

**PELUANG PARTISIPASI ANGKATAN KERJA PEREMPUAN DI  
PROVINSI LAMPUNG PADA MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2020**

*(Skripsi)*

**Oleh:**

**FAUZIA PUJI ASTUTI  
NPM 1711021066**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

## **ABSTRAK**

### **PELUANG PARTISIPASI ANGKATAN KERJA PEREMPUAN DI PROVINSI LAMPUNG PADA MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2020**

**Oleh**

**FAUZIA PUJI ASTUTI**

Peran Angkatan Kerja Perempuan di perekonomian yang terlihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Provinsi Lampung relatif rendah. Partisipasi Pekerja Perempuan lebih rendah daripada Pekerja Laki-Laki. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan gender di bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini menganalisis seberapa besar peluang Partisipasi Pekerja Perempuan menurut tingkat pendidikan yaitu Pendidikan Sarjana, Pendidikan SMA/ sederajat, Pendidikan SMP/ sederajat, Pendidikan SD/ sederajat, dan Upah, Usia, Status Menikah, Ukuran Keluarga, Lokasi Tempat Tinggal, serta Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mikro Sakernas Agustus Tahun 2020. Analisis data dilakukan dengan analisis Model Logit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Pendidikan SD/ sederajat, Variabel Usia, Variabel Upah, dan Variabel Status Menikah berpengaruh positif signifikan terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan. Sementara itu, Variabel Ukuran Keluarga dan Variabel Lokasi Tempat Tinggal di kota berpengaruh negatif signifikan terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.

**Kata kunci: Analisis Model Logit, Pandemi COVID-19, Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan**

## **ABSTRACT**

### **FEMALE LABOUR PARTICIPATION OPPORTUNITY IN LAMPUNG PROVINCIAL DURING PANDEMIC COVID-19 BY 2020**

**By**

**FAUZIA PUJI ASTUTI**

Female Labour Participation in labour force that is reflected by Female Labour Force Participation (FLFP) Rate in Lampung Provincial is relatively low. The Female Labour Participation Rate is lower than The Male Labour Participation Rate. It indicates a gender gap between female worker and male worker in labour market. This research aims to analyze the opportunity of Female Labour Participation based on education which is divided by the level of education: Bachelor, Senior High School, Junior High School, Elementary School, and Wage, Age, Marital Status, Family Size, Location, also Possession of Job Training Certificate in Lampung Provincial during Pandemic COVID-19 by 2020. This research uses micro data Sakernas August 2020. Logit Model is used to analyze the data. The findings of this research reveal that Elementary School Education, Wage, Age, and Marital Status are significantly positive towards Female Labour Participation opportunity. Furthermore, Family Size, and Location in the city are significantly negative towards Female Labour Participation opportunity in Lampung Provincial during Pandemic COVID-19 by 2020.

**Kata kunci: Female Labour Force Participation, Logit Model Analysis,  
Pandemic COVID-19**

**PELUANG PARTISIPASI ANGKATAN KERJA PEREMPUAN DI  
PROVINSI LAMPUNG PADA MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2020**

**Oleh**

**FAUZIA PUJI ASTUTI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI**

**Pada**

**Jurusan Ekonomi Pembangunan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

Judul Skripsi : **PELUANG PARTISIPASI ANGKATAN KERJA PEREMPUAN DI PROVINSI LAMPUNG PADA MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2020**

Nama Mahasiswa : **Fauzia Puji Astuti**

Nomor Induk Mahasiswa : **1711021066**

Program Studi : **Ekonomi Pembangunan**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



1. Komisi Pembimbing

**Dr. Ida Budiarty DA, S.E., M.Si.**  
NIP 19630325 198703 2 001

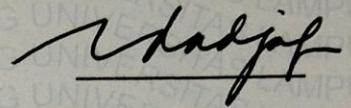
2. Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

**Dr. Neli Aida, S.E., M.Si.**  
NIP 19631215 198903 2 002

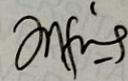
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Ida Budiarty DA, S.E., M.Si.**



**Penguji I : Emi Maimunah, S.E., M.Si.**



**Penguji II : Zulfa Emalia, S.E., M.Sc.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**  
**NIP 19660621 199003 1 003**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 31 Maret 2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan bukan merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka, saya siap dan sanggup untuk menerima hukuman/sanksi yang berlaku.

Bandarlampung, 27 Juni 2022  
Penulis,



**Fauzia Puji Astuti**

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama lengkap penulis adalah Fauzia Puji Astuti. Penulis dilahirkan pada tanggal 10 Februari 1999 di Banjarrejo, Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Warsino dan Ibu Ustati. Penulis menempuh pendidikan di Universitas Lampung Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Tahun 2017 melalui jalur SBMPTN.

Penulis merupakan penerima Beasiswa PPA (Peningkatan Prestasi Akademik) pada Tahun 2018 dan Beasiswa Bank Indonesia pada Tahun 2019. Selama berkuliah di Universitas Lampung, penulis aktif dalam kegiatan Himpunan Mahasiswa Ekonomi Pembangunan (Himepa) pada Tahun 2018/2019 sebagai Staff Bidang Keilmuan dan Penalaran. Selain itu, penulis juga aktif di Komunitas Generasi Baru Indonesia (GenBI) pada Tahun 2019/2020 sebagai Anggota Divisi Kemitraan dan Kerjasama.

Pada tahun 2019 penulis melakukan Kuliah Kunjungan Lapangan (KKL) ke Kementerian Keuangan dan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Pada tahun 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) periode 1 di Desa Eka Mulya Kecamatan Mesuji Timur Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Pada tahun 2021 penulis mengikuti magang di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung pada Bidang Perencanaan Perekonomian.

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Dengan ini saya persembahkan skripsi ini kepada:

Kedua orang tuaku, Bapak Warsino dan Ibu Ustati, yang selalu percaya dan mendukung penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studinya di perguruan tinggi. Kakakku, Eka Ariyadi Kurniawan dan istrinya, Endang Apriyanti juga keponakanku Jinan Najiha yang selalu memberikan semangat untuk keberhasilan penulis.

Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Ekonomi Pembangunan yang telah memberikan pelajaran dan nasihat yang membangun. Serta almamater tercinta Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

## **MOTTO**

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu,  
sesungguhnya Allah beserta dengan orang-orang yang sabar”

**(Q.S. Al-Baqarah:153)**

## SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peluang Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Neli Aida, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Heru Wahyudi, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Muhammad Husaini, S.E., M.P selaku dosen pembimbing akademik yang selalu membimbing penulis selama perkuliahan.
5. Ibu Dr. Ida Budiarty DA, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan saran kepada penulis sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Emi Maimunah, S.E., M.Si. dan Ibu Zulfa Emalia S.E., M.Sc. selaku dosen penguji dan pembahas yang telah memberikan saran dan arahan sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik. Serta Bapak Muhidin Sirat S.E., M.P. selaku dosen pembahas dalam seminar proposal yang telah memberikan masukan dalam penyusunan skripsi.
7. Kedua orang tuaku, Bapak Warsino dan Ibu Ustati, yang selalu percaya dan mendukung penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studinya di perguruan tinggi.

8. Kakakku, Eka Ariyadi Kurniawan dan istrinya, Endang Apriyanti juga keponakanku, Jinan Najiha yang selalu memberikan semangat untuk keberhasilan penulis.
9. Sahabat-sahabatku: Dea Febita Damayanti, Rita Windarti, Sri Winarni, Putri Mardhiana, Sekar Arum, Sari Astuti, Siti Nur Khotimah, Feby Anggraini Tanjung dan Dian Meliana Wati yang selalu membantu selama perkuliahan.
10. Teman-temanku: Lely Ayu Putri, Selvi Herlina, Nirmala Juwita, Pebri Kurniawan, Robby Kurniawan, Amanda Sukma Putri, Frans Simatupang, dan teman-teman mahasiswa Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
11. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat. Semoga segala bantuan, dukungan dan doa yang diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Bandar Lampung, 27 Juni 2022

Penulis

**Fauzia Puji Astuti**

NPM. 1711021066

## DAFTAR ISI

	Halaman
RIWAYAT HIDUP.....	i
PERSEMBAHAN.....	ii
MOTTO.....	iii
SANWACANA.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	11
2.1. Kajian Pustaka.....	11
2.1.1. Teori Keputusan untuk Bekerja.....	11
2.1.2. Penawaran Tenaga Kerja.....	14
2.1.3. Penawaran Tenaga Kerja Perempuan.....	19
2.1.4. Pasar Tenaga Kerja.....	21
2.1.5. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan.....	25
2.1.6. Partisipasi Pekerja Perempuan di Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.....	27
2.1.7. Determinan Partisipasi Pekerja Perempuan.....	28
2.1.7.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan.....	28
2.1.7.2. Pengaruh Upah terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan.....	32
2.1.7.3. Pengaruh Usia terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan.....	33
2.1.7.4. Pengaruh Status Menikah terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan.....	35
2.1.7.5. Pengaruh Ukuran Keluarga terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan.....	37
2.1.7.6. Pengaruh Lokasi Tempat Tinggal terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan.....	39

2.1.7.7. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan	41
2.1.8. Regresi Model Logit	42
2.2. Penelitian terdahulu	45
2.3. Kerangka Pemikiran	48
2.4. Hipotesis Penelitian	51
III. METODE PENELITIAN	52
3.1. Jenis dan Sumber Data	52
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	53
3.3. Teknik Pengumpulan Data	53
3.4. Definisi Operasional Variabel	54
3.5. Teknik Analisis Data	57
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	69
4.1. Keadaan Angkatan Kerja Perempuan Provinsi Lampung Tahun 2020	69
4.2. Deskripsi Data Sakernas Agustus 2020 Provinsi Lampung Angkatan Kerja Perempuan	70
4.3. Analisis Model Logit	78
4.3.1. Hasil Analisis Model Logit	78
4.3.2. Koefisien Determinan	79
4.3.3. Pengujian Model Logit	79
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	83
4.4.1. Pendidikan	84
4.4.2. Upah (Wage)	89
4.4.3. Usia	92
4.4.4. Status Menikah	94
4.4.5. Ukuran Keluarga (Famsize)	97
4.4.6. Lokasi Tempat Tinggal (Loc)	100
4.4.1. Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja (Course)	103
V. KESIMPULAN DAN SARAN	104
5.1. KESIMPULAN	104
5.2. SARAN	104
DAFTAR PUSTAKA	106

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Tinjauan Empiris.....	45
Tabel 3.1. Deskripsi Data Sakernas Agustus Tahun 2020.....	52
Tabel 3.2 Variabel <i>Dummy</i> Pendidikan (Edu) .....	55
Tabel 4.1. Persentase Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020 berdasarkan Ukuran Keluarga .....	75
Tabel 4.2. Hasil Regresi Analisis Model Logit.....	78
Tabel 4.3. Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020 berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	85
Tabel 4.4. Rata-Rata Upah Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020 berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	86
Tabel 4.5. Partisipasi Pekerja Perempuan dengan Tingkat Pendidikan SD/ sederajat di Provinsi Lampung pada Tahun 2020 berdasarkan Jenis Pekerjaan menurut Kualifikasi Baku Jenis Pekerjaan di Indonesia (KBJI) .....	87
Tabel 4.6. Persentase Penurunan Jam Kerja dan Peningkatan Pengangguran Pekerja Perempuan berdasarkan Jenjang Pendidikan di Provinsi Lampung Tahun 2020 Karena Alasan Pandemi COVID-19.....	89
Tabel 4.7. Persentase Jumlah Pekerja Perempuan yang Upahnya di Atas UMP Provinsi Lampung Tahun 2020 berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	91
Tabel 4.8. Rata-Rata Upah Pekerja Perempuan berdasarkan Kelompok Usia di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020 .....	93
Tabel 4.9. Persentase Penurunan Jam Kerja dan Peningkatan Pengangguran Pekerja Perempuan berdasarkan Kelompok Usia di Provinsi Lampung Tahun 2020 Karena Alasan Pandemi COVID-19 .....	94
Tabel 4.10. Partisipasi Pekerja Perempuan dengan Status Pernikahan berdasarkan Jenis Pekerjaan menurut KBJI pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.....	96

Tabel 4.11. Rata-Rata Upah dan Rata-Rata Jam Kerja Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung berdasarkan Ukuran Keluarga pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.....	98
Tabel 4.12. Persentase Penurunan Jumlah Jam Kerja dan Peningkatan Pengangguran Pekerja Perempuan berdasarkan Ukuran Keluarga di Provinsi Lampung Tahun 2020 Karena Alasan Pandemi COVID-19 .....	100
Tabel 4.13. Persentase Partisipasi Pekerja Perempuan berdasarkan Lokasi Tempat Tinggal menurut KBJI pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020 .....	102

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. TPAK Indonesia Tahun 2010-2020. ....	2
Gambar 1.2. TPAK Berdasarkan Jenis Kelamin per Provinsi Tahun 2020. ....	3
Gambar 1.3. TPAK Provinsi Lampung Tahun 2015-2020. ....	5
Gambar 2.1. Kurva Indiferen Tenaga Kerja.....	12
Gambar 2.2. Kurva Utilitas Maksimum Tenaga Kerja. ....	13
Gambar 2.3. Pengaruh Tingkat Upah terhadap Penawaran Tenaga Kerja.....	15
Gambar 2.4. <i>Backward Bending Supply Curve</i> .....	16
Gambar 2.5. Efek substitusi.....	17
Gambar 2.6. Efek substitusi dan efek pendapatan.....	18
Gambar 2.7. Kurva Permintaan Tenaga Kerja. ....	22
Gambar 2.8. Keseimbangan pasar kerja.....	23
Gambar 2.9. Pergeseran Kurva Penawaran Tenaga Kerja, <i>Excess Supply</i> .....	23
Gambar 2.10. Pergeseran Kurva Penawaran Tenaga Kerja, <i>Excess Demand</i> .....	24
Gambar 2.11. Pergeseran Kurva Permintaan Tenaga Kerja .....	25
Gambar 2.12. Fungsi Distribusi Kumulatif.....	44
Gambar 2.13. Kerangka Pemikiran.....	51
Gambar 4.1. Persentase Jumlah Angkatan Kerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020 berdasarkan kegiatan yang dilakukan.....	69
Gambar 4.2. Persentase Jumlah Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020 berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	71
Gambar 4.3. Persentase Pekerja Perempuan yang dibayar di Bawah UMP dan di Atas UMP .....	72

- Gambar 4.4. Distribusi Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020 menurut Kelompok Usia ..... 73
- Gambar 4.5. Persentase Jumlah Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020 berdasarkan Status Menikah ..... 74
- Gambar 4.6. Persentase Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020 berdasarkan Lokasi Tempat Tinggal..... 76
- Gambar 4.7. Persentase Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020 berdasarkan Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja..... 77

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Hasil Regresi Model Logit menggunakan Eviews 10 .....	110
Lampiran 2. Hasil Uji Goodness of Fit Model Logit menggunakan Eviews 10	111
Lampiran 3. TPAK Indonesia Tahun 2010-2020.....	112
Lampiran 4. TPAK Provinsi Lampung Tahun 2015-2020.....	113
Lampiran 5. Deskripsi Data Sakernas Provinsi Lampung: Angkatan Kerja Perempuan Tahun 2020 .....	114
Lampiran 6. Persentase Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020 berdasarkan Kategori Pekerjaan Utama .....	116
Lampiran 7. Persentase Peningkatan Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020 berdasarkan Kategori Pekerjaan Utama .....	117
Lampiran 8. Partisipasi Pekerja Perempuan dengan Upah di Atas UMP Lampung pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020 .....	118
Lampiran 9. Tabel Sebaran Kumulatif Normal Z.....	119
Lampiran 11. Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang lalu menurut Provinsi dan Lapangan Pekerjaan Utama Agustus Tahun 2019 .....	126
Lampiran 11. Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang lalu menurut Provinsi dan Lapangan Pekerjaan Utama Agustus Tahun 2020.....	126
Lampiran 12. Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas menurut Jenis Kegiatan di Provinsi Lampung, 2018-2020.....	128
Lampiran 13. Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas menurut Jenis Kegiatan di Provinsi Lampung, 2018-2020.....	130
Lampiran 14. Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas menurut Provinsi dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang lalu, Agustus 2020 .....	132

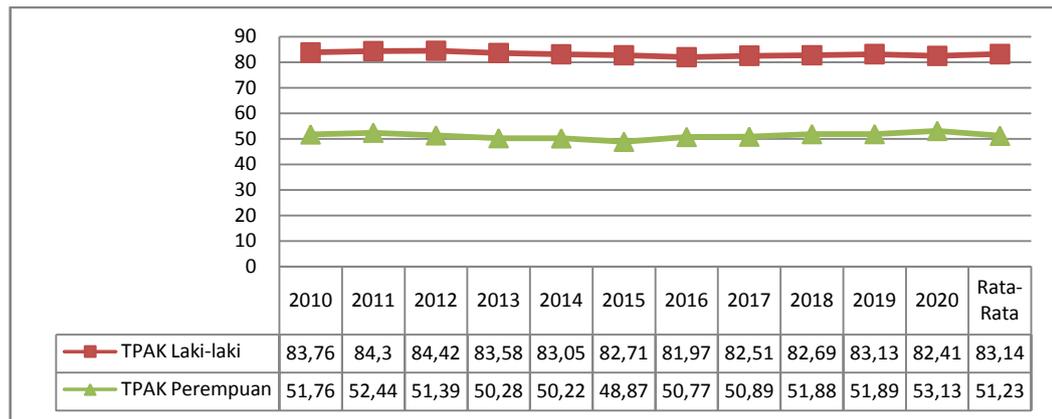
Lampiran 15. Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/776/V.07/HK/2019 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Tahun 2020.....	134
Lampiran 16. Daftar Nama Variabel Sakernas Agustus 2020.....	136
Lampiran 17. Raw Data Sakernas Angkatan Kerja Perempuan Provinsi Lampung Agustus Tahun 2020.....	138

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pembangunan pada dasarnya harus adil dalam meningkatkan taraf hidup baik bagi perempuan maupun laki-laki. Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki adalah salah satu tujuan pembangunan berkelanjutan. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) dalam publikasi berjudul Profil Perempuan Indonesia Tahun 2020 menyatakan bahwa pembangunan manusia berbasis gender dilakukan dengan pemberdayaan terhadap perempuan. Hal ini dilakukan agar perempuan tidak mengalami diskriminasi yang menyebabkannya memiliki capaian yang lebih rendah daripada laki-laki (KPPPA, 2020). Salah satu permasalahan pembangunan yang terjadi di Indonesia adalah kesenjangan gender di bidang ketenagakerjaan. Keterlibatan seseorang di pasar kerja merefleksikan kemandiriannya sebagai seorang individu dan mempengaruhi kesejahteraannya. Individu yang berpartisipasi dalam pasar kerja akan lebih sejahtera daripada individu yang tidak masuk ke pasar kerja (KPPPA, 2020).

