

Gambaran Optimisme Pahlawan Devisa Negara (Calon Tenaga Kerja Wanita di BLKLN Jawa Tengah)

Anggun Resdasari Prasetyo, Erin Ratna Kustanti, Harlina Nurtjahjanti

*Anggun Resdasari Prasetyo, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Email : anggun.resdasari@gmail.com*

*Erin Ratna Kustanti, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Email : erintanjung@yahoo.co.id*

*Harlina Nurtjahjanti, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Email: Harlina_nc@yahoo.com*

ABSTRAK

Optimisme sebagai bagian dari konsep pendekatan *psychological capital* belum dikembangkan sebagai salah satu pondasi dasar dalam membekali CTKI wanita sebelum diberangkatkan ke luar negeri. Perlunya penelitian untuk mengkaji gambaran optimisme pada CTKI jika mereka memiliki optimisme sebagai salah satu kesehatan mental mereka maka mereka memiliki harapan kuat terhadap segala sesuatu yang terdapat dalam kehidupan akan mampu teratasi dengan baik, walaupun ditimpa banyak masalah dan frustrasi. Di sisi yang lain, adanya optimisme dalam jangka panjang juga bermanfaat bagi kesejahteraan dan kesehatan fisik dan mental, karena membuat individu lebih dapat menyesuaikan diri dalam kehidupan sosial, mengurangi masalah-masalah psikologis dan lebih dapat menikmati kepuasan hidup serta merasa bahagia. Untuk itulah maka optimisme pada calon Tenaga Kerja Indonesia perlu dikaji, untuk dijadikan landasan penanganan aspek psikologis pada mereka.

Kata kunci : Optimisme, CTKI wanita

PENDAHULUAN

Fenomena untuk bekerja di luar negeri masih menjadi pilihan untuk sebagian warga Indonesia, terutama bagi masyarakat yang merasa bahwa pilihan untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan yang layak di Indonesia masih belum terjangkau oleh mereka. Akibatnya, untuk sebagian masyarakat memilih untuk bekerja di luar negeri. Mereka beranggapan untuk menjadi tenaga buruh masih tidak menjanjikan di Indonesia, hasil dari bekerja di Indonesia tidak mampu mencukupi kebutuhan yang kian mahal seperti biaya pendidikan, kesehatan bahkan untuk sekedar untuk memenuhi kebutuhan pokokpun mereka merasa kesulitan. Untuk itulah mereka membangun harapan untuk migrasi, menjadi buruh migran di negeri orang menjadi sebuah harapan untuk perbaikan taraf hidup banyak orang. Meski faktanya di luar negeri pekerja migran Indonesia lebih banyak bekerja di sektor nonformal, seperti pekerja rumah tangga (PRT), buruh konstruksi bangunan dan perkebunan, hal tersebut tidak menyurutkan minat banyak orang untuk menjadi buruh migran. Selain karena faktor ketersediaan pekerjaan, menjadi pekerja migran dengan pekerjaan informal diminati mengingat tidak diberlakukannya persyaratan pendidikan yang ketat. Situasi tersebut menempatkan Indonesia kini

menjadi salah satu negara penyuplai pekerja migran terbesar di dunia, selain Filipina, Thailand, Myanmar, Nepal dan beberapa negara berkembang lainnya (irsyadul, Muhammad, 2012).

Pemberangkatan pekerja ke luar negeri ternyata sudah dimulai Sejak Pelita IV (1984-1989) dan ternyata mulai dimasukkan dalam perencanaan strategis negara. Tujuannya adalah memperbesar angka pendapatan negara yang dihasilkan dari masuknya uang ke dalam negeri melalui jerih payah buruh migran. Pemerintah Indonesia menjadikan penempatan buruh migran sebagai salah satu strategi untuk mengatasi tingginya angka pengangguran dan memperbesar pendapatan ekonomi negara. Pada tahun 1997-1998 terdapat sejumlah 235.000 buruh migran Indonesia di luar negeri berdasarkan catatan koalisi LSM. Mengacu pada data Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) angka buruh migran meningkat dari tahun ke tahun. Hingga tahun 2011 angka buruh migran formal yang terdaftar melalui BNP2TKI sebanyak 581.081 jiwa. Angka tersebut belum termasuk sejumlah 316.325 Jiwa buruh migran yang berangkat melalui jalur informal.

