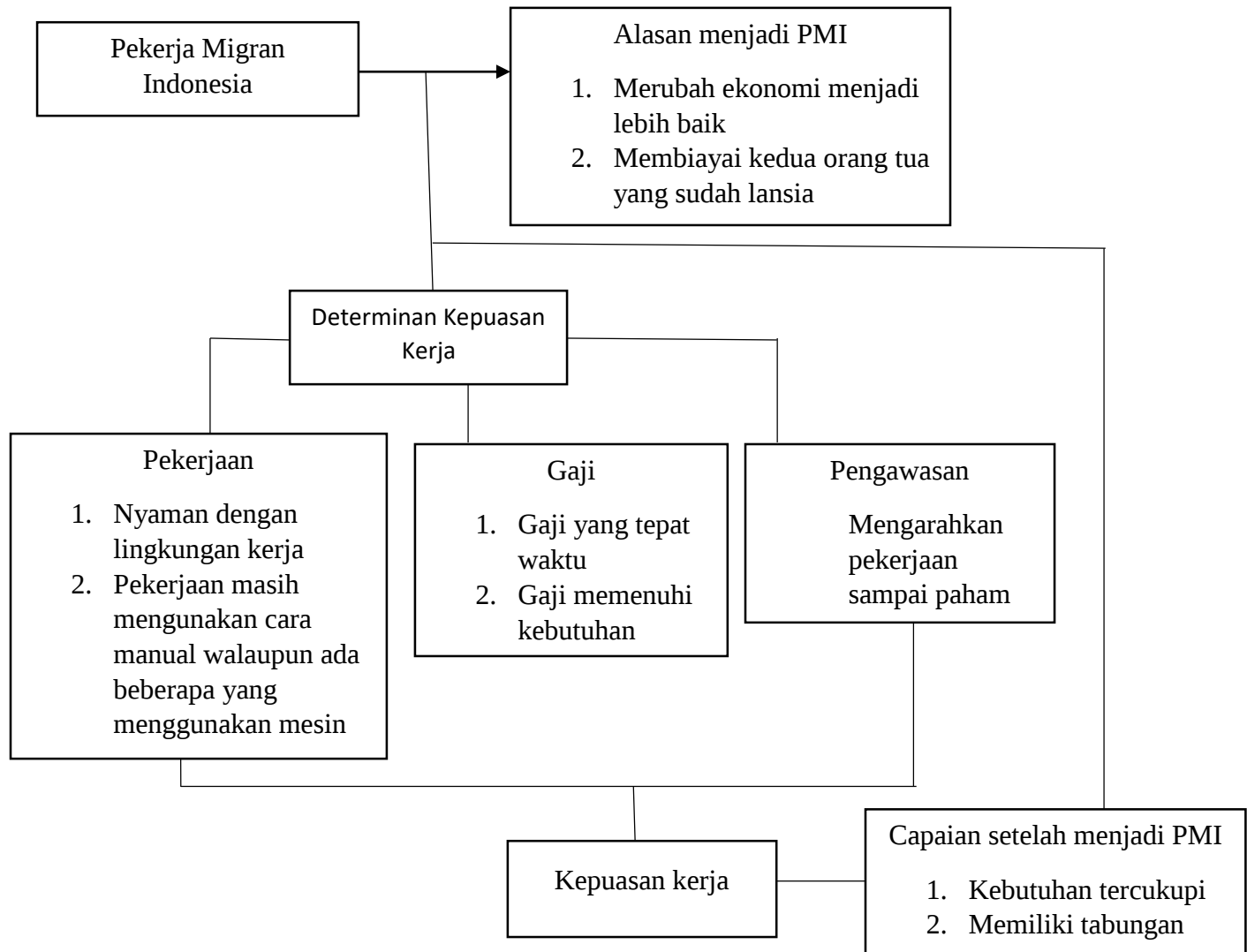
c) Determinan Pengawasan

Informan UF menjelaskan pada saat pertama kali ikut kerja UF diarahkan pekerjaannya dan UF belum lancar bahasa inggris jadi atasan UF mengarahkan sambil nunjuk yang dimaksud. Sikap atasan UF sebenarnya baik semua kecuali, nenek yang dijaya UF cerewet.

...”Pertama kali kesini yang mengarahkan si dek kan baru ya jadi bahasa inggris belum lancar jadi mengarahkan sambil nunjuk-nunjuk gitu. Terus sekarang sudah biasa si dek jadi ya lancar-lancar aja si dlam bekerja”.(15.52)

...” Majikan saya baik semua si dek nah itu karena saya kan ngurus nenek perempuan yaitu crewet terus kadang juga rewel gitu si dek”.(15.50)

Bagan 6 Skema Kepuasan Kerja Subjek V



f. Informan VI (TM)

Alasan menjadi PMI

Informan TM menjelaskan alasan menjadi PMI karena faktor ekonomi ingin merubah menjadi lebih baik karena TM merupakan tulang punggung keluarga dan untuk mencari pengalaman selama bekerja menjadi PMI.

... "Pertama ingin merubah keadaan, kedua mencari pengalaman. Karena saya tulang punggung keluarga ya mbak harus memenuhi kebutuhan keluarga". (I6.2)

a) Determinan Pekerjaan

Informan TM bekerja menjaga anak dan mengurus rumah tangga, TM mulai bekerja mulai jam 07.00 pagi samapi jam 08.00 atau 09.00 malam tergantung selesainya pekerjaan. Meskipun begitu perlengkapan kerja TM sudah memadai dan modern jadi meringankan TM dalam bekerja.

... "Dari awal si jaga bayi si mbak new born baru lahir sampai saat sekarang 12 tahun, dan ngurus pekerjaan rumah si mbak. (I6.8)

... "Hari biasa mulai kerja jam 07.00 pagi siang istirahat jam 12.00 mulai kerja lagi jam 14.00 terus jam 20.00 masak jam 20.00 atau 21.00 sudah selesai". (I6.16)

... "Untuk perlengkapan kerja si terpenuhi semua mbak dan semuanya juga modern tidak manual". (I6.14)

Informan TM kesulitan dalam bekerja karena istirahat yang kurang. TM pernah tertekan dalam pekerjaan pada saat ikut majikan orang jepang.

... " Kadang makan tidak cukup, istirahat tidak cukup, off day mau keluar liburan susah". (I6. 20)

... " Dulu pernah satu kali pada saat majikan orang jepang saya merasa tertekan karena bagi saya kerjanya berat". (I6.22)

b) Determinan Gaji

TM merasa puas dengan gaji yang diterima karena tepat waktu dan cukup untuk memenuhi kebutuhan TM dan keluarganya.

... "Ya senang karena gaji bisa untuk mencukupi kebutuhan saya dan gaji yang diterima tepat waktu".(I6.50)

... "Dibilang cukup ya cukup, dibilang kurang ya kurang tapi alhamdulillah bisa mencukupi kebutuhan keluarga".(I6.48)

Harapan TM dengan gaji yang diterima ingin mengubah keadaan menjadi lebih baik.

... " Bisa membuat masa depan cemerlang, merubah keadaan dan membantu orang tua".(I6.52)

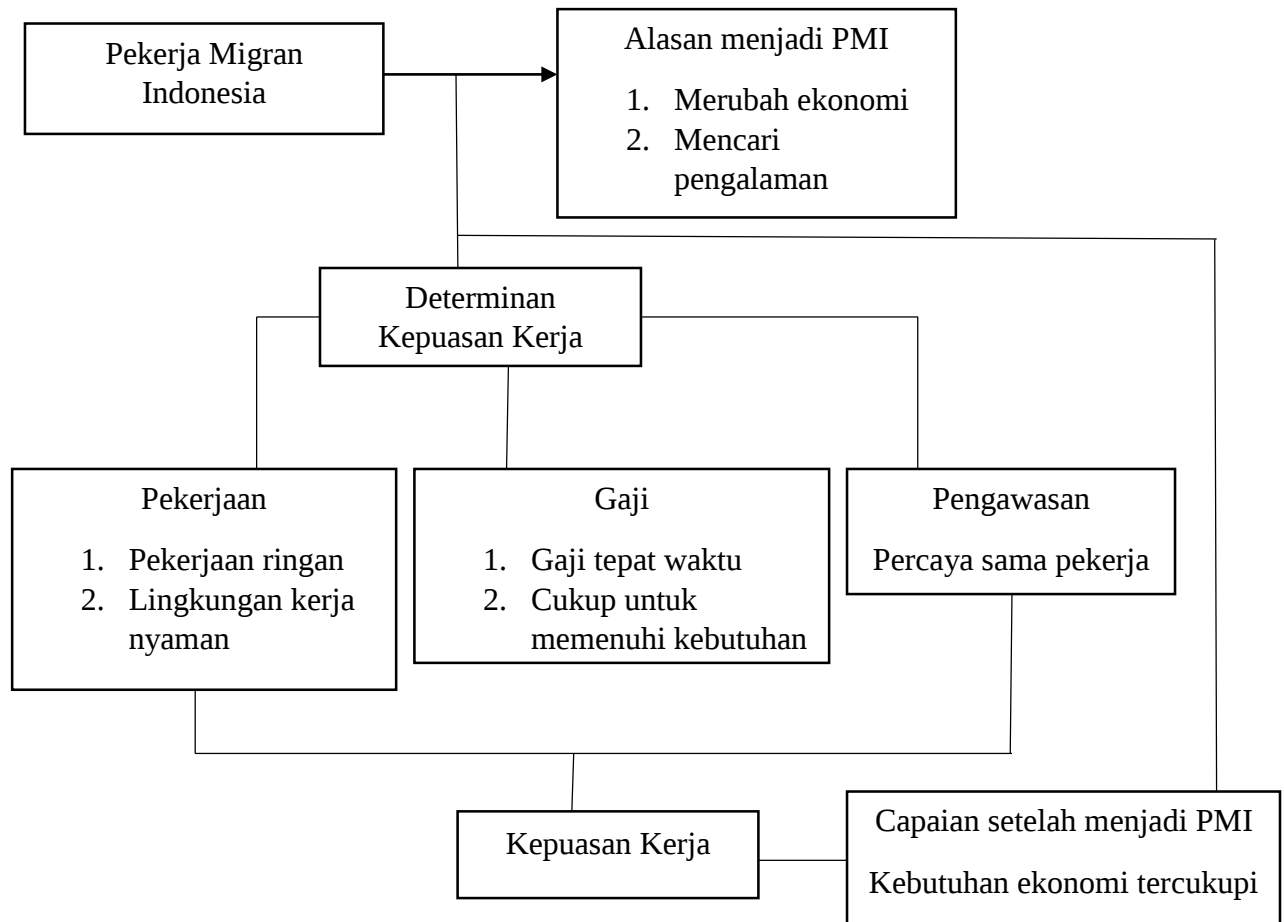
c) Determinan Pengawasan

Informan TM menjelaskan bahwa atasan TM tidak pernah memarahi TM walaupun ketika TM tidak sengaja melakukan kesalahan TM hanya dinasihatin. Dalam bekerja TM sama sekali tidak pernah diarahkan cuma waktu pertama kali diarahkan harus apa".

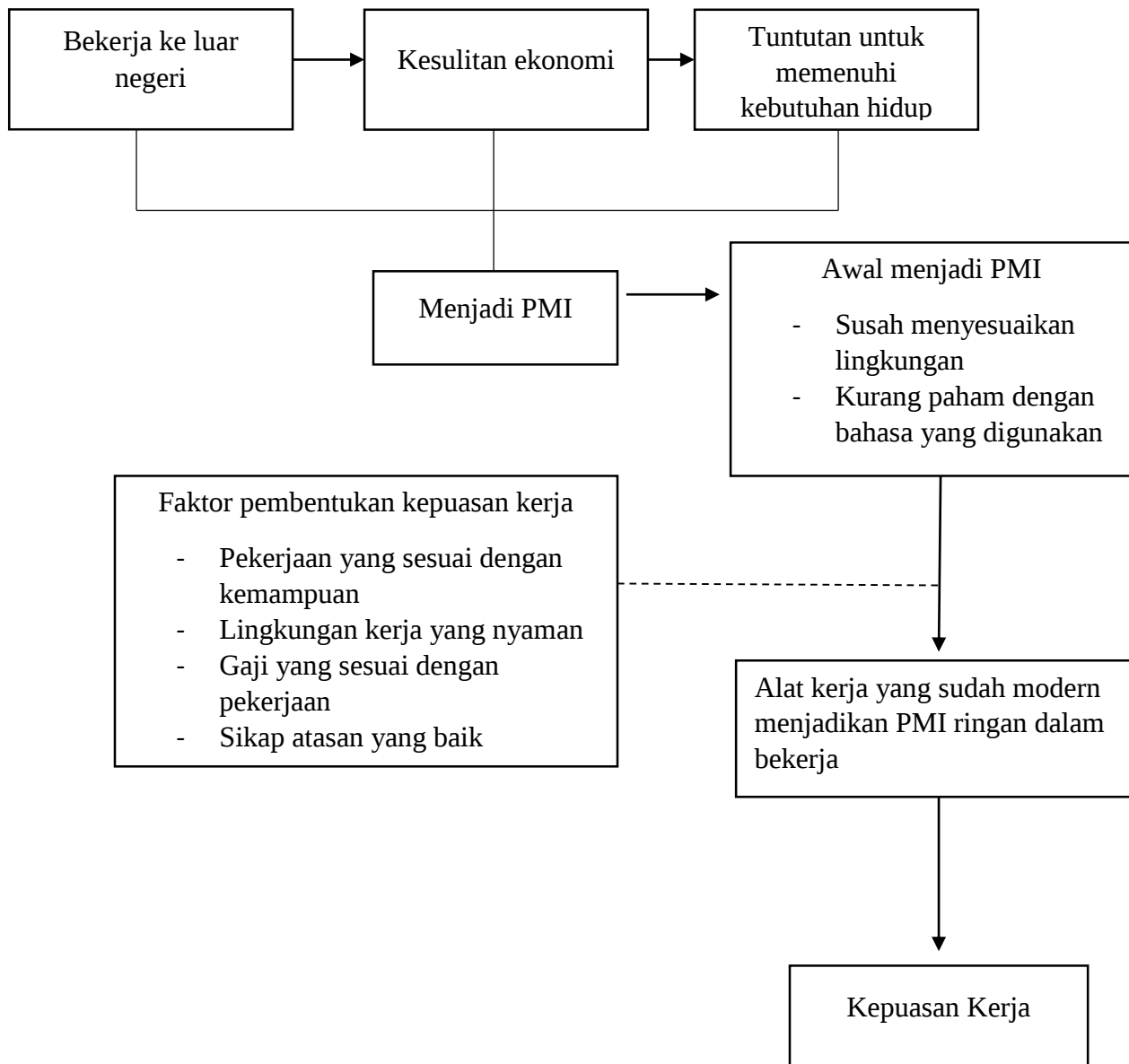
... "Normal biasa mbak tidak pernah memarahi saya atau apa gitu, ketika saya tidak senagaja melakukan kesalahan Cuma dinasihatin".(I6.54)

... "Tidak pernah diarahkan sama sekali mbak Cuma awal-awal doang si".(I6.56)

Bagan 7 Skema Kepuasan Kerja Subjek VI



Bagan 8 Model Empiris Kepuasan Kerja Pada Pekerja Migran Indonesia



2. Analisis Hasil Temuan

Informan TI pada saat pertama kali menjadi pekerja migran sulit untuk beradaptasi karena beda bahasa seiring berjalannya waktu TI bisa menyesuaikan dengan lingkungannya. TI merasa senang dengan pekerjaannya saat ini karena bagi TI pekerjaan ini sesuai dengan kemampuannya. TI pernah mengalami tekanan dalam pekerjaannya saat bekerja pada majikan yang pertama, TI serasa ingin menyerah dengan kerjanya karena fasilitas yang diberikan tidak memadai jika musim dingin datang kedinginan tidak bisa tidur. Majikan TI yang pertama sering komplain dengan kerjanya ketika ada barang yang rusak TI selalu disalahkan dan selalu akan motong gaji. Tetapi TI mampu melalui pekerjaannya sampai 8 tahun karena majikan TI pindah ke China sehingga kontrak TI berakhir, setelah itu TI ganti majikan dan sudah berjalan 1 tahun. Pekerjaan TI saat ini mengasuh anak usia 4,5 tahun dan mengurus pekerjaan rumah. TI merasa nyaman dengan pekerjaannya saat ini selain ringan kondisi tempat kerja bagus, TI boleh memakai fasilitas yang majikannya punya. Ketika sedang sakit TI akan mengambil kerjaan yang ringan dan akan bilang pada majikan jika badannya kurang enak sehingga majikan tidak menyuruh melakukan pekerjaan yang berat. Untuk pengobatannya majikan yanganggung karena setiap mengambil pekerja rumah tangga sudah sepaket sama asuransi dalam 2 tahun.

