



## Participatory Action Research pada Komunitas Pekerja Indonesia di Malaysia: Upaya Meningkatkan Manajemen Diri

<sup>1</sup>Fitriah M. Suud, <sup>2</sup>Tri Na'imah, <sup>3</sup>Faisal Bin Husein Ismail

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183. Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Purwokert. I. KH. Ahmad Dahlan, Dusun III, Dukuhwaluh, Kec. Kembaran, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53182. Indonesia

<sup>3</sup>Universiti Tun Hussein Onn. Persiaran Tun Dr. Ismail, 86400 Parit Raja, Johor. Malaysia

\*Corresponding Author e-mail: [fitriahmsuud@gmail.com](mailto:fitriahmsuud@gmail.com)

Received: Juni 2023; Revised: Juni 2023; Published: Juni 2023

### Abstrak

Survey awal komunitas wanita yang bekerja di Johor, Malaysia menunjukkan pertama rata-rata usia 32-37. Kedua Masalah Pendidikan: 63.6% mitra berpendidikan SMA dan 18,2% berpendidikan SMP. Mereka juga kurang memiliki keterampilan khusus. Kedua, Masalah Manajemen diri: 45.5% mitra mengalami kesulitan manajemen diri. Ketiga, Masalah Orientasi masa depan : Hanya 9% dari mitra yang mempersiapkan diri menghadapi masa depan jika harus kembali ke tanah air. Tujuan pengabdian: pertama mengadakan pelatihan goal setting. Kedua memberikan pelatihan kewirausahaan yang difokuskan pada pelatihan membuat batik Shibori. Adapun metode yang ditempuh dalam pengabdian ini adalah pertama mengeksplorasi masalah, eksplorasi sumberdaya mitra kemudian memberikan mereka pelatihan Manajemen Diri, Pelatihan Membatik. Hasil pengabdian adalah terciptanya manajemen diri bagi para perempuan pekerja di Johor. Ada peningkatan pengetahuan tentang manajemen diri, jika dilihat dari peningkatan skor pre tes dibandingkan dengan skor post tes. Hasil pre-test menunjukkan bahwa peserta yang mendapatkan skor antara 14-20 sebesar 70%, tetapi prosentase turun menjadi 40% setelah tes. Prosentase peserta yang mendapatkan skor 21-27 juga mengalami perubahan, sebesar 40% pre tes dan sebesar 60% post test. Prosentase peserta yang mendapatkan skor 28-34 juga meningkat, sebesar 40% pre tes dan sebesar 50% post test.

**Kata Kunci:** Participatory Actions; Komunitas; Pekerja Indonesia; Manajemen Diri

## Participatory Action Research on Indonesian Worker Communities in Malaysia: Efforts to Improve Self-Management

### Abstract

Preliminary surveys of working women's communities in Johor, Malaysia showed the first average age of 32-37. Second Education Issues: 63.6% of partners are high school educated and 18.2% are middle school educated. They also lack special skills. Second, Self-management Problems: 45.5% of partners have difficulty self-management. Third, The Problem of Future Orientation: Only 9% of partners prepare for the future if they have to return to the country. The devotion aims to: first hold goal setting training. The second provides entrepreneurship training focused on training in making Shibori batik. The method taken in this service is to first explore the problem, explore partner resources then provide them with Self-Management training, Batik Training. There was an increase in knowledge about self-management, when seen from the increase in pre-test scores compared to post-test scores. The pre-test results showed that participants who scored between 14-20 amounted to 70%, but the percentage dropped to 40% after the test. The percentage of participants who scored 21-27 also changed, amounting to 40% pre-test and 60% post-test. The percentage of participants who scored 28-34 also increased, 40% pre test and 50% post test.

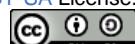
**Keywords:** Participatory Actions; Community; Indonesian Workers; Self management

**How to Cite:** Suud, F. M., Na'imah, T., & Ismail, F. B. H. (2023). Participatory Action Research pada Komunitas Pekerja Indonesia di Malaysia: Upaya Meningkatkan Manajemen Diri. *Lumbung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(3), 378–389. <https://doi.org/10.36312/linov.v8i3.1423>



<https://doi.org/10.36312/linov.v8i3.1423>

Copyright© 2023, Fitriah et al  
This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



## PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) dijelaskan bahwa orang Indonesia yang bekerja di luar negeri disebut dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Dalam beberapa tahun ini proporsi PMI perempuan yang dikirim ke luar negeri lebih besar daripada laki-laki (Raharto, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa pandangan sosial yang selama ini menempatkan perempuan dalam domain rumah tangga dengan tugas utama adalah tugas domestik rumah tangga sudah berubah. Para perempuan telah bergerak dari posisi tugas domestik, ke posisi yang lebih menghargai dan dihargai. Di masa lalu, tugas domestik perempuan dianggap sebagai salah satu cara untuk memastikan bahwa anak tetap diasuh dengan baik dan suami dapat dilayani dengan baik. Tetapi, saat ini banyak perempuan telah memilih untuk bekerja dan banyak pasangan telah bekerja sama untuk membagi tugas-tugas rumah tangga. Kondisi menandakan bahwa pandangan tentang tugas domestik perempuan telah berubah menjadi lebih progresif dan inklusif.

