

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Teori Segmentasi Pasar Tenaga Kerja (*Labor Market Segmentation Theory*)

Teori segmentasi pasar tenaga kerja (*Labor Market Segmentation Theory*) muncul sebagai kritik terhadap teori neoklasik yang memandang pasar tenaga kerja sebagai entitas tunggal yang kompetitif dan homogen. Teori ini, yang dipopulerkan oleh Doeringer & Piore (1970) berargumen bahwa pasar tenaga kerja tidaklah menyatu, melainkan terpecah secara struktural menjadi segmen-segmen yang berbeda dengan karakteristik dan aturan main yang berlainan. Menurut Dickens & Lang (1992), elemen fundamental dari teori ini adalah keberadaan segmen-segmen yang berbeda dengan mekanisme penentuan upah (*wage determination*) dan kebijakan ketenagakerjaan yang terpisah. Dualisme ini membagi pasar menjadi dua sektor utama yaitu sektor primer dan sektor sekunder.

2.1.1.1 Karakteristik Teori Segmentasi Pasar Tenaga Kerja

Teori segmentasi pasar tenaga kerja menyatakan adanya dua segmen utama yaitu pasar primer dan pasar sekunder. Perbedaan mendasar antara kedua sektor ini terletak pada stabilitas kerja, tingkat upah, dan peluang pengembangan karier. Berdasarkan karakteristiknya, kedua sektor tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Sektor Primer

Sektor ini menawarkan pekerjaan dengan upah tinggi, kondisi kerja yang baik, peluang promosi yang jelas, serta stabilitas kerja yang terjamin. Dinamika

di sektor ini diatur oleh aturan administratif dan kelembagaan yang ketat, bukan sekedar mekanisme *supply-and-demand* harian. Karakteristik mendalam dari sektor ini meliputi:

1) Struktur Upah Tinggi dan Efisiensi

Salah satu ciri paling distingtif dari sektor primer adalah tingkat upah yang tinggi dan kaku. Dickens & Lang (1992) menjelaskan bahwa upah di sektor ini sering kali ditetapkan di atas tingkat keseimbangan pasar (*market-clearing level*). Mekanisme ini sering dikaitkan dengan teori upah efisiensi, di mana perusahaan membayar lebih tinggi untuk meningkatkan kedisiplinan, menurunkan tingkat pengunduran diri, dan menarik pelamar berkualitas terbaik. Selain itu, profil upah di sektor ini berkorelasi positif dan signifikan dengan pendidikan dan pengalaman, memberikan insentif yang nyata bagi investasi modal manusia.

2) Pasar Tenaga Kerja Internal

Pekerjaan di sektor primer diorganisasikan dalam suatu Pasar Tenaga Kerja Internal. menekankan bahwa sektor ini menawarkan stabilitas kerja melalui keberadaan tangga pekerjaan yang jelas. Akses masuk ke sektor ini biasanya terbatas pada pelabuhan masuk di tingkat bawah. Setelah masuk, pekerja dilindungi dari persaingan tenaga kerja luar dan mendapatkan promosi berdasarkan senioritas atau kualifikasi internal, menciptakan keamanan kerja yang tinggi.

3) Investasi Modal Manusia Spesifik dan Retensi

Stabilitas di sektor primer bukan hanya keuntungan bagi pekerja, tetapi juga kebutuhan bagi perusahaan. Perusahaan di sektor ini banyak berinvestasi dalam pelatihan keterampilan spesifik. Doeringer & Piore (1970) berargumen bahwa karena biaya pelatihan dan rekrutmen sangat mahal, perusahaan cenderung melakukan praktik penimbunan tenaga kerja atau retensi. Mereka enggan memecat karyawan saat permintaan turun karena takut kehilangan investasi modal manusia tersebut, berbeda dengan sektor sekunder yang mudah memecat-rekrut.

4) Dominasi Perusahaan Inti

Secara struktural, sektor primer didominasi oleh perusahaan-perusahaan besar atau korporasi monopoli yang memiliki kekuatan pasar dan skala ekonomi yang besar. Perusahaan-perusahaan ini bersifat padat modal dan memiliki perencanaan jangka panjang yang stabil. Stabilitas profitabilitas perusahaan memungkinkan mereka untuk memberikan jaminan sosial, tunjangan kesehatan, dan perlindungan serikat pekerja yang kuat kepada karyawannya, yang jarang ditemukan di perusahaan pinggiran sektor sekunder.

2. Sektor Sekunder

Sektor Sekunder merupakan segmen pasar tenaga kerja yang menampung pekerjaan dengan karakteristik buruk, yang umumnya diisi oleh kelompok tenaga kerja marginal. Berbeda dengan sektor primer yang mengandalkan stabilitas, dinamika di sektor sekunder didorong oleh mekanisme pasar

persaingan sempurna yang keras dan minim proteksi institusional.

Karakteristik mendalam dari sektor ini meliputi:

1) Upah Rendah dan Stagnasi Pengembalian Modal Manusia

Ciri paling fundamental dari sektor sekunder bukan hanya nominal upah yang rendah, melainkan tidak adanya imbal hasil terhadap pengalaman dan pendidikan. Dickens & Lang (1992) menekankan bahwa profil upah di sektor ini cenderung datar. Artinya, bertambahnya masa kerja atau tingkat pendidikan seorang pekerja di sektor sekunder tidak secara signifikan meningkatkan pendapatan mereka, berbeda dengan sektor primer yang memberikan penghargaan tinggi terhadap senioritas dan akumulasi *human capital*.

2) Instabilitas dan Tingkat Perputaran (*Turnover*) Tinggi

Doeringer & Piore (1970) menjelaskan bahwa tingginya *turnover* di sektor ini sering kali didorong oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri yang membosankan, rutin, dan minim prospek karier. Namun, ketidakstabilan ini juga bersifat struktural dimana pengusaha di sektor sekunder sering kali perusahaan pinggiran atau *periphery firms* menghadapi permintaan pasar yang fluktuatif. Karena teknologi yang digunakan bersifat padat karya dan minim pelatihan spesifik, biaya penggantian tenaga kerja menjadi sangat murah. Akibatnya, pengusaha lebih mudah memecat dan merekrut pekerja baru daripada mempertahankan pekerja lama, menciptakan siklus ketidakamanan kerja.

3) Kondisi Kerja dan Hubungan Industrial

Hubungan kerja di sektor sekunder sering kali bersifat informal, tanpa kontrak tertulis, dan minim perlindungan serikat pekerja. Reich *et al.* (1973) menyoroti bahwa manajemen di sektor ini sering menggunakan pengawasan langsung yang ketat dan disiplin sewenang-wenang karena ketiadaan struktur birokrasi internal yang melindungi hak pekerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang rentan eksploitasi.

4) Segregasi Gender

Dalam konteks negara berkembang, sektor sekunder sering kali beririsan dengan sektor informal. Bagi perempuan, sektor ini menjadi kantong penampung utama. Reich *et al.* (1973) mencatat bahwa pekerjaan di sektor sekunder sering kali dikonstruksi sebagai pekerjaan perempuan yang menuntut mentalitas melayani, seperti pekerjaan domestik, buruh garmen, atau pelayanan jasa dasar. Keterbatasan akses perempuan ke sektor primer akibat hambatan struktural dan beban ganda pengasuhan anak sering memaksa mereka menerima fleksibilitas semu yang ditawarkan sektor sekunder, meskipun harus dibayar dengan upah yang jauh di bawah standar produktivitas.

Dalam kerangka segmentasi pasar, perempuan menghadapi hambatan struktural ganda yang bersumber dari dua sisi sekaligus. Di sisi permintaan, diskriminasi statistik mendorong pemberi kerja di sektor primer untuk menghindari perekrutan perempuan berdasarkan asumsi mengenai keterikatan kerja yang lebih rendah. Di sisi penawaran, peran domestik dan pengasuhan anak yang dalam

penelitian ini diproksikan melalui variabel tingkat fertilitas menciptakan ketidakcocokan dengan rigiditas jam kerja sektor primer. Akibatnya, perempuan mengalami apa yang disebut Anker (1997) sebagai *occupational crowding* di sektor sekunder, yang secara langsung menekan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

2.1.1.2 Mekanisme Penjatahan Kerja (*Job Rationing*)

Melengkapi konsep dualisme sektor, teori segmentasi menekankan pentingnya elemen penjatahan kerja (*job rationing*). Konsep ini menjelaskan adanya ketidakseimbangan akses di mana pekerjaan di Sektor Primer dijatah secara ketat berdasarkan kriteria non-upah, sehingga menciptakan barikade bagi mobilitas tenaga kerja dari sektor informal. Dickens & Lang (1992) menegaskan bahwa pasar tenaga kerja sektor primer tidak selalu bersifat seimbang, karena upah di sektor primer sering ditetapkan di atas tingkat keseimbangan pasar akibat adanya serikat pekerja atau efisiensi upah, jumlah pencari kerja yang menginginkan masuk ke sektor ini jauh melebihi jumlah lowongan yang tersedia. Kondisi ini menciptakan antrian pekerjaan. Pekerja yang tidak tertampung di sektor primer termasuk perempuan berpendidikan tinggi dihadapkan pada pilihan sulit yaitu tetap menganggur sembari menunggu lowongan di sektor primer atau terpaksa bekerja di sektor sekunder. Konsep ini menjelaskan mengapa keputusan individu untuk bekerja di sektor tertentu tidak selalu mencerminkan preferensi bebas, melainkan akibat adanya hambatan masuk struktural yang membatasi mobilitas tenaga kerja dari sektor sekunder ke sektor primer.

Mekanisme penjatahan kerja ini memiliki implikasi langsung terhadap penelitian ini. Kondisi *job rationing* di sektor primer menjelaskan mengapa peningkatan kualitas modal manusia perempuan baik melalui pendidikan (rata-rata lama sekolah) maupun kesehatan (angka harapan hidup) tidak secara otomatis berkonversi menjadi peningkatan TPAK perempuan. Ketika lowongan di sektor primer terbatas, perempuan berpendidikan tinggi pun terpaksa menunggu atau menerima pekerjaan di sektor sekunder. Inilah fondasi teoretis yang menjelaskan mengapa hubungan antara variabel-variabel penjelas dan TPAK perempuan di ASEAN-5 tidak bersifat linier dan mengapa analisis dinamis dengan metode Panel ARDL diperlukan untuk menangkap kompleksitas tersebut.

2.1.2 Tenaga Kerja

2.1.2.1 Definisi Tenaga Kerja

Kusumowindo (1981, dalam Sarmiati, 2015), mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk usia kerja yang telah ditentukan, umumnya berusia antara 15 hingga 65 tahun. Adapun menurut Simanjuntak (2001, dalam Ramdani *et al.*, 2021), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, serta mereka yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah, mengurus rumah tangga, atau menerima pendapatan dari sumber lain. Batas usia minimum tenaga kerja adalah 15 tahun, tanpa batas usia maksimum yang ditentukan secara eksplisit.

Menurut Simanjuntak (Suindyah D, 2018), dalam pengertian tenaga kerja, di mana tenaga kerja dibedakan menjadi dua golongan yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terbagi menjadi dua golongan, yaitu penduduk yang

bekerja dan penduduk yang menganggur. Golongan bukan angkatan kerja terdiri dari kelompok yang bersekolah, mengurus rumah tangga, dan lain-lain. Berdasarkan uraian di atas tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Penduduk dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu penduduk usia kerja dan penduduk bukan usia kerja. Penduduk usia kerja dibedakan atas dua kelompok, angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Pengukurannya didasarkan pada periode rujukan, yaitu kegiatan yang dilakukan selama seminggu yang lalu dan berakhir sehari sebelum pencacahan. Seseorang dikategorikan bekerja jika dalam seminggu terakhir melakukan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan, minimal selama satu jam secara terus-menerus.

2.1.2.2 Landasan Teori

Teori nilai kerja adalah teori yang membahas keterkaitan antara nilai dengan harga suatu produk atau jasa. Teori ini dikembangkan oleh para ekonom klasik, terutama tokoh-tokoh seperti Adam Smith, David Ricardo, dan Karl Marx. Inti pemikirannya adalah bahwa nilai suatu barang maupun jasa ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang dicurahkan untuk memproduksinya. Menurut Smith, teori nilai kerja hanya berlaku pada masyarakat tradisional, ketika tenaga kerja menjadi satu-satunya faktor produksi yang berperan. Sementara itu, dalam pandangan lain, nilai dan harga ditentukan oleh tiga faktor produksi tanah, tenaga kerja, dan modal yang masing-masing memberikan pendapatan berupa sewa, upah, dan laba (Suparman,

2022). Teori-teori yang berhubungan dengan pemberdayaan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Menurut Suparmoko (2000, dalam Ibrahim, 2018), pada dasarnya teori permintaan dan penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Dalam perspektif ekonomi klasik, jika pekerja meminta upah yang lebih tinggi, maka perusahaan akan mengurangi permintaan terhadap tenaga kerja karena meningkatnya biaya produksi. Sebaliknya, ketika upah yang diminta lebih rendah, perusahaan cenderung membuka lebih banyak peluang kerja karena biaya tenaga kerjanya menjadi lebih kecil.

a. Teori Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu (Popp, 2023).

Menurut Miller (1993), tenaga kerja tidak dibutuhkan untuk kepentingannya sendiri, melainkan karena perannya dalam menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan konsumen. Dengan kata lain, perusahaan mempekerjakan pekerja bukan sekadar untuk memberi pekerjaan, tetapi karena mereka dapat menghasilkan *output* yang bernilai secara ekonomi. Permintaan tenaga kerja akan meningkat apabila permintaan terhadap barang dan jasa yang mereka hasilkan juga mengalami peningkatan.

b. Teori Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang bersedia diberikan oleh individu pada berbagai tingkat upah dalam periode tertentu. Dalam pandangan klasik, sumber daya manusia dipandang sebagai individu yang memiliki kebebasan untuk memutuskan apakah mereka akan bekerja atau tidak, termasuk menentukan jumlah jam kerja yang mereka inginkan. Teori ini berlandaskan teori perilaku konsumen, di mana setiap orang berusaha memaksimalkan kepuasan sesuai dengan keterbatasan yang mereka hadapi (Zha *et al.* 2017).

Teori penawaran tenaga kerja neoklasik digunakan untuk menjelaskan bagaimana individu berperilaku dalam menawarkan tenaga kerjanya, yang kemudian dikenal sebagai model *labor leisure* neoklasik. Teori ini berasumsi bahwa setiap individu harus memilih antara menggunakan waktunya untuk bekerja atau menikmati waktu luang. Model ini dapat membantu memprediksi bagaimana perubahan kondisi ekonomi ataupun kebijakan pemerintah dapat memengaruhi dorongan seseorang untuk bekerja. Keputusan untuk bekerja muncul dari pertukaran (*trade-off*) antara waktu luang dan waktu kerja. Dalam teori neoklasik, penawaran tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat upah. Teori ini mengasumsikan bahwa jumlah tenaga kerja dan keterampilan bersifat tetap. Ketika upah meningkat, individu terdorong untuk mempertimbangkan kembali masuk ke pasar kerja karena adanya tawaran pendapatan yang lebih besar.

2. Teori *Human Capital*

Teori *human capital* merupakan suatu gagasan yang memandang manusia sebagai wujud modal atau barang modal, seperti halnya barang modal lainnya,

seperti tanah, bangunan, mesin, dan lain-lain. *Human Capital* dapat diartikan sebagai keseluruhan pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan yang dimiliki oleh masyarakat suatu negara. Teori *human capital* yang dikemukakan oleh Becker (1994) dalam bukunya yang berjudul *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. Becker berpendapat bahwa individu akan mempertimbangkan keuntungan jangka panjang dari investasi pendidikan, seperti kenaikan upah dan peluang kerja yang lebih baik, pendidikan dapat mengajarkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pekerja. Teori ini berasumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja, maka kualitas tenaga kerja tersebut juga akan meningkat. Apabila pendidikan diyakini dapat menambah nilai dan kualitas sumber daya manusia, maka pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Namun, apabila pendidikan hanya dilihat sebagai indikator formal tanpa benar-benar meningkatkan kompetensi seseorang, maka pendidikan tersebut tidak akan memberikan dampak nyata pada produktivitas pekerja.

Teori *human capital* menyatakan bahwa perempuan yang memiliki tingkat pendidikan serta keterampilan lebih tinggi cenderung memiliki peluang lebih besar untuk memasuki dan tetap berada dalam pasar tenaga kerja. Pendidikan memberikan kesempatan bagi perempuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak, berupah lebih tinggi, dan memiliki perlindungan hukum yang lebih baik. Selain itu, pelatihan kerja dan pengalaman kerja sebelumnya turut memperkuat posisi perempuan dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Teori ini juga menyoroti berbagai kendala yang dihadapi perempuan dalam meningkatkan modal

manusia mereka. Banyak perempuan terutama yang tinggal di wilayah pedesaan atau berasal dari keluarga berpenghasilan rendah mengalami keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja karena hambatan seperti norma sosial dan budaya, beban pekerjaan rumah tangga, serta minimnya dukungan infrastruktur sosial. Akibatnya, perempuan dengan modal manusia rendah lebih sering terpaksa bekerja di sektor informal yang tidak memberikan perlindungan maupun kepastian pendapatan.

3. Teori Peran Gender

Gender merupakan pandangan masyarakat mengenai perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan, yang dibentuk melalui proses sosial dan budaya yang panjang dan akhirnya diterima sebagai norma bersama (Pramono & Eka Putri, 2020). Peran gender adalah pendekatan sosiologis yang menggambarkan bagaimana konstruksi sosial tentang peran laki-laki dan perempuan memengaruhi pembagian tugas dalam masyarakat. Menurut Eagly (1987) dalam *Social Role Theory*, perbedaan keterlibatan laki-laki dan perempuan dalam pasar tenaga kerja tidak semata-mata disebabkan oleh faktor biologis, tetapi lebih banyak dipicu oleh harapan sosial terhadap peran masing-masing gender. Dalam konstruksi sosial yang berkembang, laki-laki sering diasosiasikan dengan peran di ranah publik seperti bekerja, mencari pendapatan, dan membuat keputusan, sedangkan perempuan lebih dikaitkan dengan tugas domestik seperti mengasuh anak, mengelola rumah tangga, dan mendukung peran suami.

Menurut Parsons (1956), dalam teori peran gender fungsionalis, masyarakat secara tradisional membedakan peran laki-laki dan perempuan ke dalam dua

kategori yaitu laki-laki berperan secara instrumental sebagai pencari nafkah, sedangkan perempuan menjalankan peran ekspresif sebagai pengasuh dan pengelola rumah tangga. Pembagian peran ini membentuk norma sosial yang menempatkan perempuan sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pekerjaan domestik. Akibatnya, banyak perempuan yang meskipun memiliki kemampuan dan keinginan untuk bekerja, memilih tidak terjun ke pasar kerja karena merasa tugas utamanya berada dalam keluarga. Selain itu, beban peran ganda yang harus dijalankan perempuan yaitu bekerja sekaligus mengurus rumah tangga menjadi faktor non-ekonomi yang turut menurunkan tingkat partisipasi kerja perempuan. Dalam banyak situasi, perempuan akhirnya memutuskan untuk keluar dari pekerjaan atau menolak kesempatan kerja tertentu karena tuntutan domestik yang dianggap sebagai tanggung jawab utama mereka.

2.1.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

2.1.3.1 Definisi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Menurut *International Labour Organization* (ILO, 2020) tingkat partisipasi angkatan kerja adalah rasio antara jumlah angkatan kerja (penduduk yang bekerja dan pengangguran aktif) terhadap total penduduk usia kerja. Angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang ada dalam perekonomian pada waktu tertentu. Angkatan kerja terdiri dari kelompok kerja dan kelompok pengangguran yang mencari pekerjaan, sedangkan yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah orang-orang yang masih sekolah, kelompok yang mengurus rumah tangga, dan kelompok lain atau menerima pendapatan (Sukirno, 2021). TPAK mengukur besarnya partisipasi angkatan kerja dalam kegiatan ekonomi. Sebagaimana dijelaskan oleh

Mahbuba & Setyowati (2023), indikator ini menentukan persentase penduduk usia produktif yang aktif berkontribusi dalam perekonomian. Lebih lanjut, TPAK dapat digunakan sebagai indikator tingkat kesulitan angkatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Menurut Herlina Sari *et al.* (2024), angka TPAK yang rendah dapat mencerminkan ketidakseimbangan atau kecilnya kesempatan kerja yang tersedia bagi penduduk usia kerja. Sebaliknya, angka TPAK yang tinggi mengindikasikan besarnya peluang penyediaan lapangan pekerjaan di wilayah tersebut

Tingkat partisipasi angkatan kerja dapat dinyatakan untuk seluruh penduduk dalam usia kerja dan dapat dinyatakan dalam satu kelompok penduduk tertentu seperti kelompok laki-laki dan perempuan. Sebagaimana dijelaskan oleh Simanjuntak (1998, dalam Haspa *et al.*, 2023), TPAK merupakan perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk usia kerja dalam kelompok yang sama, yang dapat dispesifikasikan berdasarkan karakteristik demografis tertentu. Sajati & Pujiati (2025) dalam penelitiannya TPAK perempuan didefinisikan sebagai indikator yang menunjukkan seberapa aktif perempuan usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan mencerminkan seberapa besar sumber daya tenaga kerja perempuan yang tersedia untuk menghasilkan barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Peningkatan TPAK perempuan sejalan dengan peningkatan pasokan tenaga kerja perempuan. Partisipasi tenaga kerja perempuan di pasar kerja mencerminkan aktivitas dan peran perempuan dalam kegiatan perekonomian (Septiawan & Wijaya, 2021).

Keterlibatan perempuan dalam pasar kerja bukan sekadar mekanisme pemenuhan kebutuhan ekonomi, melainkan juga bentuk aktualisasi diri dan strategi

pengentasan kemiskinan. Sebagaimana dijelaskan oleh *Asian Development Bank*, (2016), bekerja memberikan perempuan kontrol atas aset dan meningkatkan posisi tawar dalam pengambilan keputusan rumah tangga. Namun, keputusan ini mengandung risiko biaya peluang (*opportunity cost*). Risiko menghadapi peran ganda dan kecenderungan untuk mempunyai konflik keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga membuat perempuan tidak begitu saja mengambil keputusan untuk bekerja.

2.1.3.2 Pengukuran Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

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, maka:

$$TPAK = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Penduduk Usia Kerja (15 – 64 tahun)}} \times 100\%$$

Dengan cara yang sama TPAK dapat dihitung berdasarkan golongan umur dan jenis kelamin, misalnya penduduk perempuan umur 15-64 tahun

$$TPAK = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja Perempuan}}{\text{Penduduk Perempuan (15 – 64 tahun)}} \times 100\%$$

Dari rumus di atas, dapat disimpulkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan rasio antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja. Sejalan dengan yang dijelaskan oleh Hidayati *et al.* (2023), TPAK mengindikasikan besarnya proporsi penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi. Dinamika ini juga dijelaskan oleh Bonerri *et al.* (2018, dalam Fathiyah *et al.*, 2025), di mana jika penduduk usia kerja beralih masuk ke dalam pasar tenaga

kerja, maka jumlah angkatan kerja akan meningkat dan jumlah bukan angkatan kerja akan menurun, yang pada akhirnya akan meningkatkan angka TPAK secara keseluruhan.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi TPAK Perempuan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan, yakni:

a. Tingkat Fertilitas

Secara umum, fertilitas merujuk pada kinerja reproduksi aktual wanita, yang lazim diukur menggunakan *Total Fertility Rate* (TFR), yaitu rata-rata jumlah anak yang dilahirkan seorang wanita selama masa reproduksinya. Dalam perspektif demografi ekonomi, fertilitas bukan hanya fenomena biologis semata, melainkan hasil keputusan rumah tangga yang dipengaruhi oleh biaya dan manfaat. Anak sering dianggap sebagai “komoditas” yang membutuhkan waktu intensif (*time-intensive*) untuk diasuh dan dibesarkan, sehingga memiliki implikasi langsung dan signifikan terhadap alokasi waktu seorang ibu (Nazah *et al.*, 2021).

Dalam kaitannya dengan partisipasi kerja perempuan, fertilitas memegang peran sentral sebagai faktor penghambat (*constraint*) utama melalui mekanisme Hipotesis Ketidaksesuaian Peran (*Role Incompatibility Hypothesis*) dan Teori Alokasi Waktu. Peningkatan jumlah anak secara otomatis meningkatkan beban tanggung jawab domestik dan pengasuhan (*childcare burden*). Karena waktu yang dimiliki terbatas, wanita terpaksa mengurangi alokasi waktu untuk bekerja di pasar tenaga kerja (*market work*)

atau bahkan keluar sepenuhnya. Hal ini dipertegas oleh Sunday *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa jumlah anak yang relatif banyak memaksa wanita untuk meningkatkan waktu pengasuhan, sehingga mengurangi waktu yang tersedia untuk pekerjaan produktif.

b. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dalam bentuk modal manusia (*human capital*) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan produktivitas individu. Menurut Schultz (1961) dan Becker (1964), pendidikan tidak hanya sekedar konsumsi, melainkan investasi yang diharapkan memberikan tingkat pengembalian (*rate of return*) berupa pendapatan yang lebih tinggi di masa depan. Peningkatan pendidikan akan meningkatkan produktivitas marginal seorang pekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan tawaran upah pasar (*market wage*) yang mereka terima. Dalam kaitannya dengan partisipasi kerja perempuan, pendidikan memegang peran krusial melalui mekanisme biaya peluang (*opportunity cost*). Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang wanita, semakin tinggi upah yang ditawarkan pasar, sehingga semakin mahal “biaya” yang harus ditanggung jika ia memilih untuk tidak bekerja (diam di rumah) (Aini & Arif, 2025).

c. Pekerja Penerima Upah dan Gaji Perempuan

Pekerja perempuan penerima upah dan gaji merujuk pada proporsi tenaga kerja perempuan yang berstatus sebagai karyawan atau buruh dengan kontrak kerja yang jelas dan menerima remunerasi dasar berupa upah atau gaji (ILO, 2020). Variabel ini merupakan proksi utama untuk mengukur ketersediaan lapangan

kerja di sektor formal (*formal employment*) serta kualitas pekerjaan (*decent work*) yang menawarkan stabilitas pendapatan dan jaminan perlindungan sosial, berbeda dengan sektor informal atau pekerja keluarga tanpa upah. Berdasarkan Teori Segmentasi Pasar Tenaga Kerja, peningkatan proporsi pekerjaan berupa memberikan insentif ekonomi yang kuat bagi perempuan untuk meninggalkan sektor domestik. Sebagaimana dijelaskan oleh Firmansyah & Purnomo (2024), perempuan akan merespons secara positif terhadap pasar kerja yang menyediakan kepastian pendapatan dan kondisi kerja yang lebih baik, sehingga peningkatan pada variabel Pekerja perempuan penerima upah dan gaji akan mendorong kenaikan tingkat partisipasi angkatan kerja secara signifikan.

d. Kesehatan (Angka Harapan Hidup)

Kesehatan merupakan komponen fundamental dari modal manusia yang menentukan stamina, ketahanan fisik, dan masa produktif seorang individu. Indikator kesehatan yang sering digunakan dalam ekonomi ketenagakerjaan adalah Angka Harapan Hidup (AHH). Kesehatan yang baik memungkinkan individu untuk bekerja lebih keras, lebih lama, dan lebih efisien. Sebaliknya, kondisi kesehatan yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan memaksa individu keluar dari pasar tenaga kerja lebih awal (Shittu & Abdullah, 2018). Dalam kaitannya dengan partisipasi kerja perempuan, kesehatan memiliki hubungan yang berbanding lurus. Peningkatan angka harapan hidup mencerminkan perbaikan kualitas fisik wanita yang memungkinkan mereka untuk memiliki horizon waktu kerja yang lebih panjang.

2.1.4 Tingkat Fertilitas

2.1.4.1 Pengertian Tingkat Fertilitas

Fertilitas diartikan sebagai kemampuan seorang wanita untuk menghasilkan kelahiran hidup merupakan salah satu faktor penambah jumlah penduduk disamping migrasi masuk, tingkat kelahiran di masa lalu mempengaruhi tingginya tingkat fertilitas masa kini (Novia *et al.*, 2022). Total *Fertility Rate* (TFR) merupakan jumlah rata-rata anak yang dilahirkan setiap wanita. Keباikan dari teknik ini adalah merupakan ukuran untuk seluruh wanita usia 15-49 tahun yang dihitung berdasarkan angka kelahiran menurut kelompok umur, berbeda dengan teknik yang lain yang perhitungannya tidak memisahkan antara penduduk laki-laki dan perempuan serta tingkat usia produktif bagi wanita.

Besar kecilnya jumlah kelahiran dalam suatu penduduk, tergantung pada beberapa faktor misalnya, struktur umur, tingkat pendidikan, umur pada waktu kawin pertama, banyaknya perkawinan, status pekerjaan wanita, penggunaan alat kontrasepsi dan pendapatan/kekayaan (Nazah *et al.*, 2021).

2.1.4.2 Teori Alokasi Waktu

Teori Alokasi waktu menggambarkan keputusan individu dalam membagi waktu yang dimilikinya ke dalam berbagai aktivitas, baik antara bekerja maupun menikmati waktu luang. Dengan bekerja, seseorang memperoleh upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sedangkan memilih tidak bekerja memberikan kesempatan untuk menikmati waktu luang atau bersantai. Bagi perempuan, aktivitas kerja tidak hanya terbatas pada pekerjaan di luar rumah yang menghasilkan upah, tetapi juga mencakup berbagai kegiatan produktif di sekitar atau di dalam rumah, seperti mengasuh anak, menerima jahitan, mengolah pesanan

makanan rumahan, dan aktivitas sejenis lainnya (K. Ehrenberg, 2011). Menurut R. G. Ehrenberg & Smith (2012) ketika seorang istri memasuki pasar tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan tingkat utilitas rumah tangga yang sebelumnya telah dicapai, maka pembagian waktu untuk pekerjaan rumah tangga akan dialihkan kepada suami. Meskipun demikian, suami tetap berperan sebagai kepala keluarga dan tetap berada dalam angkatan kerja atau aktif mencari pekerjaan hingga kondisi resesi berakhir, sementara istri mulai berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Situasi krisis ekonomi yang mendorong anggota keluarga lain untuk turut masuk ke pasar tenaga kerja tersebut dikenal sebagai *additional worker effect*.

Teori Alokasi waktu menggambarkan keputusan individu dalam membagi waktu yang dimilikinya ke dalam berbagai aktivitas, baik antara bekerja maupun menikmati waktu luang. Dengan bekerja, seseorang memperoleh upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sedangkan memilih tidak bekerja memberikan kesempatan untuk menikmati waktu luang atau bersantai. Bagi perempuan, aktivitas kerja tidak hanya terbatas pada pekerjaan di luar rumah yang menghasilkan upah, tetapi juga mencakup berbagai kegiatan produktif di sekitar atau di dalam rumah, seperti mengasuh anak, menerima jahitan, mengolah pesanan makanan rumahan, dan aktivitas sejenis lainnya (K. Ehrenberg, 2011). Menurut R. G. Ehrenberg & Smith (2012) ketika seorang istri memasuki pasar tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan tingkat utilitas rumah tangga yang sebelumnya telah dicapai, maka pembagian waktu untuk pekerjaan rumah tangga akan dialihkan kepada suami. Meskipun demikian, suami tetap berperan sebagai kepala keluarga dan tetap berada dalam angkatan kerja atau aktif mencari pekerjaan hingga kondisi

resesi berakhir, sementara istri mulai berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Situasi krisis ekonomi yang mendorong anggota keluarga lain untuk turut masuk ke pasar tenaga kerja tersebut dikenal sebagai *additional worker effect*.

2.1.4.3 Pengukuran Tingkat Fertilitas

Mahendra (2017) menjelaskan dalam pengukuran fertilitas terdapat dua pengukuran yakni *Yearly Performance* dan *Reproductive History* yang kemudian dibagi lagi menjadi beberapa teknik penghitungan yang masing-masing memiliki kebaikan dan kelemahan. Salah satu teknik yang termasuk dalam pendekatan *Yearly Performance* adalah *Total Fertility Rate* (TFR) atau Angka Kelahiran Total. *Total Fertility Rate* (TFR) merupakan jumlah rata-rata anak yang dilahirkan setiap wanita. Kebaikan dari teknik ini adalah merupakan ukuran untuk seluruh wanita usia 15-49 tahun yang dihitung berdasarkan angka kelahiran menurut kelompok umur, berbeda dengan teknik yang lain yang perhitungannya tidak memisahkan antara penduduk laki-laki dan perempuan serta tingkat usia produktif bagi wanita.

1) *Yearly Performance (Current Fertility)*

Mencerminkan fertilitas dari suatu kelompok penduduk/berbagai kelompok penduduk untuk jangka waktu satu tahun. *Yearly performance* terdiri dari:

a. **Angka Kelahiran Kasar atau *Crude Birth Ratio* (CBR)**

Angka Kelahiran Kasar dapat diartikan sebagai banyaknya kelahiran hidup pada suatu tahun tertentu tiap 1000 penduduk pada pertengahan tahun. Atau dengan rumus dapat ditulis sebagai berikut:

$$CBR = \frac{b}{P_m} \times K$$

Keterangan:

CBR : Angka Kelahiran Kasar

Pm : Penduduk pertengahan tahun

K : Bilangan konstan yang biasanya 1.000

B : Jumlah kelahiran pada tahun tertentu

b. Angka Kelahiran Umum atau *General Fertility Rate*

(GFR)

Angka Kelahiran Umum adalah banyaknya kelahiran tiap seribu wanita yang berumur 15-49 tahun atau 15-44 tahun. Dapat ditulis dengan rumus sebagai berikut:

$$GFR = \frac{b}{Pf(15-49)} \times K$$

Keterangan:

GFR : Tingkat fertilitas umum

B : Jumlah kelahiran

Pf(15-49) : Jumlah penduduk perempuan umur 15-49 tahun pada pertengahan tahun

c. Angka Kelahiran menurut Kelompok Umur atau *Age Specific Fertility Rate* (ASFR)

***Fertility Rate* (ASFR)**

Diantara kelompok perempuan usia reproduksi (15-49) terdapat variasi kemampuan melahirkan, karena itu perlu dihitung tingkat fertilitas perempuan pada tiap-tiap kelompok umur *Age Specific Fertility Rate* (ASFR). Sehingga, ASFR dapat diartikan sebagai banyaknya kelahiran

tiap seribu wanita pada kelompok umur tertentu, dengan rumus sebagai berikut:

$$ASFR_i = \frac{Bi}{Pf_i} \times K$$

Keterangan:

ASFR_i : *Age Specific Fertility Rate*

Bi : Jumlah kelahiran bayi pada kelompok umur i

Pf_i : Jumlah perempuan kelompok umur i pada pertengahan tahun

K : Angka konstanta 1.000

d. Angka Kelahiran Total atau Total *Fertility Rate* (TFR)

Tingkat fertilitas total didefinisikan sebagai jumlah kelahiran hidup laki-laki dan perempuan tiap 1.000 penduduk yang hidup hingga akhir masa reproduksinya dengan catatan:

- (1) Tidak ada seorang perempuan yang meninggal sebelum mengakhiri masa reproduksinya.
- (2) Tingkat fertilitas menurut umur tidak berubah pada periode waktu tertentu.

Tingkat fertilitas total menggambarkan riwayat fertilitas dari sejumlah perempuan hipotesis selama masa reproduksinya. Dalam praktek tingkat fertilitas total dikerjakan dengan menjumlahkan tingkat fertilitas perempuan menurut umur, apabila umur tersebut berjenjang lima tahunan, dengan asumsi bahwa tingkat fertilitas menurut umur tunggal sama dengan rata-rata tingkat fertilitas kelompok umur lima tahunan.

2) *Reproductive History (Cumulative Fertility)*

Menurut Mahendra (2017), *Cumulative Fertility* terbagi menjadi dua yakni :

a) *Children Ever Born (CEB)* atau jumlah anak yang pernah dilahirkan

CEB mencerminkan banyaknya kelahiran sekelompok atau beberapa wanita selama reproduksinya dan disebut juga paritas. Kebaikan dari perhitungan CEB ini adalah mudah didapatkan informasinya di sensus dan survey dan tidak ada referensi waktu. Kemudian kelemahan dari perhitungan ini adalah angka paritas menurut kelompok umur akan mengalami kesalahan karena kesalahan pelaporan umur penduduk, terutama di negara sedang berkembang. Kemudian ada kecenderungan semakin tua semakin besar kemungkinannya melupakan jumlah anak yang dilahirkan serta kelemahannya fertilitas wanita yang telah meninggal dianggap sama dengan yang masih hidup.

b) *Child Woman Ratio (CWR)*

CWR adalah hubungan dalam bentuk ratio antara jumlah anak di bawah 5 tahun dan jumlah penduduk wanita usia reproduksi. Kebaikan dari perhitungan CWR ini adalah untuk mendapatkan data yang diperlukan tidak usah membuat pertanyaan khusus dan berguna untuk indikasi fertilitas di daerah kecil sebab di negara yang registrasinya cukup baik pun, statistik kelahiran tidak ditabulasikan untuk daerah yang kecil-kecil.

2.1.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Fertilitas

Davis & Blake (1956), mengemukakan kerangka teoritis fundamental dari sudut pandang sosiologis dalam karya mereka yang berjudul “*Social Structure and Fertility: An Analytic Framework*”. Mereka menjelaskan bahwa faktor-faktor sosial, ekonomi, dan budaya tidak mempengaruhi fertilitas secara langsung, melainkan harus melalui mekanisme variabel antara (*intermediate variables*). Menurut Davis dan Blake, terdapat 11 variabel antara yang dikelompokkan ke dalam tiga tahap proses reproduksi, yaitu:

1. faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya hubungan seksual, termasuk selibat permanen, abstinensi sukarela, abstinensi terpaksa, usia saat mulai berhubungan, durasi masa reproduksi setelah hubungan seksual dan frekuensi hubungan seksual.
2. faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya konsepsi, termasuk kesuburan atau kemandulan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang disengaja maupun tidak, serta penggunaan atau tidaknya alat kontrasepsi.
3. faktor-faktor yang mempengaruhi kehamilan dan kelahiran, termasuk mortalitas yang disebabkan oleh faktor-faktor yang disengaja maupun tidak disengaja.

2.1.5 Pekerja Perempuan Penerima Upah dan Gaji

2.1.5.1 Pengertian Pekerja Penerima Upah dan Gaji Perempuan

Menurut *International Labour Organization*, (2025), pekerja perempuan penerima upah dan gaji adalah kelompok pekerja yang memegang jenis pekerjaan yang didefinisikan sebagai “pekerjaan berupah”, di mana pemegang pekerjaan memiliki kontrak kerja baik tertulis maupun lisan yang eksplisit atau implisit, dan

menerima remunerasi dasar yang tidak bergantung langsung pada pendapatan unit tempat mereka bekerja. Pekerja upahan dan bergaji adalah mereka yang bekerja pada pemberi kerja di sektor publik atau swasta dan menerima kompensasi dalam bentuk gaji, upah, komisi atau barang, dan sebagainya. Pekerja berupah dan bergaji yang bekerja di wilayah di mana terdapat hubungan kerja diakui sebagai komponen angkatan kerja yang unggul dan terampil, yang sebagian besar berusia dewasa dan bekerja di sektor industri dan jasa di mana produktivitas tenaga kerja dan standar ketenagakerjaan lebih baik

Dalam konteks ekonomi pembangunan, indikator ini digunakan sebagai proksi untuk mengukur tingkat formalisasi pasar tenaga kerja. Berbeda dengan pekerja keluarga (*unpaid family workers*) atau wirausaha mandiri (*own-account workers*) yang sering dikategorikan sebagai *vulnerable employment* (pekerjaan rentan), kategori Pekerja perempuan penerima upah dan gaji mencerminkan ketersediaan lapangan kerja di sektor formal yang menawarkan stabilitas pendapatan, perlindungan sosial, dan jenjang karir yang lebih jelas (World Bank, 2025).

2.1.5.2 Teori Dualisme Pasar Tenaga Kerja

Teori dualisme pasar tenaga kerja menjelaskan bahwa pasar tenaga kerja tidak bersifat homogen, melainkan terbagi ke dalam dua sektor utama, yaitu sektor modern (formal) dan sektor tradisional (informal). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh W. Arthur Lewis (1954) dan kemudian dikembangkan oleh Harris dan Todaro (1970). Sektor modern dicirikan oleh penggunaan teknologi yang relatif maju, produktivitas tenaga kerja yang tinggi, tingkat upah yang lebih

baik, serta adanya hubungan kerja yang formal dan relatif stabil. Sebaliknya, sektor tradisional ditandai oleh produktivitas yang rendah, upah yang kecil, penggunaan teknologi sederhana, serta hubungan kerja yang tidak tetap dan minim perlindungan tenaga kerja.

Menurut Lewis (1954), negara berkembang umumnya memiliki surplus tenaga kerja di sektor tradisional. Proses pembangunan ekonomi dan industrialisasi memungkinkan terjadinya perpindahan tenaga kerja dari sektor tradisional ke sektor modern. Namun, perpindahan ini tidak selalu berjalan secara sempurna. Keterbatasan penyerapan tenaga kerja di sektor modern menyebabkan sebagian besar tenaga kerja tetap bertahan di sektor tradisional. Harris *et al.* (1970) menambahkan bahwa keputusan individu untuk berpindah ke sektor modern tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat upah aktual, tetapi juga oleh upah harapan (*expected wage*) dan peluang memperoleh pekerjaan formal. Ketika pertumbuhan lapangan kerja formal tidak sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja, maka dualisme pasar tenaga kerja akan terus berlanjut.

2.1.5.3 Pengukuran Pekerja Penerima Upah dan Gaji Perempuan

Pengukuran Pekerja perempuan penerima upah dan gaji merupakan indikator penting untuk menggambarkan tingkat penyerapan tenaga kerja perempuan pada sektor formal. Variabel ini mengacu pada indikator World Bank, yaitu *Wage and salaried workers, female (% of female employment)* yang bersumber dari estimasi *International Labour Organization* (ILO). Indikator ini menunjukkan persentase pekerja perempuan yang bekerja sebagai pekerja upahan atau bergaji terhadap total pekerja perempuan.

Rumus untuk menghitung Pekerja perempuan penerima upah dan gaji adalah sebagai berikut:

$$WWSF_t = \frac{Wage\ and\ salaried\ workers\ female_t}{Total\ female\ employment_t} \times 100\%$$

Keterangan :

$WWSF_t$ = *Wage and salaried workers female* pada tahun t

Wage and salaried workers female_t = Jumlah pekerja perempuan yang bekerja sebagai pekerja upahan atau bergaji pada tahun t

Total female employment_t = Total pekerja perempuan pada tahun t

2.1.5.4 Kegunaan Pekerja Penerima Upah dan Gaji Perempuan

Data Pekerja perempuan penerima upah dan gaji merupakan salah satu indikator ketenagakerjaan yang digunakan untuk menggambarkan struktur dan kualitas pasar tenaga kerja perempuan dalam suatu negara pada setiap tahun. Manfaat dari data Pekerja perempuan penerima upah dan gaji antara lain :

1. Pekerja perempuan penerima upah dan gaji menunjukkan tingkat penyerapan tenaga kerja perempuan pada sektor formal yang ditandai dengan adanya hubungan kerja berbasis upah atau gaji.
2. Data Pekerja perempuan penerima upah dan gaji dapat digunakan untuk menilai tingkat stabilitas pekerjaan perempuan, karena pekerja upahan atau bergaji umumnya memiliki kepastian pendapatan dan perlindungan kerja yang lebih baik dibandingkan pekerja informal.
3. Perubahan nilai Pekerja perempuan penerima upah dan gaji dari waktu ke waktu dapat mencerminkan proses transformasi struktural perekonomian,

khususnya pergeseran tenaga kerja perempuan dari sektor informal ke sektor formal.

4. Data Pekerja perempuan penerima upah dan gaji dapat digunakan untuk menganalisis kesenjangan gender dalam pasar tenaga kerja, terutama dalam akses perempuan terhadap pekerjaan formal.

2.1.6 Rata-rata Lama Sekolah

2.1.6.1 Pengertian Rata-rata Lama Sekolah

Bagi perempuan, pencapaian pendidikan yang semakin baik dapat memperbaiki status, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki. Perempuan dengan pendidikan yang tinggi akan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas dirinya. Pendidikan perempuan dapat dilihat dari variabel rata-rata lama sekolah (RLS) perempuan.

Rata-rata lama sekolah merupakan indikator pendidikan yang digunakan UNDP (*United Nations Development Programs*) pada tahun 1990 untuk menyusun indeks pembangunan manusia. Menurut Badan Pusat Statistik rata-rata lama sekolah adalah jumlah tahun yang digunakan penduduk dalam menjalani pendidikan formal. Semakin tinggi rata-rata lama sekolah suatu wilayah, semakin tinggi pula tingkat dan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

Rata-rata lama sekolah mengindikasikan semakin tingginya pendidikan yang dicapai oleh masyarakat di suatu daerah. Semakin tinggi rata-rata lama sekolah berarti semakin tinggi jenjang pendidikan yang dijalani. Asumsi yang berlaku secara umum adalah semakin tinggi tingkat pendidikan yang pernah ditempuh oleh seseorang, maka semakin tinggi pula kualitas seseorang tersebut,

baik secara pola pikir maupun pola tindaknya. Tobing dalam (Atmanti, 2005), mengemukakan bahwa orang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, diukur dengan lamanya waktu untuk sekolah akan memiliki pekerjaan dan upah yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang pendidikannya lebih rendah. Orang-orang dengan pendidikan lebih tinggi memiliki kualitas yang lebih tinggi pula, sehingga orang dengan pendidikan lebih tinggi memiliki kesempatan lebih tinggi pula untuk bekerja pada sektor formal. Sedangkan masyarakat dengan tingkat pendidikan lebih rendah cenderung lebih banyak bekerja pada sektor informal dengan jam kerja lebih fleksibel.

Dari sisi penawaran, pendidikan mempunyai pengaruh penting dalam keputusan seseorang untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja (Verick, 2014). Pendidikan perempuan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi keputusan perempuan untuk berpartisipasi dalam ekonomi. Pencapaian tingkat pendidikan perempuan tidak hanya secara langsung mempengaruhi hasil ekonomi seperti pendapatan, upah tenaga kerja dan produktivitas tetapi juga memiliki efek positif pada *outcome* sosial seperti fertilitas, mortalitas, pendidikan anak, harapan hidup saat lahir dan distribusi pendapatan Faridi & Chaudhry (2009). Pendidikan berpengaruh positif terhadap partisipasi angkatan kerja perempuan dijelaskan oleh alasan bahwa individu yang lebih berpendidikan dan terampil memiliki potensi penghasilan yang semakin besar, karena pendidikan meningkatkan peluang untuk pekerjaan berupah (Hosney, 2016).

2.1.6.2 Teori Human Capital

Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*) merupakan landasan konseptual utama dalam ekonomi pembangunan yang memandang tenaga kerja bukan sekadar sebagai faktor produksi konvensional, melainkan sebagai bentuk akumulasi modal yang dapat diinvestasikan. Sebagaimana dikemukakan oleh tokoh utamanya, Theodore W. Schultz (1961) dan Gary S. Becker (1964), pengeluaran untuk pendidikan, pelatihan, dan kesehatan bukanlah dianggap sebagai konsumsi semata, melainkan investasi strategis yang setara dengan pembentukan modal fisik (*physical capital*). Inti dari teori ini berargumen bahwa peningkatan kualitas individu melalui jalur pendidikan formal dan perbaikan status kesehatan akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas marginal pekerja. Dalam konteks partisipasi angkatan kerja perempuan, teori ini bekerja melalui mekanisme biaya peluang (*opportunity cost*) dan tingkat pengembalian (*rate of return*). Perempuan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki potensi pendapatan (*earning potential*) yang lebih besar di pasar tenaga kerja, sehingga biaya peluang untuk tidak bekerja atau tetap berada di sektor domestik menjadi sangat mahal. Oleh karena itu, akumulasi modal manusia, baik melalui dimensi intelektual (rata-rata lama sekolah) maupun dimensi biologis (angka harapan hidup), diposisikan sebagai determinan positif yang mendorong keputusan rasional perempuan untuk berpartisipasi aktif dalam pasar tenaga kerja formal (Todaro & Smith, 2011).

2.1.6.3 Pengukuran Rata-rata Lama Sekolah

Rata-rata lama sekolah/*Mean Years of Schooling* merupakan indikator pendidikan yang digunakan UNDP (*United Nations Development Programs*) pada

tahun 1990 untuk menyusun indeks pembangunan manusia. Menurut Badan Pusat Statistik rata-rata lama sekolah adalah jumlah tahun yang digunakan penduduk dalam menjalani pendidikan formal. Semakin tinggi rata-rata lama sekolah suatu wilayah, semakin tinggi pula tingkat dan kualitas pendidikan di wilayah tersebut. Rata-rata lama sekolah dapat dihitung menggunakan rumus dibawah ini :

$$RLS = \frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^n xi$$

Keterangan :

RLS = Rata-rata lama sekolah penduduk usia 25 tahun ke atas

X_i = Lama sekolah penduduk ke-i yang berusia 25 tahun

N = Jumlah penduduk usia 25 tahun ke atas

Penduduk yang masuk dalam perhitungan RLS adalah penduduk usia 25 tahun ke atas dengan asumsi penduduk pada usia ini sudah menyelesaikan proses pendidikan formal. Perhitungan lama sekolah yang digunakan adalah penduduk yang tamat SD dihitung selama 6 tahun, tamat SMP dihitung selama 9 tahun, dan tamat SMA dihitung selama 12 tahun tanpa mempertimbangkan pernah tinggal kelas atau tidak. Untuk menghitung rata-rata lama sekolah beberapa informasi yang dibutuhkan adalah data partisipasi sekolah, jenjang dan jenis pendidikan yang pernah diduduki, dan ijazah tertinggi yang dimiliki.

2.1.7 Angka Harapan Hidup Perempuan

2.1.7.1 Pengertian Angka Harapan Hidup Perempuan

Kesehatan merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam pertumbuhan dan pembangunan sebagai suatu input bagi faktor produksi, dan

sangat penting perannya dalam pembangunan ekonomi. Dengan kesehatan yang baik maka seseorang mampu masuk pasar kerja dan bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Semakin baik tingkat kesehatan seorang perempuan maka tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan juga akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya (Hardiani *et al.*, 2017). Angka Harapan Hidup (AHH) adalah rata-rata jumlah tahun hidup yang diperkirakan dapat ditempuh seseorang. Angka Harapan Hidup merupakan indikator penting yang mencerminkan taraf kesehatan masyarakat di suatu wilayah sebagai dampak dari pelaksanaan hasil pembangunan khususnya bidang kesehatan Laksono (2013, dalam Hepi & Zakiah, 2018).

Angka harapan hidup adalah rata-rata tahun hidup yang masih akan dijalani oleh seseorang yang telah berhasil mencapai umur x , pada suatu tahun tertentu, dalam situasi mortalitas yang berlaku di lingkungan masyarakatnya (Maryani & Kristiana, 2018). Lebih lanjut dijelaskan bahwa angka harapan hidup sangat diperlukan, dikarenakan angka harapan hidup merupakan indikator penting pembangunan kesehatan dan ekonomi (Bloom *et al.*, 2018). Angka harapan hidup (AHH) merupakan salah satu komponen pembentuk Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sekaligus sebagai indikator dampak peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Perbedaan latar belakang demografi seperti pendapatan, pekerjaan, usia, status perkawinan atau isu jenis kelamin berpengaruh terhadap kesehatan perempuan. Selain itu, faktor lain seperti gender, struktur keluarga, pendidikan ataupun penghasilan memberikan pengaruh yang berbeda bagi kesehatan laki-laki dan perempuan. Lahelma *et al.* (2022) mengemukakan bahwa dalam status sosial

dan ekonomi seperti status perkawinan, kemiskinan, ataupun latar belakang budaya menyebabkan perempuan menjadi kaum yang tidak diuntungkan dalam hal pelayanan kesehatan.

2.1.7.2 Pengukuran Angka Harapan Hidup

Pengukuran Angka Harapan Hidup (*Life Expectancy at Birth*) merupakan indikator vital untuk menilai kinerja pembangunan kesehatan dan kualitas modal manusia suatu negara. Angka Harapan Hidup diukur melalui tabel kematian (*life table*) yang mencerminkan rata-rata tahun kehidupan yang akan dijalani. Tingkat Angka Harapan Hidup menunjukkan kemampuan suatu negara dalam menjamin akses kesehatan, gizi, dan lingkungan hidup yang layak bagi penduduk perempuannya.

$$E_0 = \frac{T_0}{L_0} \times 100$$

Keterangan :

E_0 = Angka Harapan Hidup Perempuan pada tahun yang dihitung (t)

T_0 = Total tahun kehidupan yang dijalani oleh kohort perempuan sejak lahir hingga meninggal

L_0 = Jumlah bayi perempuan yang lahir hidup pada awal periode (*radix 100.000*).

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian sebelumnya telah meneliti mengenai topik tentang tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan. Penelitian tersebut telah

memberikan kontribusi bagi penulis dalam melakukan penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Nawalin Nazah, Jarita Duasa, & Muhammad Irwan Arifin (2021), <i>Fertility and Female Labor Force Participation in Asian Countries; Panel ARDL Approach</i>	Variabel : - Tingkat fertilitas - Pendidikan perempuan Metode : Panel ARDL (Auto Regressive Distributed Lag)	-	Jangka pendek : - Tingkat fertilitas berpengaruh negatif dan signifikan - Pendidikan perempuan tidak berpengaruh signifikan Jangka panjang : - Tingkat fertilitas tidak berpengaruh signifikan - Pendidikan perempuan berpengaruh positif dan signifikan	Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan, Vol. 22, No. 2, Hal. 272-288
2.	Salma Audiena Al Faizah, Izza Mafruhah, & Julianus Johnny Sarungu (2025), <i>Does Women's Reproductive Health and Empowerment Affect Female Labor Participation in ASEAN?</i>	Variabel : - tingkat fertilitas - angka harapan hidup perempuan (FLE) - tingkat pendidikan perempuan (FEA)	Variabel : - keterwakilan perempuan di parlemen (WPR) - pernikahan perempuan usia muda (CWM) -) pendapatan per kapita perempuan (WGP) - rasio kematian ibu (MM) Metode : Regresi Data Panel (Random Effect Model)	- Tingkat fertilitas berpengaruh positif dan signifikan - Angka harapan hidup perempuan berpengaruh positif dan signifikan - Tingkat pendidikan perempuan berpengaruh negatif dan signifikan	Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan, Vol. 21, No. 1, Hal. 32-39
3.	Laila Ayu Mahbuba & Eni Setyowati (2023), <i>The Effect of GDP,</i>	Variabel : - Tingkat fertilitas	Variabel : - Produk Domestik Bruto (GDP) - Proksi tingkat pendidikan perempuan	- Tingkat fertilitas berpengaruh negatif dan signifikan	<i>Prosiding Internasional Summit on Science</i>

	<i>Fertility Rate, and Female Education on Female Labor Force Participation Rate (LFPR) in ASEAN</i>		Metode : Regresi Data Panel (<i>Fixed Effect Model</i>)		<i>Technology and Humanity (ISETH 2023)</i> , Hal. 181-190. ISSN: 2807-7245 (online)
4.	Refly Firmansyah & Didit Purnomo (2024), <i>Determinants of women's labor participation rate: Evidence in ASEAN</i>	Variabel : - Tingkat fertilitas - Angka harapan hidup perempuan - Pekerja upah dan gaji perempuan	Variabel : - Keterlibatan di Parlemen - Angka kematian ibu Metode : Regresi Data Panel (<i>Random Effect Model</i>)	- Tingkat fertilitas berpengaruh negatif dan signifikan - Angka harapan hidup perempuan berpengaruh positif dan signifikan - Pekerja upah dan gaji perempuan berpengaruh negatif dan signifikan	<i>Journal of Economics Research and Policy Studies</i> , Vol. 4, No. 2, Halaman 103-116
5.	Walieu Olawale Shittu & Norehan Abdullah (2019), <i>Fertility, education, and female labour participation : Dynamic panel analysis of ASEAN-7 countries</i>	Variabel : - Tingkat fertilitas - Pendidikan perempuan Metode : - <i>Dynamic Panel Data</i> (PMG, CCE, & DOLS) & <i>Granger Causality</i>	Variabel : - proporsi populasi perempuan tingkat pengangguran perempuan	- Tingkat fertilitas hasilnya campuran. Estimasi PMG menghasilkan pengaruh positif dan signifikan. Sebaliknya, estimasi OLS dan DFE menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan Pendidikan Hasilnya Campuran. Estimasi PMG menghasilkan pengaruh positif dan signifikan. Sebaliknya estimasi OLS menghasilkan pengaruh negatif	<i>International Journal of Social Economics</i> DOI: 10.1108/IJSE-11-2017-0559
6.	Yu Shuangshuang, Wenzhong Zhu, Nafeesa Mughal, Sergio I.V. Aparcana, & Iskandar	Variabel : - Tingkat fertilitas - Pendidikan perempuan	Variabel : - Digitalisasi (Digi) - Produk Domestik Bruto (GDP) Metode :	Jangka pendek : - Tingkat fertilitas berpengaruh negatif - Pendidikan berpengaruh positif	<i>Humanities and Social Sciences Communications</i> , Vol. 10, Artikel

	Muda (2023), <i>The impact of education and digitalization on female labour force participation in BRICS: an advanced panel data analysis</i>		Uji ketergantungan lintas-seksi (Cross-Sectional Dependence atau CSD)	Jangka Panjang : - Tingkat fertilitas berpengaruh negatif Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan	No. 598, Halaman 1-9 (DOI: 10.1057/s41599-023-02020-2)
7.	Chaney Skadsen (2017), <i>Fertility and Female Labor Force Participation : The Role of Legal Access to Contraceptives</i>	Variabel : - Tingkat fertilitas - Angka harapan hidup perempuan - Pendidikan perempuan	Variabel : - Urbanisasi - Pendapatan nasional bruto per kapita (GNI) - Pendidikan Laki-laki Metode : Teknik instrumental variable (IV) dengan panel <i>fixed effects</i>	- Tingkat fertilitas berpengaruh negatif dan signifikan - Angka harapan hidup perempuan berpengaruh negatif dan signifikan - Pendidikan perempuan berpengaruh positif dan signifikan	<i>Stevenson Center for Community and Economic Development, Student Research</i> No. 29, Illinois State University, Halaman 1-28
8.	Windu Kholbiya Sajati dan Amin Pujiati (2025), <i>Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Provinsi Jawa Barat</i>	Variabel : - Angka harapan hidup perempuan - Pendidikan perempuan -	Variabel : - Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) - Upah Minimum Regional (UMR) Metode : Regresi Data Panel (<i>Fixed Effect Model</i>)	- Angka harapan hidup perempuan berpengaruh positif dan signifikan - Pendidikan perempuan berpengaruh negatif dan signifikan	El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 6 No. 4, Halaman 1422-1444
9.	Riska Ayu Hidayati, Emi Salmah, & Endang Astuti (2023), <i>Analysis of Labor Force Participation Rate (TPAK) in Nusa Tenggara Barat</i>	Variabel : - Pendidikan (Rata-rata lama sekolah)	Variabel : - Penduduk usia kerja - Pertumbuhan ekonomi Metode : Regresi Data Panel (<i>Random Effect Model</i>)	Pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan	<i>Socio-Economic and Humanistic Aspects for Township and Industry (SEHATI)</i> , Vol. 1 No. 3 (2023),

<i>Province, Indonesia</i>					Halaman 387-393
10.	Resti Restiana dan Asnita Frida B.R. Sebayang (2025), Analisis Pengaruh Upah Minimum, RLSP, dan AHHP terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Kabupaten/Kota Jawa Barat Tahun 2018-2023	Variabel : - Rata-rata Lama Sekolah Perempuan - Angka Harapan Hidup Perempuan	Variabel : Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Metode : Regresi Data Panel (<i>Fixed Effect Model</i>)	- Rata-rata lama sekolah berpengaruh positif dan signifikan - Angka harapan hidup perempuan berpengaruh positif dan signifikan	Bandung Conference Series: Economics Studies, Vol. 5, No. 2 (2025), Halaman 203-210, ISSN: 2828-2558
11.	Fitri Amalia dan Arief Fitriyanto (2025), Dampak Pemberdayaan dan Kesehatan Terhadap Partisipasi Kerja Perempuan di Indonesia	Variabel : - Tingkat fertilitas - Pendidikan perempuan - Angka harapan hidup perempuan	Variabel : - Upah - Partisipasi politik perempuan - Persentase keterlibatan perempuan di parlemen - Perempuan kepala rumah tangga - Pernikahan dini pada remaja putri Metode : - Metode regresi logistik biner (<i>binary logistic regression</i>)	- Tingkat fertilitas berpengaruh negatif dan signifikan - Pendidikan perempuan berpengaruh signifikan namun dengan arah negatif - Angka harapan hidup perempuan berpengaruh signifikan namun dengan arah negatif	Jurnal Riset Ilmu Ekonomi, Vol. 5, No. 2 (2025), Halaman 89-102, ISSN: 2776-4567
12.	Liton Chandra Voumik, Md. Hasanur Rahman, Md. Azharul Islam, Mohammad Abu Sayeem	Variabel : Pendidikan perempuan	Variabel : - Trade Openness - GDP per capita - Urbanisasi - TPAK Laki-laki Metode : Cross-Sectional Autoregressive	Jangka Pendek : Pendidikan perempuan berpengaruh positif dan signifikan Jangka Panjang :	Systems, Vol. 11, No. 2, Artikel 97, hal. 1-14

	Chowdhury, Grzegorz Zimon (2023), <i>The Impact of Female Education, Trade Openness, Per Capita GDP, and Urbanization on Women's Employment in South Asia: Application of CS-ARDL Model</i>		Distributed Lag (CS-ARDL)	Pendidikan perempuan berpengaruh positif dan signifikan	
13.	Sana Naseem dan Kamini Dhruva (2017), <i>Issues and Challenges of Saudi Female Labor Force and the Role of Vision 2030 : A Working Paper</i>	Variabel : - Tingkat fertilitas - Pendidikan Perempuan	Variabel : - Tingkat Pengangguran - Populasi Urban Metode : Regresi Data Panel	- Tingkat fertilitas berpengaruh negatif dan signifikan - Pendidikan perempuan berpengaruh negatif namun tidak signifikan	<i>International Journal of Economics and Financial Issues</i> , Volume 7, Issue 4, halaman 23-27
14.	Nur Haida Haspa, Hailuddin, Satarudin (2023), <i>Analisis Pengaruh Pendidikan, Tingkat Upah dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Di Provinsi Nusa Tenggara Barat</i>	Variabel : - Pendidikan perempuan	Variabel : - Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) - Pertumbuhan ekonomi Metode : Regresi Data Panel (<i>Random Effect Model</i>)	Pendidikan perempuan berpengaruh negatif namun tidak signifikan	EKONOBIS, ISSN Print: 1412-7601 / Online: 2654-8712

15.	Khusnul Febryla Novia, Levyna Cabytta Prasellina, & Lee Bintang Saribumi (2022), Pengaruh Fertilitas Terhadap Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia	Variabel : - Tingkat fertilitas - Pendidikan perempuan	Variabel : Usia nikah	- Tingkat fertilitas berpengaruh positif dan signifikan - Pendidikan berpengaruh tidak signifikan	<i>Prosiding HERO 2022, Himie Economics Research and Olympia, Halaman 282-287</i>
16.	Nova Tri Nurmalsari, Fivien Muslihatinin gsih, Edy Santoso, Sjafruddin (2025), Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Jawa Tengah	Variabel : - Angka Harapan Hidup - Rata-rata Lama Sekolah	Variabel : Pengeluaran Riil per Kapita Metode : Regresi Data Panel (<i>Fixed Effect Model</i>)	- Angka Harapan Hidup berpengaruh positif dan signifikan - Rata-rata Lama Sekolah menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan	Jurnal Ekuilibrium, Vol. 9 No. 2 (2025), Halaman 70 hingga 76. DOI: 10.19184/ek.v9i2.53690
17.	Gülten Dursun dan Evren Denktas (2017), <i>Fertility, Female Labour Force Participation and Part-time Employment of Women: Evidence from OECD Countries</i>	Variabel : - Tingkat fertilitas	Variabel : Proporsi kerja paruh waktu perempuan Metode : Teknik estimasi (FMOLS dan DOLS)	Tingkat fertilitas berpengaruh negatif dan signifikan	<i>American Journal of Economics</i> p-ISSN: 2166-4951 e-ISSN: 2166-496X 2017; 7(2) : 88-96 doi:10.5923/j.economics.20170702.03

18.	Aidan Laurent Sunday, Robert Michael Lihawa, & Eliaza Mkuna (2024), <i>The Effect of Fertility on Female Labour Force Participation in Tanzania</i>	Variabel : - Tingkat fertilitas - Pendidikan	Variabel : - Usia & Usia Kuadrat - Status Perkawinan - Kekayaan - Tempat Tinggal (Desa/Kot - Pekerjaan Suami Metode : Multi-model (Probit, IV- Probit, 2SRI, CFA)	- Tingkat fertilitas bepengaruh negatif dan signifikan - Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan	PLoS ONE, Volume 19, Issue 1, Halaman 1-16 (e0292122)
19.	Enny Novlitha Ch Surbakti & Yusrin S. Hasan (2023), Pengaruh Pendidikan Dan Upah Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Provinsi Sumatera Utara	Variabel : - Pendidikan	Variabel : - upah minimum kabupaten/kota Metode : Regresi Data Panel (<i>Fixed Effect Model</i>)	- Pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Oikos- Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis, Volume 16, Nomor 1, Halaman 27-32
20.	Nanda Mustika Dewi dan Kukuh Arisetyawan (2025), Paradoks Pembanguna n Gender: Pengaruh Negatif Indeks Pembanguna n Gender (IPG) Terhadap Partisipasi Angkatan Kerja	Variabel : - Pendidikan perempuan - Angka harapan hidup perempuan	Variabel : - Indeks Pembangunan Gender (IPG) - sumbangan pendapatan perempuan (SPP) - Employment- to-Population Ratio (EPR) Metode : Regresi Data Panel (<i>Fixed Effect Model</i>)	- Pendidikan perempuan berpengaruh positif dan signifikan - Angka harapan hidup perempuan berpengaruh positif namun tidak signifikan	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Volume 14, Nomor 11, Halaman 1665-1676