Kesenjangan antara laki-laki dan perempuan di bidang ketenagakerjaan terlihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (Abraham *et al.*, 2017). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Laki-Laki diperoleh dari pembagian antara jumlah Angkatan Kerja Laki-Laki dengan jumlah penduduk usia kerja laki-laki. Sementara itu, TPAK Perempuan diperoleh dari pembagian antara jumlah Angkatan Kerja Perempuan dengan jumlah penduduk usia kerja perempuan. Kesenjangan TPAK antara laki-laki dan perempuan di Indonesia tidak mengalami perubahan yang signifikan selama sebelas tahun terakhir. Berikut ini adalah gambar yang menunjukkan TPAK Indonesia Tahun 2010-2020 berdasarkan Jenis Kelamin:

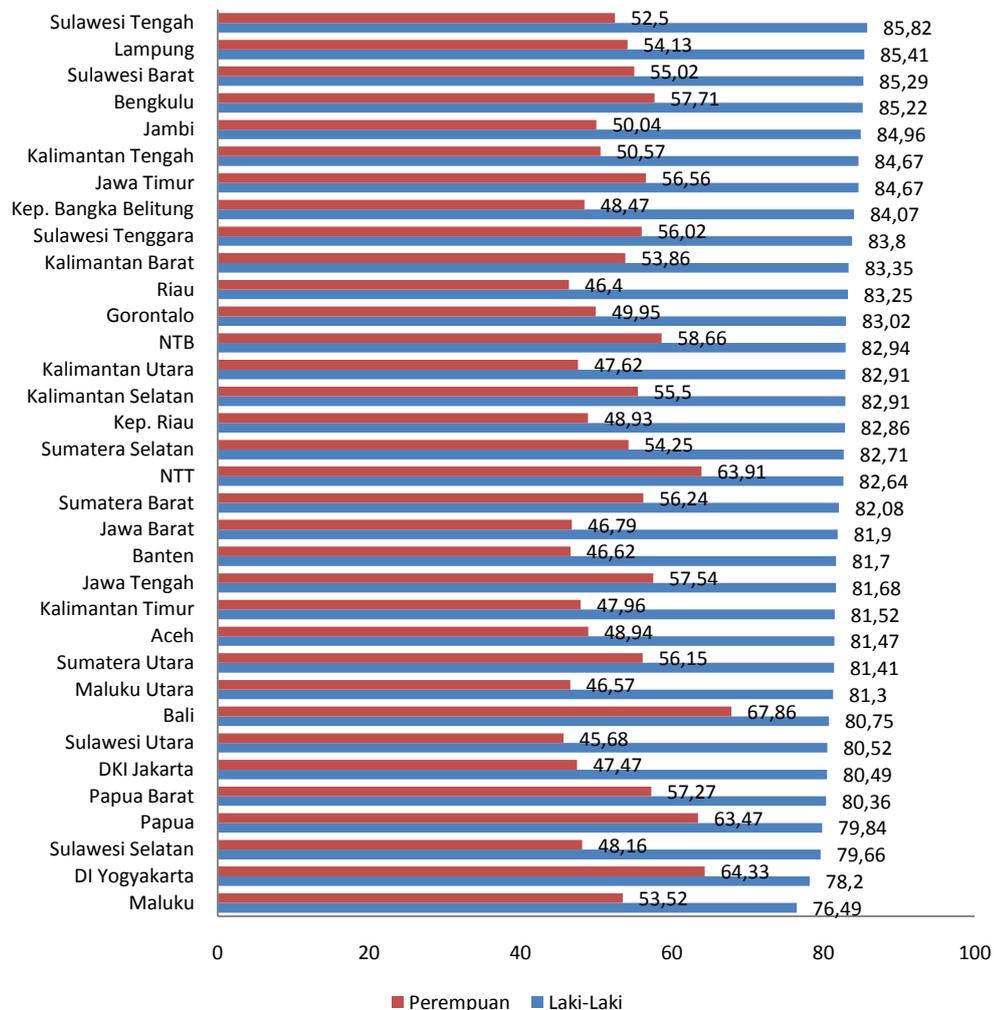


Sumber : (Badan Pusat Statistik, 2020b; KPPPA, 2020) Data diolah, 2022  
Gambar 1.1. TPAK Indonesia Tahun 2010-2020.

Gambar 1.1. menunjukkan bahwa rata-rata TPAK Laki-Laki selama sebelas tahun terakhir sebesar 83,14%, artinya dari seluruh populasi penduduk laki-laki usia kerja di Indonesia, rata-rata sebanyak 83,14% yang masuk ke pasar kerja. Sementara itu, rata-rata TPAK Perempuan di Indonesia relatif jauh lebih rendah apabila dibandingkan dengan TPAK Laki-Laki. Nilai TPAK Perempuan sebesar 51,23% berarti dari seluruh populasi penduduk perempuan usia kerja di Indonesia, rata-rata hanya 51,23% saja yang memasuki pasar kerja. TPAK Perempuan yang rendah menggambarkan bahwa potensi perempuan untuk berkontribusi dalam pembangunan belum optimal (KPPPA, 2020).

Pembangunan berbasis kesetaraan gender di Indonesia tampaknya mengalami tantangan baru di tahun 2020. Pada tahun 2020 Pandemi COVID-19 mulai terjadi di Indonesia. Pandemi ini terjadi karena Virus COVID-19 dan membuat produktivitas tenaga kerja menurun (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Menurunnya kinerja ekonomi pada masa pandemi memiliki implikasi yang substansial bagi kesetaraan gender. Kebijakan pembatasan sosial berdampak besar pada sektor dengan pangsa pekerja perempuan yang tinggi (Alon *et al.*, 2020). Pandemi COVID-19 menyebabkan pekerja perempuan mengalami dampak yang lebih besar daripada pekerja laki-laki di bidang ketenagakerjaan. Kesenjangan gender antara perempuan dan laki-laki telah terjadi sejak dulu dan Pandemi COVID-19 dapat menyebabkan kesenjangan gender ini semakin parah (CNN Indonesia, 2020). Pada tahun 2020 kesenjangan gender di bidang ketenagakerjaan

antara laki-laki dan perempuan terjadi di seluruh provinsi di Indonesia. Berikut ini adalah gambar yang menunjukkan TPAK berdasarkan Jenis Kelamin per Provinsi di Indonesia pada Tahun 2020:



Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2020b) Data diolah, 2021

Gambar 1.2. TPAK Berdasarkan Jenis Kelamin per Provinsi Tahun 2020.

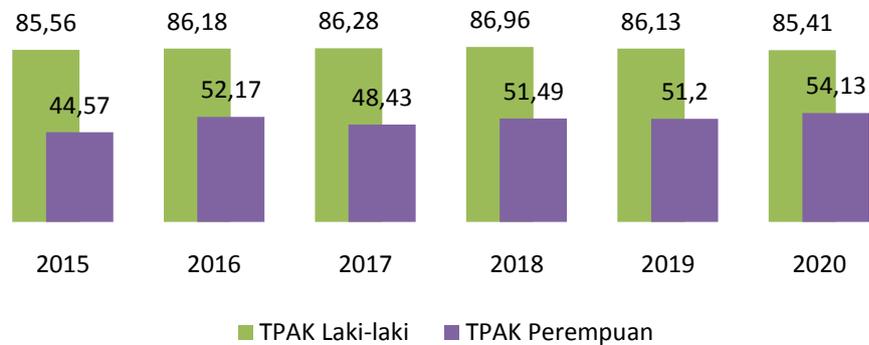
Data pada Gambar 1.2. diurutkan berdasarkan TPAK Laki-Laki tertinggi hingga yang terendah menurut provinsi. TPAK Laki-Laki yang tinggi menggambarkan peran Angkatan Kerja Laki-Laki yang besar dalam bidang ketenagakerjaan. Pada Tahun 2020 ada empat provinsi yang mencapai TPAK Laki-Laki lebih dari 85 persen, yaitu Provinsi Sulawesi Tengah, Provinsi Lampung, Provinsi Sulawesi

Barat dan Provinsi Bengkulu. Hal ini mengindikasikan bahwa peran Angkatan Kerja Laki-Laki di pasar kerja pada provinsi-provinsi tersebut cukup dominan dibandingkan dengan peran Angkatan Kerja Perempuan. Di antara keempat provinsi tersebut, Provinsi Lampung memiliki jumlah Angkatan Kerja Laki-Laki tertinggi yaitu sebesar 2.800.355 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa peran Angkatan Kerja Laki-Laki dalam perekonomian di Provinsi Lampung relatif cukup besar. Angkatan Kerja Laki-Laki lebih unggul dari sisi jumlah daripada Angkatan Kerja Perempuan di pasar kerja Provinsi Lampung. TPAK Perempuan Provinsi Lampung sebesar 54,13% relatif jauh lebih rendah daripada TPAK Laki-Lakinya. Apabila dibandingkan dengan provinsi-provinsi yang ada di Pulau Sumatera, TPAK Perempuan Provinsi Lampung menduduki peringkat kelima yaitu di bawah Provinsi Bengkulu, Provinsi Sumatera Barat, Provinsi Sumatera Utara, dan Provinsi Sumatera Selatan (Badan Pusat Statistik, 2020b).

TPAK Perempuan yang relatif rendah mengindikasikan bahwa peran perempuan di perekonomian Provinsi Lampung belum optimal. Pandemi COVID-19 yang terjadi pada tahun 2020 berdampak pada jumlah pekerja perempuan yang berpartisipasi dalam pasar kerja. Pandemi COVID-19 mengakibatkan penurunan Partisipasi Pekerja Perempuan di beberapa sektor. Sektor Transportasi dan Pergudangan adalah sektor yang mengalami penurunan Partisipasi Pekerja Perempuan tertinggi di Provinsi Lampung dengan penurunan jumlah pekerja perempuan sebesar 55,49%. Sementara itu, Sektor Pertambangan dan Penggalian juga mengalami penurunan yang relatif besar yaitu sebesar 46,56%. Namun, tidak semua sektor mengalami penurunan Partisipasi Pekerja Perempuan. Sektor yang mengalami peningkatan Partisipasi Pekerja Perempuan tertinggi di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020 adalah Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi yang mengalami peningkatan Partisipasi Pekerja Perempuan sebesar 41,86% (Badan Pusat Statistik, 2019a, 2020b).

Pandemi COVID-19 memang turut memberi dampak pada Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung. Namun, masalah kesenjangan gender di bidang ketenagakerjaan Provinsi Lampung telah ada sejak dahulu. Hal ini dapat terlihat

dari gambar berikut ini yang menunjukkan TPAK berdasarkan Jenis Kelamin di Provinsi Lampung Tahun 2015-2020:



Sumber : (Badan Pusat Statistik, 2018a, 2020b) Data diolah, 2021  
Gambar 1.3. TPAK Provinsi Lampung Tahun 2015-2020.

Gambar 1.3. menunjukkan TPAK Laki-Laki dan TPAK Perempuan di Provinsi Lampung selama enam tahun terakhir. TPAK Laki-Laki di Provinsi Lampung rata-rata berada di kisaran 86%. Sementara itu, TPAK Perempuan di Provinsi Lampung selama enam tahun terakhir rata-rata hanya berada pada kisaran 50%. TPAK Perempuan di Provinsi Lampung di tahun 2020 sebesar 54,13% sedangkan TPAK Laki-Laki sebesar 85,41%. Selisih TPAK antara perempuan dan laki-laki di Provinsi Lampung pada tahun 2020 terlihat menurun apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Namun, selisih TPAK antara perempuan dan laki-laki di Provinsi Lampung masih relatif cukup besar.

Rendahnya TPAK Perempuan disebabkan karena lebih banyak perempuan hanya melakukan pekerjaan domestik yang dikategorikan sebagai kegiatan tidak produktif. Penduduk usia kerja perempuan yang mengurus rumah tangga dan melakukan pekerjaan seperti: memasak, mengasuh anak, merawat keluarga yang sakit atau mendampingi orang lanjut usia disebut juga sebagai pekerja keluarga yang tidak dibayar. Peran perempuan dalam keluarga yang bertugas untuk melakukan pekerjaan domestik merupakan budaya yang membuat perempuan dianggap tidak berpartisipasi di pasar kerja (KPPPA, 2020).

Berpartisipasi dalam pasar kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan taraf hidup seseorang. Bekerja merupakan salah satu bentuk aktualisasi perempuan. Perempuan yang berpartisipasi dalam pasar kerja akan dapat meningkatkan kesejahteraannya. Semakin banyak perempuan yang bekerja, ketimpangan partisipasi kerja antara perempuan dan laki-laki di pasar kerja akan semakin kecil (Badan Pusat Statistik, 2018b). Berpartisipasi dalam pasar kerja akan membuat hidup perempuan sebagai individu lebih baik. Selain itu, partisipasi perempuan dalam pasar kerja secara tidak langsung akan memberi dampak dalam perekonomian. Keterlibatan Angkatan Kerja Perempuan dalam perekonomian penting karena dapat meningkatkan manfaat sosial ekonomi bagi negara (Akhtar *et al.*, 2020).

Keputusan seorang perempuan untuk terlibat dalam perekonomian dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya dikenal sebagai faktor ekonomi dan non-ekonomi. Faktor ekonomi adalah variabel yang menentukan Partisipasi Pekerja Perempuan dan juga mempengaruhi nilai pekerja, diantaranya adalah pendidikan, pengalaman, dan upah. Sementara itu, faktor non-ekonomi adalah variabel yang turut menentukan Partisipasi Pekerja Perempuan namun tidak mempengaruhi nilai pekerja. Variabel non-ekonomi tersebut adalah status menikah, lokasi tempat tinggal dan ukuran keluarga (Abraham *et al.*, 2017).

Abraham *et al.* (2017), Akhtar *et al.* (2020), dan Rahman (2016) menemukan bahwa peluang Partisipasi Pekerja Perempuan dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat pendidikan perempuan itu sendiri. Penelitian oleh Abraham di Ghana membagi jenjang pendidikan menjadi 5 variabel, yaitu: SD, SMP, SMA, diploma dan sarjana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bersekolah meningkatkan peluang Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun pada penelitian ini tidak ada *trend* yang menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan yang ditamatkan oleh Angkatan Kerja Perempuan maka peluangnya untuk masuk ke pasar kerja akan semakin tinggi (Abraham *et al.*, 2017).

Selain pendidikan, variabel yang dipilih dalam penelitian ini adalah upah. Upah adalah salah faktor penting dalam mekanisme pasar tenaga kerja. Upah

merupakan harga dari penggunaan tenaga kerja. Upah juga merupakan determinan yang mempengaruhi Partisipasi Pekerja Perempuan. Upah pekerja berkorelasi dengan pendidikan pekerja. Semakin tinggi pendidikan pekerja maka upah yang diterima dan partisipasi pekerja relatif semakin besar (Maglad, 1998).

Selain itu, variabel selanjutnya dalam penelitian ini adalah variabel usia. Usia menjadi faktor yang mempengaruhi peluang Partisipasi Pekerja Perempuan. Usia berkaitan dengan pengalaman pekerja perempuan. Semakin tua usia pekerja perempuan, pengalamannya juga semakin banyak. Faridi *et al.* (2011) dan Rahman (2016) menemukan bahwa usia berpengaruh positif terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan. Faridi *et al.* (2011) melakukan penelitian di Pakistan. Sementara itu Rahman (2016) melakukan penelitiannya di Bangladesh. Hasil kedua penelitian tersebut menemukan bahwa perempuan di usia muda memiliki partisipasi kerja yang rendah. Partisipasi Pekerja Perempuan akan mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia.

Variabel lain yang berpengaruh signifikan terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan berdasarkan penelitian sebelumnya adalah status menikah. Perempuan yang berstatus menikah dapat membagi peran dengan pasangannya. Perempuan yang berstatus menikah cenderung berperan dalam menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga dan tidak terlibat dalam perekonomian. Sedangkan perempuan yang tidak dalam status menikah cenderung akan terlibat dalam perekonomian (Abraham *et al.*, 2017; Rahman, 2016).

Variabel selanjutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran keluarga. Akhtar *et al.* (2020), Saheen *et al.* (2011) dan Kayirere (2018) menemukan bahwa ukuran keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan. Akhtar *et al.* (2020) dan Saheen *et al.* (2011) menemukan bahwa ukuran keluarga berpengaruh secara positif terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Kayirere (2018). Kayirere dalam penelitiannya di Rwanda menemukan bahwa semakin kecil ukuran keluarga maka peluang pekerja perempuan untuk masuk ke pasar kerja akan semakin besar.

Yulianti & Ratnasari (2013) serta Akhtar *et al.* (2020) dalam penelitiannya membagi pekerja perempuan berdasarkan lokasi tempat tinggalnya. Penelitian tersebut menemukan bahwa pekerja perempuan yang tinggal di kota memiliki peluang yang lebih besar untuk memasuki pasar kerja daripada pekerja perempuan yang tinggal di desa. Hal ini terjadi karena kesempatan kerja di kota relatif lebih banyak daripada di desa.

