

HUBUNGAN KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN OPTIMISME PADA CALON TENAGA KERJA INDONESIA (CTKI) WANITA di BLKLN DISNAKERTRANS JAWA TENGAH

Harlina Nurtjahjanti, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Sudharto. SH, Kampus Tembalang, Semarang, 50275

harlina_nc@yahoo.com ; ikazenita@yahoo.com

Abstrak

Resiko bekerja sebagai tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri tidaklah kecil. Kasus-kasus penganiayaan terhadap TKI yang bekerja di luar negeri banyak terjadi. Bekerja sebagai TKI di luar negeri bukanlah sesuatu yang mudah, karena diperlukan berbagai keterampilan khusus, terutama terkait dengan pengetahuan, ketrampilan yang memadai, dan bahasa pengantar di negara tujuan. Hal tersebut menimbulkan kecemasan pada calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) wanita yang hendak diberangkatkan ke luar negeri. Optimisme akan masa depan yang akan diraih oleh CTKI wanita dapat memberikan harapan yang positif sehingga akan meningkatkan motivasi untuk belajar serta berlatih sebelum diberangkatkan ke luar negeri. Optimisme merupakan kecenderungan untuk mempercayai bahwa hal-hal baik akan terjadi daripada hal-hal buruk dalam kehidupan. Munculnya optimisme pada CTKI wanita tidak lepas dari karakteristik kepribadian yang dimiliki salah satunya adalah kepribadian *hardiness*. Karakter kepribadian *hardiness* mempunyai pengaruh yang positif pada berbagai status individu dan berfungsi sebagai sumber perlawanan pada saat individu menemui kejadian yang menimbulkan stres. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan optimisme pada CTKI wanita di BLKLN Disnakertrans Jateng. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *hardiness* dengan optimisme. Subjek penelitian adalah CTKI wanita yang hendak diberangkatkan ke luar negeri sebagai penata laksana rumah tangga. Jumlah subjek penelitian sebanyak 66 orang, berusia antara 22- 41 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan dua buah skala yaitu skala *hardiness* dan skala optimisme. Skala *hardiness* disusun berdasarkan teori yang dikemukakan Kobasa (1984, dalam Kreitner, 2005), skala optimisme menggunakan adaptasi LOT-R (*Life Orientation Test Revised*) (Scheier, Carver, & Bridges, 1994). Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *hardiness* dengan optimisme pada CTKI wanita di BLKLN Disnakertrans Jateng. Hal tersebut ditunjukkan dengan angka korelasi $r_{xy} = 0,664$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Semakin tinggi *hardiness* maka optimisme yang dimiliki semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness* yang dimiliki, maka optimisme akan semakin rendah pada CTKI wanita di BLKLN Disnakertrans Jateng. *Hardiness* memberikan sumbangan efektif 44,1% terhadap optimisme sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Angka tersebut menunjukkan bahwa *hardiness* merupakan faktor yang menentukan munculnya optimisme pada CTKI wanita.

Kata kunci: *hardiness*, optimisme, calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) wanita

PENDAHULUAN

Resiko bekerja sebagai tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri tidaklah kecil. Kasus kasus penganiayaan terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri sudah banyak kita dengar. Dikabarkan dalam Suara Merdeka (16/4/2011) ada TKI yang bekerja di luar negeri mengalami kasus penganiayaan yang mengakibatkan kebutaan.

Mayoritas kasus yang menimpa TKI berkaitan dengan pelanggaran kontrak kerja. Misalnya, gaji yang tak kunjung dibayarkan, jam kerja yang berlebihan, dan beban kerja yang tidak sesuai dengan yang tercantum dalam kontrak kerja. Ada pula beberapa kasus berat, yakni kekerasan dan pelecehan seksual, tetapi jumlahnya relatif tidak besar, masing-masing sebesar 4% dan 2%. Malaysia dan Arab Saudi

menjadi dua negara yang menyumbang kasus kekerasan terbanyak terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI), karena warga negara Indonesia paling banyak bermukim di dua negara tersebut (Tempo Interaktif, 3/12/2010).