2.2 Kerangka Berpikir

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan merupakan resultan dari interaksi dinamis antara faktor permintaan tenaga kerja (*demand side*) dan penawaran tenaga kerja (*supply side*) dalam struktur pasar yang tidak sempurna. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dibangun di atas landasan teori segmentasi pasar tenaga kerja (*Labor Market Segmentation Theory*), yang memandang bahwa pasar tenaga kerja di negara ASEAN-5 terdualistik menjadi sektor primer dan sektor sekunder. Keputusan atau kemampuan perempuan untuk masuk ke dalam pasar kerja khususnya untuk menembus sektor primer sangat ditentukan oleh empat variabel utama yaitu tingkat fertilitas, pekerja penerima upah dan gaji perempuan, rata-rata lama sekolah perempuan, dan angka harapan hidup perempuan.

Pertama, hubungan antara fertilitas dan partisipasi kerja perempuan dipahami melalui *Role Incompatibility Hypothesis* Shittu & Abdullah (2018) dalam kerangka segmentasi pasar kerja. Hipotesis ini menyatakan bahwa konflik antara peran reproduktif pengasuhan anak dan peran produktif semakin tajam di sektor primer yang menuntut kehadiran fisik penuh dan jam kerja yang kaku. Akibatnya, tingginya tingkat fertilitas cenderung menahan perempuan untuk berpartisipasi di sektor formal, sebagaimana dikonfirmasi oleh penelitian oleh Firmansyah & Purnomo (2024) mengonfirmasi teori bahwa fertilitas menjadi penghambat bagi karir perempuan. Kondisi ini menciptakan fenomena *Motherhood Penalty*, di mana peran reproduksi perempuan membatasi ruang gerak mereka di sektor publik. Dengan demikian, tingginya

angka kelahiran secara struktural dapat menekan angka partisipasi perempuan. Namun dalam kondisi tekanan ekonomi yang tinggi, banyak anak justru menjadi pendorong perempuan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan keluarga (*economic necessity*), meskipun di sektor informal yang fleksibel (Audiena *et al.*, 2025). Dengan demikian, arah pengaruh fertilitas terhadap TPAK perempuan di ASEAN-5 bersifat kontekstual dan perlu diuji secara dinamis.

Kedua, variabel Pekerja perempuan penerima upah dan gaji digunakan sebagai proksi ketersediaan pekerjaan di sektor formal. Dalam kerangka *Labor Market Segmentation Theory*, pekerjaan berupah di sektor primer berfungsi sebagai *pull factor* yang menarik perempuan keluar dari sektor sekunder atau posisi pekerja keluarga tanpa upah. Ketersediaan pekerjaan formal yang menawarkan pendapatan pasti dan perlindungan administratif meningkatkan *opportunity cost* dari keputusan tidak bekerja, sehingga mendorong lebih banyak perempuan untuk masuk ke pasar kerja (Firmansyah & Purnomo, 2024). Namun, ekspansi sektor formal tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan TPAK perempuan. Apabila persyaratan pekerjaan berupah terlalu rigid dan tidak mengakomodasi kebutuhan perempuan dengan beban domestik, pertumbuhan sektor formal justru dapat menciptakan *reservation wage* yang terlalu tinggi sehingga mempersulit akses perempuan (Herlina Sari *et al.*, 2024). Arah pengaruh variabel ini terhadap TPAK perempuan di ASEAN-5 karena itu masih perlu diuji secara empiris.

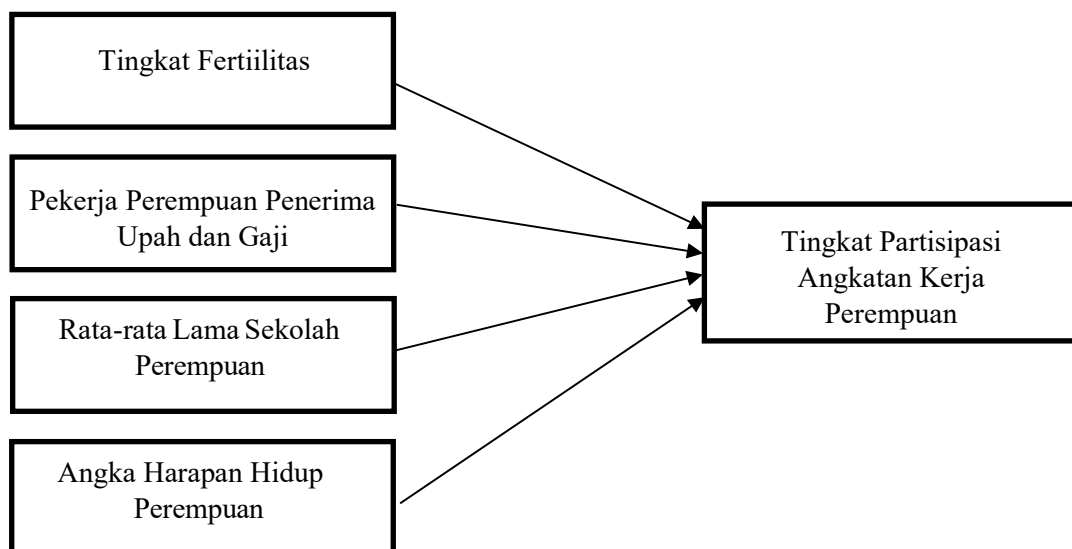
Ketiga, keterkaitan antara pendidikan dan partisipasi kerja perempuan dipahami melalui *Human Capital Theory* (Becker, 1964), yang memandang pendidikan sebagai investasi yang meningkatkan produktivitas dan nilai tawar

individu di pasar kerja. Perempuan dengan rata-rata lama sekolah yang lebih tinggi mengakumulasi keterampilan yang memperbesar peluang mereka terserap di sektor primer, sekaligus meningkatkan *opportunity cost* untuk tidak bekerja sehingga secara teoritis mendorong partisipasi kerja (Shuangshuang *et al.*, 2023). Namun dalam struktur pasar yang tersegmen, pendidikan yang lebih tinggi juga meningkatkan *reservation wage* standar upah dan status pekerjaan minimum yang diterima perempuan. Apabila pasar kerja tidak mampu menyediakan pekerjaan yang sebanding dengan kualifikasi tersebut, perempuan berpendidikan tinggi justru cenderung lebih selektif dan menunda partisipasi kerja (*Reservation Wage Hypothesis*). Audiena *et al.* (2025) menemukan pola ini secara empiris di kawasan ASEAN, menunjukkan bahwa arah pengaruh pendidikan terhadap TPAK perempuan bergantung pada daya serap dan kualitas pekerjaan yang tersedia di pasar.

Keempat, hubungan antara angka harapan hidup perempuan dan partisipasi kerja dipahami melalui dua mekanisme teoretis yang saling bertentangan. Dalam kerangka *Human Capital Theory* (Becker, 1964), kesehatan merupakan bentuk investasi yang meningkatkan stamina fisik, kapasitas kognitif, dan durasi masa produktif tenaga kerja sehingga secara teoritis berkorelasi positif dengan TPAK. Peningkatan angka harapan hidup memperluas *substitution effect*: perempuan yang lebih sehat memiliki produktivitas marjinal lebih tinggi dan lebih kompetitif untuk terserap di sektor primer. Konsensus empiris dari Sajati & Pujiati (2025), Audiena *et al.* (2025), dan Firmansyah & Purnomo (2024) mengonfirmasi arah pengaruh positif ini di kawasan ASEAN. Namun, hubungan ini tidak bersifat *unidirectional*.

Dalam jangka panjang, perbaikan kesehatan yang meningkatkan kesejahteraan rumah tangga dapat memunculkan *income effect* berkurangnya tekanan ekonomi bagi perempuan untuk bekerja (Mushtaq *et al.*, 2013). Tanpa dukungan sistem jaminan sosial yang memadai, perempuan juga berpotensi menanggung posisi *sandwich generation* merawat orang tua lansia sekaligus anak yang semakin menarik mereka keluar dari pasar kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah gagasan sementara yang memerlukan pengujian lebih lanjut setelah peneliti secara teliti memeriksa isu penelitian dan merumuskan dasar-dasar asumsi (Arikunto, 2006).

Berdasarkan landasan teoritis dan temuan empiris yang akan dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga pekerja perempuan penerima upah dan gaji, rata-rata lama sekolah perempuan, dan angka harapan hidup perempuan berpengaruh positif sedangkan tingkat fertilitas berpengaruh negatif dalam jangka pendek terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (TPAK) perempuan di 5 negara ASEAN di tahun 1994-2023.
2. Diduga pekerja perempuan penerima upah dan gaji, rata-rata lama sekolah perempuan, dan angka harapan hidup perempuan berpengaruh positif sedangkan tingkat fertilitas berpengaruh negatif dalam jangka panjang terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (TPAK) perempuan di 5 negara ASEAN di tahun 1994-2023.