Keputusan seorang perempuan untuk memasuki pasar kerja bergantung pada perempuan itu sendiri. Setiap perempuan berada pada kondisi berbeda yang akan mempengaruhi keputusannya untuk masuk ke pasar kerja. Penelitian ini akan menganalisis seberapa besar peluang Partisipasi Pekerja Perempuan yang termasuk dalam angkatan kerja untuk masuk ke pasar kerja pada kondisi tertentu. Penelitian ini merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu dengan memperbaharui lokasi penelitian dan waktu penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Variabel independen dalam penelitian ini dipilih berdasarkan variabel-variabel dalam penelitian terdahulu yaitu mengambil variabel ekonomi dan variabel non-ekonomi, juga menambahkan variabel baru yang belum ada di penelitian-penelitian sebelumnya. Variabel ekonomi dalam penelitian ini adalah Variabel Tingkat Pendidikan, Variabel Usia, dan Variabel Upah. Variabel Tingkat Pendidikan dalam penelitian ini dibagi ke dalam empat variabel yaitu: Sarjana, SMA/ sederajat, SMP/ sederajat, dan SD/ sederajat. Sementara itu, variabel non-ekonomi dalam penelitian ini adalah Variabel Status Menikah, Variabel Ukuran Keluarga, dan Variabel Lokasi Tempat Tinggal. Selain itu, penelitian ini juga menambahkan variabel baru yang belum ada pada penelitian sebelumnya, yaitu Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja. Pelatihan kerja dapat membantu pekerja untuk mendapatkan keterampilan baru yang meningkatkan nilai pekerja (Ehrenberg & Smith, 2012:124). Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja dipilih karena pelatihan kerja merupakan salah satu kebijakan yang diambil pemerintah untuk meningkatkan kemampuan pekerja (Kementrian Ketenagakerjaan, 2019).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan di latar belakang, berikut merupakan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Seberapa besar peluang Partisipasi Pekerja Perempuan menurut tingkat pendidikan, usia, dan upah di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 tahun 2020?
2. Seberapa besar peluang Partisipasi Pekerja Perempuan menurut status menikah, ukuran keluarga, dan lokasi tempat tinggal di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 tahun 2020?
3. Seberapa besar peluang Partisipasi Pekerja Perempuan menurut kepemilikan sertifikat pelatihan kerja di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 tahun 2020?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis seberapa besar peluang Partisipasi Pekerja Perempuan menurut tingkat pendidikan, usia, dan upah di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 tahun 2020.
2. Menganalisis seberapa besar peluang Partisipasi Pekerja Perempuan menurut status menikah, ukuran keluarga, dan lokasi tempat tinggal di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 tahun 2020.
3. Menganalisis seberapa besar peluang Partisipasi Pekerja Perempuan menurut kepemilikan sertifikat pelatihan kerja di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 tahun 2020.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebagai sarana bagi penulis untuk menerapkan dan mengembangkan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan serta memberikan gambaran mengenai Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung.
2. Diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan di bidang ketenagakerjaan terutama mengenai Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung.
3. Sebagai salah satu rujukan bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam mengambil kebijakan terkait Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung.

## **II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **2.1. Kajian Pustaka**

#### **2.1.1. Teori Keputusan untuk Bekerja**

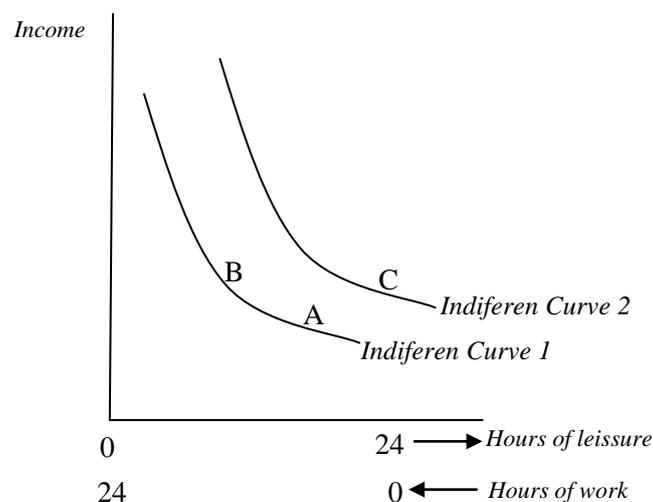
Teori keputusan untuk bekerja adalah teori yang menjelaskan tentang bagaimana pekerja memutuskan untuk menggunakan waktunya. Tenaga kerja memiliki waktu yang terbatas. Pada teori ini pekerja akan menggunakan waktunya untuk dua kategori kegiatan utama, yaitu menggunakan waktunya untuk bekerja dan beristirahat. Pekerja akan mengalokasikan waktu yang dimilikinya sedemikian rupa untuk mencapai utilitas maksimumnya (Ehrenberg & Smith, 2012:170).

Keputusan yang diambil oleh tenaga kerja untuk mengalokasikan waktunya dipengaruhi oleh preferensi. Preferensi tenaga kerja dapat digambarkan melalui kurva indiferen. Kurva indiferen adalah garis yang menunjukkan kombinasi barang yang memberikan kepuasan yang sama kepada tenaga kerja (Mankiw, 2012:436). Kurva indiferen memiliki ciri-ciri yang merepresentasikan preferensi tenaga kerja. Berikut ini adalah ciri-ciri kurva indiferen (Mankiw, 2012:437):

- Kurva indiferen yang lebih tinggi lebih dipilih daripada kurva indiferen yang lebih rendah. Kurva indiferen yang lebih tinggi menunjukkan jumlah barang yang lebih banyak. Tenaga kerja akan lebih senang untuk memilih jumlah barang yang lebih banyak daripada jumlah barang yang sedikit.
- Kurva indiferen miring ke bawah. Kemiringan kurva indiferen menunjukkan tingkat dimana tenaga kerja bersedia untuk mengganti suatu barang dengan barang lain. Apabila jumlah salah satu barang dikurangi, maka jumlah barang lainnya akan bertambah.

- Kurva indiferen tidak saling berpotongan. Kurva indiferen bersifat konsisten dalam menunjukkan tingkat kepuasan yang berbeda, sehingga tidak mungkin diperoleh kepuasan yang sama dari kurva yang berbeda.
- Kurva indiferen melengkung ke dalam. Kemiringan kurva indiferen merupakan tingkat substitusi marginal dimana pekerja bersedia menukarkan satu barang dengan barang lainnya. Tingkat substitusi marginal bergantung pada jumlah masing-masing barang yang dikonsumsi. Kurva indiferen yang melengkung menunjukkan bahwa tenaga kerja lebih bersedia menukarkan barang yang banyak dimiliki dan tidak terlalu bersedia menukarkan barang yang lebih sedikit jumlahnya.

Berikut ini adalah kurva indiferen tenaga kerja. Pada kurva indiferen tenaga kerja, sumbu vertikal pada kurva adalah pendapatan tenaga kerja. Sementara itu, sumbu horizontal pada kurva adalah waktu yang digunakan oleh tenaga kerja.

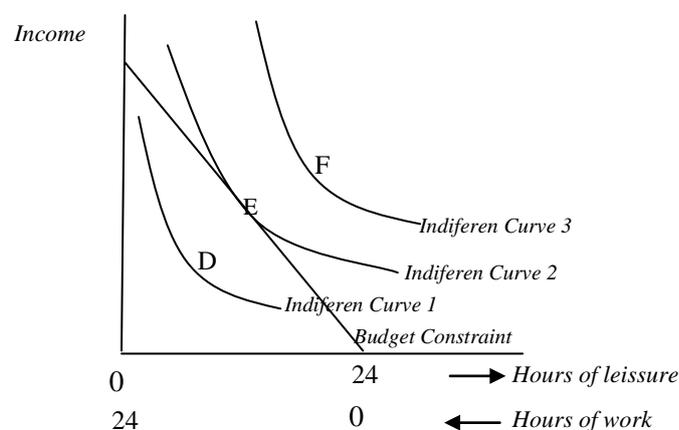


Sumber: (Ehrenberg & Smith, 2012:176)  
Gambar 2.1. Kurva Indiferen Tenaga Kerja.

Pada Gambar 2.1., titik A dan B akan memberikan kepuasan yang sama kepada tenaga kerja. Sementara itu, titik C adalah titik yang lebih disukai. Titik C lebih disukai karena pada titik C, pendapatan lebih besar dan waktu untuk beristirahat lebih banyak. Tenaga kerja akan lebih memilih titik C daripada titik A maupun

titik B. Titik C lebih disukai karena titik C berada di kurva indifferen yang lebih tinggi. Kurva indifferen yang lebih tinggi berarti tingkat kepuasan juga lebih tinggi (Mankiw, 2012:437).

Tenaga kerja dihadapkan dengan berbagai macam pilihan. Tenaga kerja mengalami *trade off* dalam memutuskan pilihannya. Pilihan tenaga kerja dalam mengalokasikan waktu yang dimiliki akan berpengaruh terhadap pendapatan yang diperoleh. Tenaga kerja yang memilih menggunakan lebih banyak waktunya untuk beristirahat dan sedikit waktunya untuk bekerja akan memperoleh pendapatan yang rendah. Sebaliknya, apabila tenaga kerja memilih lebih banyak bekerja dan sedikit beristirahat maka tenaga kerja akan memperoleh pendapatan yang tinggi (Mankiw, 2012:433). Selain preferensi, keputusan yang diambil oleh tenaga kerja untuk mengalokasikan waktunya dipengaruhi oleh batas anggaran (*budget constraint*). Batas anggaran tenaga kerja menunjukkan kemungkinan kombinasi dari pendapatan dan waktu untuk beristirahat tenaga kerja. Kemiringan (*slope*) dari batas anggaran adalah representasi dari tingkat upah (*wage rate*). Tingkat upah didefinisikan sebagai perbandingan antara kenaikan pendapatan pekerja dengan kenaikan jam kerjanya. Tenaga kerja akan mencapai utilitas maksimumnya apabila kurva indifferen menyinggung batas anggaran (Ehrenberg & Smith, 2012:180). Berikut ini adalah kurva yang menunjukkan utilitas maksimum yang dicapai oleh tenaga kerja:



Sumber: (Ehrenberg & Smith, 2012:179)

Gambar 2.2. Kurva Utilitas Maksimum Tenaga Kerja.

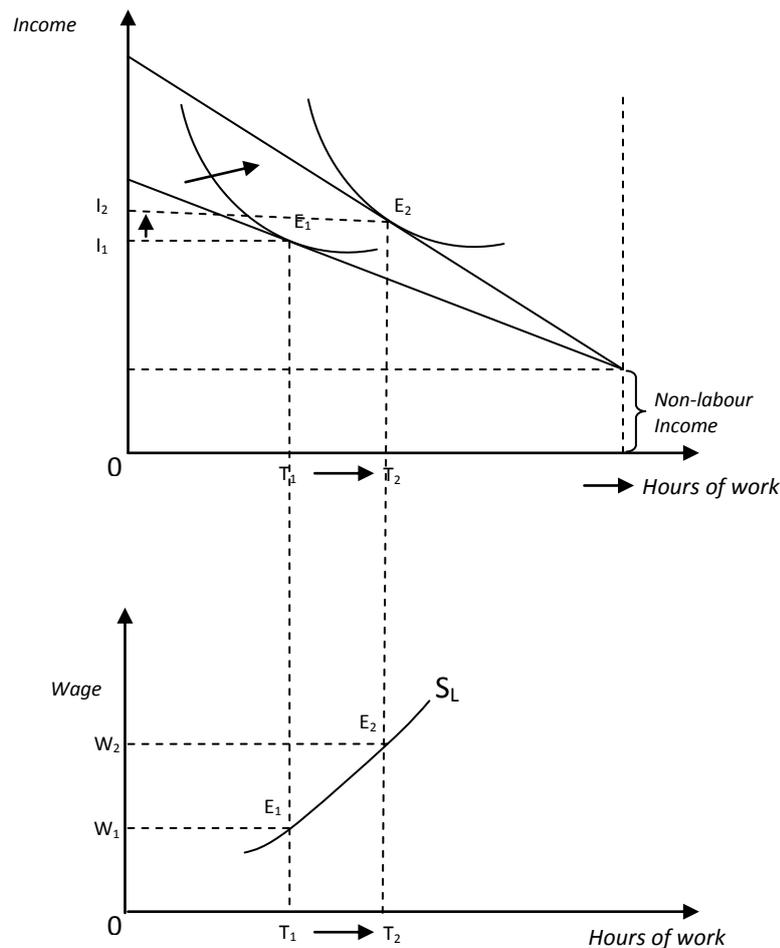
Pada Gambar 2.2., titik E adalah alokasi waktu yang akan memaksimalkan utilitas tenaga kerja. Pada titik E kurva indifferen menyinggung batas anggaran. Titik D adalah titik yang mungkin dipilih, namun karena posisi titik D lebih rendah daripada titik E maka tenaga kerja akan lebih menyukai titik E. Sementara itu, titik F pada kurva tersebut adalah titik yang tidak bisa dicapai karena titik ini berada di luar batas anggaran.

### **2.1.2. 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. Tenaga kerja yang ditawarkan dalam pasar kerja tidak hanya bergantung pada jumlah tenaga kerja yang tersedia, namun juga pada jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja sebagai seorang individu. Masalah pokok dalam penawaran tenaga kerja adalah bagaimana tenaga kerja mengalokasikan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan (Budiarty, 2019:40).

Penawaran tenaga kerja adalah penawaran input produksi yang dilakukan oleh tenaga kerja. Keputusan ini ditentukan oleh maksimisasi utilitas dari tenaga kerja. Tenaga kerja akan mengalokasikan waktunya yang terbatas untuk mencapai utilitas maksimum. Alokasi waktu tenaga kerja diasumsikan hanya terbagi menjadi dua kegiatan yaitu bekerja dan beristirahat (Pyndick & Rubinfeld, 2014:598).

Waktu bekerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah (Pyndick & Rubinfeld, 2014:598). Tingkat upah adalah harga yang diberikan kepada pekerja atas waktu yang digunakannya untuk bekerja. Tingkat upah juga mencerminkan biaya kesempatan untuk waktu beristirahat yang dikorbankan tenaga kerja untuk bekerja (Mankiw, 2012:378). Kenaikan tingkat upah akan menyebabkan tingkat utilitas maksimum tenaga kerja berubah. Berikut ini adalah kurva yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan penawaran tenaga kerja:

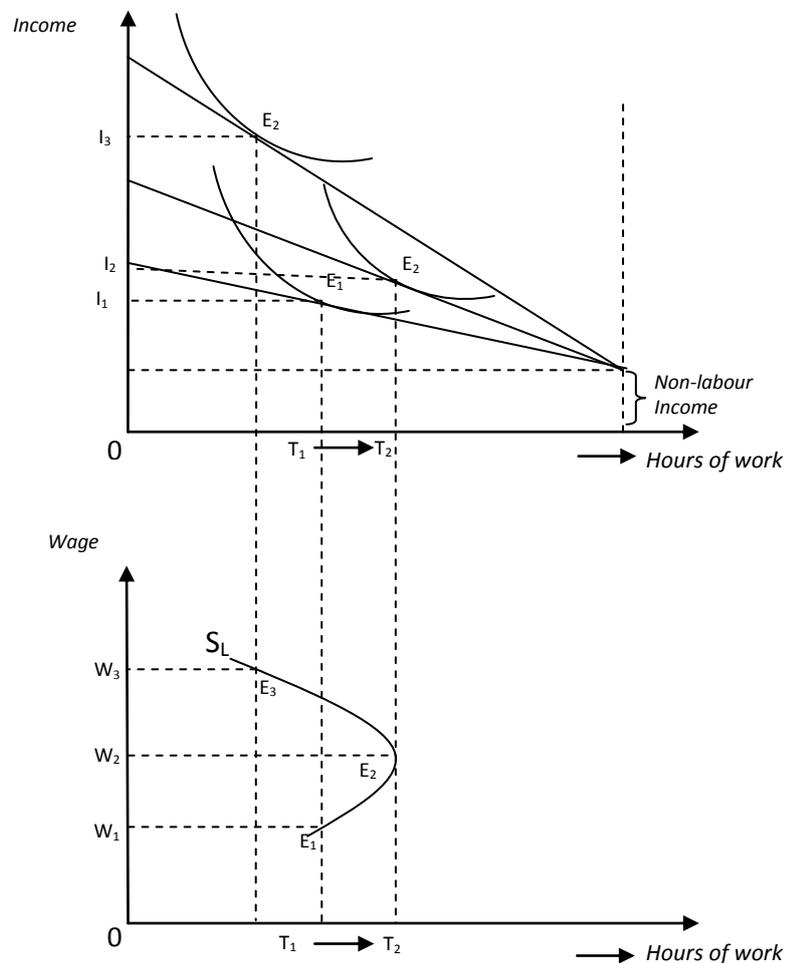


Sumber : (Budiarty, 2019:43)

Gambar 2.3. Pengaruh Tingkat Upah terhadap Penawaran Tenaga Kerja.

Gambar 2.3. menunjukkan bagaimana kenaikan tingkat upah mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Saat kenaikan upah terjadi, batas anggaran akan bergeser ke atas. Utilitas tenaga kerja akan bergeser dari titik  $E_1$  menjadi  $E_2$ . Kenaikan tingkat upah akan membuat tenaga kerja menambah jam kerjanya. Jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja akan berubah dari  $T_1$  menjadi  $T_2$ . Hubungan antara perubahan tingkat upah dan penawaran tenaga kerja kemudian dapat dijelaskan dengan kurva penawaran tenaga kerja. Kenaikan tingkat upah akan menyebabkan kenaikan jumlah jam kerja yang ditawarkan. Hal ini yang menyebabkan kurva penawaran tenaga kerja (SL) ber-slope positif.

Mankiw (2012) mengatakan bahwa perubahan jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja tergantung dari biaya kesempatan beristirahat dan bekerja dari tenaga kerja. Pada kurva di atas, biaya kesempatan beristirahat lebih kecil daripada bekerja. Kenaikan tingkat upah menyebabkan pekerja memutuskan untuk menambah jam kerja. Apabila tingkat upah terus mengalami kenaikan, pada tingkat upah yang cukup tinggi, tenaga kerja akan mengurangi waktu yang ditawarkan untuk bekerja. Hal ini terjadi karena pada tingkat upah yang tinggi, pendapatan tenaga kerja dianggap mampu untuk mencukupi kebutuhannya (Budiarty, 2019:44; Mankiw, 2012:378). Hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:

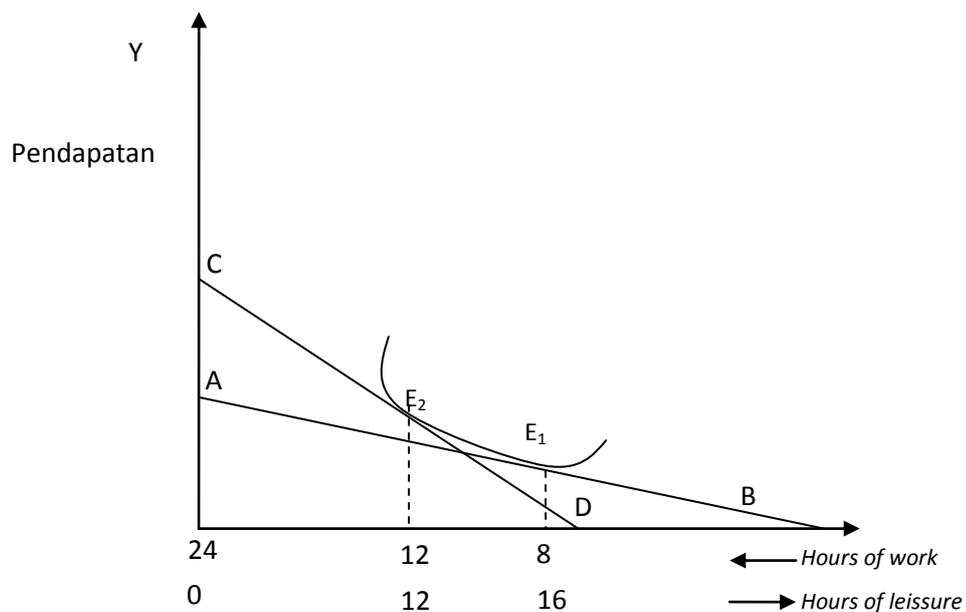


Sumber : (Budiarti, 2019:44)

Gambar 2.4. Backward Bending Supply Curve.

Pada Gambar 2.4. kurva penawaran tenaga kerja tidak hanya bergerak dari kiri bawah ke kanan atas, namun juga mengalami pembelokan ke arah kiri atas dari keseimbangan  $E_2$  menjadi  $E_3$ . Hal ini disebut dengan kurva penawaran yang membelok (*Backward bending supply curve*). Seiring meningkatnya tingkat upah, tingkat utilitas tenaga kerja juga akan meningkat. Saat tingkat upah cukup tinggi dan biaya kesempatan beristirahat lebih besar, kenaikan upah akan membuat tenaga kerja mengurangi jam kerjanya.

Perubahan tingkat upah di pasar kerja dapat menyebabkan perubahan biaya kesempatan beristirahat. Semakin tinggi tingkat upah, harga waktu untuk beristirahat juga semakin tinggi. Perubahan tingkat upah dapat menyebabkan efek substitusi dan efek pendapatan (Pyndick & Rubinfeld, 2014:599). Berikut ini adalah kurva yang menggambarkan efek substitusi:

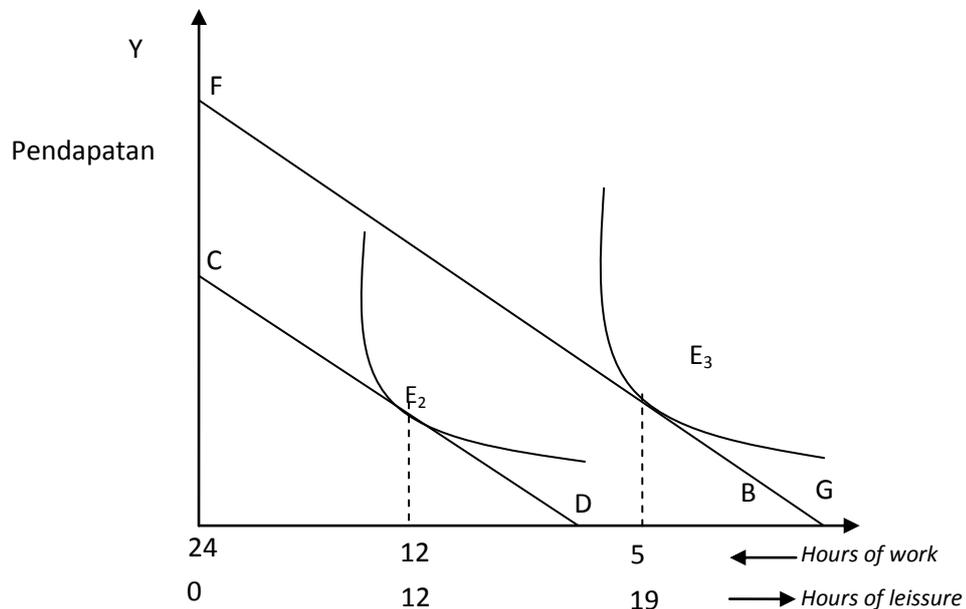


Sumber : (Pyndick & Rubinfeld, 2014:599)

Gambar 2.5. Efek substitusi.

Efek substitusi pada Gambar 2.5. terjadi saat kenaikan tingkat upah akan menaikkan biaya kesempatan beristirahat pada tingkat utilitas tenaga kerja yang tidak berubah atau tetap (Pyndick & Rubinfeld, 2014:599). Efek substitusi pada pasar kerja dapat dilihat pada Gambar 2.5. dimana mula-mula keseimbangan

berada di  $E_1$ . Kenaikan upah pada tingkat utilitas yang sama akan mengubah garis AB menjadi garis CD. Perubahan harga waktu untuk beristirahat akan membuat tenaga kerja mensubstitusi waktunya untuk beristirahat dengan waktu untuk bekerja atau dengan kata lain, tenaga kerja akan mengurangi waktu beristirahat dan akan menambah waktu untuk bekerja. Keseimbangan yang mula-mula berada di  $E_1$  dengan waktu beristirahat sebesar 16 jam dan waktu bekerja sebesar 8 jam akan berubah menjadi keseimbangan  $E_2$  dengan waktu beristirahat berubah menjadi lebih sedikit sebesar 12 jam, namun, waktu bekerja bertambah menjadi 12 jam. Sementara itu, efek pendapatan ditunjukkan pada kurva berikut ini:



Sumber : (Pyndick & Rubinfeld, 2014:599)  
Gambar 2.6. Efek substitusi dan efek pendapatan.

Efek pendapatan terjadi apabila kenaikan tingkat upah dibarengi dengan kenaikan utilitas dari tenaga kerja (Pyndick & Rubinfeld, 2014:599). Apabila keseimbangan mula-mula di titik  $E_2$  kemudian terjadi kenaikan tingkat upah dan kenaikan utilitas tenaga kerja, garis CD akan bergeser menjadi garis FG. Pergeseran garis ini akan membentuk keseimbangan baru dari  $E_2$  menjadi  $E_3$ . Efek pendapatan terjadi karena kenaikan upah akan menaikkan daya beli tenaga kerja. Tenaga kerja akan dapat membeli lebih banyak barang, salah satunya adalah waktu luang (Pyndick &

Rubinfeld, 2014:600). Efek pendapatan akan membuat tenaga kerja mengurangi jam kerjanya dan menambah waktu untuk beristirahat. Keseimbangan di titik  $E_2$  dengan waktu beristirahat sebesar 12 jam dan waktu bekerja sebesar 12 jam akan berubah menjadi keseimbangan  $E_3$ . Dimana pada keseimbangan  $E_3$ , waktu beristirahat berubah menjadi lebih banyak yaitu sebesar 19 jam dan waktu bekerja semakin sedikit, yaitu sebesar 5 jam.

### **2.1.3. Penawaran Tenaga Kerja Perempuan**

Keputusan tenaga kerja perempuan untuk bekerja didasari pada perannya dalam keluarga. Pengambilan keputusan tenaga kerja perempuan didasari pada ketentuan dari suatu keluarga, yaitu: siapa saja dalam keluarga yang akan bekerja, siapa saja dalam keluarga yang akan mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan siapa saja yang akan meneruskan bersekolah. Kesempatan untuk bekerja terbuka bagi setiap anggota keluarga dan akan ditentukan berdasarkan keterbatasan yang dihadapi oleh masing-masing anggota keluarga dan keluarga secara keseluruhan (Budiarty, 2019:59). Kesempatan untuk bekerja dicerminkan dari ketersediaan lowongan pekerjaan, kesempatan pendidikan dan latihan. Sementara itu, keterbatasan untuk bekerja yang dihadapi adalah penghasilan keluarga. Keluarga yang berpenghasilan kecil akan membuat hanya sedikit anggota keluarga yang dapat menyelesaikan sekolah (Budiarty, 2019:59).

Keputusan untuk bekerja yang diambil oleh setiap keluarga akan bergantung pada pendapatan keluarga, tingkat upah yang berlaku dan preferensi keluarga. Penghasilan keluarga akan menentukan keputusan apa yang akan dipilih oleh keluarga, apakah lebih banyak bekerja untuk dapat lebih banyak mengkonsumsi barang dan jasa atau lebih banyak menggunakan waktu untuk beristirahat. Pendapatan yang diperoleh dipengaruhi oleh tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah maka pendapatan yang diperoleh akan semakin besar dan barang serta jasa yang dapat dikonsumsi akan semakin banyak (Budiarty, 2019:59).

Keputusan tenaga kerja perempuan sebagai bagian dari keluarga bergantung pada kondisi keluarganya. Apabila Pekerja Perempuan berpartisipasi dalam pasar kerja maka ia akan berperilaku sebagaimana tenaga kerja pada umumnya. Seorang tenaga kerja perempuan akan selalu berusaha untuk memaksimalkan utilitasnya. Seorang tenaga kerja perempuan akan mengalokasikan waktu yang dimiliki sedemikian rupa sehingga tenaga kerja perempuan tersebut mencapai utilitas maksimalnya. Alokasi waktu yang ditetapkan oleh tenaga kerja perempuan dipengaruhi oleh preferensi dan batas anggaran (Pyndick & Rubinfeld, 2014:72).

Preferensi biasanya dijelaskan menggunakan istilah keranjang belanja. Keranjang belanja adalah istilah yang merujuk pada kelompok barang tertentu yang dipilih oleh seorang individu. Seorang individu akan memilih barang-barang yang dipilih dengan perbandingan sedemikian rupa sehingga keranjang belanja yang dimilikinya akan membuat kondisi mereka menjadi lebih baik (Pyndick & Rubinfeld, 2014:73). Tenaga kerja perempuan sebagai seorang individu akan mengalokasikan waktu yang dimiliki seperti memilih barang-barang apa saja yang akan dia masukkan ke dalam keranjang belanjanya. Tenaga kerja perempuan akan mengalokasikan waktu yang dimiliki sesuai dengan preferensinya. Tenaga kerja perempuan akan memilih seberapa banyak waktu yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan yang dibayar, pekerjaan domestik maupun beristirahat sehingga utilitas maksimumnya dapat tercapai (Ehrenberg & Smith, 2012:210). Apabila tenaga kerja perempuan ingin mengurangi waktunya untuk melakukan pekerjaan domestik seperti memasak, tenaga kerja dapat membeli barang atau jasa yang dibutuhkan. Seorang pekerja akan mengurangi waktu yang digunakan untuk memasak dengan membeli makanan yang sudah siap dikonsumsi. Tenaga kerja yang mengurangi waktunya untuk melakukan pekerjaan domestik akan memiliki lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan yang dibayar (Ehrenberg & Smith, 2012:210).

Pilihan yang dimiliki oleh tenaga kerja dibatasi oleh anggaran yang dia miliki. Kendala anggaran yang dialami oleh tenaga kerja terjadi karena tenaga kerja memiliki pendapatan yang terbatas. Tenaga kerja akan menggunakan pendapatan yang telah diperoleh sedemikian rupa untuk membeli barang dan jasa yang akan

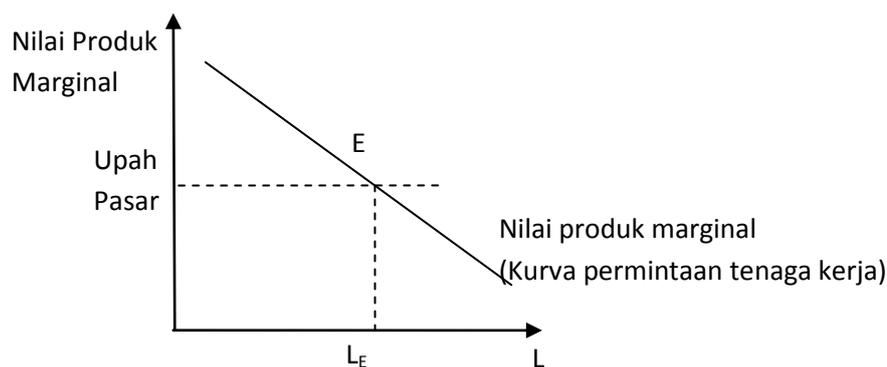
membuatnya mencapai utilitas maksimum (Ehrenberg & Smith, 2012:211). Alokasi waktu bekerja seorang tenaga kerja berhubungan dengan pendapatan yang akan dia terima. Seorang tenaga kerja akan memilih untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja agar dapat meningkatkan pendapatannya. Apabila tenaga kerja memilih untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja, maka pendapatannya akan meningkat (Ehrenberg & Smith, 2012:211). Apabila pendapatan tenaga kerja meningkat namun biaya kesempatan untuk pekerjaan domestik konstan, maka tenaga kerja akan memilih untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan domestik dan mengurangi waktunya untuk bekerja. Namun, apabila pendapatan tenaga kerja tetap dan biaya kesempatan untuk pekerjaan domestik meningkat, maka tenaga kerja akan memilih untuk menghabiskan lebih banyak waktunya untuk bekerja (Ehrenberg & Smith, 2012:211).

#### **2.1.4. Pasar Tenaga Kerja**

Pasar menurut ilmu ekonomi adalah konsep abstrak dan tidak bersifat fisik. Pelaku pasar tenaga kerja adalah pekerja sebagai pihak yang menawarkan jasa kerja, pengusaha sebagai pihak yang membutuhkan tenaga kerja, dan perantara yang mempertemukan pekerja dan pengusaha. Pasar tenaga kerja adalah keseluruhan dari aktivitas pelaku pasar kerja yang mempertemukan pencari kerja dengan pembeli tenaga kerja (unit usaha) (Budiarty, 2019:74).

Kemampuan produksi perusahaan dalam mempertimbangkan jumlah pekerja yang diminta dapat dilihat dari fungsi produksi. Fungsi produksi menggambarkan hubungan antara jumlah input yang digunakan dalam proses produksi dan jumlah output dari hasil produksi tersebut. Perusahaan memutuskan berapa banyak pekerja yang harus disewa berdasarkan konsep marginal. Produk marginal tenaga kerja adalah kenaikan jumlah hasil produksi dari unit tenaga kerja tambahan. Ketika jumlah pekerja naik, produk marginal tenaga kerja menurun (Mankiw, 2012:374).

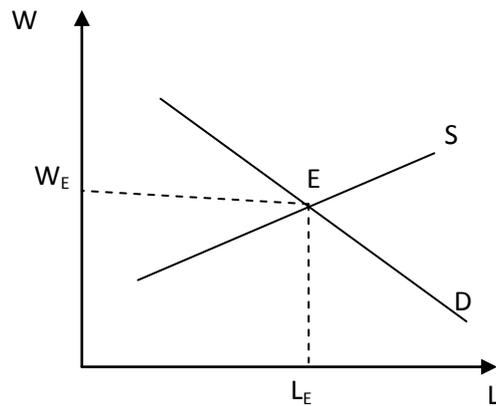
Ketika memutuskan berapa banyak orang yang dipekerjakan, perusahaan akan mempertimbangkan berapa banyak keuntungan yang akan diperoleh dari setiap pekerja. Keuntungan adalah pendapatan total dikurangi biaya total. Keuntungan dari pekerja adalah kontribusi pekerja pada pendapatan dikurangi jumlah pekerja. Perhitungan kontribusi pekerja pada pendapatan dilakukan dengan mengkonversi produk marginal tenaga kerja ke dalam nilai produk marginal. Nilai produk marginal adalah produk marginal input (tenaga kerja) dikalikan dengan harga hasil produksi. Karena harga bersifat konstan pada perusahaan kompetitif, nilai produk marginal menurun ketika jumlah pekerja naik. Kurva nilai produk marginal adalah kurva permintaan tenaga kerja untuk perusahaan kompetitif yang memaksimalkan hasil (Mankiw, 2012:375-376). Berikut ini adalah kurva nilai produk marginal tenaga kerja:



Sumber: (Mankiw, 2012:376)

Gambar 2.7. Kurva Permintaan Tenaga Kerja.

