

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat membawa perubahan dalam segala lapisan kehidupan masyarakat Indonesia. Dalam kawasan ASEAN, Indonesia menjadi Negara dengan jumlah penduduk paling banyak. Berdasarkan proyeksi Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas, 2013), jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2018 mencapai 265 juta jiwa jumlah tersebut terdiri dari 133,17 juta jiwa laki-laki dan 131,88 juta jiwa perempuan, dan memiliki kriteria penduduk usia produktif yaitu penduduk yang berumur 15 tahun ke atas. Hal ini tentu saja berdampak pada jumlah tenaga kerja Indonesia.

Menurut badan pusat statistik kondisi tenaga kerja pada Februari 2018 penduduk yang bekerja sebanyak 127,07 juta orang, mengalami peningkatan sebesar 2,53 juta orang dibanding Februari 2017, lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase adalah penyediaan akomodasi makan dan minum (0,68%), jasa lainnya (0,40%) dan industri pengolahan (0,39%). Sementara lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan adalah pertanian (1,41%), konstruksi (0,20%), dan jasa pendidikan (0,16%). Sedangkan jumlah tingkat pengangguran berdasarkan data Badan pusat statistik pada Februari 2018 turun menjadi 5,13% menurun dari jumlah pengangguran pada tahun sebelumnya.

Tenaga kerja Indonesia tidak hanya bekerja di dalam Negeri namun banyak pula yang bekerja diluar Negeri, menurut data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) jumlah tenaga kerja Indonesia (TKI) diluar Negeri pada tahun 2016 adalah sebanyak 234.451 penduduk sedangkan menurut data survey World Bank ada sekitar 9 juta per-akhir 2017. 55% di Malaysia, 13% Saudi Arabia, 10% di China, dan di Negara-Negara yang lain.

Secara ideal, pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar Negeri dijadikan salah satu alternatif untuk mengatasi masalah pengangguran di dalam Negeri. Di

satu sisi pemerintah memberi julukan kepada para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebagai “Pahlawan Devisa”. Hal ini dikarenakan setiap bulan mereka mendapatkan upah atau gaji dari pihak majikan yang dikirimkan kepada keluarga mereka dirumah untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga mereka. Menurut Alam Mahardika (2014) tenaga kerja adalah penduduk dengan usia 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri sedangkan menurut UU No. 13 tahun 2003 bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tabel 1.1 Jumlah tenaga kerja menurut jenis kelamin

Persentase Jumlah Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin				
Jenis Kelamin	2015	2016	2017	2018
Laki-Laki	44.89	45.05	45.66	46.29
Perempuan	37.78	38.16	38.63	38.2

Keterlibatan perempuan yang mayoritas dalam pekerjaan dapat dilihat melalui tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan. ILO (*International Labour Organization*) merumuskan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) atau *Labour force participation rate* (LFPR) adalah ukuran proporsi penduduk usia kerja suatu Negara yang bergerak aktif di pasar tenaga kerja, baik dengan bekerja atau mencari pekerjaan terhadap populasi penduduk usia kerja. TPAK menghitung jumlah orang dalam angkatan kerja sebagai persentase dari penduduk usia kerja. Angkatan kerja adalah jumlah dari orang yang bekerja dan tidak bekerja, sedangkan populasi penduduk usia kerja adalah penduduk di atas usia kerja legal (biasanya 15 tahun ke atas) (ILO, 2016). Data *World Bank* menunjukkan bahwa TPAK perempuan di dunia dari tahun 2010 hingga tahun 2014 berada pada kisaran 48-49%. Angka TPAK perempuan tersebut dapat memberikan gambaran mengenai proporsi perempuan usia kerja yang tergolong menjadi angkatan kerja, atau dalam kata lain memutuskan memasuki pasar kerja dan keluar dari ranah domestik.