Ada beberapa perempuan yang akhirnya memilih menjadi tenaga migran keluar negeri, karena mereka mencari gaji yang lebih tinggi dari yang mereka bisa dapatkan di tempat asal mereka. Hal ini menjadi pilihan yang menarik bagi perempuan yang ingin meningkatkan kualitas hidup mereka dan keluarga mereka. Partisipan kegiatan ini adalah pekerja Migran di Johor Baru Malaysia yang tergabung dalam Ikatan Keluarga Muslim Indonesia. Anggota terdiri dari pekerja rumah tangga, pekerja di perusahaan sekitar johor, dan expatriat. Tetapi partisipan kegiatan ini dikhususkan pada tenaga kerja migran wanita yang bekerja di *kilang*/perusahaan.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa alasan utama mereka menjadi tenaga migran di Malaysia adalah membantu ekonomi keluarga. Hanya 15.3% yang beralasan untuk mempersiapkan masa depan dan mencari pengalaman hidup dengan bertemu orang baru dan budaya baru. Data tersebut dapat dimaknai bahwa para pekerja migran bekerja berbasis kebutuhan ekonomi keluarga. Mereka kurang memperhatikan bagaimana hidup di masa depan dan kurang mempersiapkan tujuan hidup di masa depan. Mempersiapkan masa depan penting bagi setiap individu, karena tujuan hidup akan memberi panduan tentang apa yang ingin dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Hal ini membantu individu untuk mencapai tujuan dan menghindari kesalahan. Tujuan hidup juga akan memberi individu motivasi dan rasa optimisme untuk bergerak maju dan mencapai sukses. Dengan memiliki tujuan hidup yang jelas akan memberi bekal untuk menyusun langkah-langkah proaktif untuk mewujudkannya.

Manajemen diri merupakan tindakan yang dirancang untuk mengubah atau mempertahankan perilaku individu. Dalam pelaksanaanya manajemen diri dapat menggunakan pendekatan cognitive behavioral dan pendekatan berbasis kontingensi (Shapiro & Cole, 1994). Manajemen diri dengan pendekatan *cognitive behavioral* adalah suatu metode yang menekankan pada pemahaman dan perubahan pola pikir yang tidak efektif yang menyebabkan perasaan dan perilaku yang tidak diinginkan. Pendekatan ini meliputi tiga tahap utama: identifikasi pikiran, perasaan, dan perilaku yang tidak efektif; analisis dan evaluasi pikiran tersebut; dan perubahan pikiran dan perilaku yang tidak efektif menjadi yang lebih efektif. Pendekatan kognitif dikembangkan untuk mengubah gagasan dan perasan diri menjadi lebih baik, karena

beberapa permasalahan dalam self-management dapat disebabkan oleh kesalahan pemahaman tentang lingkungan sekitarnya (Chudari, 2016).

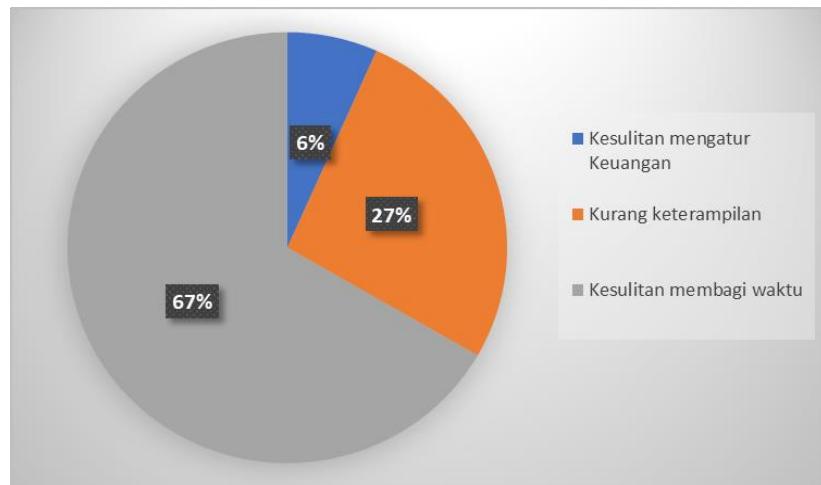
Sedangkan dalam pendekatan kontingensi manajemen diri dilakukan dengan pemantauan diri, evaluasi diri dan penguatan diri (Shapiro & Cole, 1994). Dalam dunia kerja, manajemen diri penting untuk keberhasilan pekerja, (Heridiansyah et al., 2022), karena dalam manajemen diri terkandung kemampuan merencanakan dan menentukan prioritas dalam bekerja sehingga dapat mengurangi tekanan kerja (Palvalin et al., 2017). Hirschi & Koen (2021) menjelaskan tentang *career self management*, yaitu proses dinamis aktivitas kognitif dan perilaku yang membentuk pengembangan karir dan yang menentukan bagaimana individu menghadapi pekerjaannya nanti bahkan bagaimana menghadapi situasi yang tidak terduga.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka aktivitas manajemen diri melibatkan aktifitas kognitif dan perilaku kerja, artinya untuk meningkatkan manajemen diri pekerja perlu memperhatikan ranah kognitif dan psikomotorik (Stremersch et al., 2021). Beberapa peneliti menganggap penting pelatihan manajemen diri dalam dunia kerja. Chudari (2016) menggunakan pendekatan kognitif dalam melakukan eksperimen manajemen diri terhadap mahasiswa. Program pelatihan manajemen diri menggunakan tiga teknik dari teknik kognitif yaitu *planning*, *self-instruction*, dan *problem solving*. Adapun materi dalam pelatihan manajemen diri meliputi pengelolaan waktu, keterampilan sosial, dan kesadaran diri. Masing-masing dari ketiga materi tersebut berkontribusi pada pengembangan kemampuan seseorang untuk mengelola diri dan bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja dan kehidupan pribadi.