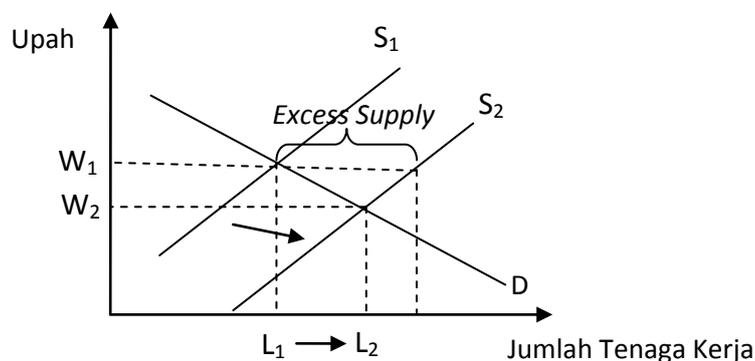
Gambar 2.7. menunjukkan kurva permintaan tenaga kerja. Kurva ini mengalami penurunan karena produk marginal tenaga kerja menurun ketika jumlah pekerja naik. Perusahaan kompetitif yang memaksimalkan pekerja akan mempekerjakan tenaga kerja sampai pada titik dimana nilai produk marginal tenaga kerja setara dengan upah. Perusahaan akan mempekerjakan tenaga kerja pada titik E dimana kurva permintaan tenaga kerja bertemu dengan upah pasar. Pasar tenaga kerja merupakan pertemuan dari permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Berikut ini adalah grafik yang menunjukkan keseimbangan di pasar kerja:



Sumber: (Mankiw, 2012:380)

Gambar 2.8. Keseimbangan pasar kerja.

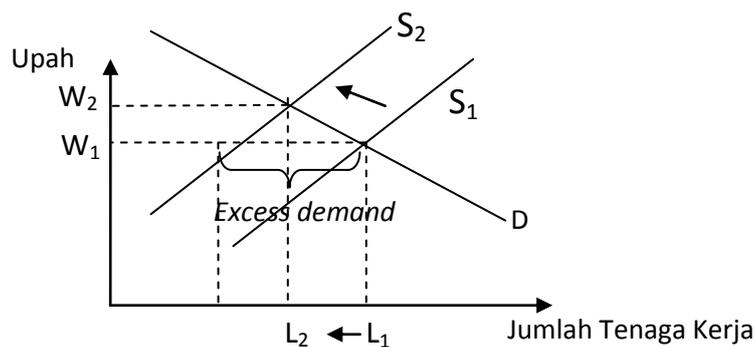
Ketika pasar berada pada titik keseimbangan, perusahaan akan mempekerjakan tenaga kerja sampai nilai produk marginal tenaga kerja setara dengan upah. Upah harus seimbang dengan nilai marginal produk tenaga kerja ketika perusahaan menyeimbangkan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Setiap peristiwa yang mengubah penawaran dan permintaan tenaga kerja pasti mengubah keseimbangan upah dan nilai produk marginal dengan jumlah yang sama, karena hal-hal tersebut haruslah setara (Mankiw, 2012:380). Apabila terjadi penambahan jumlah pekerja yang ditawarkan karena adanya migrasi, maka keseimbangan pasar kerja akan berubah. Berikut ini adalah gambar yang menunjukkan pergeseran kurva penawaran tenaga kerja:



Sumber: (Mankiw, 2012:381)

Gambar 2.9. Pergeseran Kurva Penawaran Tenaga Kerja, *Excess Supply*.

Peningkatan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan menggeser kurva penawaran tenaga kerja dari  $S_1$  ke  $S_2$ . Peningkatan jumlah tenaga kerja pada tingkat upah  $W_1$  menyebabkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melampaui jumlah permintaan (*excess supply*). Surplus jumlah tenaga kerja kemudian menyebabkan penurunan upah. Menurunnya upah dari  $W_1$  ke  $W_2$  membuat perusahaan dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja. Saat jumlah pekerja yang terserap meningkat, produk marginal pekerja menurun dan nilai produk marginal juga menurun. Dalam keseimbangan baru, baik upah maupun nilai produk marginal tenaga kerja lebih rendah dari keseimbangan sebelum adanya pertambahan tenaga kerja. Apabila jumlah tenaga kerja yang ditawarkan mengalami penurunan, maka kurva penawaran tenaga kerja akan bergerak ke kiri. Berikut ini adalah gambar yang menunjukkan penurunan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan:



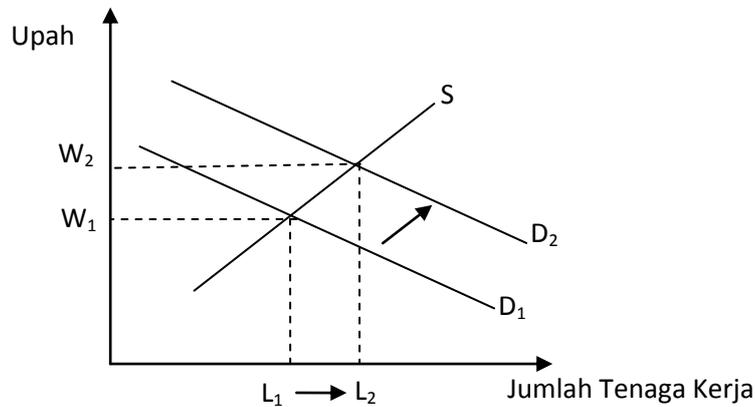
Sumber: (Mankiw, 2012:381)

Gambar 2.10. Pergeseran Kurva Penawaran Tenaga Kerja, *Excess Demand*.

Penurunan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan menggeser kurva penawaran tenaga kerja dari  $S_1$  ke  $S_2$ . Peningkatan jumlah tenaga kerja pada tingkat upah  $W_1$  menyebabkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan lebih rendah dari jumlah permintaan (*excess demand*). Kekurangan jumlah tenaga kerja kemudian menyebabkan peningkatan upah dari  $W_1$  ke  $W_2$ .

Perubahan keseimbangan di pasar kerja juga dapat disebabkan karena adanya pergeseran permintaan tenaga kerja. Saat produk yang dihasilkan perusahaan mengalami kenaikan harga, nilai produk marginal akan meningkat. Kenaikan

harga produk mendorong perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja. Berikut ini adalah pergeseran keseimbangan di pasar kerja karena pergeseran permintaan tenaga kerja:



*Sumber: (Mankiw, 2012:382)*

Gambar 2.11. Pergeseran Kurva Permintaan Tenaga Kerja.

Apabila harga produk meningkat, mempekerjakan lebih banyak pekerja akan menguntungkan perusahaan. Peningkatan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja dari  $D_1$  ke  $D_2$ . Keseimbangan upah di pasar kerja meningkat dari  $W_1$  ke  $W_2$  dan jumlah tenaga kerja yang diserap meningkat dari  $L_1$  ke  $L_2$ . Upah dan nilai produk marginal bergerak bersama. Kenaikan harga produk menyebabkan peningkatan upah dan peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap oleh perusahaan.

### 2.1.5. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah salah satu indikator utama yang digunakan untuk menggambarkan kondisi pasar tenaga kerja. TPAK sendiri didefinisikan sebagai rasio jumlah Angkatan Kerja terhadap populasi usia kerja yang dinyatakan dalam persen. Partisipasi Angkatan Kerja merupakan pendorong pertumbuhan dimana TPAK menunjukkan potensi suatu negara untuk tumbuh lebih cepat (Badan Pusat Statistik, 2020a).

TPAK dapat digunakan sebagai indikator untuk mengetahui tingkat pasokan tenaga kerja yang aktif secara ekonomi. TPAK ditunjukkan pada penduduk usia kerja yaitu penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Semakin tinggi TPAK pada suatu wilayah mengindikasikan bahwa pasokan tenaga kerja yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa juga semakin tinggi (KPPPA, 2020).

TPAK didapatkan melalui perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah penduduk usia kerja}} \times 100\%$$

Jumlah Angkatan Kerja yang dimaksud dalam pembilang adalah seluruh penduduk usia kerja yang memutuskan untuk masuk ke pasar kerja. Sementara itu, penyebut dalam rumus tersebut merupakan jumlah penduduk usia kerja yaitu penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Jumlah penduduk usia kerja yang dimaksud adalah penduduk usia kerja yang memutuskan untuk masuk ke pasar kerja atau disebut dengan Angkatan Kerja dan penduduk usia kerja yang memutuskan untuk tidak memasuki pasar kerja atau yang disebut dengan Bukan Angkatan Kerja. Formula perhitungan TPAK di atas juga dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Angkatan Kerja}}{\text{Angkatan Kerja} + \text{Bukan Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

Nilai TPAK dipengaruhi oleh jumlah penduduk usia kerja yang Bukan Angkatan Kerja. Bukan Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja yang tidak masuk ke pasar kerja. Keputusan untuk tidak memasuki pasar kerja dapat disebabkan karena tenaga kerja masih sekolah, mengurus rumah tangga atau kegiatan lainnya (Badan Pusat Statistik, 2020a).

TPAK Perempuan menunjukkan peran perempuan dalam pembangunan. Semakin banyak jumlah penduduk perempuan usia kerja yang memilih untuk tidak masuk ke pasar kerja maka TPAK Perempuan akan semakin rendah. Namun, apabila semakin banyak jumlah penduduk perempuan usia kerja yang memilih untuk memasuki pasar kerja maka TPAK Perempuan akan meningkat. Nilai TPAK

Perempuan yang semakin tinggi menandakan bahwa peran perempuan dalam pembangunan juga semakin besar (KPPPA, 2020).

#### **2.1.6. Partisipasi Pekerja Perempuan di Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020**

Pandemi COVID-19 memberikan dampak yang substansial bagi perekonomian. Pemerintah berupaya untuk menekan penyebaran Virus COVID-19 dengan memberlakukan kebijakan pembatasan sosial. Pandemi COVID-19 menyebabkan pemerintah membatasi kegiatan yang membuat orang-orang berkerumun dan mulai memberlakukan WFH (*work from home*). Tujuan dari kebijakan pembatasan sosial adalah untuk mengurangi penyebaran Virus COVID-19. Namun, kebijakan ini juga menyebabkan terjadinya penurunan ekonomi (Sulaeman & Salsabila, 2020). Pandemi COVID-19 berdampak pada seluruh masyarakat di berbagai kalangan. Namun, berdasarkan penelitian oleh Alon *et al.*, (2020) juga Sulaeman & Salsabila (2020) dikemukakan bahwa perempuan mengalami dampak yang lebih besar daripada laki-laki di bidang ketenagakerjaan.

Pekerja Perempuan menerima perlakuan yang tidak setara di bidang ekonomi selama pandemi. Pandemi COVID-19 memaksa banyak pengusaha untuk mengurangi pegawainya untuk dapat tetap bertahan. Pada masa pandemi ini, pengusaha lebih cenderung memutuskan untuk memecat pekerja perempuan dibandingkan pekerja laki-laki. Hal ini terjadi karena adanya anggapan bahwa mempertahankan pekerja laki-laki akan lebih efektif daripada mempertahankan pekerja perempuan (Sulaeman & Salsabila, 2020).

Sementara itu, Alon *et al.* (2020) menemukan bahwa Pandemi COVID-19 berdampak besar pada sektor-sektor bisnis dengan pangsa pekerja perempuan yang tinggi. Sektor bisnis yang dimaksud adalah restoran, perhotelan, akomodasi dan asisten rumah tangga. Penurunan kinerja ekonomi pada sektor-sektor tersebut membuat partisipasi kerja perempuan juga menurun (Alon *et al.*, 2020).

## **2.1.7. Determinan Partisipasi Pekerja Perempuan**

### **2.1.7.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan**

Pendidikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan. Tenaga kerja perempuan sebagai sumberdaya manusia meningkatkan produktivitas individu dengan melakukan investasi pada pendidikan, pelatihan, dan kesehatan. Peningkatan pendidikan akan mendorong kemajuan teknologi, pendapatan dan penduduk (Budiarty, 2019:143). Kesempatan tenaga kerja perempuan untuk melanjutkan pendidikan didasari pada ketentuan dari keluarga. Penghasilan keluarga menjadi penentu berapa banyak anggota keluarga yang dapat melanjutkan pendidikan dan berapa banyak yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Keluarga dengan penghasilan kecil akan membuat hanya sedikit anggota keluarga yang dapat menyelesaikan sekolah (Budiarty, 2019:59).

Peningkatan pendidikan tenaga kerja perempuan merupakan upaya pengembangan sumberdaya manusia. Peningkatan pendidikan akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga produktivitas tenaga kerja perempuan akan meningkat (Budiarty, 2019:147). Tenaga kerja perempuan dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk masuk ke pasar kerja. Dengan demikian, pendidikan perempuan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi Partisipasi Pekerja Perempuan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menggunakan variabel pendidikan untuk menganalisis Partisipasi Pekerja Perempuan. Penelitian oleh Abraham *et al.* (2017) di Ghana menemukan bahwa Pekerja Perempuan yang menempuh pendidikan memiliki peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja daripada pekerja perempuan yang tidak bersekolah. Penelitian ini mengkategorikan indikator pendidikan sesuai

dengan data sensus, yaitu: Tidak Sekolah, Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma dan Sarjana. Hasil penelitian menemukan bahwa tenaga kerja perempuan yang menempuh pendidikan memiliki peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja. Penelitian ini menggunakan analisis regresi logit multinomial yang membedakan Pekerja Perempuan di sektor formal dan sektor informal. Peluang semua variabel pendidikan positif terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di sektor formal, namun pada umumnya negatif dengan nilai peluang yang relatif rendah terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di sektor informal. Semakin tinggi pendidikan Pekerja Perempuan, peluangnya untuk berpartisipasi di sektor formal semakin besar. Pekerja dengan pendidikan tinggi enggan untuk bekerja di sektor informal. Hal ini karena gaji di sektor formal lebih tinggi dan ada tunjangan. Peran pendidikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan sangat penting sehingga untuk meningkatkan Partisipasi Pekerja Perempuan di Ghana, Abraham *et al.* (2017) menyarankan dilakukannya kebijakan mendorong pendidikan Pekerja Perempuan dan pelatihan kewirausahaan untuk perempuan agar efisiensi kerja mereka dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2016) di Bangladesh menemukan bahwa pekerja perempuan dengan pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki peluang yang lebih besar untuk terlibat dalam perekonomian. Pendidikan berperan penting dalam keterlibatan Pekerja Perempuan dalam kegiatan ekonomi. Secara umum, pekerja perempuan dengan pendidikan yang relatif rendah cenderung memiliki peluang yang lebih rendah untuk berpartisipasi dalam pasar kerja. Maka dari itu, Rahman (2016) menyarankan Pemerintah Bangladesh untuk melakukan investasi pada pendidikan perempuan di Bangladesh agar Partisipasi Pekerja Perempuan di Bangladesh meningkat.

Sementara itu, Faridi *et al.* (2011) melakukan penelitian mengenai Partisipasi Pekerja Perempuan sebagai wiraswasta di Pakistan. Faridi *et al.* (2011) melakukan penelitian dengan dua teknik analisis, yaitu pendidikan sebagai

satu variabel kesatuan dan pendidikan yang dibedakan menjadi beberapa variabel berdasarkan jenjang pendidikan. Hasil penelitian menemukan bahwa Variabel Pendidikan sebagai satu variabel kesatuan berpengaruh signifikan positif terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan sebagai wirausaha di Pakistan. Hal ini karena kegiatan wirausaha membutuhkan kemampuan managerial, efisiensi, kemampuan mengambil keputusan dan menghadapi resiko yang diperoleh dari pendidikan selama beberapa tahun. Sementara itu, hasil analisis dimana pendidikan dibedakan menjadi beberapa variabel berdasarkan jenjang pendidikan menemukan bahwa Pekerja Perempuan dengan pendidikan relatif rendah cenderung berpartisipasi sebagai wirausaha. Perempuan dengan pendidikan rendah cenderung masuk ke pasar kerja dengan memulai bisnisnya sendiri. Ketidakmampuan Pekerja Perempuan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi menjadi alasan kenapa Pekerja Perempuan berpartisipasi dalam perekonomian sebagai wirausaha. Mereka tidak memenuhi kualifikasi untuk masuk ke sektor formal karena pendidikannya yang relatif rendah. Sedangkan Pekerja Perempuan dengan pendidikan relatif tinggi cenderung tidak berpartisipasi sebagai wirausaha. Pekerja perempuan dengan pendidikan tinggi lebih memilih untuk bekerja di pemerintahan atau semi pemerintahan yang digaji dan minim resiko. Pendidikan pada satu sisi merupakan sumber kemampuan yang dibutuhkan pekerja perempuan dalam berwirausaha. Namun, tingginya pendidikan juga sejalan dengan tingginya upah yang diterima, sehingga, semakin tinggi pendidikan, pekerja perempuan cenderung memilih tidak berpartisipasi dalam perekonomian sebagai wirausaha dan memilih bekerja di sektor formal yang dibayar. Maka dari itu Faridi *et al.* (2011) menyarankan kepada Pemerintah Pakistan untuk menciptakan lapangan pekerjaan formal kepada pekerja perempuan dan menyediakan fasilitas seperti institusi pendidikan dan pelatihan vokasi untuk meningkatkan pendidikan pekerja perempuan.

Variabel Pendidikan dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, variabel ini berpengaruh terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan. Pada penelitian ini, Variabel

Pendidikan dibagi menjadi lima kategori berdasarkan jenjang pendidikan, seperti pada penelitian oleh Abraham *et al.* (2017) di Ghana. Lima kategori untuk Variabel Pendidikan dalam penelitian ini adalah Pendidikan Sarjana, SMA/ sederajat, SMP/ sederajat, SD/ sederajat, dan Tidak/ Belum Tamat SD. Kategori untuk Variabel Pendidikan disesuaikan dengan data pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data mikro Sakernas Agustus Tahun 2020. Lima kategori Variabel Pendidikan akan memunculkan empat variabel indikator. Variabel indikator pendidikan dalam penelitian ini adalah Variabel Sarjana, Variabel SMA/ sederajat, Variabel SMP/ sederajat, dan Variabel SD sederajat. Keempat variabel indikator pendidikan tersebut nantinya akan diuji untuk menentukan variabel mana saja yang berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020. Adapun rumusan hipotesis kerja untuk variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

- Hipotesis Kerja Variabel Pendidikan Sarjana  
 $H_0 : \beta_1 = 0$   
 $H_a : \beta_1 \neq 0$
- Hipotesis Kerja Variabel Pendidikan SMA/ sederajat  
 $H_0 : \beta_2 = 0$   
 $H_a : \beta_2 \neq 0$
- Hipotesis Kerja Variabel Pendidikan SMP/ sederajat  
 $H_0 : \beta_3 = 0$   
 $H_a : \beta_3 \neq 0$
- Hipotesis Kerja Variabel Pendidikan SD/ sederajat  
 $H_0 : \beta_4 = 0$   
 $H_a : \beta_4 \neq 0$

Rumusan Hipotesis kerja tersebut dibuat untuk melakukan pendugaan apakah variabel indikator pendidikan, yaitu Variabel Sarjana, Variabel SMA/ sederajat, Variabel SMP/ sederajat dan Variabel SD/ sederajat berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.