Bekerja di luar negeri bukanlah sesuatu yang mudah, karena diperlukan berbagai keterampilan khusus, terutama terkait dengan pengetahuan, ketrampilan yang memadai, dan bahasa pengantar di negara tujuan. Hal hal tersebut menimbulkan kecemasan pada calon tenaga kerja Indonesia (TKI) yang hendak diberangkatkan ke luar negeri.

Optimisme akan masa depan yang akan diraih oleh calon tenaga kerja Indonesia (TKI) dapat memberikan harapan yang positif sehingga akan meningkatkan motivasi untuk belajar serta berlatih sebelum diberangkatkan ke luar negeri. Optimisme masa depan merupakan kecenderungan untuk memandang segala sesuatu dari segi dan kondisi yang baik, serta mengharapkan hasil yang paling memuaskan (Saphiro, 1997). Optimisme menjadi sesuatu hal yang penting karena hal tersebut dapat memberikan harapan positif dalam melaksanakan pekerjaan sebagai TKI di kemudian hari.

Optimisme yang dimiliki CTKI mampu mengarahkan setiap perilakunya untuk membekali diri sebelum bekerja menjadi TKI di kemudian hari. Optimisme akan membawa individu menjadi lebih realistis untuk melihat suatu peristiwa dan masa depan, dapat membantu dalam menghadapi kondisi sulit dalam kehidupan serta mampu mengerjakan sesuatu menjadi lebih baik dalam pekerjaan.

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pola pikir yang bersifat optimis. Salah satu kepribadian yang diidentifikasi dapat menetralkan stressor yang terkait dengan pekerjaan adalah kepribadian *hardiness* (Kobasa, dalam Kreitner & Kinicki,

2005). Schultz dan Schultz (2002) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres. Individu yang memiliki *hardiness* yang rendah dalam kondisi memiliki ketidakpercayaan akan kemampuan dalam mengendalikan situasi. Individu dengan *hardiness* yang rendah memandang kemampuannya rendah dan tidak berdaya serta diatur oleh nasib. Penilaian tersebut menyebabkan kurangnya pengharapan, membatasi usaha dan mudah menyerah ketika mengalami kesulitan sehingga mengakibatkan kegagalan.

Hardiness bisa dikatakan penting untuk dimiliki oleh setiap individu termasuk para CTKI wanita karena bekerja sebagai penata laksana di luar negeri selain memerlukan ketrampilan yang lebih beragam juga memerlukan keyakinan yang kuat dalam memandang dan menyelesaikan suatu permasalahan yang akan dihadapi di sana.

Optimisme

Keberhasilan seseorang di masa depan akan diperoleh bila seseorang memiliki optimisme dan semangat yang tinggi dalam mewujudkan masa depan yang lebih baik. Orang-orang yang memiliki pola pikir optimis dalam hidupnya akan memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, mereka juga cenderung lebih berbahagia dalam menjalani kehidupan.

Optimisme masa depan merupakan kecenderungan untuk memandang segala sesuatu dari segi dan kondisi yang baik, serta mengharapkan hasil yang paling memuaskan (Saphiro, 1997). Scheier & Carver (2002) menjelaskan bahwa individu yang optimis adalah individu yang mengharapkan hal-hal yang baik terjadi pada mereka, sedangkan individu yang pesimis cenderung

mengharapkan hal-hal buruk terjadi kepada mereka.

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.

Terciptanya optimisme tidak lepas dari karakter kepribadian yang dimiliki seseorang. Individu yang optimis akan lebih percaya diri, nyaman, ekspresif dan memandang dunia lebih positif. Ada beberapa hal yang mempengaruhi cara berfikir optimis dalam diri seseorang, diantaranya dari dalam dirinya sendiri dan dari luar dirinya. Vinacle (dalam Shofia, 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, 2002). Optimis 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 (Scheier, Carver & Bridges, 1994).