Banyaknya tenaga kerja yang berangkat kerja ke luar negeri tentu membutuhkan penanganan yang komprehensif. Penanganan bagi para TKI tersebut bukan dengan membekali mereka dengan ketrampilan kerja tetapi juga ketrampilan psikologis. Pengelolaan SDM yang baik merupakan modal untuk membentuk perilaku kerja yang positif yang akan mengarah pada performansi kerja yang optimal. Faktor psikologis tersebut digambarkan sebagai atribut-atribut yang diperoleh atas kualitas yang dimiliki oleh tiap individu, yang berguna dan dapat dikembangkan dengan investasi atau pendekatan yang tepat ini. Pengembangan kualitas yang dimiliki individu inilah yang disebut dengan *Human capital* (Seligman, 2002).

Pembekalan pada CTKI yang akan dikirim ke luar negeri dilakukan oleh Badan Latihan Kerja ke Luar Negeri (BLKLN) Disnakertrans Jawa Tengah. Selama ini para CTKI wanita tersebut diberikan pelatihan bahasa, pelatihan memasak dan kebersihan dan bela diri selama 1 bulan. Para CTKI ini dikirim oleh sekitar 50 Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dari seluruh Jawa Tengah. BLKLN Disnakertrans memiliki peran penting dalam keberhasilan CTKI yang akan dikirim ke luar negeri.

Pembekalan CTKI yang telah dilakukan masih sebatas ketrampilan kerja, belum menjangkau untuk peningkatan ketrampilan psikologis. Padahal ketrampilan psikologis bagi para CTKI tersebut sangat dibutuhkan. Mereka tentu saja memerlukan pembinaan psikologis karena erangkat bekerja ke luar negeri, yang kondisinya tentu saja berbeda dengan negara Indonesia. Berdasarkan penelitian awal tentang gambaran psikologis persepsi TKI terhadap pilihan kerja di luar negeri pada 89 orang CTKI wanita di BLKLN Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah (Suparno, Endah & Nurtjahjanti, 2011) didapatkan hasil bahwa sebagian CTKI bekerja di luar negeri secara suka rela dan sebanyak 76,40% mengalami perasaan cemas, bingung, gelisah, kesepian dan hanya 2% yang merasa dirinya optimis berhasil menjadi TKI yang sukses.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan pentingnya kapasitas dan kemampuan psikologis yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kapasitas dan kemampuan itulah yang disebut dengan *human capital*. *Human capital* adalah pengetahuan, kemampuan, kompetensi dalam diri individu yang memfasilitasi terbentuknya kesejahteraan pribadi, sosial, dan ekonomi (Keeley, 2007). *Human capital* ini dapat dikembangkan melalui intervensi yang berupa pelatihan.

Psychological capital bukan sekedar konsep untuk mengetahui kemampuan dan keahlian seseorang ataupun sekelompok orang yang memiliki hubungan mutualisme dan didefinisikan sebagai kapasitas psikologis individu yang berkembang positif (Luthans, et al., 2007). *Psychological capital* yang merupakan perkembangan psikologi positif telah memicu pergeseran paradigma dari penekanan pada hal-hal patologis. *Psychological capital* mengangkat perspektif positif yang baru mengenai perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, yang tidak lagi berfokus pada individu yang disfungsional, agresi di tempat kerja, stres dan konflik.