### 2.1.7.2. Pengaruh Upah terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan

Upah merupakan faktor penting dalam pasar tenaga kerja. Upah merupakan harga tenaga kerja. Upah dihasilkan dari mekanisme penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar kerja (Budiarty, 2019:116). Nilai upah cenderung sama dengan nilai pasar dari produk marginal. Kualitas seorang pekerja perempuan menentukan tingkat upahnya. Kualitas seorang pekerja perempuan bergantung pada mutu modal manusia pekerja perempuan tersebut. Modal manusia yang dimaksud adalah pendidikan, pengalaman kerja, dan kesehatan. Peningkatan mutu modal manusia seorang pekerja perempuan akan meningkatkan produktivitasnya. Kenaikan produktivitas ini kemudian akan memberikan keuntungan, yaitu kenaikan upah. Tingkat upah di pasar kerja tidak hanya dipengaruhi sisi penawaran, namun juga dipengaruhi sisi permintaan, yaitu pengusaha. Pada kondisi dimana tingkat kualitas pekerja tinggi, yaitu terampil dan berpendidikan tinggi maka pengusaha akan bersedia membayar pada tingkat upah yang tinggi. Namun untuk kualitas pekerja rata-rata maka pengusaha akan cenderung membayar pada tingkat upah yang tidak terlalu tinggi dan mempergunakan lebih banyak tenaga kerja (Budiarty, 2019:117-119).

Upah merupakan salah satu faktor yang menentukan Partisipasi Pekerja Perempuan. Dalam teori ekonomi ketenagakerjaan neo klasik, upah yang digunakan adalah upah riil. Upah riil akan menggambarkan daya beli dari pendapatan yang diterima pekerja. Upah riil dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Upah Riil} = \frac{\text{Upah Nominal}}{\text{IHK}}$$

Dimana Upah Nominal adalah upah yang diterima oleh pekerja dan dinyatakan dengan satuan rupiah pada waktu tertentu. Sementara itu, IHK atau Indeks Harga Konsumen adalah indeks harga yang mengukur harga rata-rata dari barang dan jasa yang dikonsumsi oleh rumah tangga (Badan Pusat Statistik, 2016).

Variabel Upah dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Partisipasi Pekerja Perempuan. Pada penelitian ini, Variabel Upah yang digunakan adalah upah riil. Variabel Upah dalam penelitian ini nantinya akan diuji untuk menentukan apakah Variabel Upah berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020. Adapun rumusan hipotesis kerja untuk Variabel Upah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_5 = 0$$

$$H_a : \beta_5 \neq 0$$

Rumusan Hipotesis kerja tersebut dibuat untuk melakukan pendugaan apakah Variabel Upah berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.

### **2.1.7.3. Pengaruh Usia terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan**

Usia merupakan faktor yang berpengaruh pada Partisipasi Pekerja Perempuan. Usia pekerja berkorelasi dengan pengalaman yang dimiliki. Pengalaman yang diperoleh oleh tenaga kerja baik melalui pendidikan formal atau informal juga dengan langsung turun ke lapangan atau disebut dengan *learning by doing* membutuhkan waktu. Bagi tenaga kerja, meningkatkan pengalaman merupakan pengorbanan yang dilakukan dengan harapan terjadi kenaikan pendapatan di kemudian hari. Pengetahuan dan keahlian tenaga kerja tidak akan berkurang seiring berjalannya waktu. Apabila pekerja terus melatih keahliannya dan menambah pengetahuannya maka pendapatan pekerja akan meningkat seiring bertambahnya usia pekerja perempuan (Ehrenberg & Smith, 2012:295). Dengan demikian, usia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi Partisipasi Pekerja Perempuan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menggunakan Variabel Usia untuk menganalisis Partisipasi Pekerja Perempuan. Rahman (2016) dalam

penelitiannya di Bangladesh menemukan bahwa usia berpengaruh secara positif terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan. Pada penelitiannya, Rahman (2016) menemukan bahwa tenaga kerja perempuan yang berusia antara 15 hingga 24 tahun memiliki partisipasi kerja yang rendah. Partisipasi Pekerja Perempuan semakin meningkat dengan bertambahnya usia. Semakin tua usia pekerja perempuan maka peluangnya untuk berpartisipasi dalam pasar kerja semakin besar.

Faridi *et al.* (2011) dalam penelitiannya di Pakistan juga menemukan hal yang sama. Penelitian ini menemukan bahwa usia berpengaruh secara positif terhadap Peluang Partisipasi Pekerja Perempuan sebagai wiraswasta di Pakistan. Peluang Partisipasi Pekerja Perempuan meningkat sejalan dengan peningkatan usia pekerja perempuan. Usia berkorelasi dengan pengalaman pekerja. Sebagai wiraswasta, pekerja perempuan membutuhkan pengalaman dan kemampuan managerial yang baik. Semakin tua usia pekerja maka pengalaman dan kemampuannya untuk menjalankan bisnis sendiri akan semakin meningkat. Namun, dilain sisi semakin tua pekerja perempuan maka kemampuannya untuk belajar akan semakin menurun. Pekerja perempuan berusia tua akan cenderung mengalami kesulitan terhadap teknologi baru. Pekerja perempuan usia tua yang tidak berpartisipasi dalam perekonomian kemudian akan bergantung pada orang lain. Semakin banyak pekerja perempuan usia tua yang tidak bekerja maka rasio ketergantungan penduduk (*dependency ratio*) akan meningkat. Karena hal tersebut, Faridi *et al.* (2011) menyarankan Pemerintah Pakistan untuk memberikan dukungan kepada pekerja perempuan yang berusia tua agar dapat berpartisipasi dalam pasar kerja sehingga angka ketergantungan tidak tinggi.

Variabel Usia dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Partisipasi Pekerja Perempuan dimana usia pekerja berkorelasi dengan pengalaman kerja. Pengujian untuk menentukan apakah Variabel Usia berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan

di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020 dilakukan dengan rumusan hipotesis kerja berikut:

$$H_0 : \beta_6 = 0$$

$$H_a : \beta_6 \neq 0$$

Rumusan Hipotesis kerja tersebut dibuat untuk melakukan pendugaan apakah Variabel Usia berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.

#### **2.1.7.4. Pengaruh Status Menikah terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan**

Status menikah pekerja perempuan akan mempengaruhi keputusan yang akan diambil. Pada pekerja yang belum menikah keputusan untuk bekerja akan didasarkan pada satu pengambil keputusan. Namun bagi pekerja yang menikah, keputusan untuk bekerja akan didasarkan pada kondisi keluarga (Ehrenberg & Smith, 2012:209). Keputusan yang diambil oleh pekerja perempuan yang menikah akan didasarkan pada prinsip utilitas maksimum. Pasangan yang menikah akan membuat satu keputusan yang sama dengan asumsi bahwa pasangan menikah memiliki preferensi dan pengeluaran yang sama. Pasangan menikah akan melakukan tawar menawar. Pihak yang memiliki lebih banyak akses ke sumberdaya dan berpotensi mendapatkan lebih banyak penghasilan memiliki kekuatan yang lebih besar dalam membuat keputusan dalam keluarga (Ehrenberg & Smith, 2012:215). Dengan demikian, status menikah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi Partisipasi Pekerja Perempuan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menggunakan Variabel Status Menikah untuk menganalisis Partisipasi Pekerja Perempuan. Abraham *et al.* (2017) menemukan bahwa status menikah signifikan negatif Terhadap Peluang Partisipasi Pekerja Perempuan di Ghana. Pekerja perempuan yang berstatus menikah memiliki peluang yang lebih kecil untuk berpartisipasi dalam pasar kerja daripada pekerja perempuan yang berstatus belum

menikah, janda atau bercerai. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang belum menikah, janda atau bercerai sebagai seorang individu dapat memenuhi kewajibannya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri. Selain itu, karena tidak ada dukungan dari pemerintah untuk pekerja perempuan yang bercerai maupun janda menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang bercerai atau janda yang memiliki anak dapat memenuhi kewajibannya untuk menyediakan kehidupan yang layak untuk dirinya sendiri dan anaknya.

Rahman (2016) juga menemukan bahwa status menikah berpengaruh negatif signifikan terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan di Bangladesh. Pekerja perempuan menikah memiliki peluang yang lebih kecil untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang berstatus belum menikah, bercerai atau janda. Namun Pekerja Perempuan yang berstatus menikah di Bangladesh cenderung berpartisipasi dalam pasar kerja dengan bantuan LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat). Pekerja Perempuan yang terlibat dalam LSM memiliki kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam perekonomian karena tersedianya program mikro kredit untuk pekerja perempuan sehingga dia dapat memulai usahanya sendiri.

Hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Kayirere (2018). Penelitian tersebut menemukan bahwa status menikah berpengaruh positif terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Rwanda. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan dengan status menikah memiliki peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam perekonomian relatif terhadap pekerja perempuan yang belum menikah, bercerai atau janda. Keputusan untuk bekerja pada perempuan yang berstatus menikah dipengaruhi oleh kondisi keluarga. Apabila pendapatan suami tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga, maka pekerja perempuan akan cenderung berpartisipasi dalam pasar kerja agar kebutuhan keluarga dapat terpenuhi.

Variabel Status Menikah dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, status menikah akan

mempengaruhi pekerja perempuan dalam mengambil keputusan. Hal ini menjadikan status menikah pekerja perempuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Partisipasi Pekerja Perempuan. Pengujian untuk menentukan apakah Variabel Status Menikah berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020 dilakukan dengan rumusan hipotesis kerja berikut:

$$H_0 : \beta_7 = 0$$

$$H_a : \beta_7 \neq 0$$

Rumusan Hipotesis kerja tersebut dibuat untuk melakukan pendugaan apakah Variabel Status Menikah berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.

#### **2.1.7.5. Pengaruh Ukuran Keluarga terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan**

Keputusan tenaga kerja perempuan untuk bekerja dipengaruhi oleh berapa banyak jumlah keluarga dan komposisi dalam rumah tangga. Komposisi rumah tangga merupakan berapa banyak anak yang dibesarkan dalam rumah tangga, berapa banyak anggota keluarga yang berada dalam usia kerja dan berapa banyak anggota keluarga yang telah lanjut usia (Ehrenberg & Smith, 2012:212). Jumlah anak yang dibesarkan dalam keluarga menentukan keputusan pekerja perempuan untuk masuk ke pasar kerja. Pekerja perempuan akan memutuskan untuk tidak masuk ke pasar kerja apabila anak yang dibesarkan masih bayi. Namun saat anak lebih besar, sudah masuk sekolah, pekerja perempuan dapat masuk ke pasar kerja (Ehrenberg & Smith, 2012:213). Jumlah anak dalam rumah tangga akan menentukan jumlah anggota rumah tangga atau ukuran keluarga.

Ukuran keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan. Faridi *et al.* (2011) pada penelitiannya di Pakistan

melakukan pengamatan pada pekerja perempuan yang tinggal di keluarga inti dan di keluarga gabungan. Keluarga inti adalah keluarga yang terdiri hanya dari satu suami, satu istri, dengan anak-anaknya. Sementara itu, pada keluarga gabungan, anggota keluarga adalah termasuk keluarga lainnya seperti ayahnya, ibunya, tantenya, kakeknya, neneknya, kakak dan adiknya dan keluarga lainnya. Pendapatan keluarga adalah indikator ekonomi penting yang mengukur kesejahteraan keluarga. Partisipasi Pekerja Perempuan bergantung pendapatan keluarga. Pekerja perempuan akan cenderung tidak berpartisipasi pada pasar tenaga kerja apabila pendapatan keluarga tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penambahan satu anggota keluarga akan menurunkan peluang Partisipasi Pekerja Perempuan. Pengeluaran keluarga masih dapat dipenuhi dari pendapatan keluarga. Penambahan anggota keluarga merupakan beban dimana penambahan anggota keluarga yang dimaksud adalah anak. Penambahan anak sebagai anggota keluarga membuat kewajiban pekerja perempuan kepada keluarga lebih besar. Menambah anggota keluarga akan mengurangi peluang Partisipasi Pekerja Perempuan. Maka dari itu, Faridi *et al.* (2011) menyarankan kepada pekerja perempuan untuk menyadari pentingnya memiliki ukuran keluarga yang kecil dan mandiri.

Akhtar *et al.* (2020) dalam penelitiannya di Selangor, Malaysia menemukan bahwa semakin besar ukuran keluarga maka peluang pekerja perempuan untuk masuk ke pasar kerja akan lebih besar. Hal ini karena semakin banyak anggota dalam keluarga, maka kebutuhan keluarga akan semakin besar. Pekerja perempuan dalam keluarga dituntut untuk bekerja karena alasan keuangan keluarga. Pekerja perempuan sebagai anggota keluarga menjadi memiliki kewajiban untuk bekerja agar pendapatan keluarga meningkat dan kebutuhan keluarga dapat terpenuhi.

Variabel Ukuran Keluarga dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, ukuran keluarga akan mempengaruhi keputusan Pekerja Perempuan untuk berpartisipasi dalam pasar kerja. Pengujian untuk menentukan apakah Variabel Ukuran Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi

Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020 dilakukan dengan rumusan hipotesis kerja berikut:

$$H_0 : \beta_8 = 0$$

$$H_a : \beta_8 \neq 0$$

Rumusan Hipotesis kerja tersebut dibuat untuk melakukan pendugaan apakah Variabel Ukuran Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.

#### **2.1.7.6. Pengaruh Lokasi Tempat Tinggal terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan**

Lokasi tempat tinggal pekerja perempuan mempengaruhi keputusan pekerja perempuan untuk masuk ke pasar kerja. Pekerja perempuan yang tinggal di perkotaan cenderung memiliki persentase berhenti bekerja yang relatif rendah, terutama pada daerah perkotaan konsentrasi industri (Ehrenberg & Smith, 2012:149). Lapangan pekerjaan di kota lebih beragam daripada di desa. Kesempatan kerja yang tersedia berdasarkan lokasi tempat tinggal mempengaruhi Partisipasi Pekerja Perempuan. Dengan demikian, lokasi tempat tinggal menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi Partisipasi Pekerja Perempuan.

Salah satu penelitian yang menemukan hubungan signifikan antara tempat tinggal pekerja perempuan dan Partisipasi Pekerja Perempuan adalah Rahman (2016). Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2016) ditemukan bahwa pekerja perempuan yang tinggal di desa memiliki peluang yang lebih rendah untuk memasuki pasar kerja daripada perempuan yang tinggal di kota. Hal ini terjadi karena lapangan pekerjaan di kota cenderung lebih banyak daripada di desa. Perempuan di desa memiliki peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam perekonomian apabila terlibat dengan LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) dengan mengikuti program-program kredit usaha kecil. Partisipasi Pekerja Perempuan yang tinggal di desa mungkin akan meningkat

apabila dilakukan pembangunan ekonomi dan perluasan lapangan pekerjaan di desa.

Sementara itu, hasil yang berbeda ditemukan oleh Faridi *et al.* (2011). Penelitian oleh Faridi *et al.* (2011) menemukan bahwa pekerja perempuan di desa memiliki peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi di pasar kerja sebagai wiraswasta dibandingkan dengan pekerja perempuan yang tinggal di kota. Hal ini terjadi karena adanya perluasan fasilitas pendidikan, fasilitas kesehatan, dan ketersediaan kesempatan kerja di desa sehingga Partisipasi Pekerja Perempuan di Pakistan lebih besar.

Hasil yang serupa juga ditemukan dalam penelitian Yulianti & Ratnasari (2013). Penelitian ini dilakukan di Jawa Timur dan menemukan bahwa pekerja perempuan yang tinggal di desa memiliki peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam perekonomian. Hal ini terjadi karena lapangan pekerjaan untuk pekerja perempuan yang tersedia dominan di sektor pertanian. Lapangan pekerjaan untuk sektor pertanian berada di desa. Hal ini lah yang menyebabkan pekerja perempuan yang tinggal di desa memiliki peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja di Jawa Timur.

Variabel Lokasi Tempat Tinggal dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, Partisipasi Pekerja Perempuan berkaitan dengan kesempatan kerja yang tersedia berdasarkan lokasi dimana pekerja perempuan tersebut tinggal. Pengujian untuk menentukan apakah Variabel Lokasi Tempat Tinggal berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020 dilakukan dengan rumusan hipotesis kerja berikut:

$$H_0 : \beta_9 = 0$$

$$H_a : \beta_9 \neq 0$$

Rumusan Hipotesis kerja tersebut dibuat untuk melakukan pendugaan apakah Variabel Lokasi Tempat Tinggal berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi

Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.

#### **2.1.7.7. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan**

Pekerja tidak terampil menghadapi peluang yang terbatas untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pekerja yang tidak terampil pada umumnya akan bekerja pada bidang yang bergaji rendah. Sebagai alternatif untuk meningkatkan pendapatan, mereka dapat mengikuti program pelatihan kerja. Pelatihan kerja memungkinkan pekerja memperoleh keterampilan baru yang akan meningkatkan nilainya. Saat pekerja lebih terampil, nilai mereka akan meningkat dan pendapatannya juga akan bertambah (Ehrenberg & Smith, 2012:9).

Mengikuti pelatihan kerja dapat meningkatkan upah pekerja (Ehrenberg & Smith, 2012:124). Namun, pekerja akan mengalami *trade off* dimana dia harus mengorbankan waktu produktifnya untuk mengikuti pelatihan kerja. Selain itu, pekerja juga harus mempertimbangkan biaya mengikuti pelatihan kerja. Pekerja yang mengikuti pelatihan kerja akan mengurangi produktivitasnya selama periode pelatihan. Pendapatan pekerja juga akan berkurang selama periode pelatihan ini. Namun, setelah periode pelatihan selesai, produktivitas pekerja akan bertambah dan pendapatan pekerja juga akan bertambah (Ehrenberg & Smith, 2012:151). Beberapa pekerja akan menghadapi kesulitan untuk mengikuti pelatihan berbayar. Dalam kasus ini pemerintah dapat membuat program pelatihan gratis atau memberikan pinjaman kepada pekerja agar dapat mengikuti pelatihan. Kebijakan untuk membantu pekerja dalam mengikuti pelatihan secara tidak langsung akan menguatkan perekonomian (Ehrenberg & Smith, 2012:11).

Peningkatan partisipasi karena pelatihan kerja merupakan salah satu hal yang relatif sulit diamati secara langsung. Kesulitan ini terjadi karena pelatihan kerja merupakan pelatihan informal yang tidak direkam atau tidak didata

(Ehrenberg & Smith, 2012:292). Di Indonesia, pelatihan kerja merupakan hal yang mulai diperhatikan. Hal ini dapat dilihat dari diterbitkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 7 Tahun 2019 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja. Pelatihan kerja merupakan alternatif pekerja untuk meningkatkan nilainya. Semakin tinggi nilai pekerja, maka kesempatannya untuk berpartisipasi dalam pasar kerja akan semakin besar. Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mendorong peningkatan partisipasi pekerja dengan meningkatkan keterampilan pekerja (Kemnaker, 2020).

Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena berdasarkan teori, pekerja perempuan yang mengikuti pelatihan kerja akan dapat meningkatkan keterampilannya dan meningkatkan nilainya sebagai pekerja. Hal ini akan mempengaruhi peluang pekerja perempuan untuk berpartisipasi dalam pasar kerja. Pengujian untuk menentukan apakah Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020 dilakukan dengan rumusan hipotesis kerja berikut:

$$H_0 : \beta_{10} = 0$$

$$H_a : \beta_{10} \neq 0$$

Rumusan Hipotesis kerja tersebut dibuat untuk melakukan pendugaan apakah Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.

### **2.1.8. Regresi Model Logit**

Model logit adalah salah satu model regresi dengan variabel dependen bersifat kualitatif dimana variabel kualitatif ini bersifat dikotomis (binari). Dalam kehidupan sehari-hari banyak contoh keputusan-keputusan yang bersifat kualitatif. Misalnya, keputusan untuk mengikuti program asuransi, keputusan untuk

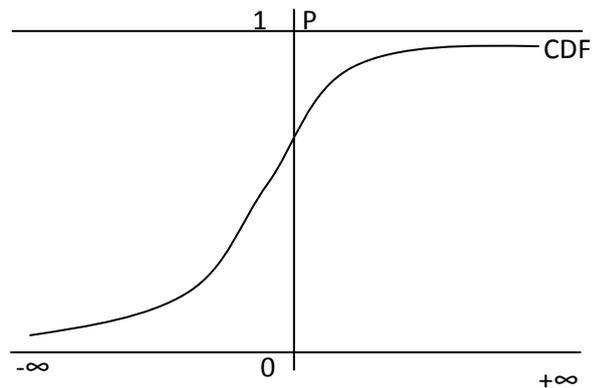
membeli rumah dan keputusan untuk bekerja. Dalam menganalisis keputusan, misalnya keputusan untuk membeli rumah, jawaban yang diperoleh adalah iya dan tidak. Jawaban kualitatif ini harus diubah menjadi bentuk kuantitatif agar regresi dapat dilakukan. Nilai 1 akan diberikan kepada variabel yang mempunyai atribut dan nilai 0 akan diberikan kepada variabel yang tidak memiliki atribut. Apabila ada lebih dari dua kategori penjas dalam model regresi, maka dapat dilakukan teknik variabel *dummy* untuk membuat data kualitatif menjadi kuantitatif (Widarjono, 2018:191). Pada data kualitatif yang memiliki lebih dari dua kategori, misalnya untuk data kualitatif dengan tiga kategori seperti pendidikan tamat perguruan tinggi, yaitu S-1, S-2, dan S-3, maka akan ada dua variabel yang terbentuk. Berikut ini adalah teknik variabel *dummy* yang digunakan untuk mengkuantitatifkan data pada tiga kategori data kualitatif (Widarjono, 2018:89):

$$\begin{array}{ll} \text{S-3} & E(Y_i|D_{1i} = 0, D_{2i} = 1) \\ \text{S-2} & E(Y_i|D_{1i} = 1, D_{2i} = 0) \\ \text{S-1} & E(Y_i|D_{1i} = 0, D_{2i} = 0) \end{array}$$

Tujuan regresi model logit adalah untuk menentukan probabilitas individu pada kondisi tertentu dalam mengambil keputusan yang bersifat kualitatif (Widarjono, 2018:192). Model logit adalah model yang memenuhi kriteria *Cumulative Distribution Function* (CDF). Model *Cumulative Distribution Function* (CDF) adalah sebuah model yang mampu menjamin bahwa nilai hasil regresi terletak antara 0 dan 1. Regresi dengan model CDF akan membuat respon dari variabel dependen bersifat dikotomis yaitu 0 dan 1 terpenuhi. CDF memenuhi dua sifat, yaitu (Widarjono, 2018:195-196):

- (1) Ketika  $X_i$  naik maka  $P(Y_i = 1|X_i)$  akan naik pula tetapi tidak pernah keluar dari interval 0-1.
- (2) Hubungan antara  $P_i$  dan  $X_i$  adalah non linier sehingga tingkat perubahannya tidak sama tetapi kenaikannya semakin besar dan kemudian semakin kecil.

Sifat CDF tersebut terlihat seperti pada Gambar 2.11. berikut (Widarjono, 2018:196):



Sumber: (Widarjono, 2018)

Gambar 2.12. Fungsi Distribusi Kumulatif.

Model Logit berkaitan dengan fungsi probabilitas distribusi logistik (*logistic distribution function*).  $P_i$  adalah probabilitas keputusan seseorang pada kondisi  $X$  tertentu. Nilai  $Z$  terletak antara  $-\infty$  dan  $+\infty$  sedangkan nilai  $P_i$  terletak antara 0 dan 1. Ketika nilai probabilitasnya mendekati nilai 0 tingkat penurunan probabilitasnya akan semakin kecil. Begitu pula ketika nilai probabilitasnya mendekati 1 maka tingkat kenaikannya juga akan semakin mengecil (Widarjono, 2018:196).

Landasan teori dalam pembentukan model dalam penelitian ini adalah Teori Keputusan untuk Bekerja. Berdasarkan teori ini, maksimisasi utilitas pekerja perempuan berasal dari partisipasinya dalam perekonomian, dimana partisipasi ini tergantung dari karakteristik pekerja perempuan dan upah. Keputusan untuk bekerja menggambarkan pilihan rasional dari pekerja perempuan. Pekerja perempuan akan mempertimbangkan biaya kesempatan dari bekerja yang dibayar dan melakukan pekerjaan domestik (Abraham *et al.*, 2017). Penelitian menggunakan analisis regresi Model Logit dimana Partisipasi Pekerja Perempuan, sebagai variabel dependen yang memiliki dua nilai, yaitu 1 untuk merepresentasikan bahwa pekerja perempuan berpartisipasi dalam pasar kerja dan 0 apabila tidak. Model peluang Partisipasi Pekerja Perempuan untuk  $P(Y_i=1)$  sebagai berikut (Akhtar *et al.*, 2020):

$$\text{Ln} \left[ \frac{P(Y_i=1)|Z_1, \dots, Z_n}{1-P(Y_i=1)|Z_1, \dots, Z_n} \right] = \text{Ln} \left[ \frac{P_i}{1-P_i} \right] = \beta_0 + \beta_i Z_i$$

Koefisien parsial  $\beta_i$  menunjukkan nilai peluang log-odds dari Partisipasi Pekerja Perempuan di pasar kerja.  $Z_i$  merupakan variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Persamaan pada Model Logit relatif sama dengan Model Regresi Berganda, akan tetapi variabel dependennya adalah rasio dari kejadian sukses dan tidak sukses. Berikut ini adalah model logit dengan variabel independen sebanyak  $n$  variabel:

$$\text{Ln} \left( \frac{P_i}{1-P_i} \right) = Z_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_n X_{ni}$$

Variabel dependen dalam model tersebut adalah rasio logaritma natural dari kejadian sukses ( $P_i$ ) dan kejadian tidak sukses ( $1-P_i$ ). Koefisien  $\beta_1$  mengukur perubahan probabilitas logistik ketika terjadi perubahan satu unit  $X_i$  apabila variabel lain dianggap tetap. Interpretasi nilai koefisien  $\beta_1$  tidak dapat dijelaskan secara langsung. Nilai koefisien  $\beta_1$  dapat diinterpretasi dengan mencari nilai Odd Ratio variabel tersebut (Widarjono, 2018:198). Nilai Odd Ratio diperoleh dengan cara mencari nilai antilog dari koefisien ( $\beta$ ) (Widarjono, 2018:200).

## 2.2. Penelitian terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai acuan atau referensi. Penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Tinjauan Empiris

No	Peneliti	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil
1	Abena Yeboah Abraham, Fidelity Nana Akom Ohemeng, dan Williams Ohemeng (2017)	Judul: <i>Female labour force participation: evidence from Ghana</i> Jurnal: <i>International Journal of Social Economics</i>	Metode yang digunakan adalah regresi model logit.  Variabel dependen: partisipasi angkatan kerja perempuan di Ghana.	Hasil analisis regresi model logit : 1) Pendidikan berpengaruh positif, status menikah berpengaruh negatif, ukuran keluarga berpengaruh negatif, terhadap partisipasi tenaga kerja perempuan di Ghana.

		Doi: 10.1108/IJSE-06-2015-0159	Variabel independen: pendidikan, kekayaan, status menikah, pendidikan suami, lokasi tempat tinggal, ukuran keluarga, usia perempuan, dan jumlah anak usia di bawah enam tahun.	2) Jumlah anak berpengaruh positif pada pekerja sektor informal dan berpengaruh negatif pada pekerja di sektor formal, pendidikan suami berpengaruh positif hanya pada jenjang diploma dan sarjana.
2	Muhammad Zahir Faridi, Imran Sharif Chaudhry, Muhammad Shaukat Malik (2011)	Judul: <i>Why Woman are Self-Employed? Empirical Evidence from Pakistan</i>  Jurnal: <i>International Journal of Economic and Finance</i> Vol. 3 No. 1  Doi: 10.5539/ijef.v3n1p198	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi logistik.  Variabel dependen : partisipasi angkatan kerja perempuan sebagai wiraswasta di Pakistan  Variabel Independen: Pendidikan, usia, status pernikahan, aset keluarga, ukuran keluarga, pendapatan per kapita, jumlah tanggungan, pendapatan suami, jumlah anak dan lokasi tempat tinggal.	Hasil analisis mendapatkan hasil temuan bahwa : 1) Pendidikan, usia dan pengalaman mempengaruhi partisipasi Pekerja Perempuan secara positif. 2) Ukuran keluarga dan lokasi tempat tinggal berpengaruh negatif terhadap partisipasi Pekerja Perempuan sebagai wirausaha.
3	Rulia Akhtar, Muhammad Mehedi Masud, Md Sohel Rana (2020)	Judul: <i>Labour Force Participation and Nature of Employment Among Women in Selangor, Malaysia</i>	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi logistik.  Variabel dependen : partisipasi angkatan kerja perempuan di Selangor, Malaysia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pendidikan, pendapatan keluarga, status finansial keluarga, ukuran keluarga dan latar belakang keluarga berperan secara substansial terhadap partisipasi Pekerja Perempuan.

		Jurnal: SAGE, <i>Environment and Urbanization ASIA</i>	Variabel independen: Pendidikan, usia, pendapatan keluarga, status pernikahan, status finansial keluarga, ukuran keluarga, struktur keluarga, dan lokasi tempat tinggal	2) Pekerja Perempuan yang berpendidikan dan berada di struktur keluarga gabungan lebih memiliki kecenderungan untuk berpartisipasi di pasar kerja karena memiliki kewajiban finansial.
		Doi: 10.1177/0975425320906285		
4	Hafiz T.A. Khan Twyefur Rahman (2016)	Judul: <i>Women's participations in economic and NGO activities in Bangladesh: An empirical study on the Bangladesh Demographic and Health Survey (BDHS)</i>  Jurnal: <i>International Journal of Sociology and Social Policy</i>  Doi: 10.1108/IJSSP-09-2015-0097	Metode yang digunakan adalah regresi model logit.  Variabel dependen : partisipasi angkatan kerja perempuan di Bangladesh.  Variabel Independen: Pendidikan, status menikah, usia, lokasi tempat tinggal, jumlah anak dalam rumah tangga, urbanisasi, pendidikan suami, jumlah aset yang dimiliki dan keterlibatan dalam LSM	Penelitian ini menemukan bahwa: 1) Pendidikan berpengaruh positif, status menikah berpengaruh negatif, usia perempuan berpengaruh secara non-linier terhadap partisipasi tenaga kerja perempuan di Bangladesh. 2) Jumlah anak berpengaruh positif pada pekerja sektor informal dan berpengaruh negatif pada pekerja di sektor formal serta pendidikan suami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap partisipasi tenaga kerja perempuan.
5	Rizky Amalia Yulianti dan Vita Ratnasari (2013)	Judul: Pemetaan dan Pemodelan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Provinsi Jawa Timur dengan Pendekatan Model Probit	Metode yang digunakan adalah regresi model probit.  Variabel dependen : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Jawa Timur.	Penelitian ini menemukan bahwa: 1) Variabel yang mempengaruhi partisipasi angkatan kerja di Jawa Timur adalah pengeluaran per kapita, daerah tempat tinggal dan PDRB.

Jurnal: Jurnal Sains dan Seni Pomits	Variabel Independen: Pendidikan, usia, status menikah, pengeluaran per kapita, upah minimum kabupaten, IPM, daerah tempat tinggal, dan PDRB.	2) Pengeluaran perkapita, daerah tempat tinggal di kota dan PDRB berpengaruh secara positif terhadap partisipasi angkatan kerja di Provinsi Jawa Timur.
ISSN: 2337-3520		

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama meneliti tentang Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun penelitian-penelitian tersebut dilakukan di tempat dan waktu yang berbeda serta menggunakan variabel independen yang berbeda.

Penelitian ini lebih mengacu ke penelitian oleh Abraham *et al.* (2017) dimana sama-sama menggunakan analisis regresi Model Logit sebagai alat analisis, membagi Variabel Pendidikan menjadi beberapa variabel berdasarkan jenjang pendidikan, serta menggunakan status menikah, lokasi tempat tinggal, ukuran keluarga dan usia sebagai variabel independen. Namun tidak semua variabel dalam penelitian ini sama dengan penelitian oleh Abraham *et al.* (2017). Penelitian ini menambahkan variabel baru yaitu Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja sebagai variabel independen. Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja dipilih karena pekerja yang mengikuti pelatihan kerja akan meningkatkan nilainya sebagai pekerja dan meningkatkan partisipasinya dalam pasar kerja (Ehrenberg & Smith, 2012:124). Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian Abraham *et al.* (2017) adalah perbedaan tempat dan waktu penelitian.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pada penelitian terdahulu, penelitian ini menggabungkan beberapa variabel yang signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di pasar kerja. Variabel Pendidikan dipilih merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Abraham *et al.* (2017), Rahman (2016) dan Faridi *et al.* (2011) Penelitian-penelitian tersebut menemukan bahwa pendidikan mempengaruhi Partisipasi

Pekerja Perempuan secara positif. Pendidikan dalam penelitian ini memiliki lima jenjang yang merupakan variabel kategori sehingga akan terbagi menjadi empat variabel, yaitu Variabel Sarjana, Variabel SMA/ sederajat, Variabel SMP/ sederajat, dan Variabel SD/ sederajat.

Selain pendidikan, variabel yang dipilih dalam penelitian ini adalah upah. Upah adalah salah faktor penting dalam mekanisme pasar tenaga kerja. Upah merupakan harga dari penggunaan tenaga kerja. Upah juga merupakan determinan yang mempengaruhi Partisipasi Pekerja Perempuan. Upah pekerja berkorelasi dengan pendidikan pekerja. Semakin tinggi pendidikan pekerja maka upah yang diterima dan partisipasi pekerja relatif semakin besar (Maglad, 1998).

Variabel selanjutnya yang dipilih dalam penelitian ini adalah Variabel Usia. Variabel ini dipilih karena pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faridi *et al.* (2011) dan Rahman (2016) menemukan bahwa variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa usia berpengaruh secara positif terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan.

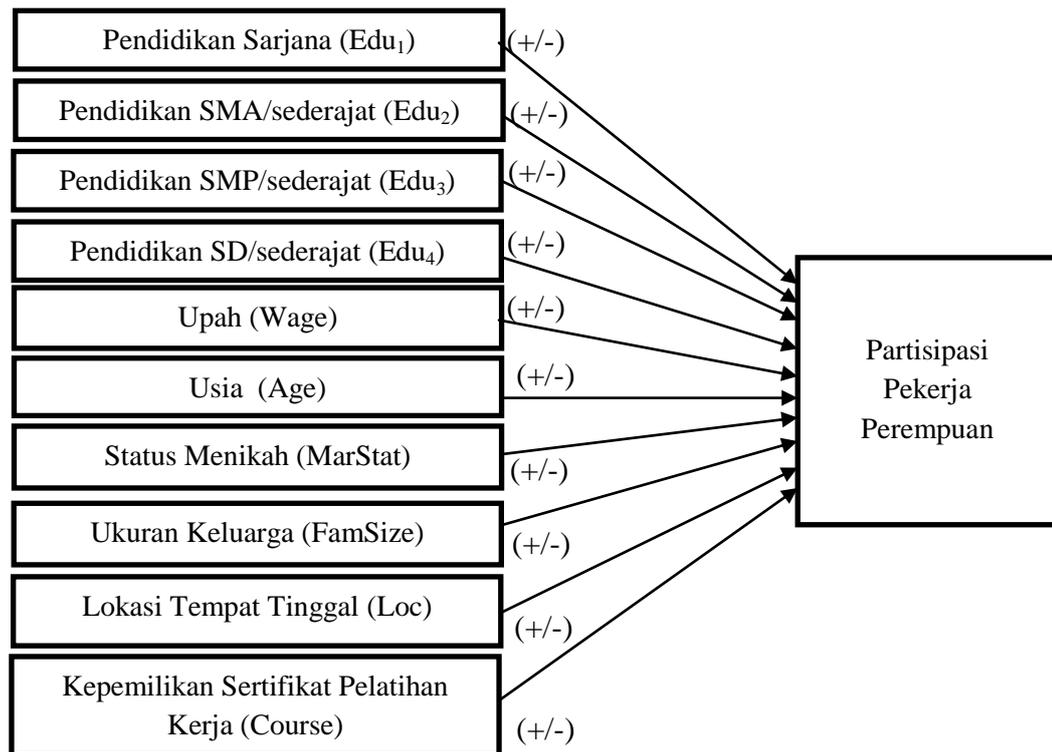
Variabel Status Menikah dipilih dalam penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Abraham *et al.* (2017), Rahman (2016) dan Kayirere (2018). Kayirere (2018) menemukan bahwa perempuan yang berstatus menikah memiliki peluang yang lebih besar untuk masuk ke pasar kerja. Sebaliknya, Abraham *et al.* (2017) dan Rahman (2016) menemukan bahwa perempuan yang berstatus belum menikah, janda atau bercerai memiliki peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja.

Variabel Ukuran Keluarga dipilih dalam penelitian ini yang merujuk pada penelitian oleh Akhtar *et al.* (2020) dan Faridi *et al.* (2011). Akhtar *et al.* (2020) menemukan bahwa Variabel Ukuran Keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan. Penelitian tersebut menemukan bahwa Pekerja Perempuan yang memiliki ukuran keluarga yang besar akan cenderung berpartisipasi dalam pasar kerja daripada pekerja perempuan dengan ukuran keluarga yang lebih kecil. Sementara itu, Faridi *et al.* (2011) menemukan hal yang

sebaliknya, bahwa pekerja perempuan dengan ukuran keluarga yang lebih kecil yang cenderung akan berpartisipasi dalam pasra kerja.

Variabel Lokasi Tempat Tinggal dipilih berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2016), Faridi *et al.* (2011) serta Yulianti & Ratnasari (2013). Rahman (2016) yang menemukan bahwa perempuan yang tinggal di kota memiliki peluang yang lebih besar untuk memasuki pasar kerja daripada perempuan yang tinggal di desa. Hal yang berbeda ditemukan oleh Yulianti & Ratnasari (2013) serta Faridi *et al.* (2011). Penelitian-penelitian tersebut menemukan bahwa pekerja perempuan yang tinggal di desa memiliki peluang yang lebih besar untuk masuk ke pasar kerja daripada pekerja perempuan yang tinggal di kota.

Penelitian ini menambahkan variabel baru dalam model yang akan dianalisis. Variabel baru dalam penelitian ini adalah Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja. Variabel ini adalah salah satu variabel yang menunjukkan keahlian tenaga kerja melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja akan meningkatkan kemampuan pekerja. Pekerja yang mengikuti pelatihan kerja akan meningkatkan nilainya (Ehrenberg & Smith, 2012:124). Peningkatan keahlian tenaga kerja merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan partisipasi pekerja (Kemnaker, 2020). Pengalaman mengikuti pelatihan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang signifikan terhadap Partisipasi Pekerja Perempuan di pasar kerja. Pengalaman pekerja perempuan dalam mengikuti pelatihan kerja menjadi salah satu variabel yang dipilih dalam penelitian ini. Penelitian ini akan dilakukan dengan analisis hipotesis dua arah. Hal ini dilakukan karena ada perbedaan temuan pada penelitian-penelitian terdahulu. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.13. Kerangka Pemikiran.

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga tingkat pendidikan, upah dan usia berpengaruh signifikan terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.
2. Diduga status menikah, ukuran keluarga dan lokasi tempat tinggal signifikan berpengaruh terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.
3. Diduga kepemilikan sertifikat pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari lembaga yang telah mengumpulkan dan mengolah data, yaitu Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung yang berlokasi di Jl. Basuki Rahmat No. 54 Sumur Putri, Kec. Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus Tahun 2020. Sakernas Agustus Tahun 2020 merupakan data *cross-section* yang dikumpulkan dengan metode survei. Data dalam penelitian ini hanya menggunakan data dari responden dengan jenis kelamin perempuan. Adapun data yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1. Deskripsi Data Sakernas Agustus Tahun 2020

Deskripsi Variabel	Kode Sakernas	Simbol dalam Model	Satuan
Partisipasi Pekerja Perempuan	r9a	PPP	Variabel <i>dummy</i>
Pendidikan Perempuan	r6a	Edu	Variabel <i>dummy</i>
Upah (nominal)	r14a1	Wage	Rupiah
Usia	k6	Age	Tahun
Status Menikah	r4	Marstat	Variabel <i>dummy</i>
Ukuran Keluarga	jlh_art	Famsize	Orang/Jiwa
Lokasi Tempat Tinggal	klasifikasi	Loc	Variabel <i>dummy</i>
Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja	r6d	Course	Variabel <i>dummy</i>

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2020d)

### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Angkatan Kerja dengan jenis kelamin perempuan di Provinsi Lampung pada Tahun 2020. Penelitian ini menggunakan data sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah responden Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus Tahun 2020 yang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung, responden Sakernas Provinsi Lampung Agustus Tahun 2020 yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 11.745 responden. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan sampel dari Angkatan Kerja Perempuan di Provinsi Lampung dengan jumlah sampel sebanyak 11.745 orang (Badan Pusat Statistik, 2020d).

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Sakernas Agustus Tahun 2020 blok kabupaten/kota. Pengambilan data Sakernas Agustus Tahun 2020 oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dilakukan dengan cara survei. Penarikan sampel dilakukan dengan *multi stage/phase*, atau dapat dilakukan dalam beberapa tahap. Penarikan sampel pada kabupaten/kota dilakukan dengan metode *two stages one phase stratified sampling*. Pemilihan sampel pada blok kabupaten/kota dengan metode *two stage one phase stratified sampling* dilakukan dengan tiga tahapan sebagai berikut (Badan Pusat Statistik, 2020c):

- Tahap pertama adalah dengan memilih 40% blok sensus populasi secara *probability proportional to size (PPS)*. *Size* dalam pemilihan sampel tahap pertama ini adalah jumlah rumah tangga hasil SP (Sensus Penduduk) 2010.
- Tahap kedua adalah dengan memilih sejumlah  $n$  blok sensus sesuai lokasi secara sistemik di setiap strata urban/rural per kabupaten/kota. Pada tahapan ini strata lapangan pekerjaan utama digunakan sebagai *implicit stratification*.
- Tahap ketiga adalah dengan memilih sepuluh rumah tangga hasil pemutakhiran secara *systematic sampling*

### 3.4. Definisi Operasional Variabel

#### 3.4.1. Partisipasi Pekerja Perempuan (PPP)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan (PPP). Variabel ini menunjukkan keterlibatan pekerja perempuan di Provinsi Lampung dalam pasar kerja. Variabel ini merupakan variabel dengan respon kualitatif yaitu bekerja dan tidak bekerja. Pekerja perempuan dinyatakan bekerja apabila melakukan kegiatan untuk memperoleh pendapatan atau penghasilan paling tidak selama satu jam dalam seminggu terakhir sebelum survei. Estimasi regresi dilakukan dengan mengubah data respon kualitatif menjadi bentuk nominal, yaitu sebagai berikut :

- Jika tidak bekerja, diberi nilai = 0
- Jika bekerja, diberi nilai = 1

#### 3.4.2. Pendidikan (Edu)

Variabel Pendidikan (Edu) merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Variabel Edu dalam penelitian ini adalah jenjang pendidikan terakhir yang telah diselesaikan oleh pekerja perempuan dan dibuktikan dengan kepemilikan ijazah. Variabel Pendidikan merupakan variabel kualitatif yang akan dikuantitatifkan dengan metode *dummy*. Tingkat pendidikan pada data Sakernas memiliki lima jenjang pendidikan. Lima jenjang pendidikan merupakan kategori dalam membuat variabel *dummy*. Sehingga ada lima kategori dalam membuat variabel *dummy* yang akan memunculkan empat indikator variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Variabel *Dummy* Pendidikan (Edu)

Kategori	Indikator
Diploma I/II/III/IV/S1/S2/S3	$E(Y_i   \text{Edu}_1 = 1, \text{Edu}_2 = 0, \text{Edu}_3 = 0, \text{Edu}_4 = 0)$
SMA/MA/SMLB/Paket c/ SMK/MAK	$E(Y_i   \text{Edu}_1 = 0, \text{Edu}_2 = 1, \text{Edu}_3 = 0, \text{Edu}_4 = 0)$
SMP/MTs/SMPLB/Paket B	$E(Y_i   \text{Edu}_1 = 0, \text{Edu}_2 = 0, \text{Edu}_3 = 1, \text{Edu}_4 = 0)$
SD/MI/SDLB/Paket A	$E(Y_i   \text{Edu}_1 = 0, \text{Edu}_2 = 0, \text{Edu}_3 = 0, \text{Edu}_4 = 1)$
Tidak/Belum Tamat SD	$E(Y_i   \text{Edu}_1 = 0, \text{Edu}_2 = 0, \text{Edu}_3 = 0, \text{Edu}_4 = 0)$

Kategori dasar (*basis*) yang dipilih adalah Tidak/Belum Tamat SD. Penentuan kategori dasar variabel *dummy* bersifat arbiter atau manasuka. Jenjang Tidak/Belum Tamat SD dipilih sebagai kategori dasar karena jenjang ini merupakan jenjang pendidikan terendah. Dengan Jenjang Tidak/Belum Tamat SD sebagai kategori dasar, memunculkan empat variabel yang terbentuk, yaitu  $\text{Edu}_1$  untuk Pendidikan Sarjana,  $\text{Edu}_2$  untuk Pendidikan SMA/ sederajat,  $\text{Edu}_3$  untuk Pendidikan SMP/ sederajat, dan  $\text{Edu}_4$  untuk Pendidikan SD/ sederajat.

### 3.4.3. Upah (Wage)

Variabel Upah (Wage) adalah variabel independen dalam penelitian ini. Upah merupakan pendapatan/penghasilan/gaji/upah bersih yang diterima pekerja perempuan selama sebulan terakhir. Variabel Upah dalam penelitian ini adalah upah riil yang didapatkan dengan membagi upah nominal dengan indeks harga konsumen (IHK). Apabila dituliskan ke dalam rumus akan menjadi seperti berikut ini:

$$\text{Upah riil} = \frac{\text{Upah Nominal}}{\text{IHK}}$$

Dimana upah nominal adalah pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan utama dan dinyatakan dalam satuan ribu rupiah. Sedangkan untuk besaran IHK yang digunakan dalam penelitian ini adalah IHK Agustus 2020 yaitu sebesar 105,55.

#### 3.4.4. Usia (Age)

Variabel Usia adalah variabel independen dalam penelitian ini. Variabel Usia dalam penelitian ini disimbolkan dengan Age dalam model. Variabel Usia adalah usia pekerja perempuan dan dinyatakan dalam satuan tahun.

#### 3.4.5. Status Menikah (Marstat)

Variabel Status Menikah (Marstat) adalah variabel independen dalam penelitian ini. Variable Marstat dalam penelitian ini adalah status tenaga kerja sesuai dengan data kependudukan. Status menikah merupakan variabel *dummy* dengan dua kategori dengan ukuran sebagai berikut :

- Jika belum menikah atau bercerai, diberi nilai = 0
- Jika menikah, diberi nilai = 1

#### 3.4.6. Ukuran Keluarga (Famsize)

Variabel Ukuran Keluarga (Famsize) adalah variabel independen dalam penelitian ini. Variabel Ukuran Keluarga adalah jumlah orang yang tercatat sebagai anggota rumah tangga di dalam kartu kependudukan. Variabel Ukuran Keluarga adalah data dengan satuan orang atau jiwa.

#### 3.4.7. Lokasi Tempat Tinggal (Loc)

Variabel Lokasi Tempat Tinggal (Loc) adalah variabel independen dalam penelitian ini. Variabel Lokasi Tempat Tinggal merupakan lokasi dimana tenaga kerja perempuan itu tinggal. Variabel ini merupakan variabel *dummy* dengan ukuran sebagai berikut:

- Jika lokasi tempat tinggal di desa, diberi nilai = 0
- Jika lokasi tempat tinggal di kota, diberi nilai = 1

### 3.4.8. Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja (Course)

Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja (Course) merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja adalah pekerja perempuan yang mengikuti pelatihan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuannya dan dibuktikan dengan sertifikat yang diperoleh setelah pelatihan kerja diselesaikan. Variabel ini merupakan variabel *dummy* yang dinyatakan dengan ukuran sebagai berikut:

- Jika tidak memiliki sertifikat pelatihan kerja, diberi nilai = 0
- Jika memiliki sertifikat pelatihan kerja, diberi nilai = 1

## 3.5. Teknik Analisis Data

### 3.5.1. Model Logit

Partisipasi Pekerja Perempuan dalam pasar kerja diestimasi menggunakan analisis Model Logit. Analisis Model Logit dipilih karena Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan yang merupakan variabel dependen dalam model merupakan variabel dengan data kualitatif. Data kualitatif variabel Partisipasi Pekerja Perempuan yaitu berupa bekerja dan tidak bekerja akan dikuantitatifkan dengan nilai 1 untuk bekerja dan 0 untuk tidak bekerja. Pada persamaan Model Logit, variabel dependennya adalah rasio dari kejadian sukses dan tidak sukses. Berikut ini adalah Persamaan Model Logit dengan variabel independen sebanyak  $n$  variabel:

$$\text{Ln} \left( \frac{P_i}{1-P_i} \right) = Z_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_n X_{ni}$$

Variabel dependen dalam model tersebut adalah rasio logaritma natural dari kejadian sukses ( $P_i$ ) dan kejadian tidak sukses ( $1-P_i$ ). Koefisien  $\beta_1$  mengukur perubahan probabilitas logistik ketika terjadi perubahan satu unit  $X_i$  apabila variabel lain dianggap tetap. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Partisipasi Pekerja Perempuan yang memiliki dua nilai, yaitu 1 untuk bekerja dan 0 untuk tidak bekerja. Sementara itu, variabel independen dalam

penelitian ini yaitu Pendidikan Sarjana, Pendidikan SMA/ sederajat, Pendidikan SMP/ sederajat, Pendidikan SD/ sederajat, Upah, Usia, Status Menikah, Ukuran Keluarga, Lokasi Tempat Tinggal dan Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja. Persamaan Model Logit dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\ln \left( \frac{P_i}{1-P_i} \right) = PPP = \beta_0 + \beta_1 \text{Edu}_1 + \beta_2 \text{Edu}_2 + \beta_3 \text{Edu}_3 + \beta_4 \text{Edu}_4 + \beta_5 \text{Wage} + \beta_6 \text{Age} + \beta_7 \text{Marstat} + \beta_8 \text{Famsize} + \beta_9 \text{Loc} + \beta_{10} \text{Course} + \varepsilon_i$$

Dimana :

- PPP = Partisipasi Pekerja Perempuan
- Edu<sub>1</sub> = Pendidikan jenjang Diploma I/II/III/IV/S1/S2/S3 (variabel *dummy*)
- Edu<sub>2</sub> = Pendidikan jenjang SMA/MA/SMLB/Paket c/ SMK/MAK (variabel *dummy*)
- Edu<sub>3</sub> = Pendidikan jenjang SMP/MTs/SMPLB/Paket B (variabel *dummy*)
- Edu<sub>4</sub> = Pendidikan jenjang SD/MI/SDLB/Paket A (variabel *dummy*)
- Wage = Upah Pekerja Perempuan (ribu rupiah)
- Age = Usia Pekerja Perempuan (tahun)
- Marstat = Status menikah Pekerja Perempuan (variabel *dummy*)
- Famsize = Jumlah anggota dalam rumah tangga Pekerja Perempuan (jiwa/orang)
- Loc = Lokasi tempat tinggal Pekerja Perempuan (variabel *dummy*)
- Course = Kepemilikan sertifikat pelatihan kerja (variabel *dummy*)
- $\varepsilon_i$  = Error term

### 3.5.2. Koefisien Determinasi

Pengukur kesesuaian hasil regresi dengan data di lapangan pada Model Logit dilakukan dengan koefisien yang dikembangkan oleh Mc-Fadden. Koefisien Mc-Fadden dituliskan sebagai  $R_{MCF}^2$ . Nilai  $R_{MCF}^2$  terletak antara 0

dan 1. Nilai  $R_{MCF}^2$  yang semakin mendekati angka 1 berarti hasil regresi dapat menjelaskan data aktual dengan baik dan sebaliknya. Apabila nilai  $R_{MCF}^2$  yang semakin mendekati angka 0 berarti hasil regresi tidak menjelaskan data aktual dengan baik (Widarjono, 2018:199).

### 3.5.3. Interpretasi Koefisien ( $\beta$ ) Variabel Model Logit

Nilai koefisien beta ( $\beta$ ) variabel pada hasil regresi Model Logit tidak dapat diinterpretasi secara langsung. Interpretasi nilai koefisien beta ( