

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Berbagai Konteks Sosial dan Geografis di Indonesia

Nisa Al Iffah¹ , Nasri Bachtiar²^{1,2}Universitas Andalasnisaaliffah28@gmail.com

Abstract

In 2021, the male labor force participation rate in Indonesia will reach 85.21%, while female participation is only 62.63%, showing a gap of 22.58%. This research describes the factors that influence female labor force participation in Indonesia using human capital theory, labor supply theory, and labor Leisure Choice theory. Using the logit method and Sakernas data for August 2021 (sample 393,359 people), it was found that education level, certified training, marital status, ownership of health insurance, and work experience had a significant effect on female labor force participation. Education and training levels weaken positively with increasing work participation. Marital status and possession of health insurance also made positive contributions, indicating the role of social support and financial security. However, the number of working hours and regional classification of residence negatively influenced participation, limiting the challenges of women with high workloads or living in areas with limited economic accessibility. These findings underscore the complexity of factors influencing women's labor force participation in various social and geographic contexts in Indonesia.

Keywords: Labor Force Participation, Gender Gap, Human Capital, Certified Training, Woman

Abstrak

Pada tahun 2021, tingkat partisipasi angkatan kerja pria di Indonesia mencapai 85.21%, sementara partisipasi wanita hanya 62.63%, menunjukkan kesenjangan sebesar 22.58%. Penelitian ini menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia menggunakan teori human capital, teori penawaran tenaga kerja, dan teori labor leisure choice. Dengan metode logit dan data Sakernas Agustus 2021 (sampel 393.359 jiwa), ditemukan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan bersertifikat, status kawin, kepemilikan jaminan kesehatan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap partisipasi angkatan kerja wanita. Tingkat pendidikan dan pelatihan bersertifikat berkorelasi positif dengan peningkatan partisipasi kerja. Status kawin dan kepemilikan jaminan kesehatan juga berkontribusi positif, menandakan peran dukungan sosial dan keamanan finansial. Namun, jumlah jam kerja dan klasifikasi wilayah tempat tinggal mempengaruhi partisipasi secara negatif, menyoroti tantangan wanita dengan beban kerja tinggi atau tinggal di daerah dengan aksesibilitas ekonomi terbatas. Temuan ini menggarisbawahi kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja wanita di berbagai konteks sosial dan geografis di Indonesia.

Kata kunci: Partisipasi Angkatan Kerja, Kesenjangan Gender, Human Capital, Pelatihan Bersertifikat, Wanita.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran sentral dalam meningkatkan partisipasi wanita di pasar tenaga kerja Indonesia dengan memberikan keterampilan dan pengetahuan yang penting untuk berbagai bidang pekerjaan [1]. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi membantu persiapan wanita menghadapi permintaan pasar kerja yang terus berkembang, membuka peluang akses ke pekerjaan berkualitas, serta mengurangi kesenjangan gender [2]. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga berhubungan dengan pendapatan yang lebih tinggi dan gaji yang lebih kompetitif bagi wanita, memberikan manfaat ekonomi bagi individu, keluarga, dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan [3].

Partisipasi angkatan kerja wanita mencerminkan keterlibatan wanita dalam sektor formal dan informal, dipengaruhi oleh akses pendidikan, perubahan peran gender, dan kebutuhan ekonomi [4]. Ini tidak hanya

terkait dengan pekerjaan tetapi juga pemberdayaan ekonomi dan kontribusi terhadap pertumbuhan nasional [5]. Menurut Badan Pusat Statistik, angkatan kerja mencakup penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau mencari pekerjaan. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) wanita adalah indikator utama yang menunjukkan seberapa aktif wanita berpartisipasi dalam tenaga kerja [6].

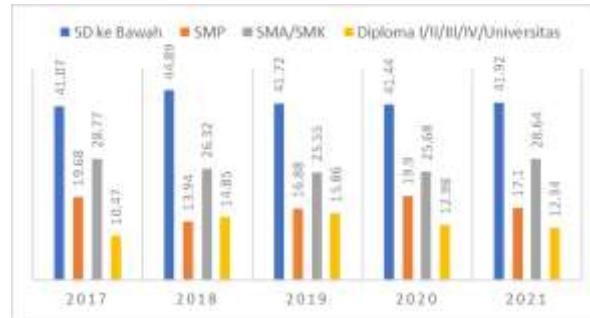
Pertumbuhan populasi memengaruhi pertumbuhan angkatan kerja dan jumlah pencari kerja, terutama dengan peningkatan individu yang produktif [7]. Data BPS Indonesia 2021 menunjukkan populasi pria 138.3 juta dan wanita 135.57 juta, total 273 juta jiwa. Meski jumlah pria dan wanita seimbang, partisipasi wanita dalam dunia kerja masih belum optimal [8]. Selanjutnya Angka Partisipasi Angkatan Kerja Di Indonesia, Berdasarkan Jenis Kelamin 2017-2021 (%) ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Angka Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia, Berdasarkan Jenis Kelamin 2017-2021 (%)

Gambar satu menampilkan partisipasi angkatan kerja di Indonesia berdasarkan jenis kelamin dari tahun 2017 hingga 2021. Pada tahun 2017, partisipasi pria mencapai 85.13% dan wanita 58.17%, dengan kesenjangan 26.96%. Pada tahun 2018, wanita 58.62% dan pria 84.54%, kesenjangan 25.92%. Pada tahun 2019, pria 82.59% dan wanita 55.51%, kesenjangan 27.08%. Tahun 2020, wanita 61.26% dan pria 71.20%, kesenjangan 9.94%. Pada tahun 2021, pria 85.21% dan wanita 62.63%, kesenjangan 22.58%. Sehingga pada tahun 2021 terlihat kesenjangan besar yang perlu menjadi fokus perhatian serta upaya untuk menelaah faktor yang memengaruhi partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia.

Keberhasilan pembangunan sumber daya manusia di Indonesia terlihat dari peningkatan peran wanita dalam ketenagakerjaan, didorong oleh peningkatan pendidikan dan kesetaraan hak. Pertumbuhan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita menandakan kemajuan ini. Namun, data Sakernas Agustus 2021 menunjukkan bahwa 51.31% wanita tidak bekerja, menyoroti kompleksitas faktor yang memengaruhi keputusan mereka untuk bekerja. Selanjutnya Angkatan Kerja Wanita Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Yang Ditamatkan 2017-2021 (%) ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Angkatan Kerja Wanita Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir yang Ditamatkan 2017-2021 (%)

Pada gambar 2, terlihat bahwa persentase angkatan kerja wanita dengan pendidikan SD ke bawah mengalami peningkatan dari tahun 2017 hingga 2019, namun menurun sedikit pada tahun 2020 dan kembali naik pada tahun 2021. Sementara itu, persentase angkatan kerja wanita dengan pendidikan Diploma/Universitas juga mengalami fluktuasi, tetapi

cenderung menurun dari tahun 2017 hingga 2021. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi angkatan kerja wanita dari kalangan pendidikan SD ke bawah lebih tinggi daripada kalangan pendidikan Diploma/Universitas. Padahal, teori *Human Capital* menekankan bahwa pendidikan formal merupakan kunci utama dalam meningkatkan produktivitas masyarakat, sehingga seharusnya partisipasi tenaga kerja dari kalangan Diploma/Universitas lebih dominan.

Teori modal manusia menekankan investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan kesehatan untuk meningkatkan produktivitas individu dan pertumbuhan ekonomi negara. Di Indonesia, investasi pendidikan diharapkan dapat meningkatkan partisipasi tenaga kerja wanita, meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam pasar kerja, dan mengurangi kesenjangan gender dalam pekerjaan, menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Pendidikan memiliki keterkaitan kompleks dengan partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia, sebagaimana tercermin dalam teori *labor-leisure choice*. Di era globalisasi dan kemajuan sosial, wanita semakin diakui sebagai kekuatan penting dalam pembangunan ekonomi.

Pelatihan bersertifikat menjadi faktor kunci dalam menentukan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita lulusan pendidikan tinggi. Sertifikasi menciptakan dasar keterampilan yang penting untuk menanggapi tuntutan pasar kerja yang terus berkembang, memberikan keunggulan kompetitif kepada wanita dalam mencari dan mempertahankan pekerjaan. Namun, kepemilikan sertifikat pelatihan kerja tidak berpengaruh pada peluang partisipasi wanita di pasar kerja, sementara pengaruh yang signifikan dari pelatihan bersertifikat terhadap partisipasi angkatan kerja wanita.

Jam kerja menjadi faktor krusial dalam menentukan keterlibatan wanita dalam pasar tenaga kerja. Fleksibilitas dan adaptabilitas jam kerja memainkan peran penting dalam keputusan partisipasi wanita dalam dunia kerja [9]. Meskipun demikian, jam kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada partisipasi wanita bekerja, sementara jam kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap partisipasi wanita di pasar kerja, didukung oleh kebijakan dan pengaturan waktu kerja yang fleksibel [10].

Alasan utama bagi wanita untuk berpartisipasi dalam pasar kerja adalah kebutuhan [11]. Wanita yang sudah menikah biasanya memiliki lebih banyak kebutuhan daripada yang belum menikah, karena memiliki tanggung jawab keluarga yang harus dipenuhi [12]. Status perkawinan dibagi menjadi dua kategori, yaitu belum menikah dan menikah [13]. Penelitian sebelumnya wanita dengan status menikah memiliki pengaruh signifikan dalam partisipasi angkatan kerja, karena cenderung membantu perekonomian keluarga [14]. Data Sakernas Agustus tahun 2021 menunjukkan bahwa sebesar 64.52% dari partisipasi angkatan kerja wanita adalah wanita yang sudah menikah, sehingga diasumsikan bahwa status menikah dapat memotivasi

wanita untuk mencari stabilitas finansial melalui partisipasi aktif di pasar tenaga kerja [15].

Faktor jaminan kesehatan berperan penting dalam partisipasi angkatan kerja wanita. Wanita tanpa jaminan kesehatan dapat mengalami ketidakpastian finansial dan kecemasan terhadap risiko kesehatan, bahkan menjadi penghalang bagi mereka untuk mencari pekerjaan [16]. Penelitian menemukan jaminan kesehatan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap partisipasi wanita di pasar tenaga kerja, disebabkan oleh banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi [17]. Jaminan kesehatan pada gilirannya bisa meningkatkan partisipasi angkatan kerja wanita (berita dimuat pada laman mpr.go.id dengan judul Partisipasi Perempuan dalam Dunia Kerja Harus Terus Ditingkatkan, tanggal 02 Mei 2023).

Perbedaan tempat tinggal menciptakan konteks sosial dan ekonomi yang berbeda, memengaruhi peluang dan tantangan dalam mencari pekerjaan dan mengembangkan karir bagi wanita [18]. Meskipun demikian, perbedaan ini menjadi semakin kabur karena perubahan sosial dan ekonomi yang mempengaruhi akses wanita terhadap pendidikan dan peluang pekerjaan di kedua lingkungan tersebut [19]. Penelitian menunjukkan bahwa tempat tinggal di desa memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap partisipasi angkatan kerja wanita dibandingkan di kota, karena wanita di desa cenderung memiliki lapangan pekerjaan seperti pertanian. Namun, klasifikasi tempat tinggal di kota memiliki pengaruh yang signifikan pada partisipasi angkatan kerja wanita di pasar kerja karena lingkungan perkotaan seringkali menawarkan lebih banyak peluang kerja dan fasilitas penting lainnya [20].

Keahlian dan pengetahuan terkait pekerjaan seseorang berkembang seiring dengan beban kerja yang mereka tanggung. Meskipun keterampilan yang telah dikuasai di masa lalu bisa dilupakan jika tidak dilakukan secara teratur, pengalaman kerja tetap dianggap sebagai faktor penting dalam partisipasi wanita di pasar kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan pada partisipasi angkatan kerja wanita karena membantu mereka menjadi kompeten dalam tugas-tugas yang diulang dari waktu ke waktu atau posisi yang lebih teknis. Oleh karena itu, dalam studi ini, variabel pendidikan, pelatihan bersertifikat, jam kerja, status perkawinan, jaminan kesehatan, klasifikasi tempat tinggal, dan pengalaman kerja digunakan untuk mengkaji analisis partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia. Sehubung dengan latar belakang tersebut, tentu saja terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan angkatan kerja wanita di Indonesia. Maka muncul permasalahan sebagai berikut dan akan dikaji pada penelitian ini Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia?.

Teori *Human Capital* menekankan pentingnya pelatihan dan pendidikan sebagai bentuk investasi utama dalam modal manusia. Menurut teori ini,

pendidikan dan pelatihan dapat menghasilkan individu berkualitas tinggi yang mampu meraih pendapatan lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pendidikan dan pelatihan juga menegaskan bahwa *Human Capital* adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas ekonomi suatu negara. Konsep ini pertama kali muncul pada tahun 1776 dalam bidang ekonomi klasik, dan perolehannya bisa melalui dua cara kuantitas tenaga kerja dan investasi dalam pendidikan serta pelatihan untuk meningkatkan keterampilan. Pendekatan kedua lebih menekankan pada kualitas tenaga kerja daripada kuantitas. Modal manusia adalah akumulasi investasi pada diri pekerja, dengan pendidikan sebagai komponen paling penting. Dalam teori *Human Capital*, pertumbuhan ekonomi negara sangat bergantung pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya, di mana investasi dalam keterampilan dan pengetahuan individu dianggap krusial untuk menciptakan masyarakat yang lebih produktif dan berkembang.

Teori penawaran tenaga kerja: Hubungan antara pendidikan dan partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia dengan teori penawaran tenaga kerja dapat dijelaskan melalui perspektif bahwa tingkat pendidikan yang diperoleh oleh wanita dapat memengaruhi jumlah tenaga kerja yang mereka tawarkan di pasar. Dalam teori penawaran tenaga kerja, diasumsikan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan keterampilan tenaga kerja seseorang.

Untuk menganalisis perilaku penawaran tenaga kerja, digunakan model neoklasik dari pilihan kerja-waktu luang. Model ini mengisolasi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja atau menghabiskan waktu luangnya, serta berapa lama waktu yang akan dihabiskan untuk bekerja. Individu berusaha mencapai kesejahteraan maksimal melalui konsumsi barang dan waktu luang, dengan batasan waktu dan pendapatan yang dimiliki. Ini menciptakan *trade-off* antara konsumsi barang dan waktu luang: bekerja memberikan pendapatan untuk konsumsi tetapi mengurangi waktu luang, sementara tidak bekerja meningkatkan waktu luang tetapi mengurangi pendapatan. Tingkat upah dan upah reservasi, yaitu upah minimum yang diterima seseorang untuk memutuskan bekerja, juga memainkan peran penting dalam keputusan bekerja.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan sekunder dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Agustus tahun 2021 yang diselenggarakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), menggunakan metode logit, yaitu teknik analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen biner dan satu atau lebih variabel independen. Dan total sampel 393.359 jiwa, variabel penelitiannya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel Penelitian

No.	Variabel	Pengukuran
1.	Partisipasi angkatan kerja wanita	1:Bekerja 0: Tidak bekerja
2.	Pendidikan	1:Diploma atau Universitas 0: Lainnya
3.	Pelatihan bersertifikat	1: Iya 0: Tidak
4.	Jam kerja	1: ≥ 35 0: < 35
5.	Status perkawinan	1: Kawin 0: Lainnya
6.	Jaminan kesehatan	1: Iya 0: Tidak
7.	Klasifikasi tempat tinggal	1: Kota 0: Desa
8.	Pengalaman kerja	1: Iya 0: Tidak

Selanjutnya, dilakukan pengujian untuk memastikan apakah model yang digunakan cocok (*goodness of fit*). Model dianggap cocok jika data yang diamati sesuai dengan data model, dan layak digunakan jika nilai *p-value* lebih besar dari tingkat signifikansi. Uji *likelihood ratio* digunakan untuk melihat seberapa besar semua variabel penjelas mempengaruhi variabel respon dalam model regresi logistik. Pengujian tiap parameter dilakukan secara parsial dengan uji z atau uji *Wald* untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel penjelas terhadap variabel dependen. *Marginal effect* memberikan pemahaman lebih mendalam tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat individu. *Marginal effect* mengukur perubahan probabilitas variabel dependen (misalnya, status pengangguran) ketika terjadi perubahan satu unit pada variabel independen, misalnya jenis kelamin.

3. Hasil dan Pembahasan

Pertama mari kita lihat hasil uji *goodness of fit* yang dilakukan untuk melihat kesesuaian dan kelayakan model penelitian ini. Selanjutnya Hasil Uji Goodness of Fit disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji *Goodness of Fit*

Logistic model for partisipasi, goodness-of-fit test		
number of observations		393359
number of covariate patterns		128
Pearson chi2 (120)		4770.00
Prob > chi2		0.0000

Hasil dari tabel 2 terdapat 393.359 observasi yang dianalisis, dengan 128 pola kovariat yang berbeda. Nilai *chi-square Pearson* yang diperoleh adalah 4770.00 dengan derajat kebebasan (*degrees of freedom*) sebanyak 120. Dan menunjukkan nilai probabilitas 0.0000, yang mengindikasikan nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis nol tidak dapat diterima, menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara nilai observasi dengan model yang digunakan. Namun, penting untuk

dicatat bahwa hal ini tidak secara langsung menunjukkan seberapa baik model dalam penelitian ini. Metode *Hosmer-Lemeshow* tidak bisa digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian model regresi logistik pada sampel yang besar.

Hipotesis nol dapat diterima ketika ukuran sampel kecil, namun akan ditolak ketika ukuran sampel besar. Dengan kata lain, ukuran sampel bisa mempengaruhi evaluasi kesesuaian model. Uji yang berhasil biasanya membutuhkan ukuran sampel lebih dari 1.000. Akan tetapi, jika ukuran sampel melebihi 25.000, validitas hasil menjadi dipertanyakan karena rasio ukuran sampel mempengaruhi keakuratan perkiraan chi-square. Dalam penelitian ini, digunakan sampel sebanyak 393.359, yang jauh lebih besar dari 25.000, sehingga hal ini bisa menjelaskan mengapa hasilnya gagal terima H_0 .

Pada sebuah publikasi tahun 1997, Hosmer, Lemeshow, dan rekan-rekannya menyadari beberapa kelemahan dalam Hosmer-Lemeshow Test. Meski begitu, hal ini tidak menghentikan penggunaannya oleh pihak lain. Walaupun hasilnya kurang memuaskan, para peneliti sampai sekarang belum menemukan solusi alternatif untuk mengatasi masalah ini. Selanjutnya Hasil Uji Parsial dan Hasil Estimasi Odds Ratio disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial dan Hasil Estimasi *Odds Ratio*

	Partisipasi	Coef.	P > z	Odds Ratio
pddkn		.2821972	0.000	1.32604
training		.2423583	0.000	1.274251
jamker		-2.913355	0.000	.0542932
statuskawin		.5314643	0.000	1.701422
jamkes		5.966045	0.000	389.9603
wilayah		-.0145714	0.073	.9855342
pengalaman		.2566949	0.000	1.292651
_cons		1.532614	0.000	4.630265

Berdasarkan tabel 3, pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia. Hasil output *odds ratio* sebesar 1.326, yang artinya angkatan kerja wanita lulusan pendidikan tinggi memiliki kemungkinan 1.326 kali lebih besar untuk berpartisipasi pada dunia kerja dari pada angkatan kerja wanita dengan pendidikan lainnya. Selanjutnya, pelatihan bersertifikat (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia. Hasil menunjukkan angkatan kerja wanita yang memiliki pelatihan bersertifikat mempunyai kecenderungan 1.274 kali lebih besar untuk berpartisipasi di pasar kerja. Kemudian, jam kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia. Yang mana tabel 2 menunjukkan angkatan kerja wanita yang memiliki jam kerja ≥ 35 jam permingtonya mempunyai kecenderungan 0.054 kali lebih besar untuk berpartisipasi pada dunia kerja dari pada angkatan kerja wanita yang jam kerjanya kurang dari 35 jam permingtonya.

Kemudian, status perkawinan (X_4) menunjukkan pengaruh positif serta signifikan terhadap partisipasi

angkatan kerja wanita, yang mana angkatan kerja wanita yang memiliki status kawin memiliki kecenderungan 1.701 kali lebih besar untuk berpartisipasi pada pasar kerja dari pada angkatan kerja wanita yang memiliki status lainnya. Jaminan kesehatan (X_5) menunjukkan pengaruh positif serta signifikan terhadap partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia, yang mana angkatan kerja wanita yang memiliki jaminan kesehatan memiliki kecenderungan 389.96 kali lebih besar untuk berpartisipasi aktif dalam dunia kerja. Berikutnya, klasifikasi tempat tinggal (X_6) menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia, yang mana hasil menunjukkan angkatan kerja wanita yang tinggal di desa mempunyai kecenderungan 0.985 kali lebih besar untuk berpartisipasi aktif pada dunia kerja. Dan pengalaman kerja (X_7) memperlihatkan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia, yang mana hasil menunjukkan bahwa angkatan kerja wanita yang mempunyai pengalaman kerja memiliki kecenderungan 1.292 kali lebih besar berpartisipasi aktif di pasar kerja.