Akan tetapi bila dibandingkan dengan TPAK laki-laki yang mencapai 75-76%, TPAK perempuan masih lebih rendah. Artinya proporsi penduduk laki-laki usia kerja yang terlibat dalam pasar kerja masih lebih banyak dibandingkan perempuan. Angka TPAK juga dapat digunakan untuk menggambarkan penyediaan tenaga kerja suatu Negara. Mulyadi (2014) mengemukakan bahwa persediaan tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja dihitung dari jumlah angkatan kerja. Penyediaan tenaga kerja tersebut dipengaruhi oleh jumlah penduduk. Sumarsono (2011) menyebutkan bahwa semakin besar penduduk usia kerja atau jumlah tenaga kerja dan semakin besar tingkat partisipasi angkatan kerjanya, berarti semakin besar pula jumlah angkatan kerjanya.

Berdasarkan data *World Bank* tahun 2014 jumlah penduduk Indonesia sebesar 255.131.116 jiwa dengan 35,90%-nya adalah penduduk perempuan yang termasuk tenaga kerja. Seharusnya jumlah tersebut dapat menjadi pasokan sumber daya manusia yang dapat menguntungkan Indonesia apabila banyak perempuan yang berpartisipasi dalam pasar kerja. Kondisi partisipasi kerja perempuan di Indonesia ditampilkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.2 kondisi partisipasi kerja perempuan di negara populasi besar tahun 2014

Negara	Tenaga Kerja Perempuan (15 th +)	TPAK (%)	Rasio <i>TPAK Female To Male (%)</i>
Cina	549.791.892	62,78	81,52
India	444. 977.564	27,12	34,21
AS	130.840.961	56,11	81,86
Indonesia	91.582.374	50,45	60,26
Brazil	80.791.174	52,86	69,86

Sumber: *World Bank*, diolah

Perbandingan antara Indonesia dengan Negara-negara berpenduduk besar lainnya menunjukkan bahwa TPAK perempuan Indonesia yang sebesar 50,45% masih berada dibawah TPAK Cina, Amerika Serikat, dan Brazil. Begitu pula dengan rasio TPAK perempuan terhadap laki-laki Indonesia. Sementara Cina dan Amerika memimpin dengan rasio mencapai 81% Indonesia hanya berada pada angka partisipasi angkatan kerja perempuan terhadap laki-laki yang paling rendah.

Perbandingan kondisi partisipasi angkatan kerja perempuan Indonesia dengan Negara ASEAN lainnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.3 Kondisi partisipasi kerja perempuan di asean tahun 2014

Negara	Tenaga Kerja Perempuan (15 th +)	TPAK (%)	Rasio TPAK <i>Female to Male</i> (%)
Kamboja	5.438.619	80,97	91,36
Laos	2.199.705	76,81	96,59
Vietnam	36.538.766	73,91	88,54
Thailand	28.910.532	62,46	78,74
Brunei D.	151.214	59,72	78,93
Singapura	2.345.469	59,71	77,49
Myanmar	19.250.691	52,11	64,40
Indonesia	91.582.374	50,45	60,26
Malaysia	10.873.046	49,95	64,67
Filipina	33.838.692	49,64	65,07

Sumber: *World Bank*

Indonesia menempati urutan pertama dalam hal jumlah tenaga kerja perempuan namun TPAK perempuan Indonesia termasuk rendah. Rasio TPAK perempuan terhadap laki-laki di Indonesia juga merupakan yang terendah yaitu sebesar 60, 26%. Rasio tersebut menunjukkan masih adanya celah antara laki-laki dan perempuan dalam partisipasinya di pasar kerja. Dimana tingkat partisipasi kerja perempuan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Keikutsertaan perempuan dalam angkatan kerja dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi, memperbaiki perekonomian rumah tangga, meningkatkan kesejahteraan individu, serta menyalurkan potensi bekerja kaum perempuan. Selain itu, perempuan juga bertanggung jawab untuk mengasuh anak dan sumber daya yang ia miliki akan menentukan kemampuan untuk memutus siklus pewarisan kemiskinan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Berbagai studi di negara berkembang menunjukkan bahwa kaum ibu menggunakan lebih banyak penghasilan yang diperolehnya untuk anak dibandingkan kaum ayah. Oleh karena itu, untuk menghasilkan dampak pembangunan yang signifikan masyarakat harus memberdayakan dan menginvestasikan sumber daya bagi kaum perempuannya (Todaro dan Smith, 2011). Dalam hal kesejahteraan individu perempuan bekerja

dapat memiliki kontrol atas aset yang berkorelasi positif dengan kekuatan pengambilan keputusan dan kebebasan mobilitas yang lebih besar, mengurangi kekerasan dalam rumah tangga, dan peningkatan gizi bagi anak-anak (Tanaka dan Muzones, 2016).

Sementara menurut Noor dkk (2016) faktor-faktor yang mendasari tingkat partisipasi angkatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara sosial maupun demografi serta ekonomi. Faktor-faktor tersebut antara lain: usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, daerah tempat tinggal, pendapatan dan agama. Selain itu, dalam penelitian Nilakusmawati dan Susilawati (2012) jumlah total pengeluaran keluarga, jumlah pendapatan suami, jumlah keluarga yang tergantung, dan jenis pekerjaan utama suami berpengaruh terhadap keputusan perempuan menikah untuk bekerja. Putri dan Purwanti (2012) menambahkan bahwa jumlah anak balita juga turut mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita menikah.

Mufida (2008) menyatakan bahwa dengan bekerja perasaan kesejahteraan perempuan dapat meningkat. Hal tersebut dapat disebabkan oleh pendapatan finansial sendiri, serta tidak ketergantungan dengan suami. Pada saat ini wanita Madura juga ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan dengan cara bekerja diluar rumah yang sudah merupakan hal biasa, mereka memilih meninggalkan keluarga untuk menjadi tenaga kerja hingga ke luar negeri agar dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Menurut data statistik jumlah angkatan kerja menurut kabupaten dan kota di Madura pada tahun 2011 sampai tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Jumlah angkatan kerja menurut kabupaten dan kota

Kabupaten / Kota	Tahun							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bangkalan	444868	468379	474876	473411	481352	NA	482634	494269
Sampang	470171	491219	469711	507605	459000	NA	477731	472634
Pamekasan	453061	472147	480280	469081	444281	NA	463401	458086
Sumenep	649017	637160	629431	622460	593143	NA	629884	619659

Data statistik menunjukkan bahwa Madura memiliki jumlah angkatan kerja yang sangat banyak pada setiap tahunnya. Sedangkan jumlah tenaga kerja

menurut data statistik pada tahun 2015 yang berada di daerah Madura menunjukkan data seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.6 Tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin tahun 2015

Kabupaten / Kota	Tenaga Kerja		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Bangkalan	1457	784	2241
Sampang	356	384	740
Pamekasan	2287	5302	7589
Sumenep	1021	4092	5113

Menurut data statistik diatas dapat dilihat bahwa tenaga kerja wanita di Madura pada tahun 2015 sangat banyak dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki yang berada di Madura. Perempuan Madura, dari lapisan sosial ekonomi kaya ataupun miskin, berpendidikan tinggi ataupun rendah, adalah pekerja keras untuk pekerjaan rumah tangga maupun pekerjaan nafkah. Perempuan dari rumah tangga dengan status sosial ekonomi rendah bekerja untuk hidup, bekerja sebagai kewajiban, sudah selayaknya orang hidup perlu makan, oleh karena itu harus bekerja untuk mendapat penghasilan. Bekerja adalah kebanggaan, dan memberi contoh pada anak-anaknya. Apalagi bagi perempuan Madura perantau, dengan meninggalkan daerah asalnya berarti harus bekerja untuk bertahan hidup.

