

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, menganalisis dan mengevaluasi topik dari penelitian yang telah dilakukan. Menurut Yam (2024), tujuan utamanya adalah untuk memahami dan menggambarkan kondisi terkini dari penelitian dalam bidang yang berhubungan dengan topik yang sedang diteliti. Tinjauan pustaka dikenal sebagai salah satu komponen yang integral dan melengkapi penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, kualitatif, maupun metode campuran. Adapun tinjauan pustaka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

2.1.1 Tenaga Kerja

2.1.1.1 Definisi Tenaga Kerja

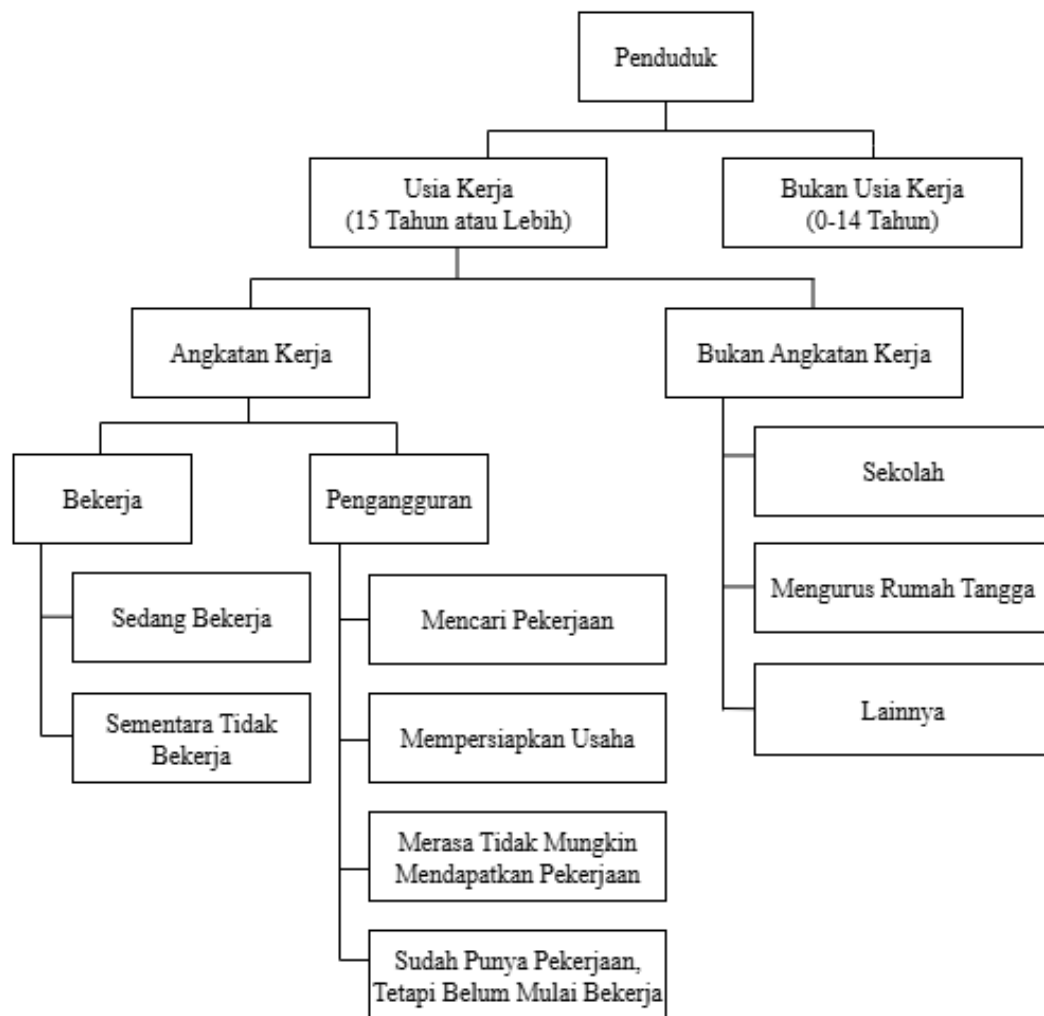
Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Kusumowindo (1981), mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk usia kerja yang telah ditentukan, umumnya berusia antara 15 hingga 65 tahun. Adapun menurut Simanjuntak (2001), 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.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Batas usia minimal tenaga kerja ditetapkan pada 18 tahun, dengan pengecualian bagi anak usia 13-15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, selama mendapat izin orang tua dan memenuhi ketentuan perlindungan tertentu. Sementara itu, batas usia maksimal tenaga kerja tidak disebutkan secara eksplisit dalam undang-undang, melainkan umumnya ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang berlaku di masing-masing institusi.

2.1.1.2 Pengelompokkan Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (2001), 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.

Beberapa istilah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni jumlah penduduk, tenaga kerja dan pengangguran. Istilah-istilah tersebut memiliki hubungan satu sama lain, untuk dapat memahami lebih jelas dengan mudah tentang pengertian tenaga kerja menurut konsep *labour force approach*, maka dapat dilihat pada bagan di bawah ini:



Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS)

Gambar 2.1 Skema Ketenagakerjaan

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 (*time reference*), 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.

Menurut BPS pembagian tenaga kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Berdasarkan Batas Kerja

- a. Angkatan Kerja (*labor force*) adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi seperti penduduk bekerja, atau yang punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk kerja. Pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja, namun sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, atau tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, serta mereka yang telah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Sementara itu, penduduk bekerja adalah mereka yang melakukan kegiatan ekonomi dengan tujuan memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit selama satu jam tanpa terputus dalam seminggu terakhir.
- b. Bukan Angkatan Kerja (*unlabour force*) menurut Badan Pusat Statistik adalah penduduk yang berada di luar usia kerja, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun atau di atas 64 tahun, yang terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan tidak diberi upah dan golongan lain-lain yaitu mereka yang tidak melakukan kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan contoh pensiunan (Simanjuntak, 2001).

