

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah salah satu sumber tenaga kerja yang terbesar di dunia. Salah satu penyumbang tenaga kerja Indonesia (TKI) yang cukup besar adalah Provinsi Jawa Timur, salah satunya adalah kabupaten Tulungagung. Di kabupaten ini, banyak penduduknya yang bekerja di luar negeri menjadi tenaga kerja Indonesia (TKI). Bekerja sebagai petani sawah dirasakan tidak lagi menjanjikan bagi masyarakatnya. Untuk bekerja di sektor lain pun sudah susah untuk diperoleh. Oleh karena itu, wajar kiranya daerah ini menjadi salah satu daerah di Indonesia yang menjadi sumber TKI untuk pergi ke luar negeri.

Kabupaten Tulungagung adalah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Tulungagung terkenal sebagai satu dari beberapa daerah penghasil marmer di Indonesia, dan terletak 154 km barat daya Kota Surabaya, ibu kota Provinsi Jawa Timur. Kabupaten Tulungagung beribukota di Kecamatan Tulungagung, yang terletak tepat di tengah Tulungagung. Kabupaten Tulungagung terbagi dalam 19 kecamatan, 257 desa, dan 14 kelurahan (www.tulungagung.go.id).

Jumlah penduduk dari sensus penduduk yang dilakukan Badan Pusat Statistik Tulungagung pada tahun 2010 Hingga Jum'at 17 Juni 2010 dalam tahapan uji publik

jumlah penduduk berkemungkinan mengalami pergeseran mengingat uji publik bakal dilangsungkan hingga akhir Juni 2010. Mukti Sumarsono selaku ketua sekretariat Sensus Penduduk 2010 mengatakan dari 986 jiwa itu didominasi kaum perempuan, yang tercatat sebanyak 506.276 jiwa Sementara penduduk laki laki tercatat sebanyak 479.808 jiwa. Jumlah penduduk Tulungagung diprediksi menembus angka 1 juta jiwa dari hitungan awal BPS, karena tidak sedikit warga Tulungagung melakukan mutasi ke luar daerah atau luar negeri untuk bekerja sebagai TKI maupun melangsungkan pendidikan. Penduduk Tulungagung yang berada di luar daerah memang dicatat dalam SP di daerah yang bersangkutan, dengan syarat tinggal menetap sementara atau kost, dan masih memiliki kartu penduduk sebagai warga Tulungagung (www.tulungagung.go.id).

Menurut Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Kabupaten Tulungagung sendiri merupakan daerah penyumbang TKI terbesar di Jawa Timur. Menurut data yang dihimpun dari Dinas Tenaga Kerja setempat, lebih dari 1.000 orang diberangkatkan ke luar negeri setiap tahunnya. Setiap tahun mereka mengirimkan uang dari luar negeri (*remittance*) sebesar Rp 300 miliar (www.bpn2tki.com).

Dalam usaha untuk memperoleh peluang kerja di luar negeri atau menjadi TKI dilalui oleh masyarakat dengan berbagai cara. Ada calon TKI yang mencari melalui cara dengan perantara yang tidak resmi yang secara luas dikenal dengan istilah calo. Gaji yang tinggi dan godaan yang menggiurkan sering memicu orang

untuk mencari cara yang paling mudah supaya dapat pergi ke luar negeri. Akan tetapi, banyak beberapa pencari kerja menggunakan saluran khusus yang disediakan pemerintah, yaitu melalui agen rekrutmen yang secara resmi ditunjuk oleh pemerintah yang disebut dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). PJTKI adalah institusi swasta yang diberi wewenang oleh Pemerintah Indonesia untuk merekrut dan memproses pengiriman tenaga kerja Indonesia ke negara-negara lain, dan menjamin penempatan tenaga kerja (Darwin, 2005).

Bekerja ke luar negeri bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) sangat menguntungkan. Standar upah jauh lebih tinggi dari paada standar yang ada di dalam negeri dan perbedaan kurs mata uang membuat tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri mendapat uang yang berlipat-lipat dari upah yang diterima pada pekerjaan sama di dalam negeri. Pendapatan yang berlipat-lipat inilah yang yang membuat faktor utama para tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri.

Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sebagian besar menempati negara-negara di Timur Tengah seperti Arab Saudi dan negara-negara yang tetangga seperti Malaysia, Singapura, Hongkong, Korea dll. Sebagian besar TKI bekerja di negara Malaysia. Menurut Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Pada tahun 2010 ini jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia sekitar 2 juta jiwa (www.bpn2tki.com).

Hal lain yang cukup memprihatinkan adalah kenyataan bahwa sebagian besar TKI adalah pekerja informal (pembantu rumah tangga). Hasil catatan BN2PTKI pada

Agustus 2007 menyebutkan bahwa sebanyak 239.760 TKI bekerja di kawasan Asia Pasifik dan Amerika, sebanyak 52% (124.827 orang) bekerja di sektor formal, dan 48% (114.933 orang) bekerja di sektor informal. Sementara untuk kawasan Timur Tengah dari 680.000 TKI, sebanyak 26% (177.568 orang) di sektor formal dan 74% (502.432 orang) di sektor informal. Sementara menurut Dirjen Binapenta Depnakertrans, menurut data tahun 2007, jumlah penempatan TKI ke luar negeri mencapai 696.746 orang, dengan rincian TKI formal 196.191 (28%) dan TKI informal 500.555 (72%). Hasil kunjungan penulis ke penjara imigrasi (*detention center*) Sansia di Taiwan misalnya, membuktikan bahwa rata-rata buruh migran yang bermasalah ini adalah TKW kita yang bekerja sebagai PRT.

Meskipun diketahui bahwa akhir-akhir ini hubungan antara Indonesia dengan Malaysia sedang kurang mesra, tapi tidak bisa menampik kenyataan bahwa negara tetangga tersebut masih memiliki pesona yang menyilaukan para pekerja Indonesia. Akhir-akhir ini, banyak media massa cetak maupun elektronik kembali menyoroti masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berada di negara-negara lain. Masalah ini kembali menyeruak kuat sejalan dengan kuatnya masalah-masalah yang ada di dalam negeri sendiri. Permasalahan tentang TKI kembali mencuat, setelah sekian waktu tenggelam dalam ketenangan.

Kasus-kasus yang menyangkut Tenaga Kerja Indonesia banyak terjadi di Malaysia. Bahkan setiap tahunnya, rata-rata Kedutaan Besar Republik Indonesia di negeri jiran ini menerima 1.000 kasus. Kasusnya beragam, mulai dari persoalan

penganiayaan oleh majikan, gaji tidak dibayar, sampai kasus bunuh diri. Permasalahan penganiayaan yang menimpa pekerja Indonesia di Malaysia kebanyakan karena gaji yang tidak dibayar oleh majikan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan permintaan majikan. Sedangkan untuk kasus secara spesifik yang menyangkut penyiksaan terhadap TKI di tahun 2008 ada 98 kasus, untuk tahun 2009 hingga Oktober 2009 sebanyak 97 kasus. Untuk yang meninggal akibat penyiksaan tahun ini satu orang, tapi yang karena gantung diri juga ada.

Banyak kasus yang juga dijumpai berhubungan dengan pemotongan gaji ilegal hampir semua TKI atau buruh migran Indonesia mengalami potongan gaji secara ilegal. Potongan ini disebutkan sebagai biaya penempatan dan "bea jasa" yang diklaim oleh PJTKI dari para TKI yang dikirimkannya. Besarnya potongan bervariasi, mulai dari tiga bulan sampai tujuh, bahkan ada yang sampai sembilan bulan gaji. Tidak sedikit TKI yang terpaksa menyerahkan seluruh gajinya dan harus bekerja tanpa gaji selama berbulan-bulan. Praktik ini memunculkan kesan bahwa TKI adalah bentuk perbudakan yang paling aktual di Indonesia.

Menurut Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) banyak dari Tenaga Kerja Indonesia (TKI) kita di luar negeri tidak memiliki dokumen resmi, tetapi mereka masih nekat untuk bekerja di luar negeri hanya karena mencari sesuap nasi. Sehingga dapat didengar media melaporkan banyak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ditangkap dan kemudian di pulangkan ke

negara masing-masing. Data TKI yang dideportasi dari Malaysia pada 2008 sebanyak 5.692 orang, kemudian angka itu menurun menjadi 4.222 orang pada 2009, dan pada pertengahan 2010 sebanyak 1.580 orang. Namun jumlah TKI yang dideportasi bisa saja mengalami peningkatan, jika pemerintah Malaysia gencar melakukan razia TKI illegal (www.bpn2tki.com).

Memang tidak akan pernah habis membicarakan tentang masalah TKI ini. Silih berganti kejadian dan peristiwa telah diberitakan, mulai dari penganiayaan TKI, pemulangan, bahkan sampai pada hukuman mati atas TKI seperti yang terjadi di Arab Saudi. Melihat kasus-kasus yang telah terjadi, maka dapat dianalisa secara perlahan-lahan mengenai permasalahan TKI ini. Berbagai masalah yang telah dialami para TKI banyak yang masih tetap bertahan bekerja menjadi TKI.

Animo untuk menjadi TKI yang bekerja di luar negeri sudah tinggi saat ini, karena keberhasilan teman, saudara, tetangga merupakan faktor-faktor yang utama mendorong TKI bekerja di luar negeri. Ketika ditanya apakah mereka tahu tentang kondisi kerja yang akan mereka hadapi di luar negeri, separuh lebih menjawab tahu. Hal demikian dapat diartikan bahwa sekalipun mereka tahu kemungkinan-kemungkinan terburuk yang akan mereka hadapi di luar negeri, para TKI akan tetap berangkat.

Waridin (2002) mengemukakan hasil studinya tentang beberapa faktor yang mempengaruhi migrasi TKI ke luar negeri, di antaranya adalah: faktor sosial,

ekonomi, dan politik. Para TKI yang berusia muda dan berpendidikan relatif tinggi cenderung untuk tidak menetap secara permanen. Sedangkan faktor lain yang diduga mempengaruhi niat migrasi dalam bekerja di luar negeri secara statistik tidak dapat menjelaskan bagaimana fenomena dari niat TKI untuk bekerja dan menetap di luar negeri.

Menurut Juni (2005) banyaknya permasalahan tenaga kerja Pertama, lapangan tenaga kerja dalam negeri yang kurang. Inilah yang menyebabkan begitu banyaknya tenaga kerja Indonesia yang berbondong-bondong ke luar negeri, meskipun mungkin dengan taruhan nyawa. Kedua, upah buruh yang terlalu kecil. Dari berbagai survey tentang masalah tenaga kerja disebutkan bahwa upah buruh yang ada di Indonesia paling murah, dibandingkan negara-negara Asia lainnya. Upah yang sangat kecil ini jelas sekali sangat tidak mencukupi kebutuhan keluarga, di mana semua harga barang-barang yang ada selalu naik setiap tahunnya. Jadi upah ini jelas berbanding terbalik dengan pengeluaran yang harus dikeluarkan untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

Ketiga, oknum PJTKI. Masih banyaknya Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang tidak mendapat izin dari Departemen Tenaga Kerja (Depnaker), sehingga menyebabkan aliran TKI tidak terkontrol. Akibatnya, banyak kasus-kasus pemulangan TKI yang tidak lengkap surat-suratnya alias ilegal. Akan tetapi, keberadaan PJTKI ilegal ini juga tidak lepas juga dari adanya oknum-oknum

negara yang ikut bermain di sini, sehingga PJTKI-PJTKI ilegal ini tetap hidup dan berjalan.

Keempat, kurangnya perhatian dari pemerintah. Pemerintah sebagai pelaku dan pelaksana pemerintahan dirasakan sangat kurang sekali perhatiannya atas nasib para tenaga kerja ini. Perhatian pemerintah terhadap para tenaga kerja ini baru dirasakan penuh mulai sekitar tahun 2000-an, atau ketika terjadi kasus hukuman mati tenaga kerja Indonesia di Arab Saudi, serta pemulangan besar-besaran tenaga kerja Indonesia oleh pemerintah Malaysia.