Beberapa ciri individu yang optimis (Seligman, 2006) 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.

Kepribadian *Hardiness*

Hardiness merupakan suatu faktor yang mengurangi stres dengan mengubah cara stresor dipersepsikan (Ivanevich, 2007). Kreitner dan Kinicki (2005) menyebutkan bahwa *hardiness* melibatkan kemampuan secara sudut pandang atau secara perilaku mengubah stressor yang negatif menjadi tantangan yang positif. Merujuk pada beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang melibatkan kemampuan untuk mengendalikan kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan dan memberikan makna positif terhadap kejadian

tersebut sehingga tidak menimbulkan stres pada individu yang bersangkutan.

Karakter Kepribadian *Hardiness* mempunyai pengaruh yang positif pada berbagai status individu dan berfungsi sebagai sumber perlawanan pada saat individu menemui kejadian yang menimbulkan stres. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Rahardjo (2005), tentang kontribusi *hardiness* dan *self-efficacy* terhadap stres kerja pada perawat dimana hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *hardiness* dengan stres kerja yang artinya dimana semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki maka akan semakin rendah stres kerja yang dirasakan.

Konsep *hardiness* ini bisa juga disebut dengan kepribadian ketabahan, atau *hardy personality*. Kobasa (dalam Kreitner & Kinicki, 2005) mengidentifikasi sekumpulan ciri kepribadian yang menetralkan stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Kumpulan ciri ini dikatakan sebagai keteguhan hati (*hardiness*), melibatkan kemampuan untuk secara sudut pandang atau secara berperilaku mengubah bentuk stresor yang negatif menjadi tantangan yang positif.

Schultz dan Schultz (2002), menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *hardiness* 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 *hardiness* dalam diri individu dapat dihubungkan dengan tingkat stres yang tinggi (Riggio & Porter, 1990). Pernyataan ini sesuai

dengan hasil penelitian McCalister (2006) yang menunjukkan bahwa *hardiness* berhubungan dengan sedikitnya distress psikologi, meningkatnya kebahagiaan dan penyesuaian.

Berbagai penelitian tentang *hardiness* merujuk pada aspek-aspek yang dibangun oleh Kobasa (1984 dalam Kreitner & Kinicki, 2005), meliputi:

a. Komitmen (*commitment*)

Komitmen mencerminkan sejauhmana seorang individu terlibat dalam apapun yang sedang ia lakukan. Orang yang berkomitmen memiliki suatu pemahaman akan tujuan dan tidak menyerah di bawah tekanan karena mereka cenderung menginvestasikan diri mereka sendiri dalam situasi tersebut.

b. Kontrol (*control*)

Kontrol melibatkan keyakinan bahwa individu mampu mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Orang-orang yang memiliki ciri ini lebih cenderung meramalkan peristiwa yang penuh stres sehingga dapat mengurangi keterbukaan mereka pada situasi yang menghasilkan kegelisahan. Selanjutnya, persepsi mereka atas keadaan terkendali dan mengarahkan "hal-hal internal" untuk menggunakan strategi penanggulangan yang proaktif.

c. Tantangan (*challenge*)

Tantangan merupakan keyakinan bahwa perubahan merupakan suatu bagian yang normal dari kehidupan. Oleh karena itu, perubahan dipandang sebagai suatu kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan dan bukan sebagai ancaman pada keamanan.

METODE

Subjek

Subjek penelitian adalah Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) wanita yang sedang mengikuti pembekalan di Balai Latihan Kerja

Luar Negeri (BLKLN) Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah. Subjek akan diberangkatkan ke luar negeri yaitu Hongkong dan Singapura sebagai penata laksana rumah tangga. Jumlah subjek penelitian sejumlah 66 orang, berusia antara 22-41 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala untuk mengungkap respon pribadi subjek. Skala yang digunakan yaitu skala *hardiness* dan skala optimisme. Skala *hardiness* disusun berdasarkan teori yang dikemukakan Kobasa (dalam Kreitner, 2005), yang terdiri dari tiga aspek yaitu, komitmen, kontrol, dan tantangan. Skala optimisme menggunakan adaptasi LOT-R (*Life Orientation Test Revised*) (Scheier, Carver, & Bridges, 1994).