Gaji yang diperoleh TI seimbang dengan tugas yang TI kerjakan, bukan hanya itu TI juga terkadang memperoleh bonus dan ketika hari libur TI masih mendapatkan uang saku untuk TI keluar. Gaji yang TI peroleh bisa membantu memenuhi kebutuhan keluarga dan menyisihkan sebagian untuk tabungan dan kebutuhan hidup TI. Dengan TI yang bertahan menjadi pekerja migran selama 9 tahun keluarga TI mengalami perkembangan ekonomi secara bertahap, bisa membantu membiayai adik yang masih sekolah dan bisa menyisihkan uangnya untuk tabungan. Harapan TI dengan gaji yang diperoleh supaya bisa meringankan kehidupan ketika sudah memutuskan untuk tidak menjadi pekerja migran.

Hubungan TI dengan atasan sangat baik bahkan sampai seperti saudara sendiri ketika ada kendala dalam pekerjaan TI atasan TI akan mengajak berdiskusi untuk mencari solusi jalan keluarnya. Selain itu ketika ada salah dalam pekerjaan TI langsung ngomong

kemajikan baik atau buruknya TI sudah siap terima konsekuensinya karena secara pribadi TI tidak bisa nyimpan masalah dalam kerjaan karena dapat menghambat pekerjaan. Setelah itu majikan akan ngasih arahan sampai TI paham hal inilah, yang membuat TI merasa betah terhadap pekerjaannya. Bagi TI menjadi pekerja migran adalah hal yang mudah tergantung niatnya jika niatnya kuat mudah tetapi jika niatnya masih tipis tidak akan betah menjadi pekerja migran.

Informan AN kurang nyaman dengan pekerjaan yang saat ini karena jarang komunikasi dengan atasannya. Kesulitan AN dalam pekerjaannya saat ini adalah adaptasi dengan majikan walau dengan keadaan seperti ini AN menikmati pekerjaannya sebab pekerjaan yang dilakukan AN tidak terlalu berat hanya masak dan bersih-bersih rumah kerjanya AN juga bisa santai karena perlengkapan kerja AN juga sudah banyak menggunakan elektronik. Selama bekerja AN pernah tertekan karena AN dituntut untuk serba bisa dalam segala hal seperti masakan harus seenak restoran dan membuat roti harus seenak bakery tetapi dengan bahan baku yang seadanya. Saat sedang sakit AN tetap harus bekerja karena majikan AN tidak mau tau dengan kondisi AN meskipun begitu ketika AN minta obat majikan akan memberi tetapi jika AN diam majikan juga tidak peduli. Ketika ada masalah pada pekerjaannya AN mengatasinya dengan cara mendahulukan pekerjaan yang menurut AN lebih penting.

AN merasa senang dengan gaji yang saat ini diterima karena tepat waktu dan bisa membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Keluarga AN mengalami perkembangan ekonomi secara bertahap bahkan mampu membangun rumah di desa dengan menabung bekerja selama 4 tahun. Harapan AN dengan gaji yang diperoleh untuk modal usaha sendiri ketika sudah tidak bekerja menjadi pekerja migran. Hubungan AN dengan atasan kurang akrab karena jarang komunikasi hal inilah yang menyebabkan adanya mis komunikasi dengan pekerjaan yang AN lakukan. Bagi AN tidak mudah untuk menjadi pekerja migran karena dibutuhkan mental dan tekak yang kuat untuk menjadi pekerja migran dan banyak suka dukanya tetapi itu semua tantangan bagi AN.

Informan HR merasa nyaman dengan pekerjaan yang saat ini dijalani karena bagi HR pekerjaannya ini sudah biasa HR lakukan ketika dikampung. Bedanya pada penggunaan alat kerja yang digunakan sudah menggunakan mesin semua sehingga

perlunya adaptasi dengan lingkungan yang baru. Ketika ada masalah dalam kerjaan HR hadapi dengan santai dan tidak terlalu dipikirkan yang penting kerjanya selesai. HR mengungkapkan tempat kerjanya nyaman dan dapat mess dari kerjanya bagi HR yang terpenting tidak ngontrak supaya bisa menghemat pengeluaran gaji. HR merasa senang dengan gaji yang saat ini HR terima karena bisa memenuhi kebutuhan anaknya dan membantu memenuhi kebutuhan ekonomi ibunya yang sudah lansia. Harapan HR dengan gaji yang diterima supaya ada kenaikan sehingga HR memiliki sisa lebih gaji dari biasanya. Dengan pekerjaannya ini HR sudah bisa membangun rumah sendiri selama 5 tahun menjadi pekerja migran. Hubungan HR dengan atasan sangat baik bahkan atasan HR selalu menasihatin agar tidak boros dengan gaji yang diperoleh supaya bisa menyisihkan untuk ditabung. Atasan HR juga tidak banyak komentar dengan pekerjaannya asal selesai menyelesaikan tugas pekerjaannya. Bagi HR menjadi pekerja migran tidaklah susah asal diambil positifnya saja.

Informan MT merasa nyaman dengan pekerjaan yang saat ini dijalani karena bagi MT pekerjaannya ini sangat ringan hanya memelihara bunga dan peralatan yang digunakan untuk memelihara bunga juga sudah menggunakan mesin tidak manual. Menyiapkan orderan ketika ada pesanan dan menjaga stand ketika ada pameran. Di tempat MT bekerja pekerjaan semua diserahkan kepada karyawan jadi karyawan sendiri yang ngatur bos ngehandel paling seminggu sekali untuk tanya keadaan kebun. Ketika ada masalah dalam pekerjaannya MT akan musyawarah dengan atasannya dan rekan-rekan kerjanya bukan dipendam sendiri supaya ada jalan keluarnya. Gaji yang MT terima sudah sesuai dengan pekerjaannya dan selalu tepat waktu ketika menerima gaji. Dengan gaji yang diperoleh MT bisa memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya, meyisihkan sebagian untuk tabungan dan bisa merenovasi rumah. MT berharap supaya ada kenaikan gajinya sehingga MT akan mempunyai sisa yang lebih dari biasanya. Sikap atasan MT pada pekerjaannya sangat baik atasan MT sudah mempercayai dan memasrahkan semua kepada pekerjaannya tanpa harus memberi arahan lagi. Atasan MT juga selalu memberi bonus ketika penjualannya untung banyak. Hal inilah yang membuat MT betah menjadi pekerja migran selama 9 tahun. Bagi MT menjadi pekerja migran ada susah dan senangnya, susahnyanya jauh dari keluarga senangnya dapat pengalaman dan teman-teman yang baru.

Informan UF pada saat pertama kali menjadi pekerja migran susah untuk beradaptasi karena terkendala pada bahasa bahkan sambil menggunakan bahasa isyarat. Selain itu UF juga harus beradaptasi karena mengasuh nenek yang cerewet dan melakukan pekerjaan rumah, tetapi UF lama-lama sudah terbiasa dengan lingkungannya dan dianggap seperti rumah sendiri. Menurut UF kesulitan yang dihadapi pada pekerjaannya yaitu untuk melaksanakan ibadah sholat 5 waktu sering bolong dalam sholat selain itu UF juga jaga anjing. UF mengungkapkan pernah tertekan pekerjaannya pada saat awal menjadi pekerja migran alasannya karena potongan ejen selama 8 bulan dan mikir ngangsur potongan selama 8-9 bulan sehingga UF tidak menerima gaji penuh selama potongan tersebut.

UF mengungkapkan ia tidak pernah mengalami masalah dalam pekerjaannya walau peralatan kerja yang digunakan UF masih manual seperti mencuci baju masih menggunakan tangan kecuali pada saat mencuci seprai baru menggunakan mesin cuci. Ketika sedang sakit UF masih tetap bekerja tetapi kerja yang ringan-ringan boleh istirahat kalau sakitnya agak parah. Gaji yang UF terima selalu tepat waktu dan atasan mengarahkan pekerjaannya hal inilah yang membuat UF betah bekerja tidak pindah atasan dan menjadi pekerja migran sudah 6 tahun. Harapan UF terhadap gaji yang diterima lebih banyak bersyukur karena kadang masih ngangkluh dan kadang iri terhadap gaji teman yang lebih. Menurut UF selama menjadi pekerja migran sudah mencapai banyak hal diantaranya mengalami perkembangan ekonomi secara bertahap, bisa membantu menyekolahkan adiknya dan membantu orang tua. Bagi UF menjadi pekerja migran ada senang dan sedihnya, senangnya bisa membantu perekonomian orang tua sedihnya jauh dari keluarga.

Informan TM merasa nyaman dengan pekerjaan yang saat ini dijalani TM sudah 12 tahun menjadi pekerja migran. Pekerjaan TM mengasuh anak dari saat *new born* sampai sekarang sudah SMP dan melakukan pekerjaan rumah. perlengkapan kerja TM juga sudah menunjang dan semua modern sehingga membuat pekerjaan TM terasa ringan. TM pernah tertekan terhadap pekerjaannya waktu ikut majikan yang pertama yaitu orang jepang TM hanya bertahan sampai 1 tahun menurut TM kerjanya berat dan banyak. Kesulitan yang pernah TM alami pada saat itu yaitu kadang makan tidak cukup, istirahat tidak cukup, off day mau keluar liburan susah. Setelah itu TM ganti majikan dapat orang peranakan bertahan sampai 7 tahun dan majikan yang saat ini TM bekerja sudah 12 tahun bagi TM

banyak nyamannya kerja dengan majikan yang saat ini karena satu keluarganya respek satu sama lain dan TM tidak ada masalah dengan pekerjaannya. Saat sedang sakit TM masih tetap bekerja tetapi tidak yang berat seperti biasanya ambil pekerjaan yang ringan, kalau sakitnya parah diobatkan majikannya sebaliknya jika sakitnya ringan TM Cuma minum obat dan istirahat sebentar.

Informan TM ketika menenangkan diri saat ada masalah dalam pekerjaan yaitu dengan dibikin santai tidak usah diambil hati, masalah memang harus dipikirkan tetapi tidak yang harus fokus sama satu masalah. Dengan gaji yang TM terima bisa mencukupi kebutuhan ekonomi keluarganya, membangun rumah dan sisanya ditabung. Harapan TM terhadap gaji yang diterima bisa membuat masa depan cemerlang, merubah keadaan dan membantu orang tua. Hubungan TM dengan atasan sangat baik bahkan ketika TM tidak sengaja melakukan kesalahan tidak akan dimarahin melainkan hanya dinasihatin. Bagi TM menjad pekerja migran ada susah dan senangnya, susahny kalau keluarga dirumah meninggal atau orang tua sakit tidak bisa langsung pulang harus menunggu kapan jadwal majikan ada luangnya baru bisa pulang, senangnya banyak pengalaman baru yang didapat.

Pada penelitian ini keenam informan dari segi pekerjaan menyatakan adanya rasa senang terhadap pekerjaannya walau pada saat pertama kali datang bekerja sebagai pekerja migran susah beradaptasi dengan lingkungan tetapi bisa dilaluinya bahkan sampai bertahun-tahun. Keenam informan juga merasa senang dalam menjalankan pekerjaan, dengan begitu pekerjaan yang dijalani terasa ringan dan sesuai dengan kemampuan diri dari masing-masing informan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Determinan kedua, Gaji yang didapatkan dari informan sudah dapat mencukupi kebutuhan diri sendiri sehingga sisa dari gaji juga dapat membantu kebutuhan keluarga yang ada dirumah. Banyak dari informan yang menyatakan bahwa mereka juga masih bisa menisakan gaji pokok untuk tabungan pribadi. Harapan gaji dari keenam informan yaitu untuk modal kedepannya supaya bisa merubah keadaan menjadi lebih baik

Determinan ketiga, pengawasan pada saat pertama kali menjadi pekerja migran informan datang dengan keterbatasan bahasa maka tugas dari atasan untuk membimbing informan meskipun tetap dibantu sambil menggunakan bahasa isyarat. Keenam informan

saat ini sudah nyaman dan mampu beradaptasi dengan atasan. Hal ini membuat atasan percaya dengan tugas atau kerjaan yang dilakukan oleh informan.

3. Pembahasan

Informan TI pada saat pertama kali menjadi pekerja migran sulit untuk beradaptasi karena beda bahasa seiring berjalannya waktu TI bisa menyesuaikan dengan lingkungannya. TI merasa senang dengan pekerjaannya saat ini karena bagi TI pekerjaan ini sesuai dengan kemampuannya. TI pernah mengalami tekanan dalam pekerjaannya saat bekerja pada majikan yang pertama, TI serasa ingin menyerah dengan pekerjaannya karena fasilitas yang diberikan tidak memadai jika musim dingin datang kedinginan tidak bisa tidur. Majikan TI yang pertama sering komplain dengan pekerjaannya ketika ada barang yang rusak TI selalu disalahkan dan selalu akan motong gaji. Tetapi TI mampu melalui pekerjaannya sampai 8 tahun karena majikan TI pindah ke China sehingga kontrak TI berakhir, setelah itu TI ganti majikan dan sudah berjalan 1 tahun. Pekerjaan TI saat ini mengasuh anak usia 4,5 tahun dan mengurus pekerjaan rumah. TI merasa nyaman dengan pekerjaannya saat ini selain ringan kondisi tempat kerja bagus, TI boleh memakai fasilitas yang majikannya punya. Ketika sedang sakit TI akan mengambil kerjaan yang ringan dan akan bilang pada majikan jika badannya kurang enak sehingga majikan tidak menyuruh melakukan pekerjaan yang berat. Untuk pengobatannya majikan yanganggung karena setiap mengambil pekerja rumah tangga sudah sepaket sama asuransi dalam 2 tahun.

Gaji yang diperoleh TI seimbang dengan tugas yang TI kerjakan, bukan hanya itu TI juga terkadang memperoleh bonus dan ketika hari libur TI masih mendapatkan uang saku untuk TI keluar. Gaji yang TI peroleh bisa membantu memenuhi kebutuhan keluarga dan menyisihkan sebagian untuk tabungan dan kebutuhan hidup TI. Dengan TI yang bertahan menjadi pekerja migran selama 9 tahun keluarga TI mengalami perkembangan ekonomi secara bertahap, bisa membantu membiayai adik yang masih sekolah dan bisa menyisihkan uangnya untuk tabungan. Harapan TI dengan gaji yang diperoleh supaya bisa meringankan kehidupan ketika sudah memutuskan untuk tidak menjadi pekerja migran.

Hubungan TI dengan atasan sangat baik bahkan sampai seperti saudara sendiri ketika ada kendala dalam pekerjaan TI atasan TI akan mengajak berdiskusi untuk mencari solusi jalan keluarnya. Selain itu ketika ada salah dalam pekerjaan TI langsung ngomong

ke majikan baik atau buruknya TI sudah siap terima konsekuensinya karena secara pribadi TI tidak bisa nyimpan masalah dalam kerjaan karena dapat menghambat pekerjaan. Setelah itu majikan akan ngasih arahan sampai TI paham hal inilah, yang membuat TI merasa betah terhadap pekerjaannya. Bagi TI menjadi pekerja migran adalah hal yang mudah tergantung niatnya jika niatnya kuat mudah tetapi jika niatnya masih tipis tidak akan betah menjadi pekerja migran.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di kemukakan oleh Rochaniyah & Indrayati (2019:178) yang mengemukakan bahwa pada dasarnya TKI melakukan mobilitas karena masalah uang, baik itu untuk modal usaha, karena pendidikan mereka yang rendah membuat mereka bekerja menjadi TKI. Pendapatan orang tua yang tinggi maka mereka bisa menyisihkan sebagian pendapatannya untuk kepentingan pendidikan. Gaji tinggi yang mereka dapatkan akan mereka kirimkan untuk keluarga sebagai remitan hasil bekerja di negara tujuan. Pemanfaatan remitan oleh keluarga TKI adalah untuk memenuhi kebutuhan primer misalnya untuk memenuhi sandang, pangan dan papan. Kebutuhan sekunder diantaranya adalah biaya pendidikan. Kebutuhan tersier misalnya mejadikan rumah tempat tinggal menjadi bangunan rumah yang dilengkapi dengan perabot mewah.

Informan AN kurang nyaman dengan pekerjaan yang saat ini karena jarangny komunikasi dengan atasannya. Kesulitan AN dalam pekerjaannya saat ini adalah adaptasi dengan majikan walau dengan keadaan seperti ini AN menikmati pekerjaannya sebab pekerjaan yang dilakukan AN tidak terlau berat hanya masak dan bersih-bersih rumah kerjanya AN juga bisa santai karena perlengkapan kerja AN juga sudah banyak menggunakan elektronik. Selama bekerja AN pernah tertekan karena AN dituntut untuk serba bisa dalam segala hal seperti masakan harus seenak restoran dan membuat roti harus seenak bakery tetapi dengan bahan baku yang seadanya. Saat sedang sakit AN tetap harus bekerja karena majikan AN tidak mau tau dengan kondisi AN meskipun begitu ketika AN minta obat majikan akan memberi tetapi jika AN diam majikan juga tidak peduli. Ketika ada masalah pada pekerjaannya AN mengatasinya dengan cara mendahulukan pekerjaan yang menurut AN lebih penting.