Bagi perempuan dengan status sosial ekonomi tinggi, bekerja untuk membantu ekonomi keluarga dan mengabdikan diri kepada masyarakat. Dengan pendidikan tinggi perempuan bisa mengaktualisasikan diri untuk membangun dan mengembangkan masyarakat. Menyadari bahwa pulaunya yang sempit dan tidak subur serta miskin sumber daya alam sangat membatasi ruang gerak untuk mencari sesuap nasi, perantau Madura yang sudah lama bekerja dan berusaha serta kemudian bermukim di rantau umumnya memang tidak kepalang tanggung dalam menceburkan dirinya sehingga mereka tahu lika-liku dan sangat menghayati sehingga telah penuh mengamalkan adat istiadat setempat. Madura dimana bumi dipijak, disana ranting patah, dan disitu pula langit dijunjung yang diharapkan dianut semua perantau. (Rifai, 2007).

Bagi Orang Madura tidak ada pekerjaan yang bakal dianggapnya berat, kurang menguntungkan, atau hina, selama kegiatannya bukan tergolong maksiat sehingga hasilnya akan halal dan diridhoi sang Maha penciptanya. Kesempatan

bisa bekerja akan dianggapnya sebagai rahmat Tuhan, sehingga mendapatkan merupakan panggilan hidup yang bakal ditekuninya dengan sepenuh hati. Sebagai akibatnya orang Madura tidak takut kehilangan tanah atau hartanya, akan tetapi mereka sangat takut kehilangan pekerjaannya (Kuntowijoyo, 2002 ; Rifai, 2007)

Oreng Madhura ta' tako' mate, tepe tako' kalaparan (Orang Madura tidak takut mati tetapi takut kelaparan) merupakan *ca'-oca'-an* yang menjelaskan sikap pasrah orang Madura uantuk mati yang tidak ditakutinya karena kematian merupakan kehendak Allah. Pada pihak lain pernyataan itu juga menekankan bahwa mereka sangat takut lapar sebab kelaparan ditimbulkan oleh ulah dirinya yang tidak rajin dan keras dalam bekerja. Salah satu ciri Orang Madura yang sangat mengesankan bagi orang luar memang menyangkut kerajinan, kesungguhan, serta kemauannya bekerja keras (De Jonge, 1995). Secara luas sudah umum diakui bahwa mereka merupakan pekerja ulet yang tidak sungkan membanting tulang dalam mencari rezekiNya.

Orang Madura selalu merasakan keperluan bekerja secara efektif dan efisien serta jelas maksud, tujuan, dan manfaatnya. Orang tidak perlu melakukan pekerjaan sia-sia yang tidak ada gunanya sama sekali, sepertinya dinyatakan pepatah *ngoker dhalika* (mengukir geladak tempat tidur yang hasilnya tidak akan dilihat orang sebab tertutup tikar atau kasur), atau *metong sokona rangbirang* (menghitung kaki lekar-lekar), (Rifai, 2007). Sikap tidak pilih-pilih macam pekerjaan ini terlihat sekali pada mereka yang kurang beruntung karena tidak bermodal dan tidak berpendidikan, sehingga pendapatan sedikit akan diterimanya dengan senang hati ditimbang menderita karena tidak ada penghasilan sama sekali. (Rifai, 2007) Perhatian dan proteksi orang Madura terhadap kaum perempuan tidak hanya terlihat pada struktur formasi dasar pembentukan pola pemukiman akan tetapi dapat dilihat pula pada struktur formasi keluarga orang Madura.

Namun pada kenyataanya, banyak ibu yang bekerja mengalami hambatan dalam menjalankan pekerjaannya. Perempuan bekerja akan memiliki lebih banyak masalah karena mereka harus memainkan peran ganda. Berbagai alasan untuk bekerja baik untuk keuntungan moneter atau kepuasan pribadi mempengaruhi

kesejahteraan perempuan yang bekerja (Srimarthi dan Kiran, 2010). Banyak masalah yang dihadapi oleh tenaga-tenaga kerja yang bekerja diluar Negeri khususnya tenaga kerja wanita seperti tindak kekerasan yang dilakukan oleh majikan kepada para pekerja, rindu kampung halaman, tidak ada pembelaan hukum dari pemerintah Indonesia, jauh dari keluarga dan meninggalkan suami dan anak. (Sutaat.S, 2018). Banyak upaya dilakukan pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja di luar Negeri, namun masih menghadapi keterbatasan-keterbatasan, masih banyak tenaga kerja Indonesia yang tidak terjangkau oleh upaya perlindungan, terutama mereka yang masih tinggal bersama majikannya. Apalagi para pekerja migran ilegal yang sulit untuk diketahui keberadaannya.

Banyak dari para tenaga kerja yang bermasalah dengan pekerjaan, lingkungan, atau majikannya. Beberapa dari mereka biasanya akan menghadapi proses persidangan karena permasalahannya. Selama tenaga kerja yang bermasalah ini tinggal di penampungan atau bahkan masih tinggal bersama majikannya, mereka juga mengalami masalah-masalah psikis. Karena faktor keamanan dan lain-lain, mereka tidak bisa keluar dengan bebas ke lingkungan sekitar. Dengan demikian mereka seolah terkurung dan kurang bebas menikmati dunia luar. Sementara itu, keinginan untuk segera kembali ke tanah air tidak dengan mudah dan cepat diperoleh. Banyak waktu dan prosedur penyelesaian kasus yang harus dilalui, sementara itu kegiatan pengisian waktu luang untuk menghilangkan kejenuhan masih sangat minim. Dalam kondisi demikian banyak diantara mereka yang menghadapi gangguan psikis, yakni umumnya sulit tidur.

Tenaga kerja yang tidak memiliki masalah dengan majikan atau dengan pekerjaannya, dapat juga mengalami masalah psikis seperti munculnya rasa rindu kepada keluarga terutama pada anak, suami dan orangtua, timbulnya rasa bersalah pada keluarga karena telah meninggalkan mereka, persepsi akan kekurangan waktu bersama keluarga, kesulitan menyeimbangkan tugas rumah tangga dan pekerjaan, adanya konflik peran dan suami yang kurang bekerja sama. Masalah-masalah psikis tersebut bisa menimbulkan kurangnya rasa nyaman dan kekhawatiran-kekhawatiran saat seorang wanita bekerja di luar negeri. Hal diatas

dapat mempengaruhi status sosial seseorang dalam masyarakat seperti yang diungkapkan oleh Ryff (2008) status sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keadaan kesejahteraan psikologis seseorang. Dikatakan bahwa seseorang dengan pencapaian pendidikan yang tinggi menunjukkan profil kesejahteraan yang tinggi, begitu juga dengan seseorang yang memiliki status pekerjaan yang bagus. Posisi yang rendah dalam kelas sosial tidak hanya meningkatkan kemungkinan kesehatan yang memburuk, hal itu juga mengurangi munculnya kesejahteraan.

Peran ibu yang bekerja memberikan konsekuensi yang berat bagi dirinya. Di satu sisi perempuan mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu perempuan lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan di sisi lain perempuan harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Walaupun demikian peran ganda perempuan bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dalam hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap bekerja. Perempuan yang aktif bekerja sulit untuk menjalankan sebagai istri dan berfungsi sebagai ibu dalam hal mengasuh, merawat, mendidik, dan mencurahkan kasih sayang kepada anak-anaknya secara penuh (Apollo dan Cahyadi, 2012).

Bertemu dua peran sekaligus yang terjadi pada ibu bekerja akan menciptakan tekanan-tekanan psikologis yang akan berdampak rendahnya kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja tersebut. Apabila tekanan-tekanan tersebut terjadi secara terus menerus maka akan menyebabkan menurunnya kehidupan rumah tangga atau keluarga dan mengganggu aktivitas bekerja. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis (Widyaningrum, 2012). Dalam penelitian Srimathi dan Kumar pada (2010) diketahui juga bahwa wanita yang bekerja di bank dengan wanita yang bekerja sebagai guru memiliki skor kesejahteraan psikologis yang tidak jauh berbeda jika dilihat dari perbandingan meannya, guru dengan $M=231,51$ dan wanita yang bekerja di bank dengan $M=217,48$. Hal ini artinya perbedaan kesejahteraan psikologis disebabkan karena jenis pekerjaan yang berbeda sangat jauh, yaitu antara guru dengan buruh pabrik, sedangkan jika

jenis pekerjaannya memiliki karakteristik yang sama tidak menunjukkan perbedaan pada kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan kesejahteraan psikologis yang tinggi, seorang istri yang bekerja membutuhkan dukungan sosial dari keluarga. Dukungan sosial dari orang-orang yang bermakna dalam kehidupan seseorang dapat memberikan pemenuhan akan kesejahteraan seseorang (Cristie, 2013). Keluarga merupakan salah satu sumber dukungan untuk mencapai kesejahteraan psikologis bagi individu, sebagai salah seorang yang bermakna dalam kehidupan individu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Malhotra (2005), menunjukkan bahwa pentingnya dukungan keluarga terutama dari suami untuk menghindari terjadinya konflik pada ibu bekerja sehingga individu mampu merasa sejahtera secara psikologis. Dalam hal ini caranya yaitu dengan pembagian kerja yang tepat dalam rumah tangga dan tanggung jawab membesarkan anak dan dukungan yang dapat memungkinkan para profesional untuk memberikan kontribusi yang bermanfaat dan efektif di rumah serta tempat kerja. Putrianti (2007) dalam penelitiannya mengatakan bahwa suami yang mendukung dan membantu pekerjaan istrinya dalam mengurus pekerjaan rumah tangga sehari-hari, istri akan lebih mendapat kepuasan, kebahagiaan, dan kesejahteraan dalam hidupnya. Apabila ibu mendapatkan dukungan suami dalam menghadapi tekanan maupun hambatan dalam pekerjaannya diluar rumah, ibu akan mencapai kesejahteraan psikologis yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, fenomena yang dapat dilihat pada tenaga kerja wanita Madura yang berada diluar Negeri merasa perlu adanya dukungan yang lebih, tidak hanya dari lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga, namun dukungan dari pasangan sangat diperlukan. Lingkungan yang mendukung akan membuat pekerjaan yang dilakukan lebih baik. Fenomena diatas sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial, yaitu kontrak sosial, keterdekatan hubungan sosial, keintiman, harga diri, dan keterampilan sosial. Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh penting terhadap kesejahteraan TKW. Hal ini juga didukung oleh teori Huppert (2009) yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah salah satu faktor yang mempengaruhi

kesejahteraan psikologis. Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Dukungan Sosial Pasangan Terhadap Kesejahteraan Psikologis Tenaga Kerja Wanita Madura.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh dukungan sosial pasangan terhadap kesejahteraan psikologis tenaga kerja wanita Madura?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh dukungan sosial pasangan terhadap kesejahteraan psikologis tenaga kerja wanita Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yang dibagi menjadi dua yaitu: manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaaat dalam menambah wawasan serta dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam ranah psikologi, khususnya psikologi sosial dan psikologi positif penelitian ini juga dapat menjadi bahan informasi, memberikan wawasan dan pemahaman tentang tenaga kerja Indonesia, utamanya tenaga kerja wanita yang berasal dari Madura.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi subyek penelitian

Diharapkan subjek penelitian dapat memahami makna dari dukungan sosial pasangan dan kesejahteraan psikologis, sehingga subjek dapat mengetahui tingkat pencapaian dukungan sosial pasangan dan kesejahteraan psikologisnya.

b. Bagi Pasangan

Diharapkan dapat memberikan dukungan seperti perhatian emosional, dukungan instrument, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan kepada subjek agar kesejateraan psikologisnya dapat tercapai.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang berkenaan dengan dukungan sosial pasangan dan kesejahteraan psikologis tenaga kerja wanita sehingga dapat memudahkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian serupa baik variabel maupun fenomena.