Metode analisis data

Data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini dianalisis secara statistik dengan metode korelasi *product moment* untuk menguji hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan optimisme pada CTKI wanita. Untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif kepribadian *hardiness* terhadap optimisme, dilakukan analisis tambahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menghasilkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.664$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Arah hubungan positif menunjukkan semakin tinggi *hardiness* maka optimisme yang dimiliki semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness* yang dimiliki, maka optimisme akan semakin rendah pada CTKI wanita di BLKLN Disnakertrans.

Data hasil penelitian ini membuktikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi optimisme para CTKI wanita adalah kepribadian *hardiness*. Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* yakin bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa yang mereka temui, mereka sangat berkomitmen terhadap aktivitas dalam kehidupan mereka, mereka memperlakukan perubahan dalam kehidupan mereka sebagai sebuah tantangan. *Hardiness* menjadi penyeimbang atau penyangga, dampak negatif dari perubahan (Ivancevich, 2007).

Hardiness dihubungkan dengan komitmen, kontrol dan tantangan. *Hardiness* menunjukkan kepercayaan individu bahwa individu mampu melakukan suatu pekerjaan. Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* cenderung terlibat pada apapun yang sedang dilakukan. Mereka juga memiliki keyakinan bahwa ia mampu mempengaruhi kejadian dalam hidupnya. Selain itu mereka memiliki keyakinan bahwa perubahan merupakan suatu bagian yang normal dari kehidupan (Kobasa, dalam Kreitner & Kinicki, 2005). Keyakinan yang dimiliki individu bahwa ia mampu mempengaruhi kejadian dalam hidupnya dan membuat perubahan merupakan hal yang penting dalam kehidupan sehari-hari seorang pekerja. Perilaku yang muncul ketika individu memiliki keyakinan yang tinggi meliputi individu menjadi aktif dalam memilih kesempatan yang baik, dapat mengelola situasi dengan menghindari atau menetralkan kesulitan, menetapkan tujuan dengan membangun standar, merencanakan sesuatu, mencoba dengan keras atau gigih, memecahkan persoalan dengan kreatif, belajar dari kegagalan, memperlihatkan keberhasilan, dan juga meminimalisir stres.

Individu yang optimis akan tetap mengharapkan hasil yang positif, walaupun peristiwa yang dihadapi cukup berat, hal ini berlainan dengan mereka yang pesimis. Individu yang optimis, kehidupannya didominasi oleh pikirannya yang positif,

berani mengambil risiko, dan lebih percaya diri. Long (dalam Scheier & Carver, 2002) telah membuktikan bahwasanya optimisme berhubungan dengan distress pada karyawan. Hasil penelitian Dyson-Washington dan Geller (2006) juga menyatakan bahwa optimisme dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis individu.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar dari CTKI wanita di BLKLN Disnakertrans telah siap meninggalkan keluarganya untuk meraih cita-cita masa depan yang lebih baik. Kebulatan tekad CTKI wanita tersebut juga didukung oleh keluarga yang akan ditinggalkannya. Selain itu tidak adanya lowongan pekerjaan dengan penghasilan yang baik bagi mereka yang berpendidikan maksimal lulusan SMA membuat mereka harus meninggalkan keluarganya untuk menjadi CTKI.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *hardiness* berpengaruh terhadap optimisme para CTKI wanita yang sedang mengikuti pelatihan di BLKLN Disnakertrans Provinsi Jateng. *Hardiness* yang tinggi yang dimiliki oleh CTKI wanita dalam mengikuti pelatihan di BLKLN Disnakertrans berpengaruh pada optimisme para CTKI wanita tersebut.