AN merasa senang dengan gaji yang saat ini diterima karena tepat waktu dan bisa membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Keluaraga AN mengalami perkembangan

ekonomi secara bertahap bahkan mampu membangun rumah di desa dengan menabung bekerja selama 4 tahun. Harapan AN dengan gaji yang diperoleh untuk modal usaha sendiri ketika sudah tidak bekerja menjadi pekerja migran. Hubungan AN dengan atasan kurang akrab karena jarang komunikasi hal inilah yang menyebabkan adanya mis komunikasi dengan pekerjaan yang AN lakukan. Bagi AN tidak mudah untuk menjadi pekerja migran karena dibutuhkan mental dan tekad yang kuat untuk menjadi pekerja migran dan banyak suka dukanya tetapi itu semua tantangan bagi AN.

Kendala yang dirasakan oleh AN yaitu tentang komunikasi yang kurang baik dengan majikannya. Namun, kendala tersebut tidak terlalu diperdulikan oleh AN. Hal ini karena gaji yang diterima oleh AN sesuai dengan ekspektasinya, sehingga kendala tersebut dianggap hanya sekedar ujian dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Fikriansyah dan Julia (2023:30) yaitu dalam hubungan kerja upah merupakan suatu hal yang sangat penting, dimana upah yang tinggi dapat menarik minat individu untuk menjadi TKI. Dimana upah menyangkut kesejahteraan hidup seseorang, ketika upah yang didapatkan rendah maka tingkat ekonominya juga akan rendah, ketika upah yang didapatkan tinggi maka tingkat ekonominya juga akan tinggi. Sehingga banyaknya pencari kerja yang tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja melatar belakangi para pencari kerja memilih untuk mencari kerja ke luar negeri (Rochaniyah & Indrayati, 2019:178).

Informan HR merasa nyaman dengan pekerjaan yang saat ini dijalani karena bagi HR pekerjaannya ini sudah biasa HR lakukan ketika dikampung. Bedanya pada penggunaan alat kerja yang digunakan sudah menggunakan mesin semua sehingga perlunya adaptasi dengan lingkungan yang baru. Ketika ada masalah dalam kerjaan HR hadapi dengan santai dan tidak terlalu dipikirkan yang penting kerjanya selesaikan. HR mengungkapkan tempat kerjanya nyaman dan dapat mess dari kerjaannya bagi HR yang terpenting tidak ngontrak supaya bisa menghemat pengeluaran gaji. HR merasa senang dengan gaji yang saat ini HR terima karena bisa memenuhi kebutuhan anaknya dan membantu memenuhi kebutuhan ekonomi ibunya yang sudah lansia. Harapan HR dengan gaji yang diterima supaya ada kenaikan sehingga HR memiliki sisa lebih gaji dari biasanya. Dengan pekerjaannya ini HR sudah bisa membangun rumah sendiri selama 5 tahun menjadi pekerja migran. Hubungan HR dengan atasan sangat baik bahkan atasan HR selalu

menasihatin agar tidak boros dengan gaji yang diperoleh supaya bisa menyisihkan untuk ditabung. Atasan HR juga tidak banyak komentar dengan pekerjaannya asal selesai menyelesaikan tugas pekerjaannya. Bagi HR menjadi pekerja migran tidaklah susah asal diambil positifnya saja.

Berdasarkan informasi yang dikemukakan oleh HR, mengemukakan bahwa HR merasanya nyaman dan betah dengan bekerja diperantauan. Hal ini disebabkan karena adanya faktor pendorong & penarik yang menyebabkan keputusan penduduk untuk berpindah antar wilayah atau antar negara guna mendapatkan pekerjaan. Tingginya upah di suatu negara merupakan sebagai salah satu faktor penarik penduduk untuk bermigrasi sedangkan rendahnya upah di daerah atau negara asal menjadi suatu pendorong terjadinya migrasi. Hal ini dikarenakan kebutuhan hidup manusia yang setiap waktunya terus bertambah maka manusia harus memenuhi kebutuhan tersebut dengan mencari peluang pekerjaan dan mencari tingkat upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Fikriyansah & Julia. 2023:32). Khususnya faktor target utama pekerja migran yaitu untuk mendapatkan pekerjaan dan pencapaian penghasilan maksimal (Kuncoro, 2017:387).

Informan MT merasa nyaman dengan pekerjaan yang saat ini dijalani karena bagi MT pekerjaannya ini sangat ringan hanya memelihara bunga dan peralatan yang digunakan untuk memelihara bunga juga sudah menggunakan mesin tidak manual. Menyiapkan orderan ketika ada pesanan dan menjaga stand ketika ada pameran. Ditempat MT bekerja pekerjaan semua diserahkan kepada karyawan jadi karyawan sendiri yang ngatur bos ngehandel paling seminggu sekali untuk tanya keadaan kebun. Ketika ada masalah dalam pekerjaannya MT akan musyawarah dengan atasannya dan rekan-rekan kerjanya bukan dipendam sendiri supaya ada jalan keluarnya. Gaji yang MT terima sudah sesuai dengan pekerjaannya dan selalu tepat waktu ketika menerima gaji. Dengan gaji yang diperoleh MT bisa memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya, meyisihkan sebagian untuk tabungan dan bisa merenovasi rumah. MT berharap supaya ada kenaikan gajinya sehingga MT akan mempunyai sisa yang lebih dari biasanya. Sikap atasan MT pada pekerjaannya sangat baik atasan MT sudah mempercayai dan memasrahkan semua kepada pekerjaannya tanpa harus memberi arahan lagi. Atasan MT juga selalu memberi bonus ketika penjualannya untung banyak. Hal inilah yang membuat MT betah menjadi pekerja migran selama 9 tahun. Bagi

MT menjadi pekerja migran ada susah dan senangnya, susahnyanya jauh dari keluarga senangnya dapat pengalaman dan teman-teman yang baru.

Migrasi memiliki arti suatu perubahan tempat tinggal baik secara permanen maupun semi permanen, migrasi yang dilakukan tenaga kerja merupakan suatu bentuk spesifik dari adanya perpindahan penduduk. Migrasi tersebut meliputi migrasi yang 3 dilakukan secara internal maupun secara internasional, migrasi yang dilakukan didalam negeri merupakan suatu proses alamiah yang akan menyumbang tenaga kerja yang berasal dari daerah pedesaan ke daerah modern yaitu perkotaan. Sedangkan migrasi yang dilakukan secara internasional yaitu suatu proses perpindahan tenaga kerja yang melewati batas negara karena adanya dorongan dan tujuan tertentu pekerja migran internasional yang semakin melimpah terjadi di hampir seluruh negara – negara di dunia, hal demikian dilihat sebagai keputusan yang rasional dikarenakan adanya suatu tekanan (kondisi eksternal) yang biasa dihadapi suatu penduduk di dalam negeri (Tjiptoherijanto, 1999:331). Migrasi terjadi karena adanya faktor pendorong & penarik yang menyebabkan keputusan penduduk untuk berpindah antar wilayah atau antar negara guna mendapatkan pekerjaan. Tingginya upah di suatu negara merupakan sebagai salah satu faktor penarik penduduk untuk bermigrasi sedangkan rendahnya upah di daerah atau negara asal menjadi suatu pendorong terjadinya migrasi. Hal ini dikarenakan kebutuhan hidup manusia yang setiap waktunya terus bertambah maka manusia harus memenuhi kebutuhan tersebut dengan mencari peluang pekerjaan dan mencari tingkat upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Fikriyansah & Julia, 2023:32).

Informan UF pada saat pertama kali menjadi pekerja migran susah untuk beradaptasi karena terkendala pada bahasa bahkan sambil menggunakan bahasa isyarat. Selain itu UF juga harus beradaptasi karena mengasuh nenek yang cerewet dan melakukan pekerjaan rumah, tetapi UF lama-lama sudah terbiasa dengan lingkungannya dan dianggap seperti rumah sendiri. Menurut UF kesulitan yang dihadapi pada pekerjaannya yaitu untuk melaksanakan ibadah sholat 5 waktu sering bolong dalam sholat selain itu UF juga jaga anjing. UF mengungkapkan pernah tertekan pekerjaannya pada saat awal menjadi pekerja migran alasannya karena potongan ejen selama 8 bulan dan mikir ngangsur potongan selama 8-9 bulan sehingga UF tidak menerima gaji penuh selama potongan tersebut.

UF mengungkapkan ia tidak pernah mengalami masalah dalam pekerjaannya walau peralatan kerja yang digunakan UF masih manual seperti mencuci baju masih menggunakan tangan kecuali pada saat mencuci seprai baru menggunakan mesin cuci. Ketika sedang sakit UF masih tetap bekerja tetapi kerja yang ringan-ringan boleh istirahat kalau sakitnya agak parah. Gaji yang UF terima selalu tepat waktu dan atasan mengarahkan pekerjaannya hal inilah yang membuat UF betah bekerja tidak pindah atasan dan menjadi pekerja migran sudah 6 tahun. Harapan UF terhadap gaji yang diterima lebih banyak bersyukur karena kadang masih ngangkluh dan kadang iri terhadap gaji teman yang lebih. Menurut UF selama menjadi pekerja migran sudah mencapai banyak hal diantaranya mengalami perkembangan ekonomi secara bertahap, bisa membantu menyekolahkan adiknya dan membantu orang tua. Bagi UF menjadi pekerja migran ada senang dan sedihnya, senangnya bisa membantu perekonomian orang tua sedihnya jauh dari keluarga.

Migrasi Tenaga Kerja Indonesia memberikan dampak yang positif dan negatif bagi negara dampak positifnya antara lain dengan menambah devisa negara, menambah investasi di daerah asal PMI dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga. Sumbangan devisa yang dikirim PMI ke Indonesia cukup signifikan dalam menggerakkan roda perekonomian dalam negeri. Oleh karena itu PMI diberi sebutan pahlawan devisa Indonesia, dikarenakan setiap tahun remitansi atau uang yang di kirim pekerja migran asal Indonesia mencapai ratusan triliun rupiah (Fikriyansah & Julia, 2023:33). Namun, rendahnya jaminan keselamatan diri para tenaga kerja Indonesia adalah resiko yang harus diambil mengingat kuatnya dorongan untuk mencari kerja ke luar negeri. Faktor utama yang mendorong migrasi tenaga kerja ini adalah perbedaan upah tenaga kerja di Indonesia dengan negara yang didatangi para TKI. Mereka sebenarnya akan memilih bekerja di dalam negeri jika jurang perbedaan upah nominal antara keduanya tidak terlalu jauh (Prihatin, 2007:327).

Informan TM merasa nyaman dengan pekerjaan yang saat ini dijalani TM sudah 12 tahun menjadi pekerja migran. Pekerjaan TM mengasuh anak dari saat *new born* sampai sekarang sudah SMP dan melakukan pekerjaan rumah. perlengkapan kerja TM juga sudah menunjang dan semua modern sehingga membuat pekerjaan TM terasa ringan. TM pernah tertekan terhadap pekerjaannya waktu ikut majikan yang pertama yaitu orang Jepang TM

hanya bertahan sampai 1 tahun menurut TM kerjanya berat dan banyak. Kesulitan yang pernah TM alami pada saat itu yaitu kadang makan tidak cukup, istirahat tidak cukup, off day mau keluar liburan susah. Setelah itu TM ganti majikan dapat orang peranakan bertahan sampai 7 tahun dan majikan yang saat ini TM bekerja sudah 12 tahun bagi TM banyak nyamannya kerja dengan majikan yang saat ini karena satu keluarganya respek satu sama lain dan TM tidak ada masalah dengan pekerjaannya. Saat sedang sakit TM masih tetap bekerja tetapi tidak yang berat seperti biasanya ambil pekerjaan yang ringan, kalau sakitnya parah diobatkan majikannya sebaliknya jika sakitnya ringan TM Cuma minum obat dan istirahat sebentar.

Informan TM ketika menenangkan diri saat ada masalah dalam pekerjaan yaitu dengan dibikin santai tidak usah diambil hati, masalah memang harus dipikirkan tetapi tidak yang harus fokus sama satu masalah. Dengan gaji yang TM terima bisa mencukupi kebutuhan ekonomi keluarganya, membangun rumah dan sisanya ditabung. Harapan TM terhadap gaji yang diterima bisa membuat masa depan cemerlang, merubah keadaan dan membantu orang tua. Hubungan TM dengan atasan sangat baik bahkan ketika TM tidak sengaja melakukan kesalahan tidak akan dimarahin melainkan hanya dinasihatin. Bagi TM menjad pekerja migran ada susah dan senangnya, susahny kalau keluarga dirumah meninggal atau orang tua sakit tidak bisa langsung pulang harus menunggu kapan jadwal majikan ada luangnya baru bisa pulang, senangnya banyak pengalaman baru yang didapat.

Munculnya persoalan TKI dengan majikan dipicu dua hal, yaitu pertama, majikan kecewa terhadap TKI sehingga memunculkan perlakuan buruk terhadap TKI. Bentuk perlakuannya meliputi tindak kekerasan fisik maupun non fisik ataupun gabungan keduanya. Kesenjangan pendidikan dan keterampilan yang berkorelasi dengan kinerja TKI dengan harapan majikan, merupakan faktor pemicu perlakuan buruk majikan terhadap TKI. Kesenjangan ini akan semakin lebar apabila sebelum penempatan TKI tidak dipersiapkan dengan baik. Ditambah lagi perbedaan latar belakang sosial budaya masing-masing. TKI umumnya berpendidikan rendah dan berasal dari keluarga miskin di pedesaan. Jauh berbeda dengan majikan yang relatif mempunyai status sosial yang tinggi dan sangat memperhitungkan kinerja. Bahkan masih banyak oknum dari negara pengimpor TKI menganggap para pekerja telah mereka kontrak sehingga dapat diperlakukan sesuai

keinginan majikan. Terkadang karena masih lemahnya peraturan perlindungan terhadap TKI dalam negara yang bersangkutan, para TKI dipaksa untuk bekerja selama 24 jam. Hal ini sungguh bertentangan dengan peraturan internasional tentang jam kerja yang maksimal 9 jam. Pemicu yang kedua adalah kinerja TKI memuaskan majikan, sehingga muncul perilaku majikan untuk mempertahankan TKI. Caranya dengan tidak membayar gaji atau menahan gaji TKI, menahan paspor, tidak memperpanjang paspor bahkan berusaha memulangkan TKI tanpa membayar gaji yang merupakan hak TKI. Masalah semakin kompleks karena TKI tidak mengerti cara membela diri dan tidak ada pihak lain yang datang memberi pertolongan. Berkembangnya pola pikir tidak perlu melapor ke KBRI/KJRI adalah bagian dari ketidakpahaman mereka terhadap hak dan prosedur yang harus mereka jalani. Sehingga perlindungan dan antisipasi sejak dini sulit ditempuh oleh pemerintah di setiap perwakilan yang ada (Wahyuni, 2010:156).

Keenam informan merasa puas dengan pekerjaannya karena terpenuhi faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan individu terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi individu dapat terpenuhi. Hal ini sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Moh As'ad (2004) salah satunya Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

Adapun faktor lain penentu kepuasan kerja juga diungkapkan oleh Hariandja (2002) yaitu; Pekerjaan itu sendiri (workit self) dimana pekerjaan membutuhkan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Seseorang akan mengalami kepuasan kerja apabila pekerjaannya sesuai dengan bidangnya. Keenam informan mengungkapkan pekerjaannya saat ini sesuai dengan kemampuannya, sehingga informan senang dalam menjalani pekerjaannya dan pekerjaannya menjadi tidak berat. Hubungan dengan atasan (supervision), kepuasan kerja akan terjadi apabila karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasannya. Pemimpin yang memiliki ciri transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan karyawan memiliki kepuasan kerja dengan pekerjaannya. Kelima informan mengungkapkan memiliki hubungan yang baik dengan atasannya kecuali

AN kurang adanya komunikasi dengan atasan. Rita (2005) menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja individu, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara individu dan atasan maka individu akan menjadi lebih puas. Teman sekerja (workers), kepuasan kerja dapat terjadi apabila karyawan memiliki hubungan yang baik dengan teman kerjanya. Seperti yang diungkapkan HR dan MT informan merasa senang dengan pekerjaannya dikarenakan teman kerjanya sudah seperti saudara hal ini membuat HR dan MT kerasan bekerja walau jauh dari keluarga.

Pomosi (promotion), karyawan akan mengalami kepuasan kerja apabila diberi kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir. Gaji atau upah, karyawan akan mengalami kepuasan kerja apabila gajinya dapat memenuhi kehidupan karyawan tersebut. Seperti yang diungkap keenam informan merasa puas terhadap gaji yang diperoleh karena dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dan kebutuhan keluarga. Lingkungan kerja, seperti lingkungan psikologis dan lingkungan fisik.

4. Hasil Observasi

Observasi adalah proses sistematis dalam merekam pola perilaku, objek dan kejadian-kejadian tanpa menggunakan pertanyaan atau berkomunikasi dengan subjek. Proses tersebut mengubah fakta menjadi data, istilah observasi diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut.

Observasi yang dilakukan terhadap subjek berdasarkan pedoman observasi yang telah disusun sebelumnya, berdasarkan faktor-faktor yang ada dilapangan dan segala bentuk data yang ditunjukkan oleh subjek yang diteliti seperti kondisi fisik, mimik pada wajah, gerakan tubuh, intonasi tinggi rendahnya subjek dalam memberikan keterangan saat proses wawancara, penekanan atau perubahan emosional subjek terhadap kondisi tertentu, jawaban atau informasi berdasarkan pandangan dari subjek dengan keadaan yang sesungguhnya.

Observasi yang dilakukan dapat memberikan data tambahan dan menunjang sumber data yang didapatkan dari teknik wawancara, karena memberikan sumber data yang lebih lengkap, dapat mengetahui secara langsung tingkat kebenaran perilaku yang nampak dengan pernyataan yang diungkap subjek saat proses wawancara. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terhadap keenam subjek, peneliti menemukan aspek-aspek yang terlihat dari pengamatan saat proses wawancara berlangsung.

Tabel 7 Data Hasil Observasi

Informan	Aspek			
	Ciri Fisik dan Kondisi Fisik	Penampilan	Perilaku Saat Wawancara Berlangsung	Reaksi Emosional
TI	1). Kulit Putih 2). Badan sedikit berisi 3). Fisik sehat tanpa ada cacat ataupun penyakit lainnya	1). Memakai sweater warna putih 2). Memakai beanie hat warna hijau muda	1). Mata melihat kesamping saat menjawab pertanyaan 2). Menjawab pertanyaan sambil bercanda	1). Antusias dan semangat menjawab pertanyaan yang peneliti ajukan 2). Fokus mendengarkan peneliti
AN	1). Kulit putih 2). Badan kurus 3). Fisik sehat tanpa ada cacat ataupun penyakit lainnya	1). Rambut hitam panjang 2). Memakai kaos jaket warna hitam	1). Mata melihat keatas dan kebawah saat menjawab pertanyaan	1). Fokus mendengarkan pertanyaan peneliti 2). Sering menggunakan kata “ya” dalam menjawab pertanyaan

HR	1). Kulit hitam 2). Badan kurus dan tinggi 3). Fisik sehat tanpa ada cacat ataupun penyakit lainnya	1). Mengenakan kaos lengan pendek warna hitam 2). Memakai celana jeans	1). Mata melihat keatas kebawah saat menjawab pertanyaan	1). Menjawab pertanyaan singkat 2). Terlihat santai saat menjawab pertanyaan
MT	1). Kulit sawo matang 2). Badan agak berisi 3). Fisik sehat tanpa ada cacat ataupun penyakit lainnya	1). Mengenakan kaos lengan pendek warna putih 2). Memakai celana panjang olahraga	1). Mimik wajah terlihat serius 2). Sese kali mata melihat kesamping pada saat menjawab pertanyaan	1). Terlihat santai saat menjawab pertanyaan 2). Fokus mendengarkan pertanyaan peneliti
UF	1). Berkulit sawo matang 2). Badan kurus dan tinggi 3). Fisik sehat tanpa ada cacat ataupun penyakit lainnya	1). Mengenakan kerudung warna marun 2). Memakai jaket warna abu-abu	1). Mata melihat keatas ke bawah saat menceritakan kondisi ekonomi	1). Antusias dan semangat menjawab pertanyaan peneliti 2). Sese kali bercanda saat menjawab pertanyaan

TM	1). Berkulit sawo matang 2). Rambut berwarna hitam 3). Badan tinggi dan kurus 4). Fisik sehat tanpa ada cacat ataupun penyakit lainnya	1). Mengenakan kemeja pendek warna hitam 2). Memakai celana jeans panjang 3). Rambut diikat satu kebelakang	1). Mata melihat kesamping saat menjawab alasan menjadi PMI	1). Menjawab pertanyaan singkat 2). Kurang bersemangat saat menjawab pertanyaan
----	---	---	---	--

C. Hasil Penelitian

Secara sederhana migrasi dapat diartikan sebagai suatu perpindahan penduduk dari daerah satu ke daerah lainnya dengan tujuan bekerja atau menetap. Fenomena migrasi seakan menjadi demam bagi masyarakat Indonesia khususnya pada masyarakat kalangan menengah bawah yang ada di pedesaan. Pada penelitian ini individu tertarik untuk menjadi pekerja migran disebabkan dua hal yaitu faktor pendorong dan faktor penarik.

Faktor pendorong yaitu faktor yang berasal dari negara asal yang mendorong Individu untuk melakukan migrasi keluar negeri. Faktor pendorong yang mempengaruhi individu untuk melakukan migrasi ke luar negeri salah satunya yaitu tingkat kebutuhan keluarga yang dirasa sangat banyak dan membutuhkan banyak pengeluaran. Maka dari itu, individu berharap dengan menjadi PMI ini dapat memperbaiki keadaan sosial ekonominya menjadi lebih baik, selain itu sempitnya lapangan pekerjaan

Faktor penarik dari negara tujuan yaitu luasnya lapangan pekerjaan sehingga kesempatan kerja bagi migran juga sangat luas. Selain itu pendapatan yang diperoleh di luar negeri memang relatif lebih tinggi jika dibandingkan dengan bekerja di pedesaan. Sehingga rata-rata migran yang pernah bekerja ke luar negeri dan sudah kembali ke negara asalnya memang mempunyai kondisi yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya. Setelah itu biasanya para migran akan mengajak teman atau saudaranya untuk bekerja ke luar negeri. Melihat langkah teman atau saudaranya yang berhasil bekerja ke luar negeri maka tak heran jika teman atau saudaranya mengikut jejak tersebut. Hal ini secara tidak langsung telah menjadi salah satu faktor penarik dari negara tujuan.

Individu yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan berarti individu tersebut mempersiapkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil dari sebuah usaha dalam hal bekerja, hal tersebut juga sesuai pendapat Locke (2008) bahwasanya kepuasan kerja tergantung dari persepsi seseorang atas hasil dari sebuah usaha dalam bekerja. Selain itu tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi individu mempunyai kepuasan kerja salah satunya adalah hasil yang berupa gaji sesuai dengan apa yang diharapkan dan tempat kerja yang nyaman sehingga individu akan merasa bahagia dan nyaman ditempat kerja. Ketika individu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka akan kembali lagi untuk bekerja dalam bidang yang hampir sama.

Menurut Mullin faktor yang membuat seseorang merasa puas terhadap pekerjaan adalah salah satunya tentang faktor ekonomi, selain itu juga terdapat faktor lain diantaranya faktor sosial, budaya serta lingkungan. Dari keenam informan mengungkapkan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan karena kebutuhan dari informan sendiri dapat terpenuhi semua.

Pekerja migran Indonesia bekerja di luar negeri termotivasi oleh kebutuhan keluarga yang selalu bertambah dan kesediaan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang mereka fahami. Bekerja sebagai pekerja migran Indonesia diharapkan dapat memenuhi kebutuhan serta membantu dalam memperoleh pendapatan dalam kebutuhan keluarga.

Dinamika pekerjaan pada tenaga kerja migran Indonesia adanya sikap kedisiplinan, hal ini membuat pekerjaan selesai tepat waktu. Kedisiplinan yang dimiliki oleh pekerja migran terlihat dari pembagian waktu dalam bekerja seperti yang diungkapkan oleh keenam informan. Informan TI, AN, UF dan TM yang bekerja dalam rumah tangga, informan tersebut mampu membagi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah dan istirahat. Informan HR dan MT yang bekerja diladang memiliki kesadaran sendiri apa yang harus informan kerjakan tanpa adanya atasan yang mengawasi.

Tanggung jawab yang dimiliki oleh keenam informan dapat dilihat dari informan dalam memaparkan wawancara. Dalam melaksanakan pekerjaan keenam informan amanah, keenam informan sangat menjaga pekerjaannya agar bisa memuaskan untuk dirinya sendiri dan atasan. Keenam informan dalam mengurus dan melakukan pekerjaan sangat bersungguh-sungguh walaupun hanya pekerjaan yang tidak terlalu berat.

Proses adaptasi dengan lingkungan baru menjadi tantangan bagi tenaga kerja migran Indonesia tidak sedikit dari pekerja migran merasa cemas karena perbedaan lingkungan dan budaya. Pekerja migran harus mampu berkomunikasi dengan baik agar mudah beradaptasi, keenam informan tersebut mampu beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Seperti yang diungkapkan oleh informan TI, AN dan UF awal mulanya susah beradaptasi karena beda lingkungan dan bahasa, UF mengungkapkan pada saat awal bekerja sampai menggunakan bahasa isyarat dalam berkomunikasi. Dengan komunikasi yang baik akan memudahkan dalam berbaur dengan lingkungan yang baru. Sebaliknya, apabila komunikasi yang kurang baik maka kemungkinan akan gagal beradaptasi dengan lingkungan yang baru.

Determinasi gaji, pada keenam informan mempunyai rasa puas terhadap gaji yang informan peroleh. Dengan gaji yang diperoleh keenam informan bisa mencukupi kebutuhan keluarga, tidak hanya itu keenam informan bisa menyisihkan gaji yang diperoleh untuk ditabung dan mencukupi kebutuhan diri sendiri. Keenam informan mengungkapkan gaji yang diterima selalu tepat waktu dan seimbang dengan tugas kerja yang dilakukan.

Determinasi pengawasan, keenam informan memiliki hubungan yang baik dengan atasannya, mengarahkan pekerjaan sampai paham, menasihati informan untuk menyisihkan gaji ditabung, percaya terhadap pekerja seperti yang diungkapkan oleh TI dengan atasan sudah seperti saudara sendiri, begitu juga yang diungkapkan oleh HR dinasihati atasan supaya menyisihkan gaji supaya bisa beli ladang untuk bekerja dikampung.

Keenam informan mampu bertahan bekerja di luar negeri karena supaya bisa mencukupi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Seperti informan AN dan UF walaupun memiliki atasan yang cerewet AN dan UF mampu bertahan bekerja bahkan sampai bertahun-tahun. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dicapai jika para individu mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan apabila lingkungan kerja individu nyaman tetapi tidak didukung motivasi untuk bekerja maka kepuasan kerja tidak naik.

Pembaharuan pada penelitian ini terdapat pada perlengkapan kerja yang mana keenam informan didukung dengan alat kerja yang sangat memadai hal ini dapat meningkatkan kinerja informan dan informan dapat menggunakan segenap kemampuan secara maksimal untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Tidak hanya itu, dengan adanya perlengkapan yang memadai membantu informan dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga pekerjaan terasa ringan dengan adanya alat yang serba modern hal ini membantu informan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Para pekerja migran Indonesia bekerja sebagai dimotivasi oleh kebutuhan keluarga yang selalu bertambah dan ketersediaan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang informan pahami. Bekerja sebagai pekerja migran Indonesia diharapkan dapat memenuhi kebutuhan serta membantu dalam memperbaiki ekonomi keluarga.

Kepuasan kerja pada tenaga kerja migran Indonesia di desa Kebonsari memiliki kepuasan kerja yang cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dengan terpenuhinya determinan-determinan pekerjaan, gaji dan pengawasan yang ditunjukkan pada diri setiap informan. Mampu bertahan bekerja di luar negeri hingga saat ini untuk tetap memilih bekerja menjadi pekerja migran demi ingin mengubah nasib menjadi lebih baik.

B. Saran

Setelah penelitian selesai dilakukan, terdapat beberapa saran dari peneliti untuk penelitian yang mungkin akan dilakukan selanjutnya. Berikut adalah beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi tenaga kerja migran

Diharapkan pekerja migran tetap mampu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja dalam dirinya dan tetap menjalin komunikasi yang baik dengan atasan ataupun dengan teman kerja agar dapat bertahan dengan segala tekanan dan menjadi dukungan secara eksternal yang membantu individu dalam menjaga dan meningkatkan kemampuan kepuasan kerja.

2. Bagi masyarakat

Diharapkan dapat memahami apa yang sebenarnya terjadi pada pekerja migran yang bekerja di luar negeri, selanjutnya untuk masyarakat yang keluarganya bekerja menjadi pekerja migran diharapkan dapat memberikan dukungan dan berkontribusi menjalin hubungan yang baik supaya komunikasi lancar sehingga pekerja migran tidak

merasa sendirian. Dengan ini dapat meningkatkan dan menjaga kemampuan kepuasan kerja pada tenaga kerja migran.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas tema yang sama dapat menggunakan metode lain seperti kuantitatif agar dapat lebih mudah dalam mengukur kepuasan kerja. Selain itu peneliti lain dapat meneliti faktor lain yang masih berkaitan dengan kepuasan kerja seperti situasi kerja yang mengakibatkan adanya kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, D., Pienrasmi, H., & Poyo, M. D. P. (2023). Komunikasi Adaptasi Pada Tenaga Kerja Indonesia Dalam Mengatasi Culture Shock (Studi Kasus Pada Lembaga Pelatihan PT. Putra Bragas Mandiri): *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 32-39.
- Arliyanto, Alfadharma. Eksistensi E-Ktkln (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) Terhadap Syarat Wajib Pekerja Migran Indonesia Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Diss. Universitas Brawijaya, 2018.
- Cahyono, A. S. (2015). Evaluasi Permasalahan Sosial Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Daerah Asal Kabupaten Tulungagung. *Publiciana*, 8(1), 26-37.
- Cahyono, W. A. (2015). Hubungan kepuasan hidup dengan kepuasan kerja pada mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Desa Arjowilangun (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Febriyanto, T., & Rohman, A. T. (2018). Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang Bekerja di Luar Negeri. *Lex Scientia Law Review*, 2(2), 139-154.
- Fikriansyah, Z., & Julia, A. (2023). Faktor Penentu Keputusan Masyarakat Menjadi Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 25-32.
- Han, W. P., & Siregar, A. R. A. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah EN Mandarin–Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Hanurawan, Fattah. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi* : PT Raja Grafindo Persada
- Herdiansyah, Haris. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi* : Salemba Humanika
- Iqbal, M., & Verdaningrum, A. (2016). Pengaruh culture shock dan adversity quotient terhadap kepuasan kerja tenaga kerja indonesia (tki) di Hong Kong. *Jurnal Kajian Wilayah*, 7(2), 101-112.
- Kahija, YF La. (2017). *Penelitian Fenomenologis* : PT Kanisius
- Karlina, E., & Arif, M. (2017). Pengaruh bekerja di luar negeri terhadap tingkat ekonomi dan perceraian. *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal*, 4(1), 54-60.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*: Alfabeta

- Magdalena, T. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Repatriasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2018). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107-124.
- Maulida, Y. (2013). Pengaruh Tingkat Upah terhadap Migrasi Masuk di Kota Pekanbaru. *Jurnal ekonomi*, 21(02).
- Misiak, Henryk dan Virgini Staudt Sexton. (2005). *Psikologi Fenomenologi Eksistensial dan Humanistik*: PT Refika Aditama
- Muhammad, A. (2017). Pengaruh Sistem Reward Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Kerja Indonesia Di Busan Korea Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 17-25.
- Muhammad, A., & Mutmainah, S. (2020). Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan). *The World of Financial Administration Journal*.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*: Universitas Indonesia
- Normasari, P., & Sjabadhyni, B. (2020). The effect of flexible work arrangements on ethical decision-making. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 197-206. doi: <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i2.4279>
- Rahmany, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Tenaga Kerja Bekerja di Luar Negeri Serta Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga Dilihat Dari Perspektif Islam: *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 7(1), 51-73.
- Rochaniyah, N., & Indrayati, A. (2019). Faktor Penarik dan Faktor Pendorong Mobilitas Eks Tki Desa Purworejo Kecamatan Ringinarum Kabupaten Kendal. *Edu Geography*, 7(2), 174-180.
- Sari, D. P. (2017). *Analisis Peran Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi*

- Pada Desa Sumber Agung Kecamatan Way Sulan Kabupaten Lampung Selatan*) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Sekarimah, I. (2017). *Motivasi kerja menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) oleh masyarakat di Kecamatan Maluku Kabupaten Pulau Pisau* (Doctoral dissertation, IAIN Palangka Raya).
- Shobaruddin, Muh. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* : PT Rineka Cipta
- Suciyo, A., Verdaningrum, A., & Iqbal, M. Pengaruh Culture Shock dan Adversity Quotient Terhadap Kepuasan Kerja TKI di Hongkong.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif* : Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif* : Alfabeta
- Sulistibudi, R. A., & Kadiyono, A. L. (2017). Menumbuhkan Keterlibatan Positif dalam Bekerja: Melalui Iklim Kompetisi atau Pengembangan Kompetensi?. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 60-80.
- Sunarsa, I. W. (2010). Faktor Faktor Penentu Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Bali Yang Bekerja Di Kapal Pesiar (Studi Kasus Di Carnival Cruise Line). *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 1(1).
- Suparno, D. E. H., & Nurtjahjanti, H. (2014). Persepsi tenaga kerja Indonesia terhadap pilihan kerja di luar negeri studi diskriptif calon tenaga kerja Indonesia di BLKLN Propinsi Jawa Tengah
- Susilo, S. (2016). Tingkat Pendapatan dan Sebaran Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Berdasarkan Negara Tujuan, Studi di Desa Aryojeding Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Pendidikan Geografi*, 20(1).
- Sutrisno, Edy (2014). *Budaya Organisasi* : Prenadamedia Group
- Prihatin, S. D. (2007). Potret Buram Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 10(3), 325-342.
- Timan, M. R. B. (2021). Studi Etos Kerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) Di Kabupaten Jember (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah).
- Tjiptoherijanto, P. (2004). *Kependudukan Birokrasi dan Reformasi Ekonomi : Pemikiran dan Gagasan Masa Depan Pembangunan*. Rineka Cipta.

- Vidyastuti, V. (2019). Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. *Eksistensi*, 1(2).
- Vincent, W., & Nugroho, N. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).
- Wahyudi, D. (2019). Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran.(studi Pada Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Wahyuni, D. (2010). *Perlindungan TKI di Malaysia*: Pengantar Redaksi
- Wan Sulaiman, W., Shariff, M., & Khairudin, R. (2023). The role of psychological capital in flourishing among job seekers: Grit as a mediator. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 119-136. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v8i1.14939>
- Wijaya, F., & Purba, D. (2020). Perceived workload and organizational citizenship behavior (OCB): The role of psychological empowerment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 219-230. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i2.3694>
- Wijono, Sutarto. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi : Kencana Prenada Media Group
- Yafie, A. A. Upaya pemerintah Indonesia menangani persoalan tenaga kerja Indonesia overstay di Korea Selatan periode 2012–2016 (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Syarif Hidayatullah).
- YouhendNoerita, C. (2016). Faktor-Faktor Penyebab Migrasi Tkw (Tenaga Kerja Wanita) Dan Dampaknya Terhadap Perubahan Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Petani (Studi Kasus Pada Tkw Purna Di Desa Pojok, Kecamatan Ngantru, Kabupaten (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

A. PANDUAN WAWANCARA

Judul Penelitian : Kepuasan Kerja Pada Pekerja Migran Di Desa Kebonsari
Teknik Penelitian : Semi Terstruktur

Tabel Panduan Wawancara

Informasi Subjek			
1. Nama Lengkap 2. Jenis kelamin 3. Usia 4. Pekerjaan 5. Lama bekerja 6. Alasan menjadi Pekerja Migran Indonesia 7. Dorongan yang membuat menjadi Pekerja Migran Indonesia			
No	Determinan	Informasi yang diungkap	Item pertanyaan
1.	Pekerjaan	Cara informan dalam menyikapi dan menyelesaikan pekerjaan	- Bagaimana pendapat anda mengenai pekerjaan yang sedang anda jalani? - Jelaskan tanggung jawab pekerjaan anda yang saat ini sedang dijalankan? - Apakah pekerjaan anda sesuai dengan kemampuan anda? - Bagaimana dengan perlengkapan kerja anda, apakah sudah menunjang? - Berapa lama anda bekerja, biasanya mulai dari jam berapa sampai jam berapa?

			- Bagaimana perasaan anda mengenai pekerjaan yang diberikan oleh anda? - Kesulitan apa yang anda hadapi selama menjadi pekerja migran? - Pernahkah anda tertekan selama menjadi pekerja migran? - Bagaimana tanggapan anda ketika sedang sakit harus bekerja? - Bagaimana cara anda bekerja ketika sedang sakit? - Ketika sedang banyak masalah dalam pekerjaan bagaimana cara anda mengatasinya? - Menurut anda apakah anda sudah mencapai banyak hal dalam karir selama menjadi pekerja migran? - Menurut anda susah atau tidak menjadi pekerja migran? - Menurut anda apakah pengalaman bekerja ke luar negeri selalu menyenangkan?
		Cara informan dalam menyikapi lingkungan sekitar	- Bagaimana pendapat keluarga mengenai pekerjaan anda? - Apakah keluarga selalu mendukung dengan pekerjaan anda?

			- Bagaimana dengan lingkungan kerja anda, apakah anda merasa nyaman? - Bagaimana dengan kondisi tempat kerja anda?
2.	Gaji	Gaji yang sesuai dengan usaha dalam bekerja	- Menurut anda apakah gaji anda yang diterima seimbang dengan tugas yang anda kerjakan? - Berapa gaji yang anda terima? - Bagaimana dengan gaji anda, apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan anda? - Bagaimana perasaan anda mengenai gaji anda yang diterima saat ini? - Dengan gaji yang diterima anda harapan kedepannya bagaimana?
3.	Pengawasan	Menjalin hubungan komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan	- Bagaimana pendapat anda mengenai sikap atasan anda? - Bagaimana atasan anda dalam memberikan arahan pekerjaan - Biasanya kalau sedang sakit pengobatannya ditanggung sendiri apa majikan?

WAWANCARA

a. Informasi Subjek

Data Diri :
Nama Lengkap :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pekerjaan :
Lama Bekerja :

b. Pertanyaan

- sebelum memulai, bisa ceritakan apa yang membuat anda tertarik bekerja menjadi PMI?
- Dorongan apa yang membuat anda memutuskan untuk bekerja menjadi PMI?
- Sudah berapa lama anda bekerja menjadi PMI?
- Bagaimana pendapat anda mengenai pekerjaan yang sedang anda jalani?
- Jelaskan tanggung jawab pekerjaan anda yang saat ini sedang dijalankan?
- Apakah pekerjaan anda sesuai dengan kemampuan anda?
- Bagaimana dengan perlengkapan kerja anda, apakah sudah menunjang?
- Berapa lama anda bekerja, biasanya mulai jam berapa sampai jam berapa?
- Bagaimana perasaan anda mengenai pekerjaan yang diberikan oleh anda?
- Kesulitan apa yang anda hadapi selama menjadi pekerja migran?
- Pernahkah anda tertekan selama menjadi pekerja migran?
- Bagaimana tanggapan anda ketika sedang sakit harus bekerja?
- Bagaimana cara anda bekerja ketika sedang sakit?
- Ketika sedang banyak masalah dalam pekerjaan bagaimana cara anda mengatasinya?
- Menurut anda apakah anda sudah mencapai banyak hal dalam karir selama menjadi pekerja migran?
- Menurut anda susah atau tidak menjadi pekerja migran?
- Menurut anda apakah pengalaman bekerja di luar negeri selalu menyenangkan?
- Bagaimana pendapat keluarga mengenai pekerjaan anda?
- Apakah keluarga selalu mendukung dengan pekerjaan anda?

- Bagaimana dengan lingkungan kerja anda, apakah anda merasa nyaman?
- Bagaimana dengan kondisi tempat kerja anda?
- Menurut anda, apakah gaji yang anda terima seimbang dengan tugas yang anda kerjakan?
- Berapa gaji yang anda terima?
- Bagaimana dengan gaji anda, apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan anda?
- Bagaimana perasaan anda mengenai gaji anda yang diterima saat ini?
- Dengan gaji yang anda terima harapan kedepannya bagaimana?
- Bagaimana pendapat anda mengenai sikap atasan anda?
- Bagaimana atasan anda dalam memberikan arahan pekerjaan?
- Biasanya kalau sedang sakit pengobatannya ditanggung sendiri apa majikan?

B. PANDUAN OBSERVASI

Pedoman Observasi

- a. Ciri fisik dan kondisi fisik subjek
- b. Penampilan subjek
- c. Sikap awal yang ditunjukkan subjek sebelum proses wawancara dimulai
- d. Perilaku subjek ketika proses wawancara berlangsung dengan pengajuan pertanyaan-pertanyaan terkait masalah yang dialami

TRIANGULASI SUMBER

1. Hubungan apa yang anda miliki dengan informan?
2. Apakah informan sering mengeluh tentang pekerjaan?
3. Apakah anda mengetahui apa yang dialami informan selama bekerja menjadi pekerja migran? Apakah dia bisa menceritakan kepada anda?
4. Bagaimana cara informan dalam mengatasi pekerjaan ketika ada kendala?
5. Apakah informan termasuk seseorang yang percaya dengan kemampuan diri sendiri?
6. Menurut anda capaian apa yang sudah infoman peroleh selama bekerja menjadi pekerja migran Indonesia?

LAMPIRAN 2

Verbatim I

Nama informan : TI

Pekerjaan : Mengasuh anak

Waktu : Minggu, 3 Desember 2023

Ket: P : Peneliti

I : Informan

Tabel I

Verbatim Informan I

No	Subjek	Pertanyaan	Coding
1	P	Sebelum memulai, bisa ceritakan apa yang membuat mbak tertarik bekerja menjadi Pekerja Migran Indonesia?	Pekerjaan
2	I	Ya jelas dong karena gaji, kenyamanan dan perlindungan	
3	P	Selanjutnya, dorongan apa yang membuat mbak memutuskan untuk bekerja menjadi PMI?	
4	I	Ya jelas, yang pertama keluarga karena saya tulang punggung keluarga meski kerja di Indonesia tidak bakal cukup disaat itu juga harus biyai adik sekolah.	
5	P	Oh gitu ya mbak, sudah berapa lama mbak bekerja menjadi PMI?	
6	I	Bekerja selama 9 tahun dek	
7	P	Selanjutnya, bagaimana pendapat mbak mengenai pekerjaan yang sedang mbak jalani?	
8	I	Pertama sulit untuk beradaptasi karena beda bahasa kan ya, terus yang kedua juga kan orang-orangnya kalau di Indonesia orangnya	

		pada santai disini cepat-cepat terus lama-lama si bisa menyesuaikan ya, apa yang majikan pengen kita bisa paham bahasanya sebenarnya juga tidak sulit begitu.	
9	P	Oh begitu ya mbak, jelaskan tanggung jawab pekerjaan mbak yang saat ini sedang dijalankan?	
10	I	Saya kerja mulai jam 07.00 pagi sampai jam 21.00 malam, lama-lamanya paling jam 21.30 tapi beda lagi pas weekend malam minggu itu lebih malam soalnya itu besok kan libur. Saya bangun jam 06.30 atau jam 06.45 menyiapkan makanan kucing terus menyiapkan pivatenya anak asuh saya terus membersihkan badan saya sampai jam 06.45. terus bangunin anak asuh saya mulai dari mandikan, menyiapkan makanan untuk anak asuh saya. Anak asuh saya kan usia 4 setengah tahun makan dari awal sampai akhir kan kelamaan jadi saya nyuapin sambil menata rambut, memberikan vitamin, susu dan nanti jam 08.00 harus selesai untuk aktivitas itu. Setelah itu saya turun untuk mengantar dia ke shcoll bass habis itu saya balik lagi kerumah untuk mengepel, membersihkan toilet dan lain-lain intinya pekerjaan selesai jam 10.00 habis itu kepasar 1 jam sanpai jam 11.00 terus pulang kerumah menyiapkan makan siang untuk anak asuh saya dan prepare untuk makan nanti malam soalnya nanti kalau anak sudah balik sekolah sudah tidak bisa otak-atik didapur. Terus sebelum jam 12.00 kurang 10 menitan turun lagi jemput anak asuh saya pulang sekolah habis itu ganti baju, memberikan makanan, membantu menyiapkan pr me time gitulah dek. Terus jam 16.00 turun untuk ke play ground main sama anak-anak terus jam 17.00 pulang kerumah mandi ganti baju anak saya nonton tv atau youtube kurang lebih setengah jam. Saya tinggal masak setelah selesai masak saya stop nonton youtube terus saya memberikan dia makan sekitaran 40 menit saya nyuapin makan. Terus saya kan juga batesi dia nonton youtube dek untuk tidak nonton kelamaan tetapi waktu makan malam kalau anak nonton	

		youtube majikan saya bilang gapapa kan saya batesin kan ya jam 19.00-19.30 itu nonton youtube kadang ya tak kasih perpanjangan waktu sampai 19.45 karena saya pinginnya waktu hari sekolah senin-jum'at itu disaat dia masih sekolah nonton ya nonton tapi jangan lama-lama gitu. Soalnya kalau nonton kelebihan tidak akan mendengarkan apa yang kita bicarakan ke dia terus habis itu kalau dia nonton youtube saya menyiapkan buat majikan saya kalau dia makan dirumah kalau tidak ya saya makan sama bersih-bersih dapur kaya gitu dek. Kalau mereka makan dirumah ya saya nunggu mereka selesai makan kalau mereka masih makan gitu kan posisi saya sudah selesai semua tinggal nunggu mereka selesai makan sekitar jam 20.15 membawa anak asuh saya ke kamar mandi kaya sikat gigi gantiin baju tidur buat siap-siap tidur setelah itu selesai. Untuk jadwal saya tidur dengan dia saya mandi terus membawa masuk dia ke kamar kalau jadwalnya sama ibunya ya saya ke dapur dan membersihkan lagi terus mandi tergantung tidur sama saya atau ibunya. Intinya jam 21.15 saya sudah masuk ke kamar jam 22.00 saya sudah tidak diluar tidak ada kerjaan itu sebelum jam 22.00 paling lambat-lambatnya jam 21.30 terus habis itu tidur kalau anak saya rewel itu bonus.	
11	P	Oh begitu ya mbak, jadi seperti anak sendiri ya..	
12	I	Iya dek	
13	P	Selanjutnya..menurut mbak apakah pekerjaan mbak sesuai dengan kemampuan mbak?	
14	I	Sesuai banget ya dek, sudah biasa dilakukan juga dirumah tinggal kita pintar bagi waktu aja si.	
15	P	Lalu bagaimana dengan perlengkapan kerja mbak, apakah sudah menunjang?	
16	I	Untuk perlengkapan kerja sudah modern semua si dek dan ketika saya pengen ini pengen itu mereka beli kalau tidak ya saya yang	

		suruh beli, tapi kebanyakan saya yang suruh beli cuma dikasih uang habis itu saya ngasih resit.	
17	P	Selanjutnya berapa lama mbak bekerja, biasanya mulai dari jam berapa sampai jam berapa?	
18	I	Biasanya saya tu mulai aktivitas dari jam 06.30 sampai 21.30	
19	P	Bagaimana perasaan mbak mengenai pekerjaan yang diberikan oleh mbak?	
20	I	Senang banget dek majikan saya juga baik.. dulu itu majikan saya sempat tlober meker gitu loh dek majikan saya bilang, dulu itu saya tidak bisa makan dengan teman saya, tidak bisa hangout dengan teman saya, semenjak ada kamu pulang jamm 01.00 atau pulang jam 04.00 pagi saya jadi bisa main dengan teman saya.	
21	P	Kesulitan apa yang mbak hadapi selama bekerja menjadi pekerja migran?	
22	I	Kesulitan yang pertama adalah adaptasi dan bahasa ketika pertama kali datang ke Hongkong tetapi ketika sudah beradaptasi adalah melatih kesabaran dan mental karena jika tidak sabar dan kuat mental tidak akan kuat disini.	
23	P	Selanjutnya, pernahkah mbak tertekan selama menjadi pekerja migran?	
24	I	Pernah, itu ketika kerja dimajikan pertama serasa mau nyerah karena fasilitas yang bos berikan tidak memadai jika musim dingin datang tidak bisa tidur karena kedinginan. Majikan tidak komplek dengan pekerjaan tetapi apa yang rusak disana saya yang disalahkan dan mau motong gaji padahal aslinya tidak barang yang rusak itu sudah rusak bahkan sebelum saya datang, dan yang paling bikin tertekan adalah ketika majikan iri anaknya lebih sayang ke saya ketimbang ibunya sendiri jadi saya yang jadi pelampiasan disaat yang sama harus sering melihat majikan cewek selingkuh dengan brondongnya ketika bos dinas diluar negeri disatu sisi kasian ke anak-anak sama majikan cowok.	

25	P	Bagaimana tanggapan mbak ketika sedang sakit harus bekerja?	
26	I	Akan sulit jika sedang sakit dilanjut bekerja kalau saya langsung bilang kemajikan jika badan kurang enak tetapi jika sakitnya tidak parah saya usahain buat gerak karena kalau dibuat leha-leha malah semakin parah.	
27	P	Bagaimana cara mbak bekerja ketika sedang sakit?	
28	I	Saya hanya akan ambil kerjaan yang ringan-ringan, minum air putih dan obat. Seperti nyuci baju, ngepel, masak yang simpel untuk anak makan majikan tidak akan nyuruh saya masak ketika saya tidak enak badan dan kerjaan yang berat tidak dikerjakan.	
29	P	Ketika sedang banyak masalah dalam pekerjaan bagaimana cara mbak mengatasinya?	
30	I	Kalau saya pribadi jika ada yang salah dalam kerjaan saya langsung ngomong kemajikan entah itu baik atau buruk saya sudah siap nerima konsekuensinya karena saya pribadi tidak bisa nyimpan masalah dalam kerjaan karena itu menghambat kerjaan dan malah uring-uringan dan majikan akan ngasih arahan sampai saya bisa paham.	
31	P	Menurut mbak apakah mbak sudah mencapai banyak hal dalam karir selama menjadi pekerja migran?	
32	I	Hanya sebagian yang tercapai karena gak berat jika tercapai semuanya perjalanan masih sangat panjang untuk mencapai semuanya.	
33	P	Menurut mbak susah atau tidak menjadi pekerja migran?	
34	I	Mudah gak mudah si menurut saya tergantung niat orang tersebut jika niatnya kuat ya muda tapi jika niatnya masih tipis tidak akan betah jadi pekerja migran.	
35	P	Menurut mbak apakah pengalaman bekerja di luar negeri selalu menyenangkan?	

36	I	Aku bisa bilang iya kerja dapat majikan yang baik walau diawal dapat yang kurang baik tapi jika nasibnya kurang beruntung ya akan jawab tidak menyenangkan atau tidaknya menurutku tergantung ya tergantung nasib mana yang kita pilih.	
37	P	Bagaimana pendapat keluarga mengenai pekerjaan mbak?	
38	I	Bagus mereka hanya ngikut apa yang aku putuskan	
39	P	Apakah keluarga selalu mendukung dengan pekerjaan mbak?	
40	I	Tidak semua mereka dukung karena mereka juga tidak terlalu peduli dengan topik tentang kehidupanku dengan majikanku	
41	P	Bagaimana dengan lingkungan kerja mbak, apakah mbak sudah merasa nyaman?	
42	I	Selain di playground saya si nyaman-nyaman aja karena itu si dek, padahal kan sesama pembantu mereka itu tidak menjaga anaknya dengan baik, jadi kadang nakalin anak asuh saya.	
43	P	Bagaimana dengan kondisi tempat kerja mbak?	
44	I	Alhamdulillah kondisi tempat kerja bagus dan sangat layak semua fasilitas yang mereka punya saya juga dikasih izin untuk memakainya.	
45	P	Menurut mbak apakah gaji yang mbak terima seimbang dengan tugas yang mbak kerjakan?	Gaji
46	I	Bagi saya si sesuai banget ya dek walaupun jam kerjanya yang lumayan lama.	
47	P	Biasanya gaji mbak berkisar berapa si kalau di rupiahkan?	
48	I	Umumnya si 8.000.000 ya dek tetapi kalau saya kadang masih dapat bonus jadi sampai 9.000.000	
49	P	Bagaimana dengan gaji mbak apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mbak?	
50	I	Ya, kalau disini boros ya tidak dapat memenuhi intinya jangan boros ya find-find aja libur ya libur, makan ya makan, beli baju sesekali cukuplah masih sisa.	

51	P	Bagaimana perasaan mbak mengenai gaji mbak yang diterima saat ini?	
52	I	Saya merasa senang si dek dengan gaji saat ini, tiap libur dikasih uang kok.	
53	P	Dengan gaji yang mbak terima harapan kedepannya bagaimana?	
54	I	Harapannya semoga bisa meringankan kehidupan ketika sudah memutuskan untuk tidak jadi pekerja migran lagi	
55	P	Bagaimana pendapat mbak mengenai sikap atasan mbak?	Pengawasan
56	I	Seperti teman, saudara sendiri tidak ada jarak gitu loh dek apapun diomongkan bareng-bareng karena jarak umur saya dengan majikan saya 3 tahun jadi ya seperti teman.	
57	P	Bagaimana atasan mbak dalam memberikan arahan pekerjaan?	
58	I	Kalau awal-awal si dikasih tau ya tugasnya apa saja, semisal memberitahu sekali saya tidak paham dia akan mengulagi lagi gitu dek. Kadang kan ada tipe majikan yang tidak suka dikasih tau tapi kitanya tidak paham-paham tapi dia itu tidak gitu loh dek dia akan mengulang lagi sampai saya paham. Kalau dia ngasih arahan ini dan itu tapi menurut saya kok salah dia mau mendengarkan dan diubah sesuai kemauan saya. Kecuali bagian masak majikan saya kan gak ngerti masak gitu jadi dia ikut saya tidak banyak ini dan itu. Kalau soal anak semisal anak sakit harus gimana dia akan memberitahu harus bagaimana gitu dek, atau kita diskusikan lagi dek pernah anak saya itu cidera kaki kita beda pendapat majikan saya pakai air anget, saya pakai air dingin menurut saya itu para atlit kalau cidera kompresnya pakai air dingin gitu akhirnya dikompres pakai air dingin setelah itu majikan saya mencari info di internet eh ternyata benar kamu pakainya air dingin gitu dek.	
59	P	Biasanya kalau sedang sakit pengobatannya ditanggung sendiri apa majikan?	
60	I	Majikan yang nangung kadang mereka nganter periksa kadang ya sendiri, setiap mengambil PRT itu sudah sepaket sama asuransi	

		untuk kita dalam 2 tahun mereka wajib membeli asuransi untuk kita.	
--	--	--	--

Verbatim 2

Nama Informan : AN

Pekerjaan : Asisten Rumah Tangga

Waktu : Minggu, 3 Desember 2023

Ket: P : Peneliti

I : Informan

Tabel 2

Verbatim Informan 2

No	Subjek	Pertanyaan	Coding
1	P	Sebelum memulai, bisa ceritakan apa yang membuat mbak tertarik untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia?	Pekerjaan
2	I	Ya, sebenarnya bukan tertarik ya karena itu masalah ekonomi ya saya sudah mempunyai suami dan anak. Di Indonesia itu kan sulit untuk mencari pekerjaan saya itu akhirnya memutuskan untuk menjadi pekerja migran. Sebenarnya si sulit untuk menjadi PMI karena meninggalkan keluarga, gitu ya itu karena masalah ekonomi	
3	P	Oh begitu ya mbak, selanjutnya dorongan apa yang membuat mbak memutuskan untuk bekerja menjadi PMI?	
4	I	Ingin merubah nasib keluarga lebih baik lagi bisa memenuhi kebutuhan keluarga karena suami saya kan serabutan terutama untuk kebutuhan anak. Maksudnya kan kebutuhan anak kan	

		sekarang banyak ya, kalau hanya bekerja di Indonesia itu Cuma cukup untuk makan saja tu sudah alhamdulillah gitu, ya pengennya lebih baik lagi gitu loh.	
5	P	Lalu bagaimana pendapat mbak mengenai pekerjaan yang saat ini sedang mbak jalani?	
6	I	Ya alhamdulillah ya menurut saya juga agak kurang nyaman juga si, kan saya sudah dua kali ganti majikan kalau majikan awal itu oke fine-fine saja tapi untuk yang kedua ini agak miss komunikasi gitu dek.	
7	P	Jelaskan tanggung jawab pekerjaan mbak yang saat ini sedang dijalani?	
8	I	Tanggung jawab itu terutama kebersihan dan masak soalnya saya itu dirumah Cuma dua orang dewasa gitu kan, saya tidak jaga anak kecil jadi yang diutamakan itu kebersihan dan masak. Saya bangun jam 06.15 langsung prepare untuk sarapan, itu jam 07.15 sarapan harus siap terus jam 9 saya pergi belanja ke pasar. Jam 11.00 itu makan siang jam 14.00 me time terus jam setengah 8 makan malam tiap hari ya gitu.	
9	P	Oke mbak, apakah pekerjaan sesuai dengan kemampuan mbak?	
10	I	Ya, sesuai si dek seperti dirumah cuma masak bersih-bersih gitu aja bagi saya juga ringan si dek	
11	P	Bagaimana dengan perlengkapan kerja mbak, apakah sudah menunjang?	
12	I	Kalau untuk perlengkapan kerja si ya itu dek alhamdulillah sudah banyak pakai yang elektronik atau mesin gitu ya dek seperti mencuci pakaian dan sedot debu itu dek.	
13	P	Berapa lama mbak bekerja, biasanya mulai jam berapa sampai jam berapa?	
14	I	Dari jam 06.15 sampai jam 21.00 tapi kan itu dek kerjaan bisa santai	

15	P	Bagaimana perasaan mbak mengenai pekerjaan yang diberikan oleh mbak?	
16	I	Ya sekarang sudah tenang bisa menerima adaptasi kalau baru-baru itu kan sulit untuk adaptasi kalau sekarang ya alhamdulillah.	
17	P	Kesulitan apa yang mbak hadapi selama menjadi pekerja migran?	
18	I	Beradaptasi dengan majikan	
19	P	Pernahkan mbak tertekan selama menjadi pekerja migran?	
20	I	Pernah karena saya dituntut untuk serba bisa dalam segala hal misalnya masakan harus seenak masakan resto buat roti harus seenak bakery cake sedangkan bahan seadanya.	
21	P	Bagaimana tanggapan mbak ketika sakit harus bekerja?	
22	I	Hanya bisa bicara dalam hati aku pasti bisa karena majikan saya gak mau tau aku sedang sakit atau tidak.	
23	P	Bagaimana cara mbak bekerja ketika sedang sakit?	
24	I	Ya saya kuat-kuatin meskipun terkadang hampir jatuh karena tidak kuat menahan rasa sakit	
25	P	Ketika sedang banyak masalah dalam pekerjaan bagaimana cara mbak mengatasinya?	
26	I	Saya akan terlebih dahulu mengerjakan pekerjaan yang menurut saya lebih penting.	
27	P	Menurut mbak apakah mbak sudah mencapai banyak hal dalam karir selama menjadi pekerja migran?	
28	I	Alhamdulillah sudah walaupun belum sepenuhnya	
29	P	Menurut mbak susah atau tidak menjadi pekerja migran?	
30	I	Tidak mudah dibutuhkan mental dan tekak yang kuat untuk menjadi pekerja migran	
31	P	Menurut mbak apakah pengalaman bekerja di luar negeri selalu menyenangkan?	
32	I	Banyak suka dukanya tapi itu sebuah tantangan bagi saya	
33	P	Bagaimana pendapat keluarga mengenai pekerjaan mbak?	

34	I	Keluarga saya kurang senang dengan pekerjaan saya yang sekarang karena majikan yang terlalu tidak peduli dengan saya	
35	P	Apakah keluarga selalu mendukung dengan pekerjaan mbak?	
36	I	Keluarga selalu mendukung dengan keputusan yang saya ambil	
37	P	Lalu mbak, bagaimana dengan lingkungan kerja apakah mbak merasa nyaman?	
38	I	Alhamdulillah sekarang nyaman si tidak ada masalah	
39	P	Bagaimana dengan kondisi tempat kerja mbak	
40	I	Alhamdulillah nyaman dan fasilitas bisa saya gunakan semua	
41	p	Menurut mbak apakah gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang mbak kerjakan?	Gaji
42	I	Menurut aku sesuai si sesuai dengan pekerjaan.	
43	P	Oke mbak... untuk saat ini berapa gaji yang mbak terima?	
44	I	Kalau dirupiahkan sekitar 8.000.000 dek	
45	P	Bagaimana dengan gaji mbak, apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mbak?	
46	I	Dibilang cukup ya cukup si dek gimana kita ngatur nya aja gitu kan, kalau kita bisa ngatur dengan baik ya alhamdulillah cukup.	
47	P	Bagaimana perasaan mbak mengenai gaji mbak yang diterima saat ini?	
48	I	Ya alhamdulillah dek, saya merasa senang ketika habis gajian karena bisa membantu memenuhi kebutuhan keluarga yang ada dirumah selain itu gaji yang diterima juga tepat waktu.	
49	P	Dengan gaji yang mbak terima harapan kedepannya bagaimana?	
50	I	Semoga bisa buat modal usaha sendiri	
51	P	Selanjutnya..bagaimana pendapat mbak mengenai sikap atasan mbak?	Pengawasan
52	I	Sikapnya agak cerewet si menurut saya tapi majikan saya yang perempuan itu oke-oke aja tapi yang cowok itu cerewet.	
53	P	Bagaimana atasan mbak dalam memberikan arahan pekerjaan?	

54	I	Biasanya si mereka baik tidak banyak komplain tetapi kalau mood mereka sedang tidak baik banyak komplain tugasnya ini dan itu.	
55	P	Biasanya kalau sedang sakit pengobatannya ditanggung sendiri apa majikan?	
56	I	Jika saya minta obat kemajikan mereka akan memberi tapi jika saya diam merekapun tidak peduli	

Verbatim 3

Nama Informan : HR

Pekerjaan : Petani Jagung

Waktu : 3 Desember 2023

Ket: P : Peneliti

I : Informan

Tabel 3

Verbatim Informan 3

No	Subjek	Pertanyaan	Coding
1	P	Sebelum memulai ceritakan apa yang membuat bapak tertarik bekerja menjadi Pekerja Migran Indonesia?	Pekerjaan
2	I	Karena susah mencari kerja dikampung halaman, rata-rata syarat untuk kerja harus punya ijazah SMA, sedangkan saya lulusan SD.	
3	P	Selanjutnya, dorongan apa yang membuat bapak memutuskan untuk menjadi PMI?	
4	I	Dorongan ingin merubah nasib karena saya harus membiayai anak saya yang masih sekolah dan ibu saya yang sudah tua.	
5	P	Bagaimana pendapat bapak mengenai pekerjaan yang sedang dijalani?	
6	I	Pekerjaan saya seperti dikampung halaman mbak jadi ya enak-enak aja si bekerja	
7	P	Oh begitu ya pak...selanjutnya jelaskan tanggung jawab pekerjaan bapak yang saat ini sedang dijalankan?	

8	I	Pekerjaan saya merawat jagung mulai dari tanam hingga panen	
9	P	Apakah pekerjaan bapak sesuai dengan kemampuan bapak?	
10	I	Sesuai banget mbak karena saya petani jadi sudah biasa saya lakukan dikampung	
11	P	Bagaimana dengan perlengkapan kerja bapak, apakah sudah menunjang?	
12	I	Sudah mbak peralatan sudah modern semua kecuali buat nanam jagung itu masih manual	
13	P	Lalu, berapa lama bapak bekerja biasanya mulai dari jam berapa sampai jam berapa?	
14	I	Saya mulai bekerja itu jam 07.00 terus jam 12.00 sampai 13.00 istirahat setelah itu bekerja sampai jam 17.00	
15	P	Bagaimana perasaan bapak mengenai pekerjaan yang diberikan oleh bapak?	
16	I	Saya merasa senang mbak menikmati si karena pekerjaannya tidak berat dan juga pekerjaannya sudah biasa saya lakukan ketika dikampung.	
17	P	Kesulitan apa yang bapak hadapi selama menjadi pekerja migran?	
18	I	Tidak ada kesulitan bagi saya mbak nyaman-nyaman aja si bekerja menjadi pekerja migran	
19	P	Pernakah bapak tertekan selama menjadi pekerja migran?	
20	I	Tidak ada malah justru saya senang berada disini	
21	P	Bagaimana tanggapan bapak ketika sedang sakit harus bekerja?	
22	I	Ya begitulah mbak pejuang rupiah kalau tidak merantau ya terima nasib, ketika sakit ya kita istirahat dulu 1 atau 2 hari setelah itu ya kerja lagi	
23	P	Bagaimana cara bapak bekerja ketika sedang sakit?	
24	I	Kalau sakitnya tidak parah ya lanjut-lanjut aja si bekerja	
25	P	Ketika sedang banyak masalah dalam pekerjaan bagaimana cara bapak mengatasinya?	