Engry & Ambarini (2019) melakukan eksperimen tentang manajemen diri untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja sosial. Materi yang diberikan dalam pelajaran manajemen diri meliputi tiga aspek yaitu kognitif, emosi dan perilaku. Dalam aspek kognitif materi berisi berfikir positif, kesadaran diri, keyakinan diri dan kemampuan problem solving. Materi dari aspek emosi berisi motivasi internal dan self esteem, sedangkan materi dalam ranah behavioral berisi keterampilan yang bermanfaat bagi masa depan dan interaksi sosial. Na'imah et al., (2022) menerapkan pelatihan manajemen diri bagi kelompok wanita dengan materi pentingnya manajemen diri bagi wanita, strategi manajemen diri dan keterampilan menggunakan *google calendar* untuk manajemen waktu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disimpulkan bahwa materi dari aspek kognitif mengajarkan cara untuk mengidentifikasi dan mengubah pola pikir yang negatif dan pemikiran yang distorsi yang menyebabkan perasaan dan tingkah laku yang tidak diinginkan. Materi dari aspek emosi mengajarkan cara untuk mengenali, mengekspresikan, dan mengelola emosi yang positif dan negatif yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan materi *behavioral* memberikan bekal keterampilan kerja untuk menghadapi perubahan dalam hidupnya.

Beberapa masalah juga ditemukan pada studi pendahuluan pada Pekerja Migran Indonesia, yaitu :



**Gambar 1.** Jenis Masalah anggota IKMI

Berdasarkan gambar tersebut, sebagian besar pekerja mengalami kesulitan dalam manajemen waktu. Manajemen waktu perlu dimiliki oleh semua pekerja, karena manajemen waktu memungkinkan setiap pekerja untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan memfokuskan energi dan usaha pada tugas-tugas yang paling penting. Manajemen waktu yang baik tidak berarti melakukan banyak pekerjaan, melainkan berfokus pada tugas yang tepat. Lebih baik pekerja melakukan pekerjaan yang berkualitas tinggi, bukan hanya dalam tinggi dalam kuantitas (Gea, 2014). Ketidakmampuan untuk menjaga manajemen waktu dapat menyebabkan berbagai masalah, termasuk ketidakseimbangan pekerjaan, kinerja yang buruk, peningkatan stres, dan lebih sedikit waktu untuk beristirahat. Oleh karena itu pekerja harus belajar untuk mengidentifikasi dan mengurangi pemborosan waktu, menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Selanjutnya, ditemukan 27% pekerja merasa kurang memiliki keterampilan. Keterampilan kerja penting dimiliki setiap pekerja yaitu upaya penempatan aplikasi kompetensi untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Keterampilan juga merupakan modal untuk meningkatkan penghasilan (Febriani, 2013). Kurangnya keterampilan pada pekerja migran ini juga berkaitan dengan masalah kurangnya persiapan mereka pada kehidupan di masa depan, karena mereka tidak memiliki kepastian mengenai masa depan pekerjaan mereka, mereka tidak memikirkan tentang bagaimana cara untuk mempersiapkan masa depan mereka. Mereka mungkin hanya berfokus pada tugas harian mereka dan tidak memikirkan tentang bagaimana cara untuk membangun masa depan mereka. Oleh karena itu, penting untuk memberi pekerja migran pengetahuan tentang pentingnya mempersiapkan masa depan mereka dan menawarkan dukungan untuk mempersiapkan masa depan mereka.

Oleh karena itu pelatihan manajemen diri sebagai intervensi yang dapat memfasilitasi para pekerja migran untuk mendapat psikoedukasi serta melatih teknik-teknik manajemen diri yang efektif sehingga dapat mengatasi rendahnya kemampuan mengatur waktu dan merancang masa depan. Selanjutnya, salah satu cara untuk meningkatkan orientasi masa depan adalah dengan *pelatihan goal setting* (Markowitz, 2023). Pelatihan ini mengajarkan cara penetapan tujuan dan bagaimana cara