Salah satu aspek penting dari *Psychological capital* ditandai oleh keyakinan akan kesuksesan saat ini dan masa depan (optimisme). Pengelolaan dan pengembangan *psychological capital* memberikan dampak positif yang lebih besar pada performansi dan perilaku individu (Luthans, et al., 2007). Individu yang memiliki optimisme akan menjauhkan segala kemungkinan buruk dan fokus pada hal-hal baik yang akan diraihny. Optimisme sangat dibutuhkan oleh CTKI agar dapat berhasil sebagai TKI yang profesional dan sukses. Optimis dapat membuat individu termotivasi untuk bekerja lebih keras dan memiliki semangat tinggi (Luthans, 2006). Optimisme menjadi sesuatu hal yang penting karena hal tersebut dapat memberikan harapan positif dalam melaksanakan pekerjaan sebagai TKI di kemudian hari.

Optimisme pada calon Tenaga Kerja Indonesia perlu dikaji, untuk dijadikan landasan penanganan aspek psikologis pada mereka. Apalagi saat ini pemerintah juga sudah mulai memikirkan untuk membuat penanganan menyeluruh bagi CTKI, salah satunya adalah aspek kesehatan jiwa. Pemerintah melalui departemen kesehatan mulai mempertimbangkan adanya program pemeriksaan kesehatan mental CTKI sebelum mereka nantinya berangkat ke luar negeri (depkes, 2014). Untuk itulah penelitian ini ingin mengkaji terlebih dahulu tentang gambaran optimisme pada CTKI, sehingga diharapkan dari hasil penelitian ini bisa dijadikan dasar untuk penanganan TKI selanjutnya.

Optimisme

Optimisme apabila mampu dikembangkan oleh individu ditempat kerja maka akan sangat bermanfaat, karena individu yang optimis akan melihat suatu permasalahan sebagai suatu cobaan atau tantangan yang harus diselesaikan dan melihat kegagalan sebagai sesuatu yang harus diperbaiki, sehingga individu yang optimis akan lebih berhasil dibandingkan individu yang lain (Goleman, 2007).

Scheier (Snyder & Lopez, 2007) menyatakan bahwa ada perbedaan antara individu yang optimis dan individu yang pesimis. Perbedaan diantara individu tersebut terletak pada cara pendekatan dalam menghadapi masalah dan tantangan yang dialami, dan individu memiliki perbedaan dalam tata cara serta kesuksesan dalam mengatasi permasalahan hidup. Individu yang optimis memiliki kecenderungan untuk menganggap bahwa seluruh masalah dapat terselesaikan. Individu yang optimis juga memiliki keyakinan dalam menghadapi suatu masalah.

Seligman (2008) dalam bukunya menginstall optimisme menjelaskan bahwa orang yang optimis dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor yang berada dalam dirinya dan faktor yang berasal dari lingkungan eksternal, dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Pertama, orang yang optimis memandang kemunduran dalam hidup sebagai garis datar sementara dalam sebuah grafik. Memiliki pemikiran terbuka bahwa masa-masa sulit tidak berlangsung selamanya, tetapi hanya bersifat sementara dan memiliki keyakinan bahwa situasi pasti akan berbalik membaik. Pada dasarnya memandang kesulitan sebagai kesuksesan yang tertunda, bukan sebagai kekalahan telak.
- b. Kedua, orang optimis cenderung memandang kemalangan sebagai masalah yang situasional dan spesifik, bukan sebagai wujud petaka yang tidak terelakkan dan akan berlangsung selamanya.
- c. Ketiga, orang optimis tidak akan serta merta menimpakan semua kesalahan pada dirinya sendiri.

Seligman menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi optimisme, yaitu : dukungan sosial, kepercayaan diri, harga diri, akumulasi pengalaman (Seligman, 2008):

1. Dukungan Sosial

Adanya dukungan yang cukup dapat membuat individu lebih optimis karena merasa yakin bahwa bantuan akan selalu tersedia bila dibutuhkan.