Selanjutnya, dalam regresi logistik analisis *marginal effects* (mfx) penting karena memberikan interpretasi yang lebih jelas tentang pengaruh variabel independen terhadap probabilitas variabel dependen. Secara spesifik, dalam konteks regresi logistik, koefisien yang dihasilkan tidak langsung memberikan informasi tentang perubahan probabilitas hasil, melainkan log odds. Oleh karena itu, analisis *marginal effects* membantu mengubah informasi ini menjadi nilai yang lebih mudah dipahami, yaitu perubahan dalam probabilitas hasil sebagai respons terhadap perubahan dalam variabel independen. Selanjutnya Marginal effects after logit. $y = \text{Pr}(\text{partisipasi}) (\text{predict}) = .58493899$. Hasil regres Mfx disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Regres Mfx

variable	dy/dx	P> z	[95% C. I.]
Pddkn	.0669517	0.000	.059532 .074371
Training	.057727	0.000	.050982 .064472
Jamker	-.5307939	0.000	-.534153 -.527435
Statuskawin	.1298219	0.000	.125757 .133887
Jamkes	.520804	0.000	.518674 .522934
Wilayah	-.0035383	0.073	-.007413 .000337
Pengalaman	.0620068	0.000	.058185 .065829

Pada tabel 4 terlihat peningkatan satu unit dalam tingkat pendidikan wanita berhubungan dengan peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 0.0669517 atau 6.70%. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh wanita, semakin besar kemungkinan mereka untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja. Pendidikan di sini bukan hanya menjadi sarana untuk meningkatkan kualifikasi akademis, tetapi juga sebagai katalisator untuk memberdayakan wanita, membentuk keterampilan, serta meningkatkan kemandirian. Hal ini juga sejalan dengan wanita berpendidikan lebih tinggi cenderung memilih untuk bekerja daripada harus tinggal di rumah.

Hasil menunjukkan peningkatan satu unit dalam pelatihan berhubungan dengan peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 5.77%. ini menunjukkan bahwa pelatihan tambahan dapat meningkatkan peluang wanita untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja dan juga sejalan dengan temuan, pentingnya variabel pelatihan bersertifikat dalam membentuk partisipasi angkatan kerja wanita lulusan pendidikan tinggi bisa diartikan sebagai indikator kuat bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan memberikan hasil positif. Wanita yang telah mengikuti pelatihan bersertifikat tampaknya memiliki peluang lebih besar untuk terlibat secara aktif dalam dunia kerja. Sertifikasi ini tidak hanya mencerminkan penguasaan keterampilan dan pengetahuan tertentu, tetapi juga dapat dianggap sebagai bentuk pengakuan atas kualifikasi mereka dalam lapangan pekerjaan tertentu.

Berikutnya pada tabel 4 dapat disimpulkan, peningkatan satu unit dalam jumlah jam kerja berhubungan dengan penurunan partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 53.08%. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang lebih tinggi mengurangi kemungkinan partisipasi wanita dalam angkatan kerja, karena tanggung jawab ganda atau beban pekerjaan yang tidak memungkinkan mereka untuk berpartisipasi sepenuhnya dalam angkatan kerja. Selanjutnya peningkatan satu unit dalam status kawin (misalnya, dari tidak menikah ke menikah) berhubungan dengan peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 12.98%. Ini menunjukkan bahwa status pernikahan dapat mempengaruhi partisipasi angkatan kerja wanita, karena dukungan dari pasangan atau kebutuhan ekonomi yang lebih tinggi dalam rumah tangga. Hasil penelitian ini sejalan menemukan bahwa para wanita yang berstatus kawin memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dibandingkan dengan para wanita dengan status lainnya.

Sedangkan pada jaminan kesehatan mengartikan peningkatan satu unit dalam kepemilikan jaminan kesehatan berhubungan dengan peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 52.08%. Ini memperlihatkan bahwa wanita yang memiliki jaminan kesehatan lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja, karena keamanan finansial yang diberikan oleh jaminan kesehatan tersebut.

Kemudian pada klasifikasi wilayah tempat tinggal, peningkatan satu unit dalam variabel wilayah tempat tinggal berhubungan dengan penurunan partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 0.35%. Ini menunjukkan bahwa perbedaan wilayah tempat tinggal dapat sedikit mempengaruhi partisipasi angkatan kerja wanita. Pada awalnya, hipotesis diasumsikan bahwa wanita yang tinggal diperkotaan memiliki partisipasi yang lebih tinggi dalam pasar tenaga kerja di Indonesia dibandingkan dengan yang tinggal di desa. Meskipun temuan statistik tidak secara eksplisit mendukung hipotesis ini, analisis ini tetap memberikan wawasan tentang kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi angkatan kerja wanita di

berbagai konteks geografis. Faktor-faktor seperti aksesibilitas infrastruktur, peluang pekerjaan lokal, dan kebijakan-kebijakan pemerintah di wilayah tertentu mungkin berperan dalam membentuk pola partisipasi ini. Hasil temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang mana daerah tempat tinggal di desa tidak jauh berbeda pengaruhnya terhadap partisipasi tenaga kerja wanita yang tinggal di kota.

Dan terakhir, peningkatan satu unit dalam pengalaman kerja berhubungan dengan peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 6.20%. Ini menunjukkan bahwa wanita dengan pengalaman kerja lebih cenderung untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja, karena mereka memiliki keterampilan dan jaringan yang lebih baik. Serta penemuan ini sejalan dengan peningkatan pengalaman kerja berkaitan dengan partisipasi angkatan kerja wanita yang lebih tinggi.

4. Kesimpulan

Pendidikan Pemerintah perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung pemberian beasiswa atau insentif finansial bagi wanita. Promosi program beasiswa harus lebih disorot agar masyarakat luas mengetahui adanya program-program tersebut, termasuk beasiswa untuk kalangan ekonomi menengah. Kebijakan beasiswa di Norwegia berhasil meningkatkan partisipasi wanita dalam pendidikan tinggi melalui program *Quota Scheme*. Penerapan kebijakan serupa di Indonesia dapat membantu mengatasi ketidakseimbangan partisipasi angkatan kerja wanita. Status Perkawinan: Pemerintah perlu mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara karier dan tanggung jawab keluarga bagi wanita yang menikah, fleksibilitas jam kerja, dukungan untuk *child care*, dan insentif perusahaan yang mendukung keluarga. Kebijakan *Parental Leave* di Swedia yang membagi tanggung jawab merawat anak antara ayah dan ibu telah berhasil meningkatkan partisipasi wanita yang menikah dalam angkatan kerja. Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional: Pemerintah harus merancang program pelatihan dan pengembangan profesional yang khusus ditujukan untuk wanita. Program ini dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, memudahkan integrasi mereka ke dalam pasar kerja yang semakin kompetitif, termasuk pelatihan keterampilan digital dan akses ke teknologi informasi.

Penawaran Jam Kerja Terukur Pemerintah dapat mempertimbangkan kebijakan untuk mendukung kesejahteraan ekonomi wanita dengan jam kerja yang lebih singkat, yang diterapkan di Malaysia. Perusahaan juga dapat menciptakan kebijakan mendukung keseimbangan hidup, penawaran jam kerja fleksibel dan dukungan penitipan anak. Penguatan Jaminan Kesehatan: Memperkuat sistem jaminan kesehatan bagi wanita lulusan pendidikan tinggi sehingga mereka merasa aman dan terlindungi saat terlibat dalam aktivitas angkatan kerja. Program pemantapan kesehatan mental dan kesejahteraan khusus untuk wanita lulusan pendidikan tinggi juga perlu

dikembangkan. Pengalaman Kerja Kebijakan yang mendorong penciptaan peluang pengalaman kerja bagi wanita, program magang dan kerja sama antara perguruan tinggi dengan industri, serta insentif bagi perusahaan yang memberikan kesempatan pengembangan karier kepada wanita, diperlukan. Pemantauan dan Evaluasi Periodik: Pemerintah harus melakukan pemantauan dan evaluasi secara periodik terhadap implementasi kebijakan-kebijakan ini untuk mengevaluasi dampaknya dan menyesuaikan kebijakan sesuai dengan perubahan dalam dinamika pasar kerja dan kebutuhan wanita. Implementasi kebijakan-kebijakan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia, menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karier mereka, dan secara keseluruhan meningkatkan kontribusi mereka dalam pembangunan ekonomi negara.

Daftar Rujukan

- [1] Aprillioefany, A. (2020). Analisis Penyebab Pengangguran Lulusan Sekolah Kejuruan di Jawa Barat dan Garut. *Jurnal Litbang Sukowati : Media Penelitian dan Pengembangan*, 3(2), 12. DOI: <https://doi.org/10.32630/sukowati.v3i2.137> .
- [2] Dewi, S. K., & Sawarjuwono, T. (2019). Tantangan Auditor Syariah: Cukupkah Hanya dengan Sertifikasi Akuntansi Syariah?. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, 6(1), 17–28. DOI: <https://doi.org/10.24815/jdab.v6i1.10903> .
- [3] Florina, D., & Abdullah, M. N. A. (2023). Analisis Faktor Tingkat Partisipatif Angkatan Kerja Perempuan. *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 6(1), 107–114. DOI: <https://doi.org/10.33627/es.v6i1.1070> .
- [4] Mawadah, S. (2018). Kurva Penawaran Tenaga Kerja dan Jam Kerja Perempuan. *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 12(3), 357. DOI: <https://doi.org/10.21580/sa.v12i3.2084> .
- [5] Paul, P., Pennell, M. L., & Lemeshow, S. (2013). Standardizing the power of the Hosmer-Lemeshow goodness of fit test in large data sets. *Statistics in Medicine*, 32(1), 67–80. DOI: <https://doi.org/10.1002/sim.5525> .
- [6] Perrotta, C. (2018). Investment in Human Capital. *Unproductive Labour in Political Economy*, 51(1), 102–115. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315620893-12> .
- [7] Pratomo, D. S. (2017). Pendidikan dan Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Di Indonesia: Analisis terhadap Hipotesis Kurva-U. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, June. DOI: <https://doi.org/10.24843/jekt.2017.v10.i01.p01> .
- [8] Sari, A. (2022). Determinants Of Women's Employment Participation Who Have Toddler In East Java During The Covid-19 Pandemic. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(4), 12–20. DOI: <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i4.1908> .
- [9] Satriawan, D., Pitoyo, A. J., & Giyarsih, S. R. (2021). Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepemilikan Jaminan Kesehatan Pekerja Sektor Informal di Indonesia. *Tataloka*, 23(2), 263–280. DOI: <https://doi.org/10.14710/tataloka.23.2.263-280> .
- [10] Sholeh, M. (2012). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 4(1), 62–75. DOI: <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618> .
- [11] Tsaniyah, A. H., & Sugiharti, L. (2021). The Determinants of Women'S Work: a Case Study in East Java. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 6(1), 66–81. DOI: <https://doi.org/10.20473/jiet.v6.i1.26777> .
- [12] Wandaweka, A. T., & Purwanti, D. (2021). Determinan Partisipasi Kerja Perempuan dalam Sektor Informal di Indonesia

- Tahun 2019. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2021(1), 652–661. DOI: <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2021i1.994> .
- [13] Yu, W., Xu, W., & Zhu, L. (2017). A Modified Hosmer-Lemeshow Test for Large Data Sets. *Communications in Statistics - Theory and Methods*, 46(23), 11813–11825. DOI: <https://doi.org/10.1080/03610926.2017.1285922> .
- [14] Tiwari, C., Goli, S., & Rammohan, A. (2022). Reproductive Burden and Its Impact on Female Labor Market Outcomes in India: Evidence from Longitudinal Analyses. *Population Research and Policy Review*, 41(6), 2493–2529. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11113-022-09730-6> .
- [15] Khare, A. K., & Kapoor, A. (2019). A Study On Work Life Balance Among Women Labor In Garment Units of NCR, India. *International Journal of Management*, 10(1), 19–25. DOI: <https://doi.org/10.34218/IJM.10.1.2019/004> .
- [16] Dutta, N., & Mallick, S. (2018). Enabling Women Entrepreneurs: Exploring Factors That Mitigate the Negative Impact of Fertility Rates on Female Entrepreneurship. *Kyklos*, 71(3), 402–432. DOI: <https://doi.org/10.1111/kykl.12175> .
- [17] Swendeman, D., Fehrenbacher, A. E., Ali, S., George, S., Mindry, D., Collins, M., ... Dey, B. (2015). Whatever I Have, I Have Made by Coming into this Profession: The Intersection of Resources, Agency, and Achievements in Pathways to Sex Work in Kolkata, India. *Archives of Sexual Behavior*, 44(4), 1011–1023. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10508-014-0404-1> .
- [18] Hossain, Md. B., & Sardar, Md. S. (2023). Unraveling the Multidimensional Legal and Practical Factors Shaping Women's Labor Market Participation in Bangladesh. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VII(VIII), 1298–1311. DOI: <https://doi.org/10.47772/ijriss.2023.7900> .
- [19] Darma Oka, I. M., Antara, M., & Mudana, I. G. (1970). Balinese Women in The Cruise Ships Tourism Industry. *E-Journal of Tourism*. DOI: <https://doi.org/10.24922/eot.v2i1.19440> .
- [20] Thornton, C. V. D., & Amsden, A. H. (1982). The Economics of Women and Work. *Journal of Policy Analysis and Management*, 1(3), 427. DOI: <https://doi.org/10.2307/3324385> .