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,441. Angka tersebut mengandung pengertian bahwa dalam penelitian ini kepribadian *hardiness* memberikan sumbangan efektif 44,1% terhadap optimisme sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara *hardiness* dengan

optimisme pada CTKI wanita di BLKLN Disnakertrans Provinsi Jateng. Semakin tinggi *hardiness* maka akan semakin tinggi optimisme dan semakin rendah *hardiness* maka akan semakin rendah optimisme CTKI wanita di BLKLN Disnakertrans Provinsi Jateng. Hipotesis dalam penelitian ini diterima. *Hardiness* memberikan sumbangan efektif sebesar 44,1% terhadap optimisme para CTKI wanita di BLKLN Disnakertrans Provinsi Jateng.

Saran

1. Bagi CTKI wanita
Diharapkan dapat tetap mempertahankan optimisme dengan selalu memotivasi diri sendiri bahwa untuk menjadi seorang TKI yang sukses adalah bukan hal yang mudah tanpa adanya keinginan untuk merubah cara berpikir dalam memandang suatu masalah. Mereka harus menetapkan tujuan dengan membangun standar, belajar dengan dengan keras atau gigih dan selalu mengusahakan keberhasilan dalam belajar baik di BLKLN Disnakertrans maupun di perusahaan pengarah tenaga kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
2. Bagi pimpinan BLKLN Disnakertrans Provinsi Jateng
Pelatihan untuk CTKI wanita di BLKLN Disnakertrans Provinsi Jateng sudah cukup lengkap untuk membekali para CTKI wanita yang akan diberangkatkan ke luar negeri. Keterampilan (*skills*) memang sangat diperlukan untuk menunjang kinerja mereka sebagai penata laksana, namun pelatihan secara mental juga akan mendukung munculnya perilaku kerja yang baik. Adanya sharing antara CTKI wanita yang baru pertama kali akan berangkat sebagai TKI dengan eks TKI mengenai cara mereka dalam menghadapi perbedaan budaya kerja dan mereduksi stress yang ada ketika jauh dari keluarga akan memberikan gambaran dan pada akhirnya akan menciptakan skills dalam mengelola

mental yang mengurangi stres dan akan menumbuhkan optimisme yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dyson-Washington, F. (2006). The Relationship between Optimism and Work-Family Enrichment and their Influence on Psychological Well-Being. *Thesis*. Philadelphia: Drexel University
- Goleman, D. (2002). *Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivanevich, J. (2007). *Human Resources Management*. McGraw Hill International Edition.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 5. Alih Bahasa: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Riggio, R.E. & Porter, L.W. (1990). *Introduction to industrial/Organizational Psychology*. Englang: Scott, Foresman and Company.
- Rahardjo, W. (2005). Kontribusi Ketabahan dan Self-Efficacy terhadap stress kerja (Studi pada perawat RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten). *Seminar Nasional PESAT (Psikologi, Sastra, Arsitektur dan Sipil) Human Capacity Development and The Nations Competitiveness. (1)*. 47-57 Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Scheier, M.F., Carver, C.S. & Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063 – 1078
- Scheier, M.F. & Carver, C.S. (2002). Optimism. (In C.R. Snyder & Shane J. Lopez). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Schultz, D. dan Schultz, S. E. 2002. *Psychology and Work Today*. Eight Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Seligman, M.E.P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage Books. New York
- Shapiro, L.E. (1997). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Shofia, F. (2009). Optimisme Masa Depan Narapidana. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Suara Merdeka 16/04/2011. Diakses pada tanggal 2 Juni 2011 dari <http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2011/04/16/83062/TKI-Yordania-Alami-Penyiksaan-Hingga-Buta->.
- Tempo Interaktif 03/12/2010. Diakses pada tanggal 2 Juni 2011 dari <http://www.tempo.co/hg/kesra/2010/12/03/brk,20101203-296550,id.html>.