2. Kepercayaan diri

Individu yang memiliki keyakinan yang tinggi dengan apa yang ada pada dirinya, serta yakin dengan kemampuannya akan mempunyai optimis yang tinggi.

3. Harga diri

Individu dengan harga diri tinggi selalu termotivasi untuk menjaga pandangan yang positif tentang dirinya dan mencari aset-aset personal yang dapat mengimbangi kegagalan, sehingga selalu berusaha lebih keras dan lebih baik pada usaha – usaha berikutnya.

4. Akumulasi Pengalaman

Pengalaman –pengalaman individu dalam menghadapi masalah atau tantangan terutama pengalaman sukses yang dapat menumbuhkan

sikap optimis ketika menghadapi tantangan berikutnya.

Elemen optimisme bisa dilihat dari cara kita menjelaskan kejadian, baik kejadian buruk atau baik yang menimpa diri kita (Seligman, 2006). Tipe penjelasan yang pertama adalah: *permanence*. Orang yang pesimis selalu menjelaskan peristiwa buruk yang menimpa mereka sebagai sesuatu yang cenderung permanen dan tidak dapat diubah. Sebaliknya orang optimis akan memandang kejadian buruk yang menimpa mereka sebagai sesuatu yang bersifat temporer/sementara dan bisa dihindari di masa mendatang. Tipe penjelasan yang kedua adalah: *pervasiveness*. Orang yang pesimis cenderung memberikan penjelasan yang menggeneralisir (*pervasive*) atas kejadian buruk yang ada di sekeliling mereka. *Pervasive* artinya kita menggeneralisasi akan sesuatu peristiwa atau kejadian. Sebaliknya, individu yang optimis akan memberikan penjelasan yang bernada spesifik, dan bukan sebuah generalisasi. Penjelasan yang bersifat spesifik membuat kita mampu melihat bahwa sesungguhnya tidak semua dimensi dalam suatu kejadian itu merugikan. Pasti masih ada celah positif di balik beragam dimensi lainnya.

Sejalan dengan Seligman, Vinacle (dalam Sofia, 2009) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi pola pikir pesimis-optimis, yaitu :

- a. Faktor etnosentris, yaitu sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu kelompok atau orang lain yang menjadi ciri khas dari kelompok atau jenis lain. Faktor etnosentris ini berupa keluarga, status sosial, jenis kelamin, agama dan kebudayaan.
- b. Faktor egosentris, yaitu sifat-sifat yang dimiliki tiap individu yang didasarkan pada fakta bahwa tiap pribadi adalah unik dan berbeda dengan pribadi lain. Faktor egosentris ini berupa aspek-aspek kepribadian yang memiliki keunikan sendiri dan berbeda antara pribadi yang satu dengan yang lain.

Individu yang memiliki sikap optimis memiliki harapan kuat terhadap segala sesuatu yang terdapat dalam kehidupan akan mampu teratasi dengan baik, walaupun ditimpa banyak masalah dan frustrasi (Goleman, 2007). Ciri-ciri individu yang optimis tersebut sejalan dengan ciri-ciri manusia optimis yang dijelaskan oleh Seligman (2006). Seligman menyebutkan individu yang optimis memiliki ciri-ciri sikap yang khas, salah satu diantaranya menghentikan pemikiran yang negatif. Hal tersebut sejalan dengan salah satu sikap yang terkandung dalam kepribadian *hardiness*, yaitu menemukan makna positif dalam hidup. Seligman (2008) menyatakan aspek-aspek optimisme adalah sebagai berikut :