2. Berdasarkan Kualitasnya

- a. Tenaga kerja terdidik: Tenaga kerja terdidik ialah kelompok tenaga kerja yang memiliki keterampilan atau keahlian tertentu diperoleh melalui pendidikan formal maupun nonformal.

- b. Tenaga kerja terlatih: Tenaga kerja terlatih ialah kelompok tenaga kerja yang memperoleh keahlian dalam bidang tertentu melalui pengalaman kerja dan pelatihan khusus guna menguasai pekerjaannya.
- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih: Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih ialah kategori tenaga kerja yang umumnya mengandalkan tenaga fisik mereka dan tidak memiliki pelatihan khusus atau pendidikan formal.

2.1.1.3 Landasan Teori

Teori nilai kerja merupakan teori yang menjelaskan hubungan nilai dengan harga produk atau jasa, yang dikembangkan ekonom klasik, terutama para pendukung utama dari Smith dan Ricardo, serta Marx. Asumsi dasarnya bahwa nilai barang dan layanan didasarkan pada jumlah tenaga kerja yang digunakan. Smith berasumsi bahwa teori tenaga kerja nilai hanya berlaku untuk masyarakat tradisional, dimana satu-satunya faktor produksi yang relevan adalah tenaga kerja. Di sisi lain, nilai dan harga berdasarkan pada tiga faktor produksi yakni, tanah, tenaga kerja dan modal yang masing-masing mendapatkan pendapatan sewa, upah dan keuntungan (Suparman, 2022). Teori-teori yang berkaitan dengan pemberdayaan tenaga kerja sebagai berikut:

1. 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 (1985) 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. Diasumsikan bahwa meningkatnya pendidikan pada angkatan kerja, diharapkan akan meningkatkan kualitas angkatan kerja. Jika pendidikan diyakini dapat meningkatkan nilai dan kualitas sumber daya manusia, maka pembentukan sumber daya manusia merupakan sarana penting untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Namun, jika pendidikan dipandang semata mata sebagai penanda kualitas pendidikan seseorang, maka pendidikan yang diterima seorang pekerja tidak akan meningkatkan produktivitasnya.

Teori *human capital* menjelaskan bahwa perempuan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi cenderung memiliki probabilitas lebih besar untuk masuk dan bertahan di pasar kerja. Pendidikan memungkinkan perempuan memperoleh pekerjaan yang lebih layak, bergaji lebih tinggi, dan lebih aman secara hukum. Selain itu, pelatihan kerja dan pengalaman kerja sebelumnya juga memperkuat posisi perempuan dalam bersaing di dunia kerja.

Teori ini juga menjelaskan tantangan yang dihadapi perempuan dalam mengembangkan modal manusia. Banyak perempuan, terutama di daerah pedesaan atau dengan latar belakang ekonomi lemah, memiliki keterbatasan dalam mengakses pendidikan dan pelatihan kerja karena berbagai hambatan seperti norma budaya, beban domestik, dan kurangnya dukungan infrastruktur sosial. Akibatnya,

perempuan dengan modal manusia yang rendah cenderung bekerja di sektor informal yang tidak memberikan perlindungan atau kepastian pendapatan.

2. Teori Efek Pendapatan (*Income Effect*)

Teori efek pendapatan atau *income effect* merupakan salah satu konsep dalam teori ekonomi mikro yang menjelaskan bagaimana perubahan pendapatan seseorang atau rumah tangga dapat mempengaruhi perilaku konsumsinya terhadap barang dan jasa. Dalam konteks teori pilihan konsumen, efek pendapatan menggambarkan perubahan kuantitas permintaan barang sebagai akibat dari perubahan pendapatan riil konsumen, dengan asumsi harga relatif barang tetap konstan. Menurut Mankiw (2006), efek pendapatan muncul ketika terjadi perubahan pendapatan riil. Jika pendapatan riil naik, konsumen akan merasa lebih sejahtera, sehingga mereka akan meningkatkan konsumsi terhadap barang-barang normal. Namun, efek pendapatan tidak hanya mempengaruhi pola konsumsi tetapi juga mempengaruhi keputusan konsumen dalam alokasi waktu antara kerja dan waktu luang.

Secara teori, efek substitusi menyebabkan peningkatan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh individu, karena kenaikan upah memberikan insentif ekonomi yang lebih besar untuk bekerja. Hal ini sejalan dengan prinsip rasionalitas ekonomi, di mana individu berusaha memaksimalkan utilitas dengan memilih kombinasi waktu kerja dan waktu luang yang paling menguntungkan (Mankiw, 2006). Efek substitusi (*substitution effect*) dalam konteks penawaran tenaga kerja merujuk pada perubahan alokasi waktu antara kerja dan waktu luang sebagai respons terhadap perubahan tingkat upah. Ketika upah meningkat, harga relatif dari waktu luang

menjadi lebih mahal karena setiap jam waktu luang berarti kehilangan potensi pendapatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, individu cenderung menggantikan sebagian waktu luangnya dengan bekerja lebih banyak agar dapat memaksimalkan pendapatan.

3. Teori Peran Gender

Gender adalah pandangan masyarakat tentang perbedaan fungsi, peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan, sebagai hasil konstruksi sosio-kultural yang tumbuh dan disepakati oleh masyarakat melalui proses yang panjang (Nur Aisyah, 2013). Peran gender merupakan pendekatan sosiologis yang menjelaskan bagaimana konstruksi sosial mengenai peran laki-laki dan perempuan berpengaruh terhadap pembagian kerja dalam masyarakat. Menurut Eagly (1987), dalam *Social Role Theory*, perbedaan keterlibatan antara laki-laki dan perempuan di pasar tenaga kerja bukan sepenuhnya disebabkan oleh faktor biologis, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh ekspektasi sosial terhadap peran masing-masing gender. Dalam konstruksi sosial yang berkembang, laki-laki seringkali diidentikkan dengan peran-peran publik seperti bekerja, menghasilkan pendapatan, dan mengambil keputusan, sedangkan perempuan lebih diasosiasikan dengan peran domestik seperti mengasuh anak, mengurus rumah tangga, dan mendukung peran suami.

Menurut Parsons (1956), dalam teori peran gender fungsionalis, masyarakat secara tradisional membagi peran laki-laki dan perempuan ke dalam dua peran: peran instrumental untuk laki-laki (pencari nafkah) dan peran ekspresif untuk perempuan (pengasuh dan pengurus rumah tangga). Pembagian peran ini kemudian

melahirkan norma sosial yang menempatkan perempuan sebagai pihak yang bertanggung jawab atas urusan domestik. Oleh karena itu, banyak perempuan yang meskipun memiliki kemampuan dan keinginan untuk bekerja, memilih untuk tidak masuk ke pasar kerja karena merasa perannya lebih dominan di dalam keluarga. Selain itu, peran ganda yang diemban oleh perempuan, yaitu sebagai pekerja sekaligus pengurus rumah tangga, juga menjadi faktor non-ekonomi yang mempengaruhi rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan. Dalam banyak kasus, perempuan harus membuat keputusan untuk keluar dari dunia kerja atau menolak pekerjaan tertentu karena kewajiban domestik yang dianggap sebagai tanggung jawab utamanya.

4. Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Menurut Suparmoko (2000), pada prinsipnya teori penawaran dan permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah. Dalam pandangan klasik, semakin tinggi tingkat upah yang diminta oleh pekerja, maka semakin sedikit jumlah permintaan tenaga kerja oleh perusahaan karena meningkatnya biaya produksi. Sebaliknya, apabila upah yang diminta rendah, perusahaan cenderung menyediakan lebih banyak kesempatan kerja karena beban biaya tenaga kerja menurun.

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 (Sholeh, 2007).

Miller & Meiners (1993), berpendapat bahwa tenaga kerja tidak diminta untuk dirinya sendiri, melainkan karena kontribusinya dalam memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. Artinya, perusahaan tidak mempekerjakan pekerja hanya karena ingin memberikan pekerjaan, tetapi karena pekerja tersebut mampu menghasilkan output yang memiliki nilai ekonomi. Permintaan terhadap tenaga kerja akan meningkat jika permintaan terhadap barang dan jasa yang dihasilkan juga meningkat.

b. Teori Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak, bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya. (Sholeh, 2007).

Teori penawaran tenaga kerja neo klasik digunakan untuk menganalisis mengenai perilaku penawaran tenaga kerja yang kemudian disebut dengan model neo klasik *labor-leisure*. Teori ini berasumsi bahwa setiap individu dihadapkan pada dilema dalam memilih apakah akan menggunakan waktunya untuk bekerja atau tidak. Teori ini dapat digunakan untuk memprediksi bagaimana perubahan kondisi ekonomi dan kebijakan pemerintah akan mempengaruhi insentif kerja. Keputusan untuk bekerja merupakan hasil dari *trade off* antara waktu luang dan waktu kerja. Teori neoklasik mengatakan bahwa penawaran tenaga kerja

bergantung pada tingkat upah. Teori ini mengasumsikan bahwa tenaga kerja dan keterampilan adalah tetap. Upah yang meningkat akan mendorong individu mempertimbangkan kembali memasuki pasar tenaga kerja dengan penawaran upah yang lebih tinggi.

2.1.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

2.1.2.1 Definisi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat partisipasi angkatan kerja merupakan perbandingan antara angkatan kerja dengan jumlah seluruh penduduk usia kerja. TPAK mengukur besarnya partisipasi angkatan kerja dalam dunia kerja. TPAK dapat digunakan sebagai indikator tingkat kesulitan angkatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Angka TPAK yang rendah menunjukkan kecilnya kesempatan kerja yang tersedia bagi penduduk usia kerja. Sebaliknya angka TPAK yang tinggi menunjukkan besarnya kesempatan kerja yang tersedia. Naseem & Dhruva (2017) dalam penelitiannya TPAK perempuan didefinisikan sebagai keputusan perempuan untuk menjadi bagian dari populasi yang aktif secara ekonomi. Populasi yang bekerja atau menganggur dibandingkan dengan menjadi bagian dari populasi yang tidak aktif secara ekonomi dari ekonomi yang tidak bekerja atau mencari pekerjaan.

Menurut Stephanie et al. (2006) Tingkat partisipasi angkatan kerja didefinisikan sebagai persentase penduduk usia kerja non institusional yang melaporkan diri mereka bekerja atau secara aktif mencari pekerjaan. TPAK digunakan untuk mengukur persentase penduduk usia kerja yang aktif baik laki-laki maupun perempuan secara ekonomi di suatu negara atau wilayah. Semakin besar

TPAK, maka semakin besar pula jumlah angkatan kerja. Apabila angka TPAK rendah ada kemungkinan bahwa sebagian besar penduduk usia kerja tidak termasuk dalam angkatan kerja, baik yang masih bersekolah atau yang mengurus rumah tangga, terutama bagi kaum perempuan (Nainggolan, 2009).

Septiawan dan Wijaya (2021), mengatakan TPAK perempuan menggambarkan besarnya pasokan tenaga kerja perempuan yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Semakin tinggi TPAK perempuan maka semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja perempuan. Pasokan tenaga kerja perempuan dalam pasar kerja merefleksikan peran dan keaktifan perempuan dalam kegiatan perekonomian. Karakteristik yang diduga mempengaruhi TPAK perempuan antara lain tingkat pendidikan perempuan, upah tenaga kerja perempuan, penduduk yang mengurus rumah tangga, tenaga kerja sektor industri pengolahan, tenaga kerja sektor pertanian, dan kondisi ekonomi.