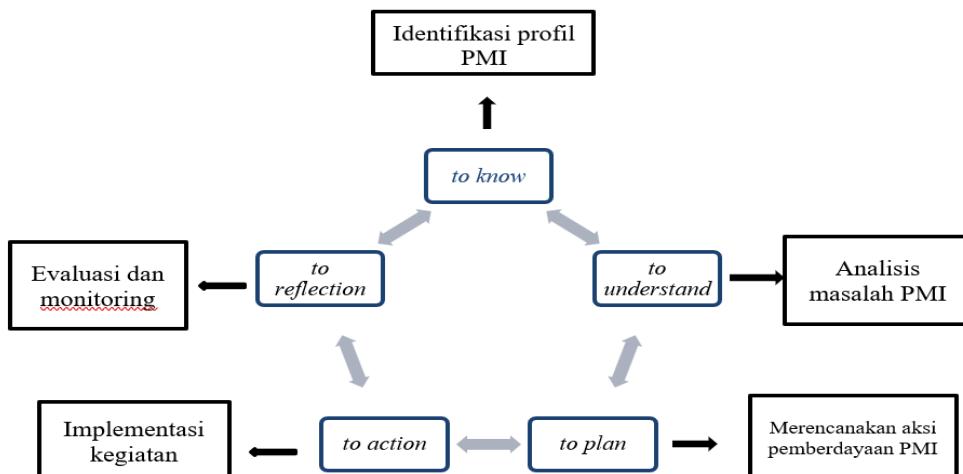
mencapainya, sehingga pekerja terbiasa memiliki tujuan dan rencana yang jelas. Pelatihan kewirausahaan diperlukan untuk bekal pekerja migran hidup mandiri di masa depan. Pekerja yang memiliki jiwa kewirausahaan ditandai dengan pemikiran yang lebih inovatif, memiliki keuletan dalam menjalankan sesuatu (Ratnasari et al., 2021). Pelatihan kewirausahaan bisa menjadi cara yang efektif untuk mempersiapkan masa depan. Pelatihan kewirausahaan membantu tenaga migran menambah keterampilan yang diperlukan untuk sukses.

Dalam kegiatan ini pelatihan kewirausahaan difokuskan pada pelatihan membuat batik Shibori. Shibori dapat dimanfaatkan dalam program ini karena adanya kegiatan yang bermakna dalam mengerjakannya, sehingga akan menghasilkan perasaan positif serta menimbulkan potensi ekonomi. Pilihan motif membatik shibori berbeda dengan batik ecoprint (Clourisa Amaris Susanto et al., 2021) yang membutuhkan modal daun pembuatan yang lebih lama, sehingga untuk permulaan jenis batik yang ditawarkan adalah membatik shibori. Kemahiran membuat batik memberikan peluang mereka akan berdikari ketika mereka menyelesaikan kontrak kerja di Malaysia, serta mampu membuka usaha mereka sendiri setelah kembali ke kampung halaman di Indonesia. Bahkan skill membuat batik dapat mereka kembangkan di Malaysia serta mempunyai pasar dan peminat di Malaysia. Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan kegiatan ini adalah meningkatkan manajemen diri pekerja migran Indonesia yang tergabung dalam Ikatan Keluarga Muslim Indonesia di Johor Bahru Malaysia.

## METODE PELAKSANAAN

Pendekatan penelitian adalah *Participatory Action Research* (PAR) yaitu riset yang bertujuan untuk transformasi sosial. Proses riset dilaksanakan dengan sistematis, kolaboratif, dan berkelanjutan dalam rangka menciptakan transformasi sosial pada komunitas pekerja migran Indonesia di Malaysia. Pendekatan PAR dipilih karena memiliki keunggulan, yaitu memberikan kesempatan bagi komunitas untuk belajar dan berkembang bersama-sama dengan peneliti (Katoppo & Sudradjat, 2015). Sehingga proses penelitian dapat meningkatkan kapasitas komunitas. PAR juga menekankan tindakan konkret untuk mengatasi masalah komunitas.

Proses penelitian ini modifikasi dari Rahmat & Mirnawati (2020) di disajikan pada gambar 2 :



Gambar 2. Proses *Participatory Action Research*

Dalam implementasi proses tersebut dilakukan dengan metode :

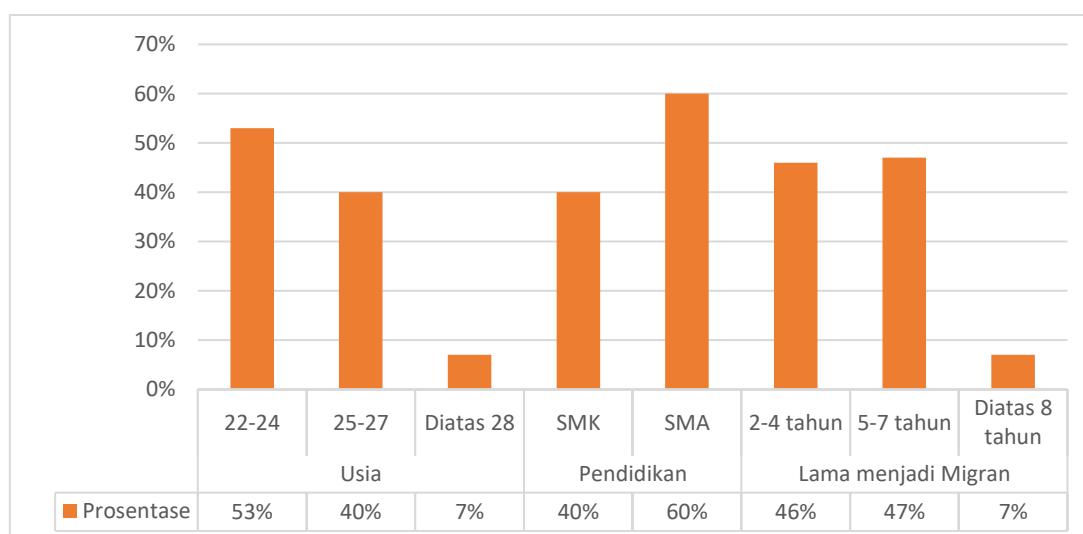
1. Kuesioner sebagai pre tes untuk mengeksplorasi profil pekerja migran dan masalah yang dialaminya
2. Analisis masalah di lakukan secara kuantitatif dan kualitatif
3. *Focus group discussion* untuk menentukan program yang sesuai dengan masalah
4. Pelaksanaan program berupa pelatihan manajemen diri, pendampingan dalam menyusun goal setting dan pemberian keterampilan *life skills* berupa keterampilan mendesain batik Shibori.
5. Evaluasi program dan monitoring program dilakukan dengan pemberian pos tes

Partisipan kegiatan ini adalah pekerja migran Indonesia yang tergabung dalam Ikatan Keluarga Muslim Indonesia di Johor Bahru Malaysia. Kegiatan dilaksanakan secara *online* dan *offline* di 30 Desember 2022 – 24 Februari 2023

## HASIL DAN DISKUSI

### 1. Identifikasi profil PMI

Profil partisipan dapat dilihat pada gambar 3 berikut :



**Gambar 3. Profil partisipan**

Semua partisipan adalah perempuan berusia produktif dan bekerja di berbagai perusahaan di sekitar Johor Bahru. Semua partisipan berpendidikan SMK/SMA, sehingga harus bersaing dengan tenaga kerja yang memiliki pendidikan sarjana. Tetapi mereka memiliki motivasi yang kuat sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dalam bekerja. 93% dari partisipan memilih menjadi tenaga migran di Malaysia karena untuk memperbaiki ekonomi keluarga, hanya 7% yang beralasan untuk persiapan hidup di masa depan. Motif ekonomi adalah salah satu faktor utama yang memotivasi PMI untuk bekerja di Malaysia. Beberapa alasan yang mendasari motif ekonomi tenaga migran perempuan meliputi: untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan memanfaatkan hasil bekerja di luar negeri untuk memperbaiki kualitas hidup mereka.

Selain motif ekonomi, alasan lain menjadi pekerja migran adalah untuk persiapan hidup di masa depan. Mereka berharap dapat menabung sebagai modal finansial usaha dimasa depan sehingga dapat hidup mandiri. Bekerja di luar negeri dapat memberikan pengalaman kerja yang diharapkan menjadi dasar modal mencari pekerjaan di Indonesia.

Tabel 1. Pemetaan masalah PMI dapat dilihat pada tabel berikut :

Jenis Masalah	Deskripsi masalah
Kurang dalam manajemen waktu	Jarang mengikuti kegiatan sosial Kegiatan keagamaan kadang-kadang diikuti Merasa lelah setelah bekerja, sehingga tidak ada kegiatan yang bersifat personal
Belum memiliki <i>goal setting</i>	Tidak memiliki orientasi masa depan Tidak tahu apa yang harus disiapkan untuk hidup mandiri Kurang memahami prioritas kegiatan yang harus dipilih Kurang bisa mengelola keuangan untuk persiapan masa depan
Kurang ada kesempatan menambah keterampilan	Merasa tidak memiliki keterampilan untuk hidup mandiri

## 2. Perencanaan kegiatan pemberdayaan

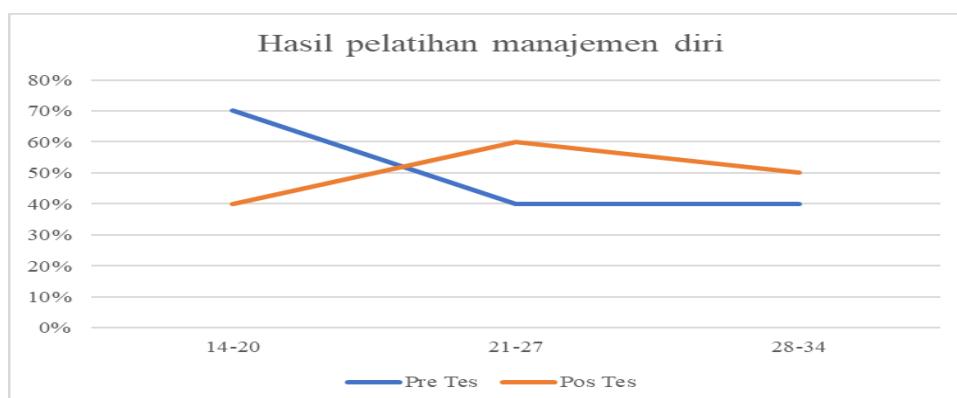
Kegiatan perencanaan ini didasarkan pada identifikasi masalah yang sudah dilakukan, sehingga jenis kegiatan yang direncanakan sesuai dengan masalah yang dirasakan para tenaga migran. Dalam perencanaan kegiatan ini peneliti bekerja sama dengan pengurus Ikatan Keluarga Muslim Indonesia dari Johor Bahru Malaysia, Kolaborator dari Universiti Tun Husein on Malaysia, Tenaga ahli dari Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia dan Pelatih Batik Shibori dari Indonesia.

Dalam perencanaan ini juga ditentukan target dari masing-masing kegiatan sehingga mudah dilakukan pengukuran keberhasilan dari masing-masing kegiatan.Untuk itu direncanakan bentuk kegiatan adalah pelatihan manajemen diri, pendampingan *goal setting* dan pelatihan *life skills* berupa pelatihan desain batik shibori. Untuk memperlancar kegiatan ini maka metode yang direncanakan adalah psikoedukasi, diskusi, demonstrasi desain batik.

## 3. Implementasi Kegiatan Pemberdayaan

### a. Pelatihan manajemen diri.

Metode yang digunakan adalah psikoedukasi tentang pengetahuan dasar tentang manajemen diri, manajemen waktu, manajemen stres dan pengelolaan emosi. Hasil pelatihan disajikan pada gambar 2 berikut :



Gambar 4. Hasil pre tes - pos tes kemampuan manajemen diri

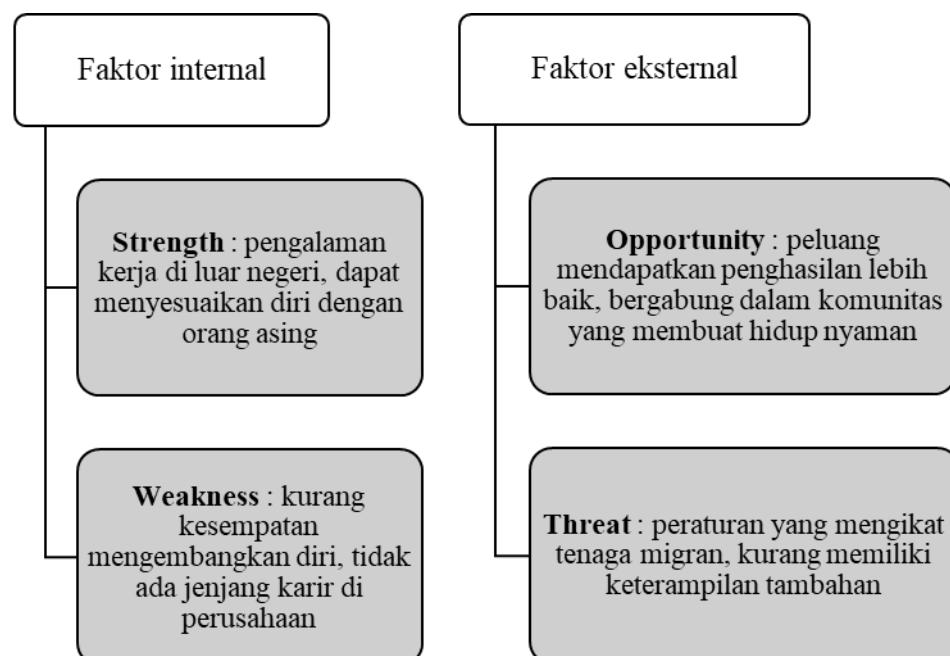
Gambar tersebut menunjukkan bahwa ada peningkatan pengetahuan tentang manajemen diri, jika dilihat dari peningkatan skor pre tes ke skor pos tes. Hasil pre tes menunjukkan bahwa peserta yang mendapatkan skor antara 14-20 sebesar 70%, tetapi prosentase menurun pada hasil pos tes yaitu menjadi 40%. Prosentase peserta yang mendapatkan skor 21-27 juga mengalami perubahan, pada pre tes sebanyak 40% sedangkan pada pos tes sebanyak 60%. Prosentase subyek yang mendapatkan skor 28-34 juga meningkat, pada pre tes sebanyak 40% sedangkan pada saat pos tes sebanyak 50%.

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen diri efektif untuk meningkatkan pengetahuan peserta tentang manajemen waktu, manajemen stres dan pengelolaan emosi. Pelatihan manajemen diri yang efektif juga dapat membantu subyek untuk memahami dan mengendalikan motivasi dan harapan mereka, serta membantu mereka menentukan tujuan dan membuat rencana kegiatan untuk mencapainya. Dengan meningkatkan keterampilan manajemen diri, subyek dapat memperoleh kepercayaan diri yang lebih tinggi dan membantu mereka mengatasi masalah-masalah yang muncul dalam hidup maupun dalam bekerja.

Salah satu materi penting dalam pelatihan manajemen diri adalah manajemen waktu, karena dapat menentukan kejelasan tujuan kegiatan yang akan dilaksanakan (Chudari, 2016). Oleh karena itu pembuatan time schedule yang terinci dan jelas perlu dilakukan serta di didukung adanya keinginan kuat dari individu yang bersangkutan untuk menggerakkan dirinya kearah tujuan yang ingin dicapai.

### b. Pendampingan menentukan *goal setting*

Metode yang digunakan adalah diskusi kelompok antara fasilitator dengan subyek. Materi diskusi adalah mengenal diri dan perencanaan masa depan dengan analisis SWOT diri sendiri yaitu menilai diri sendiri berdasarkan kelebihan, kelemahan, kesempatan yang dimiliki, dan tantangan. Hasil diskusi dalam menyiapkan masa depan tenaga migran dilakukan analisis SWOT yang digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 5:** analisis SWOT tenaga kerja Indonesia di Johor

Dengan menggunakan analisis SWOT, tenaga migran dapat membuat rencana aksi yang efektif untuk memanfaatkan kekuatan mereka dan mengatasi kelemahan dan ancaman mereka dalam menentukan masa depan mereka. Hasil penelitian Zakariyya & Koentjoro (2019) membuktikan bahwa pelatihan *goal setting* dapat membantu individu menentukan masa depannya. Melalui pelatihan ini, pekerja migran dapat belajar bagaimana menentukan tujuan-tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang realistik dan bermakna bagi dirinya, serta memahami proses dan strategi untuk mencapainya. Pendampingan menentukan *goal setting* juga dapat membantu pekerja migran memahami dan mengelola hal-hal yang mempengaruhi keberhasilan di masa depan. Oleh karena itu, pelatihan *goal setting* bisa menjadi alat yang berguna bagi pekerja migran untuk menentukan dan meraih masa depan yang diinginkan.

### Pelatihan *life skills* mendesain batik Shibori

Mendesain dan memproduksi batik shibori mudah difahami oleh peserta dan mudah untuk dilaksanakan. Sebelum menguraikan tentang cara melakukan maka perlu disampaikan bahan yang dibutuhkan untuk melakukan batik shibori. Adapun bahan yang dibutuhkan adalah kain diutamakan kain primis, penjepit pakaian, karet, baskom, air, sendok, dan pewarna kain. Untuk proses membuat batik dengan motif tertentu sebelum dimulai maka peserta menentukan sendiri motif apa yang diinginkan. Setelah mengetahui dan menetukan motif apa yang diinginkan seperti motif segitiga sama sisi, segitiga sama kaki atau motif kotak kotak saja. Proses pembuatan batik shibori dimulai dengan melipat kain primis boleh menggunakan penjepit pakaian atau dapat menekan sendiri sambal melibat kain tersebut misalnya berbentuk segitiga ataupun segi empat. Setelah selesai semua dilipat sampai akhir atau sampai batas ujung kain, kainnya diikat dengan menggunakan karet dengan bentuk segi empat atau segi tiga sesuai pola yang diinginkan.



**Gambar 6:** pilihan warna dan air waterglases

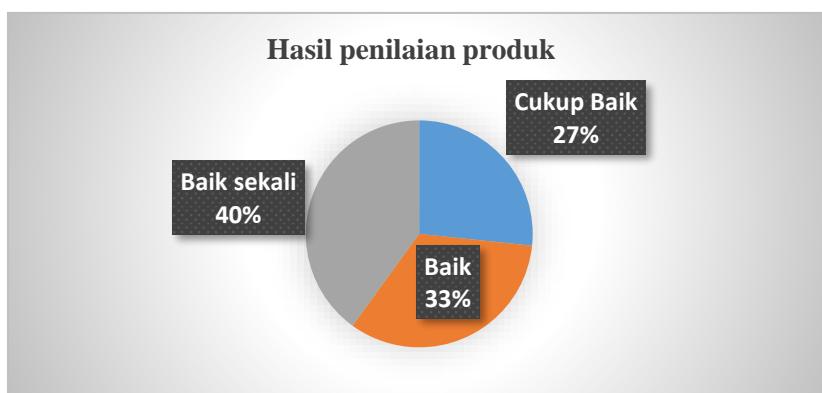
Proses selanjutnya untuk menghasilkan kain batik shibori adalah dengan menuangkan pewarna kain jenis remasol dan *water glasses* ke baskom yang sudah diberi air. Setelah pewarna dituangkan dalam air maka perlu diaduk sehingga merata, untuk mengaduk ini boleh menggunakan sendok untuk menjaga tangan tidak kotor. Warna -warna yang disiapkan sesuai dengan yang diinginkan. Untuk menghasilkan gradasi warna yang menarik dapat menyediakan warna yang berbeda seperti warna merah, hijau, hitam, coklat, biru dan lainnya. Selanjutnya kain dicelupkan kedalam cairan warna yang sudah disiapkan, celupan pertama adalah pada tempat yang berisi

cairan waterglases, kemudian boleh memilih akan menyelup pada warna yang diinginkan, peserta boleh memilih 1,2,3 atau lebih dan juga mencapur ujung-ujungnya dengan mencelup pada 2 warna yang berbeda pada tempat yang sama untuk menghasilkan gradasi warna yang bervariasi. Setelah dicelupkan kain ditiriskan untuk sementara waktu kemudian baru dilepaskan karet pengikatnya, selanjutnya kain yang sudah dibuka di jemur kain di bawah terik sinar matahari, pastikan sampai mengering. Untuk menguatkan warna yang melekat pada kain maka disarankan kain batik yang sudah jadi dicuci setelah 2 minggu dari pembuatannya.



**Gambar 7:** Hasil membatik shibori dengan bentuk segitiga dan sangsirangan

Kriteria penilaian meliputi unsur gambar motif, kerapian gambar motif, keunikan gambar motif dan kreatifitas dalam komposisi warna. Penilai melibatkan tim pelaksana dan ahli batik dari Indonesia. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 40% subyek mampu mendesain batik dalam kategori BAIK SEKALI, maka ini menandakan bahwa mereka sudah menunjukkan prestasi yang baik dalam mendesain batik. Hal ini juga menunjukkan bahwa pelatihan yang mereka ikuti berhasil memberikan pemahaman dan penguasaan yang baik terhadap teknik dan bahan dalam mendesain batik. Evaluasi kegiatan ini dilakukan dengan cara melakukan penilaian produk batik yang sudah didesain oleh subyek. Hasil penilaian disajikan pada gambar berikut :



**Gambar 8:** Gambar Hasil Penilaian Produk keterampilan Membatik

Jika tenaga migran memiliki keterampilan yang dapat dimanfaatkan, mereka dapat memiliki peluang untuk merencanakan masa depan mereka dengan lebih baik.

Keterampilan memungkinkan mereka untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik dan memperoleh penghasilan yang lebih stabil, sehingga dapat membantu mereka membuat keputusan yang lebih baik tentang masa depan mereka.

## KESIMPULAN

Hasil pengabdian ini menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pada pekerja migran. Pertama, pekerja dapat lebih baik dalam menetapkan tujuan dan membuat rencana untuk mencapainya dengan pelatihan goal setting. Kedua, pelatihan kewirausahaan—khususnya dalam pembuatan batik Shibori—memberikan pekerja keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjadi mandiri di masa depan dan membangun peluang bisnis mereka sendiri. Selain itu, produk batik yang mereka buat dinilai baik oleh pelatih, menunjukkan potensi besar dalam seni membatik. Hasil ini menunjukkan bahwa pekerja migran memiliki potensi yang sangat besar untuk memperluas keterampilan dan bakat mereka. Hambatan kegiatan ini kesulitan untuk follow up untuk memastikan bahwa produk batik yang dihasilkan dapat memiliki pasar yang kuat di luar negeri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chudari, I. N. (2016). Program Pelatihan Pengelolaan Diri (Self-Management) Dengan Teknik Kognitif. *Edusentris : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(3), 243. <https://doi.org/10.17509/edusentris.v3i3.235>
- Clourisa Amaris Susanto, N., Latief, M., Dyah Puspitasari, R., Bemis, R., & penulis, K. (2021). JIPEMAS) ~ 111 Is licensed under a Creative Commons Attributions- Share Article 4.0 International License Jurnal Inovasi Hasil Pengabdian Masyarakat. *JIPEMAS*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.33474/jipemas.v4i1.8974>
- Engry, A., & Ambarini, T. K. (2019). Efektivitas Pelatihan Self Management Untuk Meningkatkan Kebahagiaan Pekerja Sosial Di Lembaga Swadaya Masyarakat (Lsm) Yang Menangani Kasus Anak. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.33508/exp.v7i1.2117>
- Febriani, F. (2013). Quality Education and Skills of Indonesian Labor, Towards Equality Wages in Foreign Countries. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan*, 14(2), 203. <https://doi.org/10.23917/iep.v14i2.142>
- Gea, A. A. (2014). Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien. *Humaniora*, 5(2), 777–785. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i2.3133>
- Heridiansyah, J., Susetyarsi, T., Kunci, K., Diri, K., Akan Resiko, T., Dalam Bekerja, K., & Wirausaha, M. (2022). ANALISIS FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI MINAT WIRAUSAHA MAHASISWA STIE SEMARANG PROGRAM STUDI MANAJEMEN. *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 14(2), 215–224. <https://doi.org/10.33747/STIESMG.V14I2.565>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126(January 2020), 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Katoppo, M. L., & Sudradjat, I. (2015). Combining Participatory Action Research (PAR) and Design Thinking (DT) as an Alternative Research Method in Architecture. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 184, 118–125. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2015.05.069>
- Markowitz, D. M. (2023). Self-presentation in medicine: How language patterns reflect

- physician impression management goals and affect perceptions. *Computers in Human Behavior*, 143, 107684. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2023.107684>
- Na'imah, T., Wibowo, F., & Dwiyanti, R. (2022). Efforts to improve self-management using Google Calendar. *Community Empowerment*, 7(8), 1312–1317. <https://doi.org/10.31603/ce.6980>
- Palvalin, M., van der Voordt, T., & Jylhä, T. (2017). The impact of workplaces and self-management practices on the productivity of knowledge workers. *Journal of Facilities Management*, 15(4), 423–438. <https://doi.org/10.1108/JFM-03-2017-0010>
- Raharto, A. (2017). Pengambilan Keputusan Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Perempuan Untuk Bekerja Di Luar Negeri: Kasus Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 12(1), 39. <https://doi.org/10.14203/jki.v12i1.275>
- Rahmat, A., & Mirnawati, M. (2020). Model Participation Action Research Dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(1), 62. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.1.62-71.2020>
- Ratnasari, S., Iip, S., & Ade Sadikin, A. (2021). Pemberdayaan Perempuan melalui Pelatihan Kewirausahaan Menjahit di PKBM Bhina Swakarya. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1(5), 74–86.
- Shapiro, E. S., & Cole, C. L. (1994). *Behavior Change in The Classroom : self Management Interventions*. Guilford Press.
- Stremersch, J., Van Hoye, G., & van Hooft, E. (2021). How to successfully manage the school-to-work transition: Integrating job search quality in the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103643. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2021.103643>
- Zakariyya, F., & Koentjoro, K. (2019). Pelatihan “Goal Setting” untuk Meningkatkan Orientasi Masa Depan pada Siswa SMP. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 3(3), 136.