1. *Permanence*. *Permanence* adalah aspek yang berkaitan dengan waktu, yaitu permanen dan sementara. Individu yang pesimis menganggap bahwa kejadian buruk yang menimpa dirinya bersifat permanen, sehingga kejadian buruk tersebut akan selalu mempengaruhi hidupnya. Individu yang optimis cenderung menganggap bahwa segala kejadian buruk yang terjadi pada dirinya hanya bersifat sementara.
2. *Pervasive*. *Pervasive* adalah aspek yang berkaitan dengan dimensi ruang lingkup, dibedakan menjadi spesifik dan universal. Individu yang pesimis akan menganggap bahwa ketika dirinya gagal pada satu hal/kejadian, maka akan gagal pada segala hal/kejadian tersebut. Individu yang pesimis menganggap bahwa kejadian buruk yang menimpa dirinya merupakan hal yang universal untuk semua bagian kehidupan. Sedangkan, Individu yang optimis akan menganggap bahwa kegagalan dirinya pada satu hal, maka tidak akan berlaku pada bagian kehidupan lainnya,
3. *Personalization*. *Personalization* adalah aspek yang berkaitan dengan sumber penyebab yang dibedakan menjadi internal dan eksternal. Individu yang pesimis akan menyalahkan dirinya ketika mengalami kegagalan. Hal tersebut akan menjadikan penghargaan terhadap dirinya sendiri menjadi rendah. Di lain pihak individu yang optimis akan berpikir bahwa faktor eksternal yang menyebabkan kegagalan pada dirinya

Metode utama yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain metode campuran (*mixed-method design*), yaitu kombinasi antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif (Tashakkori & Teddlie, 1998). Penelitian ini secara keseluruhan direncanakan akan berlangsung dalam 2 tahap penelitian.

1. Tahun pertama: dilakukan dengan pendekatan kualitatif yaitu melakukan penggalan data melalui wawancara dan observasi. Hasil observasi dan wawancara kemudian dianalisa dengan melakukan content analisis. Hasil content analisis tersebut selanjutnya digunakan untuk membuat rancangan model yang tepat untuk skala pengukuran optimisme pada CTKI dan menentukan model *Group Positive Psychotherapy*
2. Tahun kedua: penelitian akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu dengan metode eksperimen *pretest posttest control group design*. Metode pengumpulan data menggunakan skala optimisme dan *Group Positive Psychotherapy*. Hasil penelitian akan mengukur efektifitas pelatihan *Group Positive Psychotherapy* terhadap peningkatan optimisme pada CTKI.

Penelitian ini adalah penelitian tahun pertama, yaitu dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu melakukan penggalan data melalui wawancara dan observasi yang diberikan kepada 50 CTKI BLKLN, yang dilakukan sebanyak 6 kali pertemuan. Hasil wawancara tersebut dijadikan landasan untuk pembuatan skala dan modul optimism.

METODE PENELITIAN HASIL PENELITIAN

DISTRIBUSI JAWABAN FGD OPTIMISME PADA CALON TKI

no	Faktor	Komponen	Pertanyaan	Jawaban dan jumlah orang
1.	Latar belakang menjadi calon TKI	Mulai memutuskan menjadi calon TKI	Sejak kapan anda memutuskan untuk menjadi calon TKI?	1. 2014 (25 orang) 2. 2012 (13 orang) 3. 2008 (5 orang) 4. 2007 (6 orang) 5. 1999 (1 orang)
		Motif untuk menjadi calon TKI	Apa alasan anda untuk memutuskan menjadi TKI?	1. Memperoleh uang menjadikan masa depan lebih baik (17 orang) 2. Memperoleh uang untuk keluarga dan masa depan lebih baik (19 orang) 3. Memperoleh pengalaman (14 orang)

			Menurut anda, bagaimana pandangan orang lain tentang TKI	1. Positif (8 orang) 2. Pahlawan devisa (3 orang) 3. Menyenangkan (9 orang) 4. Pekerjaan menjanjikan (15 orang) 5. Menakutkan (8 orang) 6. Merendahkan (7 orang)
		Informasi tentang Calon TKI	Darimana anda mendapat informasi tentang Bekerja menjadi TKI	1. Media massa (10 orang) 2. Teman (25 orang) 3. Sponsor (15 orang)
		Perubahan yang terjadi setelah memutuskan menjadi CTKI	Bagaimana perasaan anda setelah memutuskan menjadi CTKI?	1. Biasa (3 orang) 2. Tenang (2 orang) 3. Senang karena jenuh di Indonesia (5 orang) 4. Senang karena memperoleh uang dan sedih karena meninggalkan keluarga (22) 5. Khawatir (18)
			Apakah ada perubahan yang anda rasakan pada diri Anda setelah memutuskan menjadi CTKI?	1. Ada, tambah pengalaman (9 orang) 2. Ada, menjadi lebih mandiri (11 orang) 3. Ada, lebih percaya diri (10 orang) 4. Tidak ada (20 orang)
			Bagaimana reaksi keluarga dan lingkungan setelah mengetahui anda memutuskan menjadi CTKI?	1. Biasa saja (4 orang) 2. Setuju (6 orang) 3. Mendukung (5 orang) 4. Senang (10 orang) 5. Mendoakan (10 orang) 6. Kaget, namun mengizinkan (15 orang)
			Apakah keluarga memberikan dukungan positif terhadap anda setelah memutuskan menjadi CTKI	- Ya (39 orang) 2. Tidak (11 orang)
			Apakah ada perbedaan perlakuan dari lingkungan sekitar setelah anda memutuskan menjadi CTKI?	1. Mendukung (13 orang) 2. Lebih bijaksana (7 orang) 3. Diperlakukan baik (12 orang) 4. Biasa saja (14 orang)

		Kesiapan diri (Fisik,mental, kognitif)	apa yang anda bayangkan pertama kali ketika mendengar kata CTKI?	1. Biasa, karena banyak orang menjadi TKI (7 orang) 2. Minat menjadi TKI (25 orang) 3. Wanita hebat dalam keluarga (6 orang) 4. Mampu sekolahkan anak (1 orang) 5. Jauh dari keluarga (1 orang) 6. Takut (4 orang) 7. Menjadi pembantu (1 orang)
			apakah anda sudah mencari berbagai informasi tentang persiapan apa saja yang dilakukan untuk menjadi CTKI?	1. Sudah (30 orang) 2. Belum (20 orang)
			apakah pendidikan dan ketrampilan yang sekarang anda miliki sudah cukup untuk menjadi bekal bekerja di luar negeri?	- Siap (12 orang) 2. Belum (38 orang)
			3. ceritakan tentang kegiatan anda sehari-sehari	1. mengurus anak dan rumah (26 orang) 2. bekerja di laundry dan bimbel (8 orang) 3. membantu orang tua bekerja (16 orang)
			bagaimana tentang riwayat kesehatan atau kondisi fisik anda selama ini? Apakah anda siap menghadapi beban kerja yang berbeda di Negara lain	4. sehat, siap (38 rang) 5. ada riwayat penyakit (12 orang)
			apakah anda merasa bahwa menjadi CTKI adalah solusi terbaik untuk kehidupan anda?	1. ya, dapat meraih cita-cita (21 orang) 2. bukan (29 orang)
			apakah anda siap untuk meninggalkan kehidupan anda yang sekarang	1. Ya (10 orang) 2. Tidak (13 orang) 3. Ragu-ragu (27 orang)