2.1.2.2 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

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

Dari rumus diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) adalah, rasio antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja. Jika golongan penduduk usia kerja lebih banyak masuk ke golongan angkatan kerja maka hal ini dapat meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja. Sebaliknya jika penduduk usia kerja lebih banyak yang masuk ke golongan bukan angkatan kerja maka akan menurunkan jumlah angkatan kerja dan akan menurunkan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK).

Menurut Sumarsono (2003), berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah penduduk yang masih berstatus pelajar. Maksudnya jika jumlah penduduk yang bersekolah besar maka tingkat partisipasi angkatan kerjanya kecil.
2. Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga: Penduduk yang mengurus rumah tangga tidak berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja, sehingga mengurangi penawaran tenaga kerja.
3. Tingkat penghasilan keluarga: Jika keluarga memiliki penghasilan yang besar, maka kemungkinan anggota keluarga untuk bekerja kecil dan itu akan mengakibatkan tingkat partisipasi angkatan kerja kecil.
4. Kegiatan ekonomi: Kegiatan ekonomi yang aktif meningkatkan permintaan dan penawaran tenaga kerja.

5. Usia mempengaruhi partisipasi tenaga kerja, penduduk dengan usia yang masih muda umumnya masih bersekolah sehingga kecil tanggung jawabnya untuk mencari nafkah, laki-laki berusia produktif dituntut menafkahi keluarganya.
6. Tingkat upah: Upah yang lebih tinggi cenderung meningkatkan penawaran tenaga kerja karena biaya kesempatan dari tidak bekerja menjadi lebih tinggi.
7. Tingkat pendidikan: Pendidikan yang lebih tinggi umumnya meningkatkan penawaran tenaga kerja karena keterampilan dan peluang kerja yang lebih baik.

2.1.3 Produk Domestik Regional Bruto Per Kapita

Pendapatan regional per kapita atau PDRB per kapita adalah besarnya pendapatan rata-rata penduduk di suatu daerah. Pendapatan perkapita didapatkan dari hasil pembagian pendapatan nasional suatu negara dengan jumlah penduduk negara tersebut. PDRB per kapita sering digunakan sebagai tolak ukur kemakmuran dan tingkat pembangunan sebuah negara semakin besar pendapatan per kapita, semakin makmur negara tersebut (Mahendra, 2016). Sebagai indikator ekonomi yang mengukur tingkat kemakmuran penduduk suatu negara, pendapatan per kapita dihitung secara berkala (periodik) biasanya satu tahun. Manfaat dari perhitungan pendapatan per kapita antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk melihat tingkat perbandingan kesejahteraan masyarakat suatu negara dari tahun ke tahun.
2. Sebagai data perbandingan kesejahteraan suatu negara dengan negara lain. Dari pendapatan per kapita masing-masing negara dapat dilihat tingkat kesejahteraan tiap negara.

3. Sebagai perbandingan tingkat standar hidup suatu negara dengan negara lainnya.

Dengan mengambil dasar pendapatan perkapita dari tahun ke tahun, dapat di simpulkan apakah pendapatan per kapita suatu negara rendah (bawah), sedang atau tinggi.

4. Sebagai data untuk mengambil kebijakan di bidang ekonomi. Pendapatan per kapita dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil langkah di bidang ekonomi.

Menurut Rasyidi (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan per kapita adalah sebagai berikut:

1. Permintaan agregat dan penawaran agregat

Permintaan agregat menunjukkan hubungan antara keseluruhan permintaan terhadap barang-barang dan jasa sesuai dengan tingkat harga. Permintaan agregat adalah seluruh barang dan jasa yang akan dibeli oleh sektor-sektor ekonomi pada tingkat harga, sedangkan penawaran agregat menunjukkan hubungan antara keseluruhan penawaran barang-barang dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan dalam tingkat harga.

2. Konsumsi dan tabungan

Konsumsi adalah pengeluaran total untuk memperoleh barang-barang dan jasa dalam suatu perekonomian dalam satu tahun. Sedangkan tabungan bagian dari pendapatan yang tidak dikeluarkan untuk konsumsi.

3. Investasi

Pengeluaran untuk investasi merupakan salah satu komponen penting pengeluaran agregat

Menurut Todaro (2003), PDRB per kapita merupakan ukuran kemajuan pembangunan. Pembangunan bertujuan untuk meningkatkan pendapatan masyarakatnya sehingga pertumbuhan pendapatan menjadi tolok ukur kemajuan pembangunan. Menurut Sumitro dalam penelitian Ginting (2008), menyatakan bahwa pembangunan ekonomi sebagai usaha untuk memperbesar pendapatan per kapita sebagai tolak ukur dalam menentukan pembangunan ekonomi yang dapat menaikkan produktivitas per kapita dengan jalan menambah peralatan modal dan menambah keterampilan, dengan demikian pembangunan ekonomi berarti peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan peningkatan pendapatan per kapita.

PDRB per kapita dapat mempengaruhi jumlah angkatan kerja yang bekerja dengan asumsi apabila nilai PDRB per kapita meningkat, maka jumlah nilai tambah output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi di suatu wilayah akan meningkat. Semakin besar output penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah permintaan tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan yang terjadi (Feriyanto, 2014).

2.1.4 Rata-Rata Lama Sekolah Perempuan

Rata-rata Lama Sekolah (RLS) adalah indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan penduduk dalam suatu wilayah. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), RLS menunjukkan jumlah tahun rata-rata yang telah ditempuh oleh penduduk dalam mengikuti pendidikan formal, dihitung untuk kelompok usia tertentu (biasanya usia 15 tahun ke atas). Rata-rata lama sekolah mengindikasikan semakin tingginya pendidikan formal yang dicapai oleh masyarakat suatu daerah.

Semakin tinggi rata-rata lama sekolah berarti semakin tinggi jenjang pendidikan yang dijalani.

Menurut Boserup (1970) pendidikan dapat memperbaiki status, kemampuan, dan keahlian seorang perempuan. Perempuan yang menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang lebih baik (Septiawan & Wijaya, 2021). Hal ini sangat menentukan kualitas sumber daya manusia perempuan. Tingkat pendidikan perempuan diwakili oleh variabel rata-rata lama sekolah perempuan. Pendidikan formal menitikberatkan pada peningkatan mutu pendidikan dasar dan menengah baik umum maupun kejuruan serta perluasan layanan pendidikan tinggi. Sedangkan pendidikan non formal bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

Teori modal manusia yang dikemukakan becker (1964) dalam bukunya "*human capital*" menjelaskan bahwa pendidikan dinilai memiliki peranan penting dalam kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi, seperti dalam tulisanya yaitu manusia yang mengenyam pendidikan tinggi maka akan mendapatkan pekerjaan serta upah yang lebih layak. Haspa et al., (2023), mengatakan pendidikan adalah kegiatan untuk menarik, membawa, dan menghantar ke luar potensi-potensi dan bakat- bakat yang dimiliki peserta didik untuk ditemukan, ditumbuh-kembangkan dan dimantapkan supaya pada saatnya berfungsi penuh dan berdaya guna secara maksimal bagi kehidupan.

2.1.5 Upah Minimum Provinsi

Menurut Soedibyo (2003) dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja dalam dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok yang didalamnya sudah termasuk upah tanpa tunjangan dan upah tunjangan tetap.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Utomo, 2022).

Upah minimum terdiri dari:

1. Upah minimum provinsi, yaitu upah minimum yang diberlakukan untuk seluruh kabupaten/kota dalam satu provinsi.
2. Upah minimum kabupaten/kota yaitu upah minimum yang hanya berlaku di wilayah kabupaten/kota.
3. Upah minimum sektoral, yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral dalam satu provinsi.
4. Upah minimum sektoral kabupaten/kota, yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten/kota

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Walikota (Soedibyo, 2003). Lembaga Tripartit yang terlibat dalam penetapan upah minimum yaitu Dewan Pengupahan Nasional (Depenas), Badan Pekerja Lembaga Kerja Sama Tripartit nasional (BP LKS Tripnas) dan Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit).

Peran tripartit dalam penetapan upah minimum yaitu:

1. Berdialog dengan perwakilan serikat pekerja dan pengusaha
2. Menyetujui kenaikan upah di atas upah minimum
3. Menyesuaikan kebijakan upah minimum tahunan
4. Menyelaraskan kebijakan pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan
5. Mendeteksi dini isu ketenagakerjaan

6. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis

Melalui adanya kebijakan pengupahan, pemerintah Indonesia berusaha menetapkan upah minimum yang sesuai dengan standar kelayakan hidup penduduk. Upah minimum pada masa lalu ditetapkan atas dasar kebutuhan fisik minimum, namun pada selanjutnya didasarkan pada kebutuhan hidup minimum. Rumus perhitungan upah minimum yaitu:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta PDB_t)\}$$

Dimana:

UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan

UM_t : Upah minimum tahun berjalan

Inflasi_t : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun lalu sampai dengan periode September tahun berjalan

ΔPDB_t : Pertumbuhan PDB yang dihitung dari pertumbuhan PDB yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Teori penawaran tenaga kerja Neoklasik yang dijelaskan Kurniasari (2022) bahwa penawaran tenaga kerja bergantung pada tingkat upah, teori ini mengasumsikan bahwa tenaga kerja dan keterampilan adalah tetap. Upah yang meningkat akan mendorong individu mempertimbangkan kembali memasuki pasar tenaga kerja dengan penawaran upah yang lebih tinggi. Peningkatan upah menunjukkan peningkatan relatif terhadap harga waktu luang, peningkatan upah akan meningkatkan penghasilan individu.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian ini didasari oleh beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini dilakukan, antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Sri Haryanti (2022) “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita Di Rokan Hilir”	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Variabel x: - Upah Minimum Provinsi - PDRB	Variabel x: - Tingkat pendidikan wanita kerja tamatan SMU - Tingkat pendidikan Wanita bekerja tamatan diploma ke atas	Variabel PDRB, tingkat pendidikan wanita kerja tamatan SMU sederajat dan tingkat pendidikan wanita bekerja tamatan diploma ke atas berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan UMP berpengaruh negatif dan signifikan terhadap TPAK wanita	EkoPem: Jurnal Ekonomi Pembangun an ISSN: 2503-3093
2	Kadek Borgan Bonnerri, Een Novritha Walewangko, Steeva Y.L. Tumangkeng (2018) “Pengaruh Pendidikan dan Upah Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kota Manado”	Variabel x: - UMP - RLS	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Lokasi penelitian: Kota Manado	Variabel UMP berpengaruh positif dan RLS tidak berpengaruh secara signifikan terhadap TPAK.	Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 18 No. 01 Tahun 2018

