

SKRIPSI

DETERMINAN TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA BERBASIS GENDER DI INDONESIA

NUR RAHMA AMRIANI



**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

DETERMINAN TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA BERBASIS GENDER DI INDONESIA

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

NUR RAHMA AMRIANI
A011191068



kepada

**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

DETERMINAN TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA BERBASIS GENDER DI INDONESIA

disusun dan diajukan oleh

NUR RAHMA AMRIANI

A011191068

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 18 April 2023

Pembimbing Utama



Dr. Madris, SE., DPS., M.Si., CWM®.
NIP 19601231 198811 1 001


Pembimbing Pendamping



Dr. Nur Dwiana Sari Saudi, SE., M.Si., CWM®.
NIP 19770119 200801 2 008

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®.
NIP 19740715 200212 1 003

SKRIPSI

DETERMINAN TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA BERBASIS GENDER DI INDONESIA

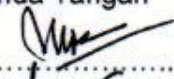



disusun dan diajukan oleh

NUR RAHMA AMRIANI
A011191068

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **18 April 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Madris, SE., DPS., M.Si., CWM®	Ketua	1 
2.	Dr. Nur Dwiana Sari Saudi, SE., M.Si., CWM®	Sekretaris	2 
3.	Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM®	Anggota	3 
4.	Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si., CSF., CWM®	Anggota	4 

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Sabar, SE., M.Si., CWM®
NIP. 19740715 200212 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Rahma Amriani

NIM : A011191068

Jurusan/Program Studi : Ilmu Ekonomi

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

“Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berbasis Gender di Indonesia”

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 12 April 2023

Yang membuat pernyataan,



Nur Rahma Amriani

PRAKATA

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah dan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, karunia, dan anugerah-NYA sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kita limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kelak kita mendapatkan syafaatnya di hari akhir.

Skripsi dengan judul **“DETERMINAN TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA BERBASIS GENDER DI INDONESIA”** disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Dalam proses penulisan skripsi ini, peneliti banyak mendapat dukungan, bantuan, dan masukan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung.

Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat kedua orang tua tercinta, Bapak H. Amirudin dan Ibu Hj. Suharni yang telah banyak mendoakan, mendidik, dan membesarkan peneliti dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang yang begitu besar. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, menjaga, dan memberikan kemuliaan atas semua tanggung jawab dan semua hal yang telah dilakukan serta begitu berarti bagi peneliti.

Dalam kesempatan ini, peneliti juga ingin menyampaikan rasa terima kasih tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta jajarannya

3. Bapak Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM® selaku Ketua Departemen Ilmu Ekonomi dan Ibu Dr. Fitriwati Djam'an, SE. M.Si. selaku Sekretaris Departemen Ilmu Ekonomi. Terima kasih atas segala bantuan yang senantiasa diberikan hingga penulis dapat menyelesaikan studi di Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Dr. Madris, SE., DPS., M.Si., CWM® selaku dosen pembimbing utama dan Ibu Dr. Nur Dwiana Sari Saudi, SE. M.Si., CWM® selaku dosen pembimbing pendamping sekaligus penasihat akademik peneliti. Terima kasih atas segala saran, bimbingan, arahan, dan waktu yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini serta permohonan maaf yang sebesar-besarnya jika selama proses bimbingan skripsi penulis secara tidak sengaja melakukan kesalahan yang menyinggung perasaan Bapak dan Ibu dosen pembimbing. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan kemudahan dalam segala urusan Bapak dan Ibu.
5. Ibu Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM® dan Bapak Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si., CSF., CWM® selaku dosen penguji. Terima kasih telah memberikan saran dan kritik yang membangun sehingga penulis dapat memperoleh pengetahuan-pengetahuan baru agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan, arahan, bimbingan, dan nasihat kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Hasanuddin.
7. Bapak dan Ibu Pegawai Akademik dan Perpustakaan *E-library* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas segala

bantuan dalam pengurusan berkas administrasi selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis hingga ujian skripsi.

8. Sahabat-sahabat kuliahku: Ayu Oktoviani, Amelia Pradana Putri, Andi Ainun Fadila, Dwi Argi Citra Utami Otolomo, Susan Mirsa Ayu, dan Sutarni. Terima kasih atas segala bantuan, dukungan, dan motivasi selama proses pengerjaan skripsi ini. Semoga pertemanan ini akan terus terjalin hingga kita semua sukses nantinya.
9. Teman-teman Ilmu Ekonomi 2019 (GRIFFINS) yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan bantuan selama kegiatan perkuliahan penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Terima kasih telah menemani penulis selama berproses sebagai mahasiswa.
10. Teman-Teman KKN Tematik Gel. 108 Desa Wisata Soppeng Posko 10. Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan dan penyemangat dalam menjalankan KKN di Desa Umpungeng selama kurang lebih dua bulan.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala saran dan kritik dari berbagai pihak demi terwujudnya karya yang lebih baik di masa yang akan datang. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Makassar, 2 Mei 2023

NUR RAHMA AMRIANI

ABSTRAK

DETERMINAN TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA BERBASIS GENDER DI INDONESIA

Nur Rahma Amriani
Madris
Nur Dwiana Sari Saudi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia tahun 2017-2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui publikasi Badan Pusat Statistik dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Data-data tersebut ditabulasikan ke dalam struktur data panel yaitu gabungan antara data *time series* dan *cross section* dalam bentuk tahunan. Penelitian ini menggunakan data 34 provinsi di Indonesia untuk kemudian dianalisis dengan metode Teknik Analisis Regresi Data Panel dengan pendekatan *Fixed Effect*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan variabel independen adalah Indeks Pembangunan Gender, Indeks Pemberdayaan Gender, Jumlah Perempuan Mengurus Rumah Tangga, dan Upah Minimum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Gender, Indeks Pemberdayaan Gender, Jumlah Perempuan Mengurus Rumah Tangga, dan Upah Minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia. Secara parsial, variabel indeks pembangunan gender dan indeks pemberdayaan gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia, variabel jumlah perempuan mengurus rumah tangga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia.

Kata Kunci: *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan, indeks pembangunan gender, indeks pemberdayaan gender, jumlah perempuan mengurus rumah tangga, upah minimum*

ABSTRACT

DETERMINANTS OF GENDER BASED LABOR FORCE PARTICIPATION RATE IN INDONESIA

Nur Rahma Amriani
Madris
Nur Dwiana Sari Saudi

This research aims to test and analyze the determinants of female labor force participation rate in Indonesia during the period year 2017-2021. This study uses a quantitative approach. The data used is secondary data. Data collection in this study is through publication from Badan Pusat Statistik and the ministry of women empowerment and child protection. These data are tabulated in a panel data structure, which is combination between data time series and cross-section annually. This research used data from 34 province in Indonesia to analyze with analytical panel data regression technique method with fixed effect approach. The dependent variable in this research is female labor force participation rate and the independent variable are gender development index, gender empowerment index, number of women taking care of the household, and minimum wage. The result of this study showed that gender development index, gender empowerment index, number of women taking care of the household, and minimum wage simultaneously have effects significantly to female labor participation rate in Indonesia. Partially, variable gender development index and gender empowerment index did not have a significant effect on the female participation rate in Indonesia, variable number of women taking care of the household has negative and significant effect on female labor participation rate in Indonesia and minimum wage has positive and significant effect on female labor participation rate in Indonesia.

Keywords: *Female Labor Participation Rate, Gender Development Index, Gender Empowerment Index, Number of Female Taking Care of the Household, Minimum Wage*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB II PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).....	12
2.1.2 Konsep Gender	15
2.1.3 Indeks Pembangunan Gender	19
2.1.4 Indeks Pemberdayaan Gender	22
2.1.5 Perempuan Mengurus Rumah Tangga	23
2.1.6 Upah Minimum.....	24
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	27
2.2.1 Hubungan Gender dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan.....	27
2.2.2 Hubungan Indeks Pembangunan Gender dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan	28
2.2.3 Hubungan Indeks Pemberdayaan Gender dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan	30
2.2.4 Hubungan Perempuan Mengurus Rumah Tangga dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan	30
2.2.5 Hubungan Upah Minimum dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan.....	31
2.3 Penelitian Terdahulu	33
2.4 Kerangka Pikir Penelitian	38
2.5 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	42
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	42
3.3 Metode Pengumpulan Data	43
3.4 Metode Analisis Data	43
3.5 Model Estimasi Regresi Data Panel.....	44