			apakah anda mencari informasi tentang situasi dan kondisi di luar negeri	1. Ya, dengan mencari informasi di media massa (8 orang) 2. Ya, dengan mencari info ke teman-teman yang sudah pernah bekerja (11 orang) 3. Ya, dengan mencari informasi melalui internet (12 orang) 4. Tidak, nanti saja belajar menyesuaikan diri ketika berada di luar negeri (21 orang)
			1. Bagaimana anda memandang kehidupan anda saat ini?	1. baik (2 orang) 2. menyenangkan (6 orang) 3. mapan (1 orang) 4. sederhana (12 orang) 5. kurang memadai (24 orang) 6. belum cukup modal (5 orang)
			bisakah anda menceritakan bagaimana nanti anda akan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru?	1. memahami kebiasaan majikan (18 orang) 2. bersikap baik dan memahami perintah majikan (23 orang) 3. belum tahu (9 orang)
			apakah ada masalah hidup yang dianggap berat, sehingga mengambil keputusan untuk bekerja jadi TKI?	1. Ada, masalah ekonomi (34 orang) 2. Ada, dikecewakan orang yang dicintai (9 orang) 3. Tidak ada (7 orang)
			4. bagaimanakah cara anda mengatasi masalah tersebut?	1. Pikiran positif (10 orang) 2. Komunikasi untuk menyelesaikan (13 orang) 3. Bekerja (9 orang) 4. Berusaha dan berserah kepada Tuhan (10 orang) 5. Tidak tahu (8 orang)
			5. Seberapa besar anda yakin akan meraih sukses ketika menjadi TKI?	1. Yakin, sebesar harapan anak-anak (10 orang) 2. Yakin, karena Tuhan akan mengabulkan doanya (12 orang) 3. Belum yakin (20 orang)
			6. apa makna gagal menurut anda	1. Kunci/awal dari keberhasilan (16 orang) 2. Keberhasilan yang tertunda (12 orang)

				3. Memacu semangat kerja (11 orang) 4. Pengalaman (12 orang)
			7. adakah kejadian di masa lalu yang disebut sebagai kegagalan	1. Ada, interview kerja (3 Orang) 2. Ada, membina keluarga (21 orang) 3. Masalah ekonomi (20 orang)
			kegagalan tersebut menurut Anda. Sebagian besar disebabkan oleh diri sendiri atau orang lain? apakah Kegagalan tersebut mempengaruhi aktivitas anda?	1. Diri sendiri (8 orang) 2. Orang lain (16 orang) 3. Keduanya (26 orang)
			bagaimana anda memandang masa depan anda? harapan masa depan anda seperti apa?	1. Masa depan lebih baik/sukses (8 Orang) 2. Masa depan lebih baik dan mempunyai usaha sendiri (12 orang) 3. Masa depan lebih baik dan dapat sekolahkan anak (10 orang) 4. Masa depan lebih baik dan tidak selamanya menjadi TKI (10 Orang) 5. Hidup kecukupan (10 orang)

Panduan wawancara yang dijelaskan pada tabel diatas untuk mengungkap optimisme CTKI Wanita, menggunakan teori yang berasal dari 2 tokoh yaitu Vinacle dan Seligman. Hasil Focus Group Discussion, menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi optimisme pada CTKI wanita. yaitu

1. Faktor Internal : yaitu sifat-sifat yang dimiliki tiap individu yang didasarkan pada fakta bahwa tiap pribadi adalah unik dan berbeda dengan pribadi lain. Faktor egosentris ini berupa aspek-aspek kepribadian yang memiliki keunikan sendiri dan berbeda antara pribadi yang satu dengan yang lain.yaitu terdiri dari
 - a. Mengenal diri sendiri
 - b. cara pandang
 - c. keyakinan dalam pengambilan keputusan bekerja
 - d. makna diri terhadap kegagalan

2. Faktor Eksternal : yaitu faktor yang berasal yang dari lingkungan seperti keluarga, saudara, atau lingkungan sekitar. Pembentuk optimism yang berasal dari lingkungan luar adalah

- a. Kemampuan untuk menghadapi reaksi masyarakat sekitar tentang pilihan menjadi TKW
- b. Hubungan positif dengan keluarga
- c. Penyesuaian diri terhadap perubahan lingkungan atau orang lain di Luar Negeri
- d. Kemauan untuk belajar dari pengalaman dan orang lain

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada kegiatan 70 persen, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dengan menggunakan analisa kualitatif dengan menggunakan FGD

yaitu wawancara pada 50 CTKI BLKLN dapat diperoleh gambaran secara kualitatif tentang optimism pada CTKI dan permasalahan yang dialami oleh mereka. Hasil wawancara tersebut kemudian dijadikan dasar untuk pembuatan alat ukur (skala) optimisme, yang khusus untuk CTKI dan juga dijadikan dasar untuk pembuatan modul *Group Positive Psychotherapy*

2. Hasil analisa kualitatif dapat diperoleh beberapa kesimpulan bahwa CTKI :

- Para CTKI memutuskan untuk bekerja di luar negeri, sebagian besar karena masalah ekonomi dan keluarga. Mereka menginginkan perbaikan ekonomi dan iming-iming impian bahwa mereka bisa lebih baik kehidupannya. modal mereka hanya tekad saja, dan sebagian besar tidak tahu bagaimana cara yang tepat agar mereka bisa sukses bekerja disana.
- Definisi sukses bekerja pada CTKI yang kami wawancarai adalah mereka bisa membawa uang yang banyak, namun ternyata mereka tidak tahu bagaimana menggunakan uang tersebut untuk modal kesuksesan mereka. Uang yang mereka peroleh hanya dijadikan untuk konsumsi kebutuhan sehari-hari, bukan untuk pengembangan modal usaha.
- Konflik yang dialami oleh CTKI ketika memutuskan berangkat bekerja ke luar negeri adalah konflik terkait dengan keluarga yaitu meninggalkan anggota keluarga dalam jangka waktu yang lama, ketakutan diri karena kemampuan diri yang terbatas terutama masalah penyesuaian bahasa dan budaya, kekhawatiran jika uang banyak dan sukses bekerja yang diimpikan tidak tercapai, dan rasa lelah karena merasa menjadi figure tumpuan keluarga

SARAN

Saran dari hasil penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil wawancara kepada 50 CTKI BLKLN tersebut, serta terbentuknya skala optimisme dan modul *Group Positive Psychotherapy* , Maka perlu diadakan penelitian lanjutan untuk melihat efektifitas *Group Positive Psychotherapy* untuk meningkatkan optimisme pada CTKI wanita
2. Penelitian untuk menguji efektifitas *Group Positive Psychotherapy* untuk meningkatkan optimisme pada CTKI wanita

perlu dilakukan beberapa kali penerapannya sehingga efektifitas bisa benar-benar terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes, 2014. Diakses dari www.depkes.go.id
- Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Irsyadul, M. 2012. Diakses dari www.buruhmigran.or.id.
- Keeley, Brian. 2007. *Human Capital : How what you know shapes your life*. Manhattan : OECD
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. 2007. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press
- Scheier, M.F, Carver, C.S. 2002. Optimism. (In C.R. Snyder & Shane J. Lopez). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press. New York
- Seligman, M.E.P. 2002. *Authentic Happiness : Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York : Free Press
- Seligman, dkk. 2005. Positive psychology progress: empirical validation of intervention. *Journal of American Psychologist*, 60, 410-421
- Seligman, M. E. P. 2006. *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage Books. New York
- Seligman, M.E.P., Rashid, T., Parks, A.C. 2006. Positive psychotherapy. *Journal American Psychologist*. November 2006
- Seligman, M.E.P. 2008. *Menginstall Optimisme*. Bandung: Momentum
- Shofia, F. 2009. Optimisme Masa Depan Narapidana. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Suparno, Endah. D & Nurtjahjanti, N. Persepsi Tenaga Kerja Indonesia terhadap Pilihan Kerja di Luar Negeri Studi Deskriptif Calon TKI di BLKLN Propinsi Jawa Tengah. *Laporan Penelitian (Tidak Diterbitkan)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Tempo Interaktif. 2010. Diakses dari <http://www.tempo.co/hg/kesra> 2010/12/03/brk,20101203-296550,id.html