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Abbas Aboohamidi (2007) “ <i>Female Labor Force Participation in Pakistan and Some MENA Countries</i> ”	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Variabel x: - GDP Perkapita	Variabel x: - Angka Melek Huruf - Pendidikan Menengah Wanita - Pendidikan Tinggi Wanita - Fertilitas - Urbanisasi - Perdagangan n Terbuka Lokasi Penelitian: Pakistan dan beberapa Negara Mena	Variabel AMH dan urbanisasi berpengaruh positif signifikan, variabel fertilitas dan GDP per kapita berpengaruh negatif signifikan, variabel pendidikan menengah wanita, pendidikan tinggi wanita dan perdagangan terbuka berpengaruh signifikan terhadap TPAK perempuan	AgEcon Search (Research in Agricultural 7 Applied Economics)
4	Febi Ariansyah, Doni Satria (2024) “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Tenaga Kerja Wanita di Indonesia”	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Variabel x: - PE - RLS - UMP	Variabel x: Kesejahteraan Wanita Lokasi penelitian: Indonesia	Variabel infrastruktur listrik berpengaruh positif dan signifikan, UMP tidak berpengaruh signifikan, kesejahteraan wanita berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan PE berpengaruh negatif dan signifikan terhadap TPAK wanita.	Media Riset Ekonomi Pembangunan (MedREP)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Hardiani, Sariwati Siregar, Zulfanetti (2020) “Analisis Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Sumatera”	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Variabel x: UMP Lokasi penelitian: Pulau Sumatera	Variabel x: - Jumlah Wanita Usia 12 Tahun Keatas - Wanita Yang Mengurus Rumah tangga	Variabel Upah Minimum Provinsi berpengaruh signifikan terhadap TPAK wanita	Jurnal Ekonomi dan Pembangunan
6	Anggi Septiawan, Siti Haiyinah Wijaya (2021) “Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia Tahun 2015-2019 Menggunakan Model Regresi Data Panel”	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Variabel x: - RLS perempuan - PDRB ADHK	Variabel x: - Upah Tenaga Kerja Perempuan - Jumlah tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan - Jumlah Tenaga Kerja Sektor Pertanian - Jumlah Penduduk yang Mengurus Rumah Tangga Lokasi penelitian: Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi RLS perempuan, upah tenaga kerja perempuan, jumlah tenaga kerja sektor industri pengolahan, jumlah tenaga kerja sektor pertanian dan PDRB ADHK dapat meningkatkan TPAK perempuan di Indonesia. Sementara itu, semakin tinggi jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga dapat menurunkan TPAK perempuan di Indonesia	<i>Seminar Nasional Official Statistics</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Aysit Tansel (2005) “ <i>Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Times Series Evidence and Cross Province Estimates</i> ”	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Variabel x: - GPP per kapita - Laju pertumbuhan GPP	Variabel x: - Persentase Perempuan Menyelesaikan Pendidikan Tinggi - Rasio Pendaftaran Sekolah Menengah Perempuan - Pengangguran Perempuan - Pengangguran Laki-Laki - Pangsa Perkotaan - Pangsa Pertanian - Pangsa Industri	- Variabel GPP per kapita, laju pertumbuhan GPP, persentase perempuan menyelesaikan pendidikan tinggi, rasio pendaftaran sekolah menengah perempuan dan pangsa pertanian berpengaruh positif dan signifikan - Variabel pengangguran perempuan, pengangguran laki-laki, pangsa perkotaan dan pangsa industri berpengaruh positif dan signifikan terhadap TPAK perempuan	<i>SSRN Electronic Journal</i>
8	Neng Murialti, M. Fikri Hadi, Mizan Asnawi (2022) “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Di Kabupaten Rokan Hilir (2010-2021)”	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Variabel x: PDRB	Variabel x: - UMK - Tingkat Pendidikan perempuan tamatan SLTA/Sederajat - Tingkat Pendidikan perempuan tamatan	Variabel PDRB, UMK, perempuan berpendidikan SLTA sederajat, perempuan yang berpendidikan diploma ke atas memiliki hubungan positif	Jurnal Akuntansi dan Ekonomika, Vol. 12 No. 2

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			diploma ke atas - Jumlah penduduk perempuan usia 15-64 tahun Lokasi penelitian: Kabupaten Rokan Hilir	signifikan pada TPAK perempuan, sedangkan variabel jumlah penduduk perempuan berhubungan negatif dan tidak signifikan pada TPAK perempuan di Kabupaten Rokan Hilir	
9	Eni Setyowati (2009) “Analisis Tingkat Partisipasi Wanita Dalam Angkatan Kerja di Jawa Tengah Periode Tahun 1982-2000”	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	Variabel x: - Penduduk perempuan yang mengurus rumah tangga - Penduduk perempuan yang masih sekolah Lokasi penelitian: Jawa Tengah	Hasilnya mengetahui variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan dalam jangka pendek adalah penduduk perempuan yang mengurus rumah tangga dan penduduk perempuan yang masih sekolah	Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 10, No.2, Desember 2009, hlm. 215 - 233
10	Nur Azizah Siregar, Rico Ricardo, Nanda Rembulan Nurdianto (2024) “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, Sex Ratio dan Indeks Pembangunan Gender Terhadap	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Variabel x: - Pertumbuhan Ekonomi - UMP	Variabel x: - <i>Sex Ratio</i> - Indeks Pembangunan Gender (IPG) - Covid-19 Lokasi penelitian: Sulawesi Selatan	Variabel pertumbuhan ekonomi, <i>sex ratio</i> dan Indeks Pembangunan Gender berpengaruh signifikan terhadap TPAK perempuan di Sulawesi Selatan. Sedangkan upah minimum dan Covid-19 tidak	Jurnal Ekonomi, Lingkungan, Energi, dan Bisnis, desember 2024, 2(2):43-57: ISSN 3047-4051

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Sulawesi Selatan”			berpengaruh signifikan terhadap TPAK perempuan di Sulawesi Selatan.	
11	Agustina (2017) “Peramalan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Di Jawa Barat”	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Variabel x: PDRB per kapita	Variabel x: - Indeks Pendidikan - Jumlah Industri - UMR - Tingkat Kemiskinan	Variabel indeks pendidikan, PDRB perkapita, jumlah industri kecil, menengah dan sedang, upah minimum regional serta tingkat kemiskinan berpengaruh terhadap TPAK perempuan, untuk variabel jumlah industri kecil, menengah dan sedang berpengaruh negatif.	Jurnal Ilmiah UMMI, Volume X1, No. 03 Desember 2017
12	Anggi Eva Ariesti, Kiky Asmara (2023) “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Pulau Jawa”	Variabel x: - RLS - UMP Lokasi penelitian: Pulau Jawa	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Variabel x: - Penduduk Usia Kerja - PE	Variabel penduduk usia kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, rata-rata lama sekolah memiliki pengaruh positif signifikan, UMP memiliki pengaruh negatif dan signifikan dan PE tidak memiliki pengaruh terhadap TPAK	<i>Economics and Digital Business review</i> , Volume 4 Issue 2 (2023) Pages 432-438, ISSN: 2774-2563

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	Nur Haida Haspa, Hailuddin, Satarudin (2023) “Analisis Pengaruh Pendidikan, Tingkat Upah dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat”	Variabel x: - UMP - PE	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Variabel x: Tingkat Pendidikan Lokasi Penelitian: Provinsi Nusa Tenggara Barat	Variabel pendidikan berpengaruh negatif namun tidak signifikan dan UMP, PE berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja.	<i>Journal of Economics and Business</i> , Volume 9, No.1 Maret 2023 ISSN: 1412-7601, ISSN: 2654-8712
14	Niddaul Izzah (2015) “Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Provinsi, Terhadap Tingkat Pengangguran Dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Di Jakarta 2004 -2013”	Variabel x: UMP	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Lokasi penelitian: DKI Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan kenaikan Upah Minimum Provinsi dapat menurunkan tingkat pengangguran dan menaikkan tingkat partisipasi angkatan kerja di Jakarta.	Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Volume VII, Nomor 02, September 2015. ISSN 2085-1162
15	Syarifah Syafira, Dina Selvia (2023) “Pengaruh Jumlah Penduduk, Upah Minimum dan Pdrb Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Di Sumatera Utara”	Variabel x: - PDRB - Upah Minimum	Variabel y: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Variabel x: Jumlah Penduduk	Variabel jumlah penduduk dan PDRB berpengaruh positif signifikan, sedangkan variabel upah minimum berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap TPAK	Jurnal Ekonomi Regional Unimal, Volume 06 Nomor 3 2023 E-ISSN: 2615-126X

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka dapat diartikan sebagai suatu rancangan dan pemikiran merupakan sebuah gagasan atau ide yang dituangkan kedalam suatu penelitian. Kerangka pemikiran dapat didefinisikan sebagai konsep yang didasari oleh teori, fakta, observasi dan penelitian literatur yang dilakukan secara sistematis, sehingga orang lain dapat melihatnya dan sistematis dimana langkah-langkah penelitian dilakukan dengan cara yang masuk akal. Kerangka pemikiran membantu dalam merumuskan hipotesis, menganalisis data, dan memahami fenomena yang diteliti.

2.2.1 Hubungan PDRB per kapita dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) per kapita merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan ekonomi masyarakat di suatu daerah. PDRB per kapita dihitung dengan membagi total nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu wilayah dengan jumlah penduduk di wilayah tersebut. Semakin tinggi nilai PDRB per kapita, maka secara teoritis semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan masyarakat di wilayah tersebut.

Namun demikian, hubungan antara PDRB per kapita dan TPAK perempuan tidak selalu bersifat linier, di beberapa wilayah dengan PDRB tinggi, partisipasi perempuan dalam angkatan kerja tetap rendah karena adanya faktor non-ekonomi seperti norma budaya, nilai tradisional, atau peran gender yang konservatif. Sebaliknya, di wilayah dengan PDRB per kapita yang rendah, tekanan ekonomi rumah tangga dapat mendorong perempuan untuk bekerja, meskipun pada sektor informal yang kurang terlindungi.

Secara teori, hubungan antara PDRB per kapita dan TPAK perempuan dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada struktur ekonomi, norma budaya, serta tahap pembangunan suatu daerah. Dalam pendekatan *teori human capital* yang dikemukakan oleh Gary Becker (1964), peningkatan kesejahteraan ekonomi seharusnya mendorong partisipasi perempuan dalam pasar kerja, karena adanya peningkatan akses terhadap pendidikan, pelatihan, serta peluang kerja yang lebih luas. Dengan demikian, semakin tinggi PDRB per kapita, maka diharapkan TPAK perempuan juga meningkat.

Studi yang dilakukan oleh Stephan Klasen (2015), tentang India menunjukkan bahwa meskipun terjadi pertumbuhan ekonomi yang pesat, penurunan partisipasi angkatan kerja wanita diakibatkan oleh transisi ke sektor-sektor yang tidak menyerap tenaga kerja wanita dengan baik, seperti manufaktur dan jasa berteknologi tinggi. Elson (1999), menekankan bahwa meskipun ekonomi tumbuh, pekerjaan yang tersedia sering kali berada di sektor informal yang tidak memberikan keamanan atau prospek karir, terutama bagi wanita. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh terhadap partisipasi angkatan kerja wanita yang menunjukkan adanya pertentangan dalam konsep yang dijelaskan diatas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tansel (2005), menunjukan bahwa GPP perkapita, laju pertumbuhan GPP, persentase perempuan menyelesaikan pendidikan tinggi, rasio pendaftaran sekolah menengah perempuan di provinsi dan pangsa pertanian berpengaruh positif signifikan terhadap partisipasi angkatan kerja perempuan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa PDRB yang tinggi dapat

mengakibatkan tingginya tingkat partisipasi angkatan kerja. Hal ini dapat dimaksudkan bahwa jumlah mereka yang terlibat dalam pasar tenaga kerja akan bertambah besar pada saat kegiatan ekonomi mengalami kenaikan yang signifikan.

2.2.2 Hubungan Rata-Rata Lama Sekolah Perempuan dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

Pendidikan merupakan tujuan pembangunan yang mendasar yang mana pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan sebuah negara dalam menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas agar tercipta pertumbuhan serta pembangunan yang berkelanjutan (Septiawan & Wijaya, 2021). Rata-rata lama sekolah digunakan sebagai indikator dalam menggambarkan kondisi kualitas pendidikan penduduk atau mengukur keberhasilan program pendidikan dan capaian jumlah sumber daya manusia yang berkualitas di suatu daerah (BPS, 2019).