26	I	Tinggal enjoy saja si saya mbak mengatasinya	
27	P	Menurut bapak apakah bapak sudah mencapai banyak hal dalam karir selama menjadi pekerja migran?	
28	I	Sudah mbak banyak salah satunya bisa mencukupi kebutuhan keluarga	
29	P	Menurut bapak susah atau tidak menjadi pekerja migran?	
30	I	Kalau bagi saya tidak tinggal ambil sisi positifnya saja	
31	P	Menurut bapak apakah pengalaman bekerja diluar negeri selalu menyenangkan?	
32	I	Setiap orang pasti ada yang namanya tidak menyenangkan salah satunya jauh dari keluarga	
33	P	Bagaimana pendapat keluarga mengenai pekerjaan bapak?	
34	I	Karena ini pilihan saya jadi keluarga mendukung saja	
35	P	Apakah keluarga selalu mendukung dengan pekerjaan bapak?	
36	I	Selalu	
37	P	Bagaimana dengan lingkungan kerja bapak, apakah bapak merasa nyaman?	
38	I	Lingkungan kerja si nyaman-nyaman aja mbak suasananya itu kaya dikampung disini juga teman-temannya juga sudah seperti saudara	
39	P	Kalau begitu jadi betah kerja ya pak	
40	I	Iya mbak jadi seperti tidak merantau	
41	P	Lalu pak bagaimana dengan kondisi tempat kerja bapak?	
42	I	Nyaman tidak jelek-jelek banget juga asal tidak ngontrak saja si mbak	
43	P	Selanjutnya... menurut bapak apakah gaji bapak yang diterima seimbang dengan tugas yang bapak kerjakan?	Gaji
44	I	Bagi saya seimbang mbak dengan pekerjaan saya	
45	P	Biasanya berkisar berapa gaji bapak jika dirupiahkan?	
46	I	Kalau dirupiahkan itu sekitar 7.000.000 sampai 7.500.000 mbak	

47	P	Oh begitu ya pak.. bagaimana dengan gaji bapak apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan bapak?	
48	I	Sudah mbak sudah bisa memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga	
49	P	Bagaimana perasaan bapak mengenai gaji yang bapak terima saat ini?	
50	I	Alhamdulillah senang mbak karena bisa memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.	
51	P	Dengan gaji yang diterima harapan bapak kedepannya bagaimana?	
52	I	Mudah-mudahan ada kenaikan sedikit supaya tambah lebih sisanya	
53	P	Bagaimana pendapat bapak mengenai sikap atasan bapak?	Pengawasan
54	I	Boss saya baik mbak dia itu selalu bilang kalau gaji jangan boros biar bisa beli ladang dikampung buat kamu tanemin.	
55	P	Bagaimana atasan bapak dalam memberikan arahan pekerjaan?	
56	I	Boss saya tidak banyak komentar si mbak tentang pekerjaan dan tidak pernah mengarahkan karena kita semua tau tugas kita tu apa.	
57	P	Biasanya kalau sedang sakit pengobatannya ditanggung sendiri apa bosnya pak?	
58	I	Kalau ringan ya kita Cuma minum obat kalau parah diobatkan oleh atasan	

Verbatim 4

Nama Informan : TR

Pekerjaan : Petani Bunga

Waktu : 10 Desember 2023

Ket: P : Peneliti

I : Informan

Tabel 4

Verbatim Informan 4

No	Subjek	Pertanyaan	Coding
1	P	Sebelum memulai, bisa ceritakan apa yang membuat bapak tertarik bekerja menjadi Pekerja Migran Indonesia?	Pekerjaan
2	I	Baik mbak, yang membuat tertarik karena disini kerjanya tenang mencari uangnya karena di Indonesia kan ada susah sedikitlah mencari rezeki, kalau disini kan senang terus disini kan bosnya juga baik semua senanglah kalau disini.	
3	P	Oh oke pak..dorongan apa yang membuat bapak menjadi PMI?	
4	I	Dorongan yang membuat saya menjadi PMI karena hal ekonomi si mbak, kalau dikampung kan susah ya tidak susah tapi kalau mencari kelebihan kan susah beda kalau kita keluar negeri jadi PMI ini kan mencari kelebihan ekonomi adalah sisa gitu mbak	
5	P	Selanjutnya, bagaimana pendapat bapak mengenai pekerjaan yang sedang bapak jalani?	
6	I	Pekerjaan saya menurut saya ya mbak ringan, saya disini kerjanya jaga bunga, menyiapkan orderan jadi ya gitu kerjanya tu ringan tidak berat.	

7	P	Jelaskan tanggung jawab pekerjaan bapak yang saat ini sedang dijalankan?	
8	I	Tanggung jawab pekerjaan saya ya itu ya memelihara bunga, menjaga bunga, merapuk bunga, memberi obat bunga tanggung jawab ya itu kerjanya. Kalau boss tidak ada memang kita sendiri yang merawat bagaimana cara supaya bunga kita itu cantik, bagus biar orang beli itu memuaskan customer. Bunganya sudah cantik itu, itu tanggung jawab bagi pekerjalah bagaimana yang kita jaga itu semua baik semua bagus gitulah.	
9	P	Lalu.. apakah pekerjaan bapak sesuai dengan kemampuan bapak?	
10	I	Ya sesuai kemampuan saya ya mbak ini kerjanya ringan kok cuma merawat bunga itu saja. Karena nyangkul juga tidak nyangkul cuma nyiram-nyiram bunga, tanam bunga semacam itulah mbak.	
11	P	Bagaimana dengan perlengkapan kerja bapak, apakah sudah menunjang?	
12	I	Kalau perlengkapan ya mbak semua itu sudah menggunakan mesin seperti nyemprot, bajak, nyiram bunga itu semua menggunakan mesin.	
13	P	Berapa lama bapak bekerja biasanya mulai dari jam berapa sampai jam berapa?	
14	I	Saya mulai kerja jam 08.00 sampai jam 17.00 nanti jam 12.00 sampai jam 13.00 istirahat terus kerja lagi jam 14.00 sampai jam 17.00 kalau ada lembur si nambah 1 jam sampai jam 18.00	
15	P	Bagaimana perasaan bapak mengenai pekerjaan yang diberikan oleh bapak?	
16	I	Saya merasa senang sekali dengan pekerjaan itu, ya makanya kalau tidak senang kan tidak kerasan sampai 9 tahun disini. Udah gitu bossnya baik, gajinya bagus, bagus semualah disini	
17	P	Kesulitan apa yang bapak hadapi selama menjadi pekerja migran?	

18	I	Jauh dari keluarga, karena pekerjaan sudah baik sudah resmi jadi tidak ada kesulitan	
19	P	Pernakah bapak tertekan selama menjadi pekerja migran?	
20	I	Ya namanya ikut boss kadang-kadang ada tekanan mbak pas ada salah tetapi kalau kerja biasa ya tidak ada tekanan apa-apa	
21	P	Bagaimana tanggapan bapak ketika sedang sakit harus bekerja?	
22	I	Kalau disini kan kerja semua diserahkan pegawai jadi kita sendiri yang mengatur kerjanya	
23	P	Bagaimana cara bapak bekerja ketika sedang sakit?	
24	I	Biasanya kalau badan tidak enak untuk bekerja sama akan libur dulu 1 atau 2 hari	
25	P	Ketika sedang banyak masalah dalam pekerjaan bagaimana cara bapak mengatasinya?	
26	I	Musyawarah dengan bos sama teman-teman juga bukan dipendam sendiri tetapi dimusyawarahkan	
27	P	Menurut bapak apakah bapak sudah mencapai banyak hal dalam karir selama menjadi pekerja migran?	
28	I	Bagi saya sudah mbak karena bisa memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga itu paling penting si	
29	P	Menurut bapak susah atau tidak bekerja menjadi pekerja migran?	
30	I	Susah karen jauh dari keluarga	
31	P	Menurut bapak apakah bekerja di luar negeri selalu menyenangkan?	
32	I	Tidak selalu menyenangkan karen ajauh dari keluarga, menyenangkannya itu dapat pengalman dan teman-teman baru	
33	P	Bagaimana pendapat keluarga mengenai pekerjaan bapak?	
34	I	Mendukung karena saya kerja juga untuk keluarga	
35	P	Apakah keluarga selalu mendukung dengan pekerjaan bapak?	
36	I	Iya mbak selalu mendukung	

37	P	Bagaimana dengan lingkungan kerja bapak, apakah bapak merasa nyaman?	
38	I	Kalau lingkungan disini si nyaman sekali sebab disini lingkungannya kaya dikampung terus juga kan disini muslim semua jadi ya menurut saya enak aja mbak.	
39	P	Bagaimana dengan kondisi tempat kerja bapak?	
40	I	Walaupun dapat tempat dari kerjaan tapi tempatnya bagus nyaman layak untuk dihuni	
41	P	Oh oke pak selanjutnya... menurut bapak apakah gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang dikerjakan?	Gaji
42	I	Kalau gaji memang seimbang memuaskanlah kalau dibilang cukup ya cukuplah dari segi kerja dengan gajinya itu soalnya kerjanya ringan si mbak gak berat juga	
43	P	Kalau boleh nanya, ntuk saat ini gaji bapak berkisar berapa ya?	
44	I	Berkisar 7.000.000 sampai 7.500.000 kalau saya si 7.500.000 mbak tapi kalau hari minggu saya kan kadang ada lemburan ya mbak jadi ada tambahan lagi.	
45	P	Bagaimana dengan gaji bapak, apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan bapak?	
47	I	Kalau gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan kadang juga lebih, jadi disini tu kerjanya kalau bossnya lagi untung banyak kadang kita juga dapat bonus mbak.	
48	P	Oh gitu ya pak, selanjutnya apakah bapak sudah merasa senang dengan gaji yang bapak terima saat ini?	
49	I	Kalau saya senang ya mbak dengan gaji saat ini, kalau tidak bersyukur ya kurang terus tapi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari itu lebih dari cukup. Dan gaji sesuai dengan kerja saya kalau kerja itu intinya yang pertama bossnya baik tidak cerewet, yang kedua memang gajilah mbak kalau disini tu gaji tepat waktu tanggal 1 ya bakal gajian tgl 1 tidak pernah molor.	

50	P	Dengan gaji yang diterima bapak harapan kedepannya bagaimana?	Pengawasan
51	I	Gaji bisa naik dan kerjanya lancar	
52	P	Bagaimana pendapat bapak mengenai sikap atasan bapak?	
53	I	Bossnya itu memang benar baik si mbak kadang tu kalau sudah dikasih tau macam ini macam itu sudah dipasrahkan kepekerja. Satu orang dikasih tau gitu tugasnya apa, bossnya juga jarang disini sudah mempercayakan semua kepekerja.	
54	P	Bagaimana atasan bapak dalam memberikan arahan pekerjaan?	
55	I	Kalau bossnya ngasih arahan tu hari ini tugasnya apa suruh tanam bunga, atau suruh menyiapkan orderan bunga kadang-kadang yaitulah disini kerjanya sudah paten gitu tiap pagi suruh nyiram bunga, tanam bunga, merawat bunga gitu. Andaikan ini ya kita kerja 3 orang satu menyiapkan orderan, terus ada yang bersih-bersih, satunya lagi khusus nanam jadi bunga gitu. Jadi kerjanya itu kita sudah tau harus ngapain.	
56	P	Biasanya kalau sedang sakit pengobatannya ditanggung sendiri apa bos?	
57	I	Kalau ringan sendiri tetapi kalau parah ya bos yang nanggung	

Verbatim 5

Nama Informan : UF

Pekerjaan : Asisten Rumah Tangga

Waktu : 6 Desember 2023

Ket P : Peneliti

I : Informan

Tabel 5

Verbatim Informan 5

No	Subjek	Pertanyaan	Coding
1	P	Sebelum memulai, bisa ceritakan apa yang membuat mbak tertarik untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia?	Pekerjaan
2	I	Oke dek.. intinya tu ya dek pengen bantu ekonomi keluarga biar lebih baik soalnya saya kan dari keluarga yang kurang mampu, pertamanya ya takut tapi sekarang ya sudah berani.	
3	P	Dorongan apa yang membuat mbak memutuskan untuk bekerja menjadi PMI?	
4	I	Kemauan dari diri saya sendiri ya dek karena pengen merubah ekonomi keluarga biar lebih baik.	
5	P	Selanjutnya.. bagaimana pendapat mbak mengenai pekerjaan yang sedang dijalani?	
6	I	Alhamdulillah, pertama kan adaptasi karena ikut orang kadang kan cerewet tetapi lama-lama sudah biasa jadi enak kaya rumah sendiri	

7	P	Jelaskan tanggung jawab pekerjaan mbak yang saat ini sedang dijalani?	
8	I	Saya bekerja mengurus pekerjaan rumah dan menjaga nenek yang sudah tua	
9	P	Lalu apakah pekerjaan mbak sesuai dengan kemampun mbak?	
10	I	Iya dek sesuai tetapi saya mengasuh mbah perempuan ya kadang cerewet	
11	P	Semangat ya mbak.. selanjutnya bagaimana dengan dengan perlengkapan kerja mbak, apakah sudah menunjang?	
12	I	Iya dek... untuk perlengkapan kerja saya ya dek masih seperti dirumah, menyapu ya pakai tangan, rebus air juga masih menggunakan teko itu loh dek, tidak ada yang elektrik kecuali menyuci seprai itu baru memakai mesin cuci kalau mencuci baju itu juga masih menggunakan tangan jadi khusus untuk seprai itu menggunakan mesin cuci.	
13	P	Oh begitu ya mbak, lalu berapa lama mbak bekerja biasanya mulai jam berapa sampai jam berapa?	
14	I	Bangun 06.30 selesai itu 20.30 dek baru saya selesai istirahat	
15	P	Bagaimana perasaan mbak mengenai pekerjaan yang saat ini diberikan oleh mbak?	
16	I	Alhamdulillah senang dek sekarang bisa membantu perekonomian keluarga sekarang bisa membelikan ini itu untuk orang tua dulu tidak bisa.	
17	P	Kesulitan apa yang mbak hadapi selama menjadi pekerja migran?	
18	I	Kesulitan ibadah 5 waktu sering bolong-bolong juga jaga anjing disini	
19	P	Pernakah mbak tertekan selama menjadi pekerja migran?	
20	I	Tertekan pas waktu masih baru kesini karena alesannya masih potongan ejen selama 8 bulan mikir ngangsur selama 8 atau 9 bulan	

21	P	Bagaimana tanggapan mbak ketika sakit harus bekerja?	
22	I	Sakitnya tidak parah ya kerja pelan-pelan ya sedih dikit	
23	P	Ketika sedang banyak masalah bagaimana cara mbak mengatasinya?	
24	I	Tidak pernah ada masalah dalam pekerjaan alhamdulillah kalau terlalu capek istirahat aja	
25	P	Menurut mbak apakah mbak sudah mencapai banyak hal dalam karir selama menjadi pekerja migran?	
26	I	Mencapai banyak hal pastinya alhamdulillah bisa bantu menyekolahkan adik dan bantu orang tua itu yang paling utama	
27	P	Menurut mbak susah atau tidak menjadi pekerja migran?	
28	I	Ya ada susahnya ada mudahnya ada, alhamdulillah sekarang banyak mudahnya karena udah terbiasa dengan bahasa dan keadaan dirumah bos	
29	P	Menurut mbak apakah bekerja di luar negeri selalu menyenangkan?	
30	I	Menyenangkan sekali karena bisa bantu orang tua dan keluarga sedihnya jauh dari orang tua	
31	P	Bagaimana pendapat keluarga mengenai pekerjaan mbak?	
32	I	Alhamdulillah selalu mendoakan pendapatnya ya harus sabar karena ikut orang jauh	
33	P	Apakah keluarga selalu mendukung dengan pekerjaan mbak?	
34	I	Alhamdulillah selalu mendukung	
35	P	Bagaimana dengan lingkungan kerja mbak, apakah merasa nyaman?	
36	I	Nyaman dek karena sebelah rumah juga pekerja migran dari Indonesia jadi ya bisa saling curhat atau ngobrol gitu dek	
37	P	Bagaimana dengan kondisi tempat kerja mbak?	
38	I	Kondisinya bagus besar nyaman	

39	P	Oke mbak.. selanjutnya apakah gaji yang mbak terima seimbang dengan tugas mbak?	Gaji
40	I	Ya seimbang tapi kalau lihat teman gajinya lebih tinggi dari saya ya pengen tapi ada yang dikasih gaji besar gak bisa sisa ya dek tapi alhamdulillah saya bisa menyisahkan gitu loh dek.	
41	P	Iya mbak.. gaji yang mbak terima saat ini berkisar berapa ya mbak?	
42	I	Kalau saya si 7.500. 000 ya dek	
43	P	Lalu mbak dengan gaji mbak saat ini apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mbak?	
44	I	Cukup tidak cukup karena rezeki saya segitu harus bisa cukup, harus bisa pintar-pintar ngelolah keuangan dek.	
45	P	Bagaimana perasaan mbak mengenai gaji mbak yang diterima saat ini?	
46	I	Alhamdulillah senang dek karena bisa memenuhi kebutuhan saya dan gaji yang diberikan selalu tepat waktu	
47	P	Dengan gaji yang mbak terima harapan kedepannya bagaimana?	
48	I	Harapannya lebih banyak bersyukur lagi kadang masih ngangkluh dengan gaji yang kita dapat tapi alhamdulillah bisa membantu orang tua	Pengawasan
49	P	Selanjutnya, bagaimana pendapat mbak mengenai sikap atasan mbak?	
50	I	Majikan saya baik semua si dek, nah itu dek karena saya ngurus mbah-mbah perempuan yaitu crewet juga, kadang juga rewel	
51	P	Yang sabar ya mbak... lalu bagaimana atasan mbak dalam memberikan arahan pekerjaan?	
52	I	Pertama kesini ya mengarahkan dek kan baru ya jadi bahasa inggris masih belum lancar jadi ngarahkan sambil meragakan, terus sekarang sudah biasa si dek jadi ya lancar-lancar aja dalam bekerja.	

53	P	Biasanya kalau sedang sakit pengobatannya ditanggung sendiri apa majikan?	
54	I	Hari-hari biasa udah sedia vitamin dan obat-obatan sendiri alhamdulillah kalau sakit tidak pernah parah	

Verbatim 6

Nama Informan : TM

Pekerjaan : Asisten Rumah Tangga

Waktu : 9 Desember 2023

Ket P : Peneliti

I : Informan

Tabel 6

Verbatim informan 6

No	Subjek	Pertanyaan	Coding
1	P	Sebelum memulai, bisa ceritakan apa yang membuat ibu tertarik bekerja menjadi Pekerja Migran Indonesia?	Pekerjaan
2	I	Pertama ingin merubah keadaan, kedua mencari pengalaman. Karena saya tulang punggung keluarga ya mbak harus memenuhi kebutuhan keluarga.	
3	P	Selanjutnya, dorongan apa yang membuat ibu memutuskan untuk bekerja menjadi Pekerja Migran Indonesia?	
4	I	Ingin mandiri dan ingin menghasilkan uang dari keringat sendiri	
5	P	Oke bu, lalu bagaimana pendapat ibu mengenai pekerjaan yang sedang dijalani?	
6	I	Alhamdulillah suka si mbak, menikmati tidak terlalu susah juga bisa si mbak	
7	P	Jelaskan tanggung jawab pekerjaan ibu yang saat ini sedang dijalankan?	

8	I	Dari awal jaga bayi si mbak new born baru lahir sampai saat ini sekarang 12 tahun	
9	P	sudah lama juga ya bu...	
10	I	Iya mbak dan alhamdulillahnya saya betah	
11	P	Apakah pekerjaan ibu sesuai dengan kemampuan ibu?	
12	I	Ya, alhamdulillah sesuai kemampuan saya mbak karena kan jaga anak ya mbak jadi ya mudah.	
13	P	Bagaimana dengan perlengkapan kerja ibu, apakah sudah menunjang?	
14	I	Untuk perlengkapan kerja si terpenuhi semua ya mbak, dan semuanya juga modern tidak manual	
15	P	Oh begitu ya bu.. berapa lama ibu bekerja biasanya mulai dari jam berapa sampai jam berapa?	
16	I	Hari biasa mulai kerja jam 07.00 siang istirahat ja 12.00 mulai lagi kerja jam 14.00 terus jam 18.00 masak jam 20.00 atau 21.00 sudah selesai	
17	P	Lalu bu, bagaimana perasaan ibu mengenai pekerjaan yang diberikan oleh ibu?	
18	I	Ya, saya merasa senang benget mbak karena pekerjaanya tidak sulit	
19	P	Kesulitan apa yang ibu hadapi selama menjadi pekerja migran?	
20	I	Kadang makan tidak cukup, istirahat tidak cukup, off day mau keluar liburan susah	
21	P	Pernahkah ibu tertekan selama menjadi pekerja migran?	
22	I	Dulu pernah satu kali pada saat majikan orang jepang saya merasa tertekan karena bagi saya kerjanya berat	
23	P	Bagaimana tanggapan ibu ketika sedang sakit harus bekerja	
24	I	Waktu sakit jangan dianggap sakit ya tetap kerja tetapi tidak seberat biasanya normal	
25	P	Bagaimana cara ibu bekerja ketika sedang sakit	

26	I	Tetap bekerja tetapi tidak yang berat mbak	
27	P	Ketika sedang banyak masalah dalam pekerjaan bagaimana cara ibu mengatasinya?	
28	I	Dibikin santai tudak usah diambil hati masalah ya harus dipikirkan tetapi tidak yang harus fokus sama satu masalah karena kita disini kan kerja	
29	P	Menurut ibu apakah ibu sudah mencapai banyak hal dalam karir selama menjadi pekerja migran?	
30	I	Belum ada 100% mbak tetapi sudah mampu membahagiakan anak dan orang tua	
31	P	Menurut ibu susah atau tidak menjadi pekerja migran?	
32	I	Dari pengalamanku si oke aja mbak tidak bermasalah sama sekali	
33	P	Menurut ibu apakah pengalaman bekerja diluar negeri selalu menyenangkan?	
34	I	Ada saatnya susah tetapi banyak senangnya, susahnya kalau keluarga dirumah meninggal atau orang tua sakit tidak bisa langsung pulang gitu harus menunggu kapan jadwal majikan ada free time waktu luang baru bisa pulang. Senangnya banyak pengalaman baru	
35	P	Bagaimana pendapat keluarga mengenai pekerjaan ibu?	
36	I	Tidak ada masalah baik-baik aja mbak	
37	P	Apakah keluarga selalu mendukung dengan pekerjaan ibu?	
38	I	Karena ini pilihanku mereka selalu mendukung	
39	P	Bagaimana dengan lingkungan kerja, apakah ibu merasa nyaman?	
40	I	Nyaman karena sudah beradaptasi mbak	
41	P	Bagaimana dengan kondisi tempat kerja ibu?	
42	I	Banyak nyaman karena yang penting kerja satu family tu respek satu sama lain	
43	P	Menurut ibu apakah gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang dikerjakan?	Gaji

44	I	Iya mbak menurut saya sesuai kemampuan	
45	P	Untuk saat ini berapa gaji yang ibu terima?	
46	I	Sekitar 8.000.000 mbak	
47	P	Selanjutnya bagaimana dengan gaji ibu, apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan ibu?	
48	I	Dibilang cukup ya cukup dibilang kurang ya kurang tapi alhamdulillah bisa mencukupi kebutuhan keluarga.	
49	P	Bagaimana perasaan ibu mengenai gaji yang diterima saat ini?	
50	I	Ya senang karena gaji bisa untuk mencukupi kebutuhan saya dan gaji yang diterima tepat waktu	
51	P	Dengan gaji yang ibu terima harapan kedepannya bagaimana?	
52	I	Bisa membuat masa depan cemerlang, merubah keadaan dan membantu orang tua	Pengawasan
53	P	Bagaimana pendapat ibu mengenai sikap atasan ibu?	
54	I	Normal biasa mbak tidak pernah memarahi saya atau apa gitu paling ketika saya tidak sengaja melakukan kesalahan cuma dinasihatin	
55	P	Bagaimana atasan anda dalam memberikan arahan pekerjaan?	
56	I	Tidak pernah diarahkan sama sekali mbak cuma dulu awal-awal doang si	
57	P	Ketika sedang sakit pengobatannya ditanggung sendiri apa majikan?	
58	I	Biasanya diobatkan majikan ya mbak tetapi kalau sakitnya ringan ya minum obat	

Verbatim Significant Informan I

Nama : NR

Hubunga : Sahabat

Waktu : 5 Desember 2023

Ket: P : Penulis

SI : Significant Informan

Tabel Verbatim significant informan I

No	Subjek	pertanyaan
1	P	Pertama, hubungan apa yang anda miliki dengan informan?
2	SI	Lebih dari kawan saya rasa dek
3	P	Langsung saja ya mbak, apakah informan sering mengeluh tentang pekerjaan?
4	SI	Kalau yang pekerjaan saat ini tidak pernah di dek karena atasan TI yang sekarang baik dan juga pekerjaan dia saat ini nyantai tergantung sebisa apa TI mengatur waktunya
5	P	Oke selanjutnya apakah anda mengetahui apa yang dialami informan selama bekerja menjadi pekerja migran? Apa dia bisa menceritakan kepada anda?
6	SI	Kalau yang saat ini si dia tidak pernah cerita adanya kendala ya dek tapi dengan atasan yang dulu memang kurang nyaman dia atasan yang saat ini sepertinya dia baik-baik aja si
7	P	Bagaimana cara informan dalam mengatasi pekerjaan ketika ada kendala?
8	SI	Biasanya TI akan akan mengambil waktu istirahat dulu, terus nenangin diri setelah mood kembali baik dia akan melanjutkan pekerjaannya
9	P	Apakah informan termasuk seseorang yang percaya atas kemampuan diri sendiri?
10	SI	Termasuk si dek karena TI mudah beradaptasi dengan lingkungan yang baru
11	P	Menurut anda capaian apa yang sudah informan peroleh selama bekerja menjadi pekerja migran?
12	SI	Karena dia sudah lama bekerja menjadi pekerja migran jadi dia bisa membeli tanah kosong, membelikan sawah tahunan untuk orang tuanya supaya ada kerjaan untuk orang tuanya dan sampai membiayai adiknya lulus sekolah.

Verbatim Significant Informan II

Nama : TN

Hubungan : Sahabat

Waktu : 6 Desember 2023

Ket: P : Penulis

SI : Significant Informan

Tabel Verbatim Informan II

No	Subjek	Pertanyaan
1	P	Hubungan apa yang anda miliki dengan informan?
2	SI	Teman dekat dek
3	P	Apakah informan sering mengeluh tentang pekerjaan?
4	SI	Kadang mengeluh dek kalau habis dimarahin sama majikannya, kaya beda persepsi gitu dek menurut AN pekerjaannya sudah benar tapi bagi majikan masih salah.
5	P	Oh gitu ya mbak, selanjutnya apakah anda mengetahui apa yang dialami informan selama bekerja menjadi migran? Apa dia bisa menceritakan kepada anda?
6	SI	Dia selalu cerita kalau majikannya yang ini kurang adanya komunikasi
7	P	Bagaimana cara informan dalam mengatasi pekerjaan ketika ada kendala?
8	SI	Biasanya dia akan istirahat tapi namanya juga kerja ikut orang ya walaupun badan kurang enak tetap kerja dek
9	P	Apakah informan termasuk seseorang yang percaya atas kemampuan diri sendiri?
10	SI	Iya dek termasuk dia selalu bilang bertahan kerja disini untuk keluarga
11	P	Menurut anda capaian apa yang sudah informan peroleh selama bekerja menjadi pekerja migran?
12	SI	Selama menjadi pekerja migran si dia bisa membantu meningkatkan ekonomi keluarga sampai bisa membangun rumah

Verbatim Significant Informan III

Nama : RW

Hubungan : Sahabat

Waktu : 7 Desember 2023

Ket P : Penulis

SI : Significant Informan

Tabel Verbatim Significant Informan III

No	Subjek	Pertanyaan
1	P	Hubungan apa informan dengan anda?
2	SI	Teman tapi sudah seperti saudara
3	P	Langsung saja ya pak, apakah informan sering mengeluh tentang pekerjaan?
4	SI	Tidak pernah mbak dia juga rajin dalm bekerja
5	P	Apakah bapak mengetahui apa yang dialami informan selama bekerja menjadi pekerja migran? Apa dia bisa menceritakan kepda anda?
6	SI	Iya mbak, dia itu tidak pernah cerita tentang adanya kendala dalam bekerja mbak ya karena kan pekerjaan ini sudah biasa bagi dia mbak waktu dikampung kan pekerjaan dia juga petani
7	P	Oh gitu baik pak, selanjutnya bagaimana cara informan dalam mengatasi pekerjaan ketika kendala?
8	SI	Kendala dalam pekerjaan tu biasa capek itu mbak paling ya akan istirahat sebentar habis itu lanjut kerja lagi
9	P	Apakah informan termasuk seseorang yang percaya atas kemampuan diri sendiri?
10	SI	Iya mbak termasuk
11	P	Menurut anda capaian apa yang sudah informan peroleh selama bekerja menjadi pekerja migran?
12	SI	Sudah bisa meningkatkan ekonomi keluarga terus yang saya tau alhamdulillahnya dia sudah bisa membangun rumah mbak

Verbatim Significant Informan IV

Nama : SL
Hubungan : Sahabat
Waktu : 11 Desember 2023
Ket P: Penulis
SI : Significant Informan

Tabel Verbatim Informan IV

No	Subjek	Pertanyaan
1	P	Apa hubungan anda dengan informan?
2	SI	Teman dekat mbak
3	P	Langsung saja ya pak, apakah informan sering mengeluh tentang pekerjaan?
4	SI	Ngeluhnya itu waktu ada pameran itu mbak kan harus bekerja 2 kali lipat jadi ya bikin capek dari menyiapkan bunga yang ingin dibawa sampai jaga stand sehari-hari
5	P	Selanjutnya, apakah anda mengetahui apa yang dialami informan selama bekerja menjadi pekerja migran? Apa dia bisa menceritakan kepada anda?
6	SI	MT baik-baik aja si mbak dalam bekerja ngeluhnya waktu banyak kerjaan
7	P	Bagaimana cara informan dalam mengatasi pekerjaan ketika ada kendala?
8	SI	Biasanya akan istirahat sebentar lalu akan melanjutkan pekerjaannya lagi
9	P	Apakah informan termasuk seseorang yang percaya atas kemampuan diri sendiri?
10	SI	Iya mbak menurut saya termasuk ya
11	P	Menurut anda capaian apa yang sudah informan peroleh selama bekerja menjadi pekerja migran?
12	SI	Untuk saat ini ya mbak dia sudah bisa merenofasi rumah, membiayai anaknya yang masih sekolah ya sama itu si mencukupi kebutuhan ekonomi keluarganya

Verbatim Significant Informan V

Nama : MR

Hubungan : Sahabat

Waktu : 8 Desember 2023

Ket P : Penulis

SI : Significant Other

Tabel Verbatim Informan V

No	Subjek	Pertanyaan
1	P	Apa hubungan anda dengan informan?
2	SI	Teman sudah seperti saudara
3	P	Langsung saja mbak, apakah informan sering mengeluh tentang pekerjaan?
4	SI	Tidak mbak kadang-kadang si dia mengeluh kalau nenek yang diasuhnya itu rewel
5	P	Selanjutnya, apakah anda mengetahui apa yang dialami informan selama bekerja menjadi pekerja migran? Apa dia bisa menceritakan kepada anda?
6	SI	Paling dia itu mengeluhnya pas lagi banyak kerjaan itu mbak kan ditempat kerja dia itu banyak yg masih menggunakan manual
7	P	Bagaimana cara informan dalam mengatasi pekerjaan ketika ada kendala?
8	SI	Paling akan istirahat sebentar habis itu melanjutkan pekerjaannya lagi mbak
9	P	Selanjutnya, apakah informan termasuk seseorang yang percaya atas kemampuan diri sendiri?
10	SI	Termasuk si mbak walau kadang lagi banyak kerjaan dan capek habis itu sambat distatus whatsapp tapi dia akan menyelesaikan tugasnya
11	P	Oke mbak yang terakhir, menurut anda apa yang sudah informan peroleh selama bekerja menjadi pekerja migran?
12	SI	Dia termasuk sudah berhasil ya mbak sudah bisa memperbaiki rumahnya yang dulu sudah mau roboh, terus membantu biaya hidup orang tuanya tiap bulan memberi jatah dia sudah memperbaiki ekonomi keluarganya mbak

Verbatim Significant Informan VI

Nama : ON

Hubungan : Sahabat

Waktu : 10 Desember 2023

Ket P : Penulis

SI : Significant Informan

Tabel Verbatim Informan VI

No	Subjek	Pertanyaan
1	P	Apa hubungan anda dengan informan?
2	SI	Teman dekat mbak
3	P	Langsung saja ya bu, apakah informan sering mengeluh tentang pekerjaan?
4	SI	Jarang si mbak paling kena marah pas jemput sekolahnya telat
5	P	Selanjutnya apakah anda mengetahui apa yang dialami informan selama bekerja menjadi pekerja migran? Apa dia bisa menceritakan kepada anda?
6	SI	Selama ini baik-baik aja si mbak tidak ada keluhan dia
7	P	Bagaimana cara informan dalam mengatasi pekerjaan ketika ada kendala?
8	SI	Akan istirahat sebentar terus lanjut kerja si mbak kalau pekerjaan belum selesai
9	P	Apakah informan termasuk seseorang yang percaya atas kemampuan diri sendiri?
10	SI	Iya termasuk mbak tiap ada masalah dia tenang ngadapinnya
11	P	Menurut anda capaian apa yang sudah informan peroleh selama bekerja menjadi pekerja migran?
12	SI	Yang pertama dia sudah bisa merubah ekonomi keluarganya menjadi lebih baik terus bisa membiayai anak dan orang tuanya dan merenovasi rumahnya.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Diyanti Setiyorini
2. Tempat & Tgl Lahir : Kendal, 23 Juni 1999
3. Alamat Rumah : Kebonsari RT 02/RW 04, Kec. Rowosari, Kab. Kendal
4. Handphone : 083195239813
5. E-mail : diyantisetyo23@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal :
 - a. SD Negeri 02 Kebonsari
 - b. MTS NU 07 Patebon
 - c. MAN Kendal
 - d. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. MDA Roudlotul Ulum Kebonsari, Rowosari Kendal