3.6 Pemilihan Model Estimasi Regresi Data Panel	45
3.7 Uji Hipotesis	46
3.8 Definisi Operasional	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Objek dan Variabel Penelitian.....	50
4.2 Pemilihan Model Data Panel	76
4.2.1 Uji Chow.....	77
4.2.2 Uji Hausman	77
4.3 Hasil Estimasi Regresi Data Panel.....	78
4.4 Uji Hipotesis	79
4.4.1 Koefisien Determinasi	79
4.4.2 Uji t.....	80
4.4.3 Uji F	82
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	84
4.5.1 Analisis dan Pengaruh Indeks Pembangunan Gender Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia	84
4.5.2 Analisis dan Pengaruh Indeks Pemberdayaan Gender Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia	86
4.5.3 Analisis dan Pengaruh Perempuan Mengurus Rumah Tangga Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia	87
4.5.4 Analisis dan Pengaruh Upah Minimum Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia.....	89
BAB V PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) <i>Negara-Negara ASEAN</i> Menurut Jenis Kelamin <i>Tahun 2021</i> (dalam persen)	3
Tabel 1.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin di Indonesia, 2017-2021 (dalam persen)	4
Tabel 4.1 Perkembangan Variabel Provinsi NAD.....	50
Tabel 4.2 Perkembangan Variabel Provinsi Sumatera Utara	50
Tabel 4.3 Perkembangan Variabel Provinsi Sumatera Barat	51
Tabel 4.4 Perkembangan Variabel Provinsi Riau	52
Tabel 4.5 Perkembangan Variabel Provinsi Jambi.....	53
Tabel 4.6 Perkembangan Variabel Provinsi Sumatera Selatan.....	53
Tabel 4.7 Perkembangan Variabel Provinsi Bengkulu	54
Tabel 4.8 Perkembangan Variabel Provinsi Lampung	55
Tabel 4.9 Perkembangan Variabel Provinsi Kep. Bangka Belitung	56
Tabel 4.10 Perkembangan Variabel Provinsi Kep. Riau.....	56
Tabel 4.11 Perkembangan Variabel Provinsi DKI Jakarta.....	57
Tabel 4.12 Perkembangan Variabel Provinsi Jawa Barat	58
Tabel 4.13 Perkembangan Variabel Provinsi Jawa Tengah.....	59
Tabel 4.14 Perkembangan Variabel Provinsi D.I Yogyakarta.....	60
Tabel 4.15 Perkembangan Variabel Provinsi Jawa Timur.....	60
Tabel 4.16 Perkembangan Variabel Provinsi Banten.....	61
Tabel 4.17 Perkembangan Variabel Provinsi Bali	62
Tabel 4.18 Perkembangan Variabel Provinsi NTB	63
Tabel 4.19 Perkembangan Variabel Provinsi NTT	64
Tabel 4.20 Perkembangan Variabel Provinsi Kalimantan Barat.....	64
Tabel 4.21 Perkembangan Variabel Provinsi Kalimantan Tengah	65
Tabel 4.22 Perkembangan Variabel Provinsi Kalimantan Selatan	66
Tabel 4.23 Perkembangan Variabel Provinsi Kalimantan Timur	67
Tabel 4.24 Perkembangan Variabel Provinsi Kalimantan Utara.....	67
Tabel 4.25 Perkembangan Variabel Provinsi Sulawesi Utara	68
Tabel 4.26 Perkembangan Variabel Provinsi Sulawesi Tengah.....	69
Tabel 4.27 Perkembangan Variabel Provinsi Sulawesi Selatan.....	70
Tabel 4.28 Perkembangan Variabel Provinsi Sulawesi Tenggara.....	71
Tabel 4.29 Perkembangan Variabel Provinsi Gorontalo.....	71

Tabel 4.30 Perkembangan Variabel Provinsi Sulawesi Barat	72
Tabel 4.31 Perkembangan Variabel Provinsi Maluku.....	73
Tabel 4.32 Perkembangan Variabel Provinsi Maluku Utara	74
Tabel 4.33 Perkembangan Variabel Provinsi Papua Barat	75
Tabel 4.34 Perkembangan Variabel Provinsi Papua.....	75
Tabel 4.35 Hasil Uji Chow.....	77
Tabel 4.36 Hasil Uji Hausman.....	77
Tabel 4.37 Hasil Estimasi pengaruh Indeks Pembangunan Gender, Indeks Pemberdayaan Gender, Jumlah Perempuan Mengurus Rumah Tangga, dan Upah Minimum Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan	78
Tabel 4.38 Hasil Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.39 Hasil Uji t.....	80
Tabel 4.40 Hasil Uji F.....	82
Tabel 4.41 <i>Individual Effect</i> Tiap Provinsi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir Penelitian.....	40
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu indikator keberhasilan pembangunan ekonomi suatu wilayah adalah dengan melihat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan suatu perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja (Simanjuntak, 1998). Dalam hal ini, perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama untuk berpartisipasi di dalam angkatan kerja.

Persamaan hak antara tenaga kerja laki-laki dengan tenaga kerja perempuan tertulis dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 yaitu "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan ikut sertanya perempuan dalam angkatan kerja maka dapat menjadi penggerak dan pendorong pembangunan suatu negara. Hal tersebut merupakan kunci untuk menuju keberhasilan *Sustainable Development Goals* (SDGs) dalam mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dan anak. Menurut Psacharopoulos dan Tzannatos (1989), peran perempuan dalam partisipasi angkatan kerja akan memberikan dampak yang nyata pada kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi. Perempuan yang masuk ke dalam pasar kerja memiliki potensi untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga dari upah yang diperoleh sehingga akan membantu rumah tangga untuk lepas dari kemiskinan (Septiawan dan Wijaya, 2020).

Tetapi, kenyataan yang terjadi saat ini masih banyak masyarakat yang menganggap bahwa tugas perempuan hanya mengurus rumah tangga saja.

Namun, dengan berkembangnya zaman maka perempuan mulai berani untuk menjalankan peran transisinya dengan masuk ke pasar tenaga kerja dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Akan tetapi perempuan cenderung menghadapi hambatan besar dalam memperoleh pekerjaan dan kesetaraan perlakuan di dunia kerja (ILO, 2013). Adanya segregasi pekerjaan atau pemisahan berdasarkan gender membuat perempuan terpaksa harus menerima pekerjaan yang kurang produktif. Hal tersebut berdampak pada terhambatnya peluang perempuan untuk masuk ke pasar tenaga kerja sehingga tenaga kerja perempuan lebih terkonsentrasi pada sektor informal dengan bekerja di rumah atau bekerja di usaha mikro kecil. Di negara berkembang seperti Indonesia, tenaga kerja perempuan cenderung dibatasi terutama di sektor formal (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2016).

Salah satu kawasan yang terus memantau perkembangan peran perempuan dalam pasar tenaga kerja adalah negara-negara ASEAN. Dengan adanya keikutsertaan perempuan dalam angkatan kerja maka dapat berdampak pada peningkatan pertumbuhan ekonomi, memperbaiki perekonomian rumah tangga, meningkatkan kesejahteraan individu, dan menyalurkan potensi bekerja kaum perempuan. Selain itu, dengan meningkatnya tenaga kerja perempuan maka akan mengurangi kemiskinan (Besamusca et al., 2015). Perkembangan tingkat partisipasi tenaga kerja laki-laki dan perempuan di ASEAN dapat dilihat melalui Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK) dapat disebut sebagai ukuran proporsional dari populasi usia kerja suatu negara yang dapat aktif di pasar kerja, baik bekerja maupun sedang mencari kerja. Sederhananya, TPAK adalah proporsi angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. Dengan demikian, TPAK perempuan adalah proporsi angkatan kerja perempuan terhadap penduduk perempuan dalam usia kerja (Kemenpppa, 2019).

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Negara-Negara ASEAN Menurut Jenis Kelamin Tahun 2021 (dalam persen)

Negara	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	
	Laki-Laki	Perempuan
Kamboja	85,9	74
Indonesia	81,5	53,7
Vietnam	79,4	69,6
Laos	78,1	74,8
Malaysia	77,6	51,2
Thailand	75	59
Singapura	76,8	59,4
Brunei Darussalam	72,3	54,4
Timor Leste	72,2	61
Myanmar	70	41
Filipina	68,3	43,8

Sumber: World Bank, 2021.

Pada **tabel 1.1** menunjukkan bahwa partisipasi angkatan kerja laki-laki lebih banyak daripada perempuan di negara-negara ASEAN. Salah satu negara yang memiliki ketimpangan rendah antara angkatan kerja laki-laki dan perempuan adalah Laos. Angkatan kerja laki-laki mencapai 78,1 persen dari total populasinya dan perempuan 74,8 persen. Selanjutnya Vietnam dengan angkatan kerja laki-laki sebesar 79,4 persen dan perempuan 69,6 persen. Sementara itu, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia adalah 53,7 persen sementara laki-laki 81,7 persen pada tahun 2021. Angka tersebut mengindikasikan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki ketimpangan yang tinggi antara partisipasi angkatan kerja laki-laki dengan perempuan dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya.

Saat ini Indonesia menempati peringkat pertama sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar di ASEAN dan keempat di dunia. Banyaknya jumlah penduduk di Indonesia mengindikasikan bahwa setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah penduduk Indonesia. Berdasarkan data yang dikeluarkan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kementerian

Dalam Negeri, jumlah penduduk Indonesia tahun 2021 mencapai 273,87 juta jiwa. Angka tersebut mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 270,20 juta jiwa. Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, jumlah penduduk laki-laki di Indonesia tahun 2021 sebesar 138,3 juta jiwa dan perempuan 135,57 juta jiwa. Pertambahan jumlah penduduk tersebut berdampak pada meningkatnya angkatan kerja laki-laki dan perempuan. Tetapi, saat ini di Indonesia banyak perempuan yang memutuskan masuk ke pasar kerja namun tingkat partisipasinya masih tetap rendah jika dibandingkan dengan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki. Berdasarkan data yang diambil dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa jumlah pekerja perempuan hanya berkisar 40 persen dari jumlah angkatan kerja. Hal tersebut dapat terjadi disebabkan oleh angka TPAK perempuan yang masih jauh di bawah laki-laki.

Tabel 1.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin di Indonesia, 2017-2021 (dalam persen)

Tahun	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	
	Laki-Laki	Perempuan
2017	82,51	50,89
2018	82,69	51,88
2019	83,13	51,89
2020	82,41	53,13
2021	82,27	53,34

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021.

Pada **Tabel 1.2** menunjukkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki dan perempuan di Indonesia tahun 2017 sampai 2021. Selama lima tahun terakhir, TPAK laki-laki mengalami fluktuasi namun tidak signifikan sedangkan TPAK perempuan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Namun demikian, dari data tersebut bisa dilihat bahwa terdapat ketimpangan yang sangat besar antara Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki dengan perempuan.

Pada dasarnya angka tersebut tidak mengalami banyak perubahan dalam 10 tahun terakhir. Rendahnya TPAK perempuan disebabkan oleh kurangnya informasi, anggapan bahwa perempuan bertanggung jawab penuh dalam rumah tangga, adanya diskriminasi gender dan biaya yang tinggi (Kemenpppa, 2019).

Ketimpangan gender dalam akses terhadap pasar tenaga kerja tercermin dari masih tertinggalnya partisipasi perempuan dibandingkan laki-laki, dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) atau persentase yang menunjukkan jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Kondisi ini menunjukkan peluang usaha perempuan untuk bekerja dan berusaha jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki (Kemenpppa, 2016).

Permasalahan perempuan dan isu ketimpangan gender sebenarnya merupakan hasil dari stigma masyarakat umum tentang pemisahan peran, tugas, dan pekerjaan yang dipandang cocok dan wajar dikerjakan oleh perempuan. Perempuan identik dengan sektor domestik atau yang berhubungan dengan kegiatan di dalam rumah tangga, seperti mencuci, memasak, membersihkan rumah, merawat anak, dan sebagainya. Dengan adanya anggapan tersebut maka perempuan memiliki akses yang terbatas ke sumber daya, seperti pendidikan, pelatihan, kontak sosial, layanan pemerintah, dan permodalan (Kemenpppa, 2016). Stigma masyarakat umum tersebut didasari karena adanya faktor budaya termasuk pada nilai-nilai agamis yang masih menganggap bahwa wanita tidak perlu bekerja dan cukup menjadi ibu rumah tangga yang baik. Hal tersebut yang membuat belum adanya kesetaraan gender di Indonesia, perempuan dan laki-laki sama-sama penting untuk diperhitungkan sehingga sama-sama dapat berperan, terlibat, dan berkontribusi untuk mencapai pembangunan (Kemenpppa, 2020).

Kesetaraan gender merupakan hal yang patut untuk diperhatikan. Laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan dan hak yang sama khususnya yang berkaitan dengan kondisi sosial dan ekonomi. Kesetaraan gender dapat diwujudkan apabila tidak adanya diskriminasi antara laki-laki dan perempuan. Hak dan kehidupan sosial antara laki-laki dengan perempuan harus sama, seimbang, dan harmonis (Diana, 2018).

Kesetaraan gender dapat diukur melalui dua indikator yaitu dengan Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG). Indeks Pembangunan Gender (IPG) adalah perbandingan antara Indeks Pembangunan Manusia (IPM) laki-laki dengan perempuan. Indeks Pembangunan Gender (IPG) diukur dengan kualitas dimensi pendidikan menggunakan harapan lama sekolah, rata-rata lama sekolah, kesehatan menggunakan umur harapan hidup, dan ekonomi menggunakan pengeluaran perkapita yang disesuaikan. Sementara itu, Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) digunakan untuk mengukur partisipasi aktif perempuan di bidang ekonomi, politik, dan manajerial. Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) diukur dengan persentase sumbangan perempuan dalam pendapatan kerja, keterlibatan perempuan di parlemen, dan keterlibatan perempuan dalam pengambilan keputusan melalui indikator perempuan sebagai tenaga manajerial, professional, administrasi, dan teknisi (Kemenpppa, 2020).

Peran perempuan dalam pasar kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu faktor budaya, sosial, dan ekonomi. Budaya yang ada dalam masyarakat menganggap laki-laki sebagai tulang punggung keluarga atau pencari nafkah utama sehingga sebagian besar akan masuk ke dalam angkatan kerja. Kemudian, budaya ini menganggap perempuan lebih bertanggung jawab dalam ranah domestik yaitu untuk mengurus rumah tangga (Mantra, 2003). Badan Pusat

Statistik (2021) mencatat bahwa perempuan usia kerja yang mengurus kegiatan rumah tangga pada tahun 2021 sebesar 36,72 juta jiwa sedangkan laki-laki sebesar 3,8 juta jiwa. Menurut Simanjuntak (2001), semakin banyak anggota dalam rumah tangga maka akan berdampak terhadap partisipasi dalam angkatan kerja. Menurut Khotimah (2009 dalam Septiawan dan Wijaya, 2020), stereotype dari mayoritas masyarakat tidak memperkenankan perempuan untuk terlibat dalam sektor publik karena dapat menyebabkan terganggunya keharmonisan rumah tangga.

Secara keseluruhan potensi atau jumlah tenaga kerja perempuan lebih banyak dari pada laki-laki, tetapi yang masuk dalam pasar kerja relatif masih sedikit. Banyaknya perempuan yang masuk dalam pasar kerja di suatu negara dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan budaya yang berkembang (Borjas, 2010 dalam Setyodhono 2017).

Di Indonesia masih banyak pembatasan-pembatasan tertentu dalam relasi gender yang memperlihatkan kedudukan dan peran laki-laki lebih dominan dibanding dengan perempuan, walaupun karena pengaruh budaya barat secara perlahan telah terjadi pergeseran. Pengaruh budaya masyarakat tersebut dan adanya kodrat reproduksi perempuan, serta budaya mengasuh anak mengakibatkan sebagian besar tenaga kerja perempuan tidak masuk dalam pasar kerja karena lebih memilih melakukan kegiatan mengurus rumah tangga. Namun demikian, tidak sedikit tenaga kerja perempuan yang ingin bekerja tetapi masih menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja yang sesuai sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak semua tenaga kerja perempuan yang berhenti bekerja ingin mengurus rumah tangga, akan tetapi disebabkan adanya keterbatasan

kesempatan kerja yang membuat mereka akhirnya keluar dari pasar kerja dan mengurus rumah tangga (Setyodhono, 2017).

Menurut Mankiw (2012) dalam sepuluh prinsip ekonomi, pada prinsip ketiga disebutkan bahwa manusia akan berpikir rasional terhadap nilai tambah. Jika adanya tambahan yang membawa manfaat bagi manusia tersebut maka manusia tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan nilai tambah tersebut. Kenaikan upah minimum dapat menjadi stimulus bagi penduduk usia kerja untuk terjun ke dalam pasar tenaga kerja dan diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja.

Upah atau pendapatan sangat berpengaruh terhadap partisipasi angkatan kerja perempuan. Rini (2002 dalam Herlina, 2016) mengemukakan hal serupa yaitu faktor ekonomi umumnya mempengaruhi seorang wanita bekerja karena dengan mendapatkan penghasilan maka wanita dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Dengan demikian tingkat upah berpengaruh positif terhadap partisipasi kerja wanita karena jika tingkat upah yang dibayarkan tinggi maka partisipasi tenaga kerja wanita akan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan teori penawaran tenaga kerja wanita (*labor supply of women*) yang menjelaskan bahwa perubahan tingkat upah menjadi kunci yang menentukan apakah individu (termasuk perempuan) memilih masuk atau keluar dari pasar tenaga kerja (Borjas, 2013 dalam Septiawan dan Wijaya, 2020).

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang masuk dalam angkatan kerja, dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja.

Masing-masing dari ketiga komponen dari jumlah tenaga kerja tersebut tergantung pada besar upah pasar (Bellante & Jackson, 1990). Penawaran tenaga kerja sangat ditentukan oleh banyaknya penduduk usia kerja yang memilih menjadi angkatan kerja. Semakin banyak angkatan kerja maka penawaran tenaga kerja juga akan meningkat (Santoso, 2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja antara lain jumlah penduduk, struktur umur penduduk, produktivitas, tingkat upah, dan kebijaksanaan pemerintah (Pramusinto et al., 2019).

Sampai saat ini Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan masih terbilang rendah bila dibandingkan dengan laki-laki sehingga penelitian ini masih menarik untuk diteliti. Dengan masih adanya kesenjangan gender yang dilihat melalui Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki dan perempuan terutama di bidang ekonomi, pendidikan, dan kesehatan maka perlu direspon melalui langkah dan tindakan konkrit dalam bentuk kebijakan, program, dan kegiatan sehingga dapat memberikan kontribusi lebih pada pembangunan. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan menjadi hal penting untuk dianalisis karena diyakini TPAK perempuan dapat menjadi penggerak atau merupakan hasil dari pembangunan ekonomi (Verick, 2014 dalam Rogayah, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh Indeks Pembangunan Gender, Indeks Pemberdayaan Gender, Perempuan Mengurus Rumah Tangga, dan Upah Minimum terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Indeks Pembangunan Gender (IPG) berpengaruh terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia tahun 2017-2021?
2. Apakah Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) berpengaruh terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia tahun 2017-2021?
3. Apakah Jumlah Perempuan Mengurus Rumah Tangga berpengaruh terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia tahun 2017-2021?
4. Apakah Upah Minimum berpengaruh terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia tahun 2017-2021?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia tahun 2017-2021.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia tahun 2017-2021.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh Jumlah Perempuan Mengurus Rumah Tangga terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia tahun 2017-2021.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh Upah Minimum terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia tahun 2017-2021.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan evaluasi untuk merumuskan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi dan literatur serta dapat menambah wawasan dan menjadi sumber informasi yang berkaitan dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) khususnya variabel yang mempengaruhinya seperti Gender, Jumlah Perempuan Mengurus Rumah Tangga, dan Upah Minimum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Angkatan kerja dapat dikatakan sebagai bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif, yaitu memproduksi barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu (Kusumowidho, 2010). Angkatan kerja adalah seluruh penduduk baik laki-laki maupun wanita yang termasuk dalam usia kerja (15 tahun atau lebih) (BPS, 2013). Angkatan kerja wanita adalah bagian dari tenaga kerja wanita yang terlibat dalam kegiatan produktif yakni memproduksi barang dan jasa dalam periode waktu tertentu.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja atau *Labor Force Participation Rate* adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja dalam kelompok yang sama. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh penduduk dalam usia kerja dan dapat pula dinyatakan untuk suatu kelompok tertentu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan upah (Simajuntak, 1985 dalam Ikhsan, 2016).

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja merupakan indikator untuk menghitung besarnya tingkat partisipasi tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi. Mantra (2003 dalam Septiawan & Wijaya, 2020) menjelaskan bahwa angka TPAK dapat digunakan untuk mengetahui penduduk yang aktif bekerja ataupun mencari pekerjaan (menganggur). Jika semakin tinggi tingkat partisipasi angkatan kerja maka semakin tinggi pula angkatan kerja yang sama dalam satu kelompok. Begitu juga sebaliknya. Jika semakin tinggi jumlah penduduk yang bersekolah dan mengurus rumah tangga, maka akan semakin tinggi pula jumlah

yang termasuk ke dalam golongan yang bukan angkatan kerja dan mengakibatkan kecilnya tingkat partisipasi angkatan kerja.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan indikator yang menggambarkan perbandingan jumlah angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja atau dapat dinyatakan sebagai jumlah penduduk yang tergolong angkatan kerja per 100 penduduk usia kerja. Jika penduduk usia kerja didefinisikan sebagai penduduk 15-64 tahun, Adapun rumus untuk menghitung besarnya TPAK sebagai berikut (Simanjuntak, 1985):

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Penduduk 15 - 64 tahun}} \times 100$$

Menurut (Sumarsono, 2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yaitu, jumlah penduduk yang masih bersekolah, semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah maka semakin kecil jumlah angkatan kerja dan semakin kecil Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Selanjutnya, jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga, semakin banyak anggota dalam tiap-tiap keluarga yang mengurus rumah tangga maka semakin kecil Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Kemudian, tingkat pendapatan dan jumlah tanggungan keluarga. Jika suatu keluarga memiliki pendapatan yang relatif besar terhadap biaya hidup maka mereka cenderung memperkecil jumlah anggota keluarga untuk bekerja sehingga tingkat partisipasi kerja relatif rendah. Sebaliknya jika biaya hidup suatu keluarga lebih besar dibandingkan pendapatan keluarga tersebut maka mereka cenderung untuk memperbanyak jumlah anggota keluarga yang bekerja sehingga tingkat partisipasi kerja relatif tinggi.

Faktor selanjutnya yaitu umur, penduduk dalam kelompok umur 22-55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk ikut mencari nafkah sehingga tingkat partisipasi kerja relatif besar. Sedangkan untuk penduduk di atas usia 55 tahun yang kemampuan bekerjanya sudah menurun membuat tingkat partisipasi kerja umumnya rendah. Selanjutnya tingkat upah, jika semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam masyarakat maka akan semakin banyak anggota keluarga yang tertarik masuk pasar kerja atau dengan kata lain semakin tinggi tingkat partisipasi kerja. Kemudian tingkat pendidikan, jika semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Khususnya bagi para wanita, dengan semakin tinggi pendidikan maka kecenderungan untuk bekerja semakin besar sehingga tingkat partisipasi kerja semakin besar. Faktor terakhir adalah kegiatan ekonomi, program pembangunan di satu pihak menuntut keterlibatan lebih banyak orang. Di lain pihak program pembangunan menumbuhkan harapan-harapan baru. Harapan untuk dapat ikut menikmati hasil pembangunan tersebut dinyatakan dalam peningkatan partisipasi kerja sehingga semakin bertambah kegiatan ekonomi maka semakin besar tingkat partisipasi kerja.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan menggambarkan besarnya pasokan tenaga kerja perempuan yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Semakin tinggi TPAK perempuan maka semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja perempuan. Pasokan tenaga kerja perempuan dalam pasar kerja merefleksikan peran dan keaktifan perempuan dalam kegiatan perekonomian. Karakteristik yang diduga memengaruhi TPAK perempuan antara lain tingkat pendidikan perempuan, upah tenaga kerja perempuan, penduduk yang mengurus rumah tangga, tenaga kerja sektor industri pengolahan, tenaga kerja sektor pertanian, dan kondisi ekonomi. Secara

matematis TPAK perempuan dihitung dengan membagi jumlah angkatan kerja perempuan dengan jumlah penduduk perempuan usia kerja dikali dengan 100 (Septiawan & Wijaya, 2020).

Partisipasi tenaga kerja perempuan di Indonesia dipengaruhi oleh faktor sosio-demografi, ekonomi dan budaya (Widarti, 1998). Sobol (1963 dalam Widarti, 1998) menunjukkan bahwa terdapat tiga kondisi perempuan memasuki pasar tenaga kerja, yaitu kondisi yang memungkinkan (*enabling condition*), seperti jumlah dan usia anak, kondisi yang memfasilitasi (*facilitating condition*), seperti pendidikan atau pelatihan, pengalaman kerja, dan kondisi pasar tenaga kerja lokal, serta kondisi yang mencetuskan (*precipitating condition*), seperti ketidakpuasan terhadap penghasilan keluarga dan ketidakpuasan personal (Karim & Sulistyoningrum, 2019).

2.1.2 Konsep Gender

Menurut *World Health Organization* (WHO), gender merupakan seperangkat peran, perilaku, kegiatan, dan atribut yang dianggap layak bagi laki-laki dan perempuan. Gender mengacu pada peran yang dikonstruksikan masyarakat dan perilaku-perilaku yang dipelajari serta harapan-harapan yang dikaitkan dengan perempuan maupun laki-laki. Seperti dalam hal ras, suku, maupun kelas. Gender merupakan kategori sosial yang paling menentukan kesempatan hidup dan peran serta seseorang dalam masyarakat dan ekonomi. Peran dan hubungan gender sangat beragam antara masyarakat satu dengan masyarakat yang lainnya. Menurut Sulistyowati (2016), gender adalah cara pandang atau persepsi manusia terhadap perempuan atau laki-laki yang bukan didasarkan pada perbedaan jenis kelamin secara kodrat biologis.

Menurut *women's studies encyclopedia*, gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang di dalam masyarakat. Sementara itu, Hillary M. Lips mengartikan gender sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gender dan seks merupakan dua hal yang berbeda karena seks atau jenis kelamin merupakan sifat alamiah sedangkan gender adalah peran dan fungsi yang dibentuk oleh keadaan di masyarakat, sosial, dan budaya.

Kesetaraan gender dapat terjadi apabila adanya kesamaan kondisi bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan ikut andil dalam pembangunan, politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, pertahanan, dan keamanan. Laki-laki dan perempuan harus mendapat perlakuan yang sama dan tidak boleh adanya diskriminasi atas dasar jenis kelamin, kecuali alasan biologis untuk perlakuan yang berbeda (Sulistiyowati, 2021).

Ketimpangan gender sudah menjadi topik utama dalam masalah pembangunan di berbagai negara, baik itu di negara maju maupun di negara berkembang. Gender dapat diartikan sebagai ketidaksamaan peran, kedudukan dan sifat pada laki-laki dan perempuan secara sosial maupun kultural. Gender dapat menjadi faktor sosial dalam menganalisis adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan baik dalam peran, tanggung jawab, kesempatan, dan hambatan. Ketimpangan gender terjadi dalam berbagai bentuk, seperti (Afandi, 2019):

- a. *Burden*, yaitu perempuan menanggung beban kerja domestik lebih banyak dan lebih lama dibandingkan laki-laki.

- b. *Subordinasi*, yaitu adanya anggapan rendah atau menomorduakan perempuan dalam segala bidang seperti pendidikan, ekonomi, dan politik.
- c. *Marginalisasi*, yaitu proses pemiskinan terhadap perempuan karena tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam urusan-urusan penting yang berkaitan dengan ekonomi keluarga.
- d. *Stereotype*, yaitu adanya pelabelan negative terhadap perempuan karena dianggap sebagai pencari nafkah tambahan.
- e. *Violence*, yaitu adanya bentuk kekerasan baik fisik maupun psikis terhadap perempuan.

Beberapa faktor yang menyebabkan perempuan mengalami ketimpangan gender, yaitu adanya budaya patriarki yang mendominasi di dalam masyarakat, faktor politik yang belum sepenuhnya berpihak pada perempuan, dan faktor ekonomi yang masih banyak mengeksploitasi kaum perempuan.

Kesetaraan gender menjadi salah satu fokus dalam pembangunan berkelanjutan karena dapat menguatkan pentingnya kesetaraan dalam pembangunan manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut, terdapat beberapa target yang dapat menjadi dasar keberhasilan dalam kesetaraan gender (*United Nation, 2020*), yaitu:

- a. Tidak ada diskriminasi pada perempuan dan anak perempuan di mana pun.
- b. Melarang keras kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan baik di ruang publik dan pribadi, termasuk perdagangan orang dan eksploitasi seksual dan berbagai jenis eksploitasi lainnya.
- c. Menghapuskan perilaku berbahaya, seperti penjualan anak, pernikahan dini dan paksa, serta mutilasi alat kelamin wanita.

- d. Menghargai pekerjaan yang tidak dibayar seperti rumah tangga melalui fasilitas pelayanan publik, infrastruktur dan kebijakan perlindungan sosial serta peningkatan tanggung jawab bersama dalam rumah tangga dan keluarga yang tepat secara nasional.
- e. Menjamin penuh partisipasi dan kesempatan yang sama bagi perempuan untuk kepemimpinan di semua tingkat pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi dan masyarakat.
- f. Menjamin akses terhadap kesehatan seksual dan reproduksi seperti yang telah disepakati sesuai dengan Program Aksi Konferensi Internasional tentang Kependudukan dan Pembangunan dan Platform Aksi Beijing serta dokumen-dokumen dari konferensi-konferensi tersebut.
- g. Melakukan pembaharuan untuk memberikan perempuan hak yang sama atas sumber daya ekonomi, serta akses ke kepemilikan dan kendali atas tanah dan bentuk properti lainnya, layanan keuangan, warisan dan sumber daya alam, sesuai dengan hukum nasional.
- h. Meningkatkan penggunaan teknologi yang memungkinkan, khususnya teknologi informasi dan komunikasi, untuk mempromosikan pemberdayaan perempuan.
- i. Mengadopsi dan memperkuat kebijakan yang kuat dan perundang-undangan yang dapat ditegakkan untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan semua perempuan dan anak perempuan di semua tingkatan.

Dalam mengevaluasi pemberdayaan gender dalam pembangunan maka digunakan beberapa indikator diantaranya Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG). Indeks Pembangunan Gender (IPG) merupakan perbandingan antara Indeks Pembangunan Manusia (IPM) laki-laki

dan IPM perempuan yang dilihat melalui kualitas dimensi pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Indeks Pembangunan Gender dapat diukur menggunakan harapan lama sekolah dan rata-rata lama sekolah, umur harapan hidup, pengeluaran per kapita disesuaikan. Sementara itu, Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) digunakan untuk mengukur partisipasi aktif perempuan di bidang ekonomi, politik dan manajerial. Tiga indikator yang digunakan yaitu presentasi sumbangan perempuan dalam pendapatan kerja, keterlibatan perempuan di parlemen, dan keterlibatan perempuan dalam pengambilan keputusan melalui indikator perempuan sebagai tenaga manajerial, profesional, administrasi, dan teknisi (Kemenpppa, 2020).

2.1.3 Indeks Pembangunan Gender (IPG)

Indeks Pembangunan Gender (IPG) merupakan ukuran pencapaian dasar pembangunan manusia dengan memperhatikan kesetaraan gender. Indeks Pembangunan Gender (IPG) merupakan indeks pencapaian pembangunan manusia yang menggunakan indikator yang sama dengan IPM, seperti umur panjang dan hidup sehat (*a long healthy life*), pengetahuan (*knowledge*), dan standar hidup layak (*decent standard of living*). Hal yang membedakan antara Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dengan Indeks Pembangunan Gender (IPG) adalah dari segi upaya untuk melihat dan mengungkapkan ketimpangan gender dalam pembangunan. Indeks Pembangunan Gender (IPG) menganalisis dengan menggunakan ratio Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menurut jenis kelamin sehingga hasil Indeks Pembangunan Gender (IPG) dapat digunakan untuk mengetahui kesenjangan pembangunan manusia antara laki-laki dan perempuan. Nilai Indeks Pembangunan Gender (IPG) berkisar antara 0-100 (Kemenpppa, 2020).

United Nation Development Programs (UNDP) memperkenalkan Indeks Pembangunan Gender (IPG) pada tahun 1995, lima tahun setelah UNDP memperkenalkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Sebelumnya, Indeks Pembangunan Gender (IPG) tidak mengukur langsung ketimpangan gender yang terjadi, namun hanya menghitung disparitas dari masing-masing komponen Indeks Pembangunan Manusia (IPM) untuk setiap jenis kelamin. Selain itu, angka Indeks Pembangunan Gender (IPG) tidak dapat diinterpretasikan terpisah dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) (Kemenpppa, 2014).

Pada tahun 2014, UNDP memperkenalkan metode baru dalam menghitung Indeks Pembangunan Gender (IPG). Perubahan metode ini merupakan penyesuaian dengan perubahan metodologi yang terjadi pada Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Selain sebagai penyempurnaan dari metode sebelumnya, Indeks Pembangunan Gender (IPG) dengan menggunakan metode baru ini merupakan pengukuran langsung terhadap ketimpangan antar gender dalam pencapaian IPM sehingga pada metode baru ini digunakan rasio IPM perempuan dengan IPM laki-laki agar bisa terlihat pencapaian pembangunan manusia antara perempuan dengan laki-laki (Kemenpppa, 2014).

Dalam perhitungan dengan metode yang baru ini masih menggunakan dimensi yang sama dengan perhitungan metode sebelumnya yaitu menggunakan umur panjang dan hidup sehat (*a long and healthy life*), pengetahuan (*knowledge*), dan standar hidup layak (*decent standard of living*). Akan tetapi, pada tahun 2014 UNDP mengganti beberapa indikator untuk menyempurnakan metodologi yang digunakan dengan menambahkan angka harapan lama sekolah dan angka rata-rata lama sekolah pada dimensi pengetahuan dan Produk Nasional Bruto (PNB) per kapita untuk mengukur dimensi standar hidup layak (Kemenpppa, 2014).

Untuk menyusun indeks dari masing-masing indikator yang digunakan maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Indeks } X_{(i,j)} = \frac{(X_{(i,j)} - X_{(i-\min)})}{(X_{(i-\max)} - X_{(i-\min)})}$$

Dimana:

$X_{(i,j)}$ = indeks komponen ke-i

$X_{(i-\min)}$ = nilai minimum komponen

$X_{(i-\max)}$ = nilai maksimum komponen

Setelah masing-masing komponen sudah memiliki indeks maka untuk indeks pendidikan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rata-rata aritmatik yaitu:

$$X_{\text{pendidikan}} = \frac{X_{p1} + X_{p2}}{2}$$

Untuk menghitung agregasi guna mendapatkan angka IPM laki-laki dan perempuan maka digunakan metode yang sama ketika menghitung IPM secara keseluruhan. Metode agregasi yang digunakan adalah rata-rata geometrik dengan rumus sebagai berikut:

$$IPM_{\text{laki-laki}} = \sqrt[3]{X_{\text{kesehatan } L} \times X_{\text{pendidikan } L} \times X_{\text{ekonomi } L}}$$

$$IPM_{\text{perempuan}} = \sqrt[3]{X_{\text{kesehatan } P} \times X_{\text{pendidikan } P} \times X_{\text{ekonomi } P}}$$

Penggunaan rata-rata geometrik cenderung lebih sensitive terhadap ketimpangan. Berbeda halnya dengan rata-rata aritmatik yang cenderung dapat menutupi ketimpangan (Kemenpppa, 2014).

Pada penggunaan metode baru, perhitungan Indeks Pembangunan Gender (IPG) tidak lagi membandingkan dengan angka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) namun menggunakan rasio sebagai berikut:

$$IPG = \frac{IPM_P}{IPM_L}$$

Angka yang dihasilkan nantinya akan menunjukkan rasio antara pembangunan perempuan dan laki-laki. Ketika angka Indeks Pembangunan Gender (IPG) semakin mendekati 100 maka pembangunan gender semakin merata atau seimbang. Namun, jika angka Indeks Pembangunan Gender (IPG) semakin menjauhi 100, maka pembangunan gender semakin timpang antar jenis kelamin (Kemenpppa, 2014).

2.1.4 Indeks Pemberdayaan Gender (IDG)

Dalam mengukur pencapaian kesetaraan gender tidak hanya dilihat melalui Indeks Pembangunan Gender (IPG), tetapi dapat pula dilihat melalui Indeks Pemberdayaan Gender (IDG). Pemberdayaan gender dalam pembangunan diukur melalui Indeks Pemberdayaan Gender. Indeks Pemberdayaan Gender digunakan untuk mengukur kesetaraan gender di bidang politik melalui keterlibatan perempuan dalam parlemen, pengambilan keputusan dilihat dari kedudukan dan jabatan sebagai tenaga profesional dan ekonomi diukur melalui sumbangan pendapatan perempuan (Kemenpppa, 2020).

Indeks Pemberdayaan Gender diukur melalui tiga dimensi, yaitu keterwakilan di parlemen, pengambilan keputusan, dan distribusi pendapatan. Dimensi keterwakilan perempuan di parlemen diukur dengan melihat indikator proporsi keterwakilan perempuan dan laki-laki di parlemen. Sementara itu, untuk dimensi pengambilan keputusan diukur melalui indikator proporsi perempuan dan

laki-laki dari manajer, staf administrasi, pekerja profesional, dan teknisi. Sedangkan dimensi distribusi pendapatan diukur melalui upah buruh laki-laki dan perempuan non pertanian (Kemenpppa, 2021).

Adapun rumus untuk menghitung Indeks Pemberdayaan Gender adalah sebagai berikut:

$$IDG = \frac{1}{3} [(I_{par} + I_{DM} + I_{inc-dis})]$$

Dimana:

IDG = Indeks Pemberdayaan Gender

I_{par} = Keterwakilan Perempuan di Parlemen

I_{DM} = Indeks Pengambilan Keputusan

$I_{inc-dis}$ = Sumbangan Pendapatan Perempuan

2.1.5 Perempuan Mengurus Rumah Tangga

Menurut Badan Pusat Statistik, penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Sedangkan penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu kelompok yang bukan termasuk angkatan kerja adalah ibu rumah tangga. Jumlah Penduduk Wanita yang Mengurus Rumah Tangga adalah jumlah penduduk wanita yang berusia 15 tahun ke atas dan hanya berprofesi sebagai ibu rumah tangga atau mengurus keluarganya, tanpa bekerja atau mencari pekerjaan untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan. Simanjuntak (1985), berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja wanita adalah jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga (Hardiani et al., 2020).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ibu rumah tangga dapat diartikan sebagai seorang wanita yang mengatur penyelenggaraan berbagai macam pekerjaan rumah tangga (tidak bekerja di kantor). Ibu rumah tangga adalah wanita yang banyak menghabiskan waktunya dirumah dan mempersembahkan waktunya tersebut untuk mengasuh dan mengurus anak-anaknya menurut pola yang diberikan masyarakat umum (Dwijayanti, 1999). Dalam bahasa lain dipahami bahwa ibu rumah tangga adalah wanita yang mayoritas waktunya dipergunakan untuk mengajarkan dan memelihara anak-anaknya dengan pola asuh yang baik dan benar (Kartono, 2011). Selain itu, Meriam Webster mengartikan ibu rumah tangga (*housewife*) sebagai seorang wanita yang memiliki tanggung jawab atas seluruh kebutuhan rumah tangganya dan wanita tersebut sudah menikah (Junaidi, 2017).

Para wanita diberi kepercayaan mengurus rumah tangganya. Mereka diberi wewenang mengatur persoalan intern rumah tangga (Rida & Junaidi, 2006). Seorang wanita yang sudah menikah dalam waktu cepat atau lambat akan menjadi seorang ibu. Ketika menjadi seorang ibu, ia memiliki tanggung jawab untuk mendidik anaknya dan tanggung jawab itu tidak boleh diabaikan (Masyukur, 2015 dalam Samsidar, 2020).

2.1.6 Upah Minimum

Teori penawaran tenaga kerja wanita (*labor supply of women*) menerangkan bahwa perubahan tingkat upah menjadi kunci yang menentukan apakah individu (termasuk perempuan) memilih masuk atau keluar dari pasar tenaga kerja (Borjas, 2013). Hal ini karena upah berkaitan dengan kesejahteraan para tenaga kerja, misalnya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Oleh karena itu, ketika upah yang berlaku tinggi tenaga kerja lebih banyak yang ingin menawarkan

tenaganya untuk suatu pekerjaan, sedangkan ketika upah rendah lebih sedikit tenaga kerja yang menawarkan tenaganya untuk suatu pekerjaan (Septiawan & Wijaya, 2020).

Pasar tenaga kerja diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah (Mankiw, 2003 dalam Sihaloho et al., 2017). Jumlah permintaan dan penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah berlaku. Keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja menentukan besarnya penempatan atau jumlah orang yang bekerja dan tingkat upah berlaku yang kemudian dipakai sebagai acuan atau pertimbangan baik oleh individu maupun perusahaan di daerah yang bersangkutan (Simanjuntak, 1998).

Pembayaran terhadap tenaga kerja dalam kehidupan sehari-hari dibedakan menjadi dua istilah, yaitu upah dan gaji. Gaji diartikan sebagai pembayaran terhadap pekerja-pekerja tetap atau pekerja profesional di suatu instansi atau perusahaan, sedangkan upah lebih ditekankan kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya cenderung berpindah-pindah. Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja, sehingga upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah (Sukirno, 2005).

Secara teoritis, upah yang diberikan oleh pengusaha merupakan harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja yang terbagi menjadi dua macam yaitu (Sukirno, 2008):

- a. Upah Nominal merupakan sejumlah upah dalam bentuk uang yang diterima secara rutin para pekerja;

- b. Upah Riil merupakan upah nominal yang diperoleh serta dapat ditukarkan dengan barang dan jasa yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang didapatkan dari penukaran tersebut (Sukirno, 2005).

Secara hukum pengaturan mengenai upah minimum tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Pengertian Upah Minimum menurut pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman (Ahmaddien & Sa'dia, 2020)

Dalam teori neo-klasik, upah yang diterima oleh pekerja akan senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang terhadap pengusaha. Upah dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan usaha kerja atau produktivitas yang diberikan oleh tenaga kerja. Artinya, pada teori ini dapat diketahui bahwa upah didasarkan pada asas pertambahan hasil faktor produksi, dimana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima pengusaha dari pekerja. Teori neo-klasik menganggap bahwa upah cukup fleksibel di pasar tenaga kerja sehingga permintaan tenaga kerja selalu seimbang dengan penawaran tenaga kerja dan tidak ada kemungkinan timbulnya pengangguran. Artinya pada tingkat upah riil semua orang yang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah tersebut akan memperoleh pekerjaan karena pada dasarnya mereka yang menganggur adalah mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku.

Menurut Simanjuntak (1998) kenaikan upah mempengaruhi penyediaan tenaga kerja melalui dua daya saing berlawanan. Kenaikan upah di satu pihak

meningkatkan pendapatan (*income effect*) yang cenderung untuk mengurangi TPAK. Dipihak lain, peningkatan upah membuat harga waktu menjadi relatif lebih mahal. Pekerjaan menjadi lebih menarik dan menggantikan waktu senggang (*substitution effect*). Berbeda halnya dengan teori standar upah Mankiw (2011) yang menjelaskan bahwa peningkatan upah minimum ternyata akan meningkatkan jumlah pekerja (Wahyuningtyas, 2019).

Borjas (2016) menjelaskan bahwa faktor utama memasuki pasar kerja adalah antara *reservation wage* dengan upah pasar. Dalam hal ini, perempuan yang telah menikah akan mempertimbangkan upah pasar dan jam kerja sebagai bagian dari keputusannya untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja karena jika tingkat upah naik maka jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan meningkat dan sebaliknya. Tingkat upah memiliki peranan langsung terhadap waktu kerja yang ditawarkan. Umumnya, upah yang tinggi akan menjadi motivasi untuk bekerja sehingga upah mempunyai korelasi positif dengan waktu yang ditawarkan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Bagian ini akan menjelaskan tentang teori dan hubungan antara variabel independen (Indeks Pembangunan Gender (IPG), Indeks Pemberdayaan Gender (IDG), Jumlah Perempuan Mengurus Rumah Tangga, dan Upah Minimum) terhadap variabel dependen (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan) di Indonesia.

2.2.1 Hubungan Gender dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

Kesetaraan gender membantu meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan semakin baiknya kesetaraan gender maka akan membuat pasar tenaga

kerja menjadi lebih kompetitif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Klasen dan Lamanna (2009) memperlihatkan bahwa menurunnya kesenjangan gender dalam pendidikan tidak akan menghasilkan keuntungan yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi jika bertambahnya jumlah perempuan yang berpendidikan tidak dapat mengakses pekerjaan yang produktif.

Ketimpangan gender dalam ekonomi memiliki banyak dimensi. Beberapa dimensi ketimpangan gender dalam ekonomi antara lain mencakup akses terhadap sumber daya ekonomi, akses terhadap pasar tenaga kerja, kondisi pasar tenaga kerja, kewirausahaan, dan rekonsiliasi antara keluarga dan bekerja (*United Nation Economic Commissions for Europe*, 2009).

Akses terhadap pasar tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam analisis ketimpangan gender dalam ekonomi, indikator akses terhadap pasar tenaga kerja merefleksikan sejauh mana sebuah negara memberikan peluang pekerjaan yang setara antara perempuan dan laki-laki. Salah satu indikator akses pasar tenaga kerja adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yaitu peluang penduduk untuk mengakses pasar tenaga kerja yang ada (Kemenpppa, 2016).

2.2.2 Hubungan Indeks Pembangunan Gender dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

Indeks Pembangunan Gender (IPG) memberikan gambaran sejauh mana kualitas pembangunan manusia dengan mengutamakan kesetaraan gender. Peran perempuan dalam pendidikan, kesehatan, dan ekonomi menjadi alat ukur dalam menentukan tingkat pembangunan gender dalam suatu wilayah. Dengan menggunakan metode yang disepakati oleh *United Nation Development Programme* (UNDP), angka 100 dijadikan sebagai dasar dalam menentukan kemajuan pembangunan gender apakah mengalami peningkatan atau penurunan.

Semakin mendekati angka 100 menunjukkan pembangunan gender mengalami peningkatan, sebaliknya jika menjauhi angka 100 maka pembangunan gender mengalami penurunan.

IPG dapat diukur menggunakan harapan lama sekolah dan rata-rata lama sekolah, umur harapan hidup, pengeluaran per kapita disesuaikan (Kemenpppa, 2014). Pendidikan yang dilihat melalui rata-rata lama sekolah dapat memengaruhi distribusi pendapatan melalui peningkatan pengetahuan dan keahlian dalam bekerja. Pendidikan menjadi faktor penting dalam memperoleh status pekerjaan, di mana semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula status pekerjaan yang akan dimiliki (Nadya & Syafri, 2019). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2016) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap partisipasi angkatan kerja wanita. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya pendidikan seseorang, nilai waktunya menjadi lebih mahal. Orang yang waktunya relatif mahal cenderung untuk menggantikan waktu senggangnya untuk bekerja (*substitution effect*). Pengaruh ini terutama lebih nyata di kalangan wanita. Wanita berpendidikan tinggi umumnya tidak tinggal di rumah mengurus rumah tangga, akan tetapi masuk pasar kerja. Dengan demikian, proporsi penduduk yang tergolong angkatan kerja atau TPAK meningkat sesuai dengan tingkat pendidikan (Simanjuntak, 2001).

Angka harapan hidup pada dasarnya merupakan gambaran kondisi kesehatan penduduk suatu wilayah secara garis besar. Semakin tingginya angka harapan hidup di suatu wilayah menandakan adanya perbaikan status kesehatan masyarakat, termasuk peningkatan akses, kualitas pelayanan kesehatan yang mengurangi taraf kemiskinan karena meningkatnya peluang angkatan kerja di suatu wilayah (Ginting, 2020).

2.2.3 Hubungan Indeks Pemberdayaan Gender dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) disusun dengan melihat sejauh mana pemberdayaan perempuan dibidang ekonomi, politik, dan pengambilan keputusan atau manajerial. Sumbangi pendapatan perempuan menggambarkan keterlibatan perempuan dalam perekonomian terutama pada pasar tenaga kerja. Sumbangi pendapatan perempuan yang semakin meningkat menggambarkan kualitas pekerja perempuan yang semakin diperhitungkan dalam dunia kerja (BPS, 2020).

Galor dan Weil (2000) menyatakan bahwa kesetaraan gender cenderung meningkatkan kesehatan dan pendidikan perempuan. Peningkatan peranan perempuan dalam persediaan modal manusia secara positif mempengaruhi pemberdayaan politik dan ekonomi penduduk perempuan sehingga perempuan dapat berpartisipasi aktif dalam peningkatan partisipasi angkatan kerja. Partisipasi perempuan dalam politik dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kondisi outcomes perempuan, anak-anak, dan masyarakat secara keseluruhan (Chattopadhyay dan Duflo, 2004).

2.2.4 Hubungan Perempuan Mengurus Rumah Tangga dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Sutrisno, dan Hadi (2017) menemukan bahwa semakin banyak penduduk yang mengurus rumah tangga dan penduduk yang bersekolah maka TPAK perempuan akan semakin kecil. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Septiawan dan Wijaya (2020) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga maka akan menurunkan TPAK perempuan di Indonesia.

Menurut Wahyuningtias (2019) dan Hardiani et al (2020), angka TPAK akan semakin kecil jumlahnya jika semakin banyak tiap-tiap anggota keluarga yang mengurus rumah tangga. Hal tersebut disebabkan tidak semua penduduk yang tergolong dalam usia kerja akan memilih untuk bekerja atau mencari pekerjaan, sebagian dari mereka akan mengurus rumah tangga.

Simanjuntak (1985), berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja wanita adalah jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga. Kenyataan bahwa jauh lebih banyak jumlah penduduk wanita yang mempunyai kegiatan utama di dalam rumah tangga dibanding dengan jumlah penduduk wanita yang bekerja dan jauh lebih banyak jumlah penduduk wanita yang mengurus rumah tangga dibandingkan dengan jumlah penduduk laki-laki akan menyebabkan semakin kecil tingkat partisipasi kerja (Setyowati, 2009).

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja dalam kelompok yang sama. Semakin besar TPAK, semakin besar jumlah angkatan kerja dalam kelompok yang sama, semakin besar jumlah penduduk yang masih bersekolah dan mengurus rumah tangga, semakin besar jumlah yang tergolong bukan angkatan kerja, sehingga semakin kecil jumlah angkatan kerja dan semakin kecil TPAK (Simanjuntak, 1998).

2.2.5 Hubungan Upah Minimum dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

Salah satu faktor yang mempengaruhi jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja adalah tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar kerja, maka semakin banyak orang yang tertarik masuk ke pasar tenaga kerja, namun sebaliknya apabila tingkat upah yang ditawarkan rendah maka orang

yang termasuk usia angkatan kerja tidak tertarik untuk masuk ke pasar tenaga kerja dan lebih memilih untuk tidak bekerja atau lebih memilih masuk ke golongan bukan angkatan kerja (Simanjuntak, 2001).

Upah tenaga kerja memainkan peranan penting dalam ketenagakerjaan. Upah merupakan salah satu faktor yang jika dilihat dari sisi penawaran ketenagakerjaan mempengaruhi terhadap penyerapan tenaga kerja. Menurut Todaro (2000), semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan kepada tenaga kerja hal ini akan menurunkan tingkat penyerapan tenaga kerja (Ilham, 2016). Tingkat upah yang tinggi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, sedangkan jika tingkat upah yang ditawarkan rendah akan menyebabkan kualitas tenaga kerja yang kurang terlatih (Michael, 2004). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hardiani et al., (2020) menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi berpengaruh signifikan terhadap TPAK Wanita.

Dalam ekonomi neoklasik, penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah jika tingkat upah bertambah. Sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat. Upah sangat berpengaruh terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja, di mana jika semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar tenaga kerja maka semakin banyak jumlah penduduk usia kerja yang memilih masuk ke pasar tenaga kerja, maka dengan otomatis akan meningkatkan jumlah angkatan kerja dan menurunkan jumlah bukan angkatan kerja, dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja maka akan meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja. Dengan meningkatnya tingkat partisipasi angkatan kerja yang di akibatkan oleh kenaikan upah yang ditawarkan maka akan meningkatkan pengangguran terbuka, hal ini terjadi ketika tingkat upah meningkat maka penduduk usia kerja semakin

banyak yang masuk ke pasar tenaga kerja dan otomatis meningkatkan jumlah angkatan kerja yang tidak diikuti dengan peningkatan lapangan pekerjaan, sehingga jumlah angkatan kerja meningkat melebihi jumlah permintaan akan tenaga kerja, sehingga meningkatkan pengangguran. Tingkat partisipasi angkatan kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam masyarakat, maka semakin banyak anggota keluarga yang masuk ke dalam pasar tenaga kerja (Gianie, 2009).

Tingkat upah yang ditawarkan dalam masyarakat yang terlalu tinggi akan menyebabkan meningkatnya angkatan kerja, namun tidak diikuti dengan peningkatan lapangan kerja hal ini akan menyebabkan meningkatkan pengangguran terbuka (Mankiw, 2000).

2.3 Penelitian Terdahulu

Alfi Hakimatus Tsaniyah dan Lilik Sugiharti (2021) melakukan penelitian yang berjudul "*The Determinants of Women's Work: A Case Study in East Java*". Metode analisis yang digunakan adalah metode logit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi bekerja perempuan di Provinsi Jawa Timur dipengaruhi secara signifikan oleh variabel umur, pendidikan SMP, pendidikan perguruan tinggi, status perkawinan belum kawin, status perkawinan cerai hidup, status perkawinan cerai mati, status kepala rumah tangga cerai mati, jumlah anggota rumah tangga, lokasi, dan pendapatan.

Anggi Septiawan dan Siti Haiyinah Wijaya (2020) melakukan penelitian yang berjudul "Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia Tahun 2015-2019 Menggunakan Model Regresi Data Panel". Metode analisis yang digunakan adalah analisis inferensia dengan model regresi data panel. *Fixed effect model (FEM)* dengan metode *seemingly unrelated regression*

(SUR) dipilih sebagai model terbaik untuk melakukan estimasi model regresi data panel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rata-rata lama sekolah (RLS) perempuan, upah tenaga kerja perempuan, jumlah tenaga kerja sektor industri pengolahan, jumlah tenaga kerja sektor pertanian dan produk domestik regional bruto atas dasar harga konstan (PDRB ADHK) dapat meningkatkan TPAK perempuan di Indonesia. Sementara itu, semakin tinggi jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga dapat menurunkan TPAK perempuan di Indonesia.

Dr. Adiq Kausar Kiani (2021) melakukan penelitian yang berjudul "*Determinants of Female Labor Force Participation*". Model analisis yang digunakan adalah model tobit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pengeluaran rumah tangga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap angkatan kerja wanita sedangkan pendapatan rumah tangga dan kepala rumah tangga berpengaruh negative terhadap angkatan kerja wanita. Oleh karena itu, disarankan bahwa untuk memperbaiki kondisi kerja dari angkatan kerja wanita maka pemerintah harus mengambil tindakan yang diperlukan, misalnya pendidikan wanita dll.

Eni Setyowati (2009) melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Tingkat Partisipasi Wanita Dalam Angkatan Kerja di Jawa Tengah Periode Tahun 1982-2000". Metode analisis yang digunakan adalah *Engle Granger Error Correction Models* (EG-ECM) yang didasari pada *granger representation theorem*. Hasil penelitian ini adalah variabel memiliki pengaruh yang signifikan dalam jangka pendek yaitu penduduk perempuan yang mengelola rumah tangga dan penduduk perempuan yang masih sekolah.

Hardiani, Sariwati Siregar, dan Zulfanetti (2020) melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di

Sumatera”. Metode analisis yang digunakan adalah regresi data panel (gabungan data *cross section* dan *time series*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah minimum provinsi berpengaruh signifikan terhadap TPAK wanita.

Low Choon Wei and Loh Yunn Cinn (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*A Research on Female Labour Force Participation in Malaysia*”. Metode analisis yang digunakan adalah *Ordinary Least Square* regression. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel penjelas yang dipilih (tingkat kesuburan, rasio ketergantungan usia, pertumbuhan ekonomi, tingkat pendidikan perempuan, dan tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di Malaysia) memiliki pengaruh yang besar terhadap partisipasi tenaga kerja perempuan. Tingkat ketergantungan usia memiliki hubungan negative yang signifikan, sebaliknya positif. Hasil dari makalah ini memiliki implikasi signifikan yang akan berpotensi untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan.

Maulidil Akmal dan Zulkifli (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di 4 Negara Asia (China, Singapura, Indonesia, Korea Selatan)”. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pertumbuhan ekonomi, belanja pemerintah dan indeks pembangunan manusia berpengaruh secara simultan terhadap partisipasi angkatan kerja wanita di masing-masing Negara. Sedangkan untuk pengaruh parsial, variabel pertumbuhan ekonomi dan belanja pemerintah tidak berpengaruh terhadap partisipasi angkatan kerja wanita pada Negara China, Singapura, dan Indonesia. Sedangkan pada Negara Korea Selatan berpengaruh. Variabel indeks pembangunan manusia berpengaruh terhadap partisipasi angkatan kerja wanita di masing-masing Negara.

Rafly Parenta Bano dan John Tri Merjaya (2022) melakukan penelitian yang berjudul "*Inverted U-Shaped: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan dan Pembangunan Ekonomi di Indonesia*". Metode analisis yang digunakan adalah data panel level provinsi tahun 2010-2020. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada tingkat pendapatan yang sangat rendah, perempuan akan bekerja membantu mencari nafkah untuk menghindari situasi miskin. Partisipasi perempuan akan berhenti ketika pendapatan rumah tangga mencukupi, melebihi tingkat kritis atau *cut-off level* yang mengikuti kurva *backward blending supply*. Waktu untuk mengurus rumah tangga dari seorang perempuan akan meningkat karena tingkat pendapatan rumah tangga meningkat setelah *cut-off level*. Sebelum *cut-off level*, perempuan akan lebih cenderung memilih untuk bekerja. Ketika pendapatan rumah tangga tidak mencapai tingkat pendapatan kritis, maka perempuan berpartisipasi dalam angkatan kerja untuk memenuhi tingkat konsumsi subsisten dan setelah tingkat pendapatan mencapai tingkat konsumsi subsisten, perempuan mulai melakukan *trade-off* antara keluar dari pasar kerja dan terlibat dalam pekerjaan mengurus rumah tangga.

Rahma Wahyuningtias (2019) melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Pulau Jawa". Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan data panel yaitu gabungan data *time series* dan *cross section*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Produk Domestik Regional Bruto, Pendidikan, dan Rumah Tangga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja. Variabel Upah Minimum Provinsi merupakan satu-satunya variabel yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.

Rani Ardella, Nanik Istiyani, dan Aisah Jumiati (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Pulau Jawa tahun 2006-2017”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi data panel dengan pendekatan *Fixed Effect Model* (FEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap tingkat partisipasi Angkatan kerja wanita. Sedangkan upah minimum provinsi berpengaruh dan memiliki hubungan negative terhadap tingkat partisipasi Angkatan kerja wanita.

Rizky Amalia Yulianti dan Vita Ratnasari (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pemetaan dan Pemodelan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Provinsi Jawa Timur dengan Pendekatan Model Probit”. Metode analisis yang digunakan adalah regresi probit. Hasil penelitian ini adalah variabel pengeluaran perkapita, persentase tenaga kerja perempuan berasal dari kota, dan PDRB berpengaruh secara signifikan terhadap TPAK perempuan. Sedangkan variabel tingkat Pendidikan (SD, SMP, dan SMA) tenaga kerja perempuan tidak berpengaruh terhadap TPAK perempuan.

Salma Audiena Al Faizah, Winny Perwithosuci, Nur Hidayah, and Ali Zainal Abidin (2022) melakukan penelitian yang berjudul “*Women’s Literacy Rate and Women’s Labor Participatin in ASEAN*”. Metode analisis yang digunakan adalah data panel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa negara-negara dengan tingkat melek huruf perempuan yang tinggi juga memiliki tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan yang tinggi. Hasil ini membantu para ekonom dan pembuat kebijakan untuk mengevaluasi langkah-langkah untuk mengoptimalkan keputusan pasar tenaga kerja perempuan dan memberdayakan perempuan dengan meningkatkan tingkat melek huruf perempuan.

Siti Rogayah (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan dan Upah Riil: Analisis Tingkat Provinsi di Indonesia”. Metode analisis yang digunakan adalah regresi data panel GLS-efek acak pada data Sakernas, Susenas, dan PDRB dalam kurun waktu 2002-2018 di 30 provinsi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Pertama*, peningkatan TPAKP di Indonesia ternyata menimbulkan efek negative pada tingkat upah riil per jam, baik untuk pekerja perempuan maupun pekerja laki-laki. *Kedua*, Ketika variabel independent PDRB per kapita dan rata-rata lama sekolah meningkat, upah riil per jam juga akan meningkat. *Ketiga*, dengan dilakukannya analisis inferensial pada tingkat provinsi, terbukti bahwa variasi antarprovinsi tersebut besar yang artinya kondisi peningkatan TPAK di tiap provinsi di Indonesia cukup berbeda.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian Analisis Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah (1) Indeks Pembangunan Gender, (2) Indeks Pemberdayaan Gender, (3) Jumlah Perempuan Mengurus Rumah Tangga, 4) Upah Minimum. Variabel-variabel tersebut dimaksud akan lebih mengarahkan peneliti untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini guna memecahkan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya.

Kesetaraan gender dapat diukur melalui dua indikator yaitu melalui Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG). Indeks Pemberdayaan Gender (IPG) merupakan perbandingan antara Indeks Pembangunan Manusia (IPM) laki-laki dan perempuan. IPG diukur melalui kualitas dimensi pendidikan menggunakan harapan lama sekolah, rata-rata lama sekolah, kesehatan menggunakan umur harapan hidup, dan ekonomi menggunakan

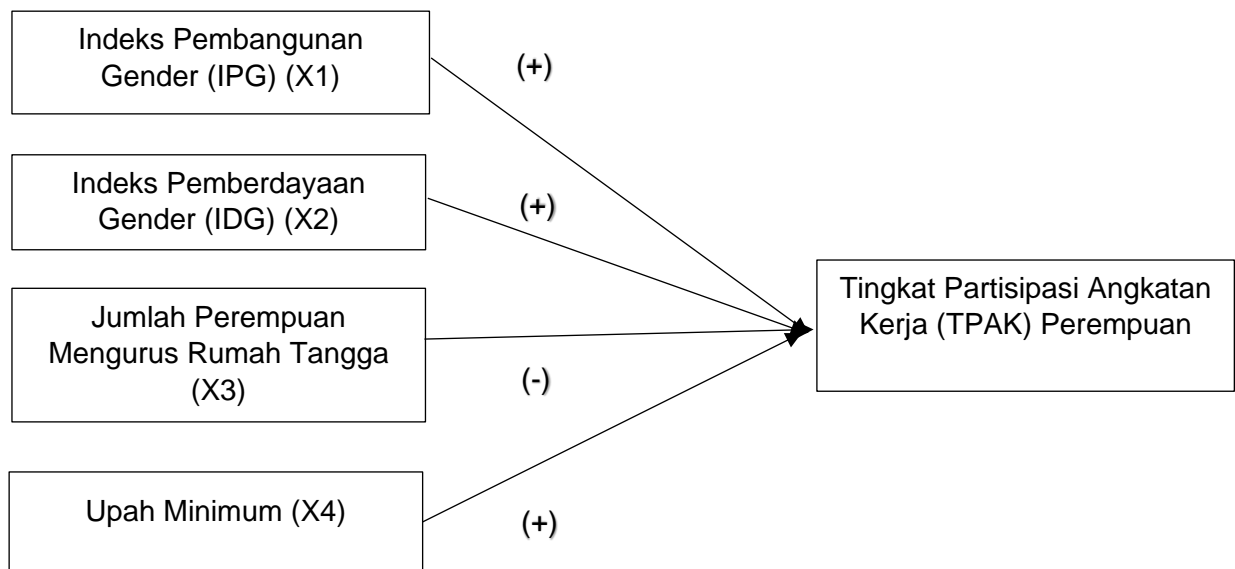
pengeluaran per kapita yang disesuaikan. Selanjutnya, IDG digunakan untuk mengukur partisipasi aktif perempuan di bidang ekonomi, politik, dan manajerial. Tiga indikator yang digunakan adalah persentase sumbangan perempuan dalam pendapatan kerja, keterlibatan perempuan di parlemen, dan keterlibatan perempuan dalam pengambilan keputusan melalui indikator perempuan sebagai tenaga manajerial, professional, administrasi, dan teknisi (Kemenpppa, 2020). Kesetaraan gender cenderung meningkatkan kesehatan dan pendidikan perempuan. Peningkatan peranan perempuan dalam persediaan modal manusia secara positif mempengaruhi pemberdayaan politik dan ekonomi penduduk perempuan sehingga perempuan dapat berpartisipasi aktif dalam peningkatan partisipasi angkatan kerja.

Jumlah perempuan yang mengurus rumah tangga memiliki pengaruh negative terhadap partisipasi angkatan kerja perempuan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Sutrisno, dan Hadi (2017) yang menemukan bahwa semakin banyak penduduk yang mengurus rumah tangga dan penduduk yang bersekolah maka TPAK perempuan akan semakin kecil. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Septiawan dan Wijaya (2020) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga maka akan menurunkan TPAK perempuan di Indonesia.

Faktor lain yang mempengaruhi jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja adalah tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar kerja, maka semakin banyak orang yang tertarik masuk ke pasar tenaga kerja, namun sebaliknya apabila tingkat upah yang ditawarkan rendah maka orang yang termasuk usia angkatan kerja tidak tertarik untuk masuk ke pasar tenaga kerja dan

lebih memilih untuk tidak bekerja atau lebih memilih masuk ke golongan bukan angkatan kerja (Simanjuntak, 2001).

Berdasarkan yang telah diuraikan sebelumnya, **Gambar 2.1** dibawah adalah kerangka pikir yang berfungsi sebagai acuan untuk mencerminkan pola pikir yang digunakan sebagai dasar penyusunan dan perumusan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir Penelitian

Pada **Gambar 2.1** menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Gender (IPG), Indeks Pemberdayaan Gender (IDG), dan Upah Minimum berpengaruh positif terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia sedangkan Jumlah Perempuan Mengurus Rumah Tangga berpengaruh negative terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Indeks Pembangunan Gender (X1) berpengaruh positif terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia tahun 2017-2021.
2. Indeks Pemberdayaan Gender (X2) berpengaruh positif terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia tahun 2017-2021.
3. Jumlah Perempuan Mengurus Rumah Tangga (X3) berpengaruh negative terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia tahun 2017-2021.
4. Upah Minimum (X4) berpengaruh positif terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia tahun 2017-2021.