Pendidikan mempengaruhi TPAK melalui dua jalur yaitu yang pertama proporsi penduduk yang sedang bersekolah umumnya lebih besar pada kelompok umur muda atau kelompok usia sekolah, yang kedua semakin tinggi pendidikan seseorang, nilai waktunya menjadi tambah mahal. Orang yang menganggap waktunya mahal mereka cenderung untuk menggantikan waktu senggangnya untuk bekerja. Pengaruh ini terutama lebih nyata di kalangan wanita, wanita yang berpendidikan tinggi umumnya tidak tinggal dirumah untuk mengurus rumah tangga, akan tetapi masuk angkatan kerja.

Menurut Herlina (2016), wanita yang bekerja adalah wanita yang mendapat kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih banyak. Pendidikan menimbulkan

keinginan untuk mengembangkan apa yang telah dipelajari serta menimbulkan kesadaran untuk mengembangkan bakatnya. Tingginya tingkat pendidikan dewasa ini membuat banyak wanita dewasa awal masuk dunia profesional dengan bekerja. Abad 21 yang dicirikan dengan persaingan di dunia kerja dan peluang tersebut sangat terbuka bagi wanita. Tingkat pendidikan seseorang sangat berpengaruh terhadap jenis dan status pekerjaan yang akan mereka dapatkan nantinya.

Hasil penelitian Ariesti & Asmara (2023), mengatakan RLS berpengaruh signifikan bagi tingkat partisipasi angkatan kerja. Septiawan & Wijaya (2021), dalam penelitiannya mengatakan RLS perempuan memiliki pengaruh positif terhadap TPAK perempuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sultana (2009), bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan perempuan akan meningkatkan TPAK perempuan.

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

Upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam PP No. 8/1981 merupakan upah yang ditetapkan secara Minimum, dalam hal ini upah minimum itu adalah upah pokok dan tunjangan (Sumarsono, 2003). Partisipasi angkatan kerja ini merupakan faktor penting dalam memahami perkembangan upah, hal ini terjadi karena penerimaan upah bergantung pada pekerjaan (Chen, 2023). Upah sangat berpengaruh terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), dimana jika semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar tenaga kerja maka semakin banyak jumlah penduduk usia kerja yang memilih masuk ke pasar tenaga kerja, maka dengan otomatis akan meningkatkan jumlah angkatan kerja dan

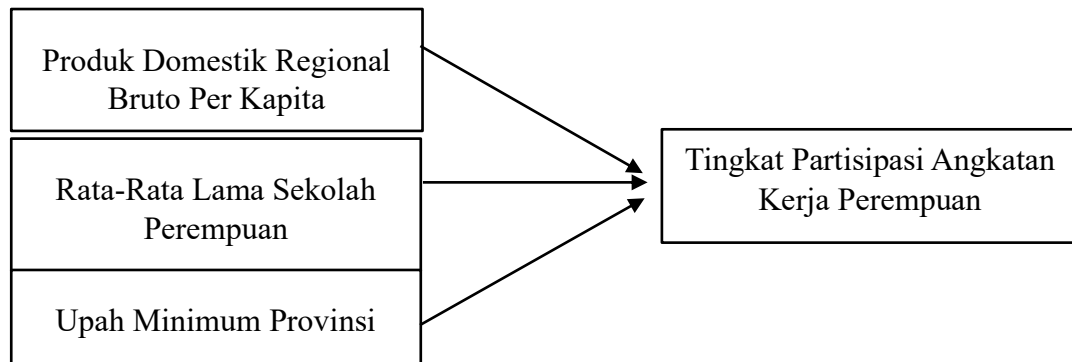
menurunkan jumlah bukan angkatan kerja, dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja maka akan meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

Dalam ekonomi Neoklasik menyatakan bahwa penyediaan dan penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat. Upah sangat berpengaruh terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja, dimana jika semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar tenaga kerja maka semakin banyak jumlah penduduk usia kerja yang memilih masuk ke pasar tenaga kerja, dan otomatis akan meningkatkan jumlah angkatan kerja dan menurunkan jumlah pengangguran, dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka akan meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja (Syafira, 2023).

Upah tenaga kerja memainkan peranan penting dalam ketenagakerjaan. Upah merupakan salah satu faktor yang jika dilihat dari sisi penawaran ketenagakerjaan mempengaruhi terhadap penyerapan tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan kepada tenaga kerja hal ini akan menurunkan tingkat penyerapan tenaga kerja. tingkat upah yang tinggi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, sedangkan jika tingkat upah yang ditawarkan rendah akan menyebabkan kualitas tenaga kerja yang kurang terlatih (Hardiani et al., 2020).

Penelitian Hardiani et al. (2020), bahwa UMP berpengaruh berhubungan positif terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja wanita. Hasil penelitian dari Mumekh et al. (2023), menyatakan bahwa UMP berpengaruh signifikan secara terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan

Wasono et al. (2020), bahwa Upah Minimum Provinsi berpengaruh signifikan terhadap Variabel TPAK.



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau dugaan sementara atas penelitian yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran, hipotesis atas penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga secara parsial produk domestik regional bruto per kapita, rata-rata lama sekolah perempuan dan upah minimum provinsi berpengaruh positif terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di tiga Pulau Indonesia (pulau Jawa, pulau Sumatera dan pulau Sulawesi) tahun 2020-2024.
2. Diduga secara bersama-sama produk domestik regional bruto per kapita, rata-rata lama sekolah perempuan dan upah minimum provinsi berpengaruh terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di tiga Pulau Indonesia (pulau Jawa, pulau Sumatera dan pulau Sulawesi) tahun 2020-2024.