Melihat beberapa fenomena tentang tenaga kerja Indonesia (TKI) di atas, untuk tetap bisa berjuang mencari nafkah di luar negeri maka setiap tenaga kerja diharapkan harus mempunyai kepribadian yang tangguh (*hardiness*). Banyak orang yang mampu melakukan penyesuaian yang lebih baik terhadap kehidupan karena adanya karakter-karakter kepribadian tertentu. salah satu tipe kepribadian tersebut adalah tipe kepribadian tangguh, yaitu karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai sumber perlawanan pada saat individu menemui kejadian yang menimbulkan stress.

Schultz (2002) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat ketangguhan yang tinggi memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres. Individu dengan *hardy personality* percaya bahwa mereka dapat mengontrol atau mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Mereka secara

mendalam berkomitmen terhadap pekerjaannya dan aktivitas-aktivitas yang mereka senangi, dan mereka memandang perubahan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang lebih daripada sebagai sesuatu yang mengancam. Sebaliknya, kurangnya ketangguhan dalam diri individu dapat dihubungkan dengan tingkat stres yang tinggi.

Beberapa studi menunjukkan bahwa individu yang memiliki karakteristik kepribadian tangguh yang kuat akan beradaptasi secara lebih efektif terhadap kejadian yang penuh stres daripada individu yang memiliki karakteristik kepribadian yang lemah. Kemudian Kobasa (1982) mengungkapkan bahwa individu yang tangguh dinyatakan lebih rendah terserang penyakit psikologis dibanding dengan individu yang tidak memiliki kepribadian tangguh, cenderung tingkat stresnya tinggi. Bagaimanapun juga stres hanya satu indikator dari kesehatan mental dan pastinya bukan satu-satunya yang berhubungan, setidaknya dalam beberapa situasi dengan perubahan hidup dan *stressor*. Menemukan makna positif dalam hidup juga merupakan salah satu sikap *hardiness*.

Astuti (1994) menyatakan bahwa individu yang berkepribadian tangguh mempunyai karakteristik tinggi pada tingkat keyakinan individu bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya (*control*). Individu memiliki kecenderungan untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi (*commitment*). Individu memiliki kecenderungan untuk memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman

terhadap rasa amannya.

Beberapa karakteristik individu, dalam Lewis (1990) yaitu tipe A, *hardiness* dan kemampuan coping disebutkan dapat menyebabkan perbedaan pada respon individu terhadap stresor. Pernyataan bahwa ketangguhan merupakan salah satu faktor yang dapat membedakan individu dalam bereaksi terhadap *stressor*, didukung oleh penjelasan dari Maddi (1999) menyatakan bahwa individu dengan kepribadian tangguh senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, senang membuat suatu keputusan dan melaksanakannya karena memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna, dan individu memiliki kegigihan sangat antusias menyongsong masa depan karena perubahan-perubahan dalam kehidupan dianggap sebagai suatu tantangan dan sangat berguna untuk perkembangan. Tipe kepribadian tangguh inilah yang diharapkan dapat dimiliki oleh para tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri agar bisa berjuang mencari nafkah untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepribadian tangguh pada tenaga kerja Indonesia yang berasal dari kabupaten Tulungagung. Maka dari itu peneliti mengambil judul “ Kepribadian Tangguh (*Hardiness*) pada Tenaga Kerja Indonesia yang Berasal dari Kabupaten Tulungagung”.

B. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Memahami faktor-faktor yang mendorong menjadi tenaga kerja Indonesia (TKI).
2. Memahami pengalaman-pengalaman yang dialami ketika bekerja menjadi tenaga kerja Indonesia (TKI).
3. Memahami kepribadian pada tenaga kerja Indonesia (TKI) dilihat dari ketangguhan.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pemerintah, lebih memperhatikan nasib para tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri agar tidak mengalami kekerasan dan terjamin keselamatannya.
2. Bagi para Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Penelitian ini memberikan informasi pentingnya mempunyai kepribadian tangguh bagi para tenaga kerja dalam menghadapi permasalahan terutama yang bekerja di luar negeri dan bagi para pekerja umumnya.
3. Bagi para Ilmuwan psikologi. Penelitian ini menambah wawasan terhadap bidang psikologi, khususnya psikologi sosial yang berkaitan kepribadian

tangguh para tenaga kerja Indonesia (TKI).

4. Bagi penelitian lain. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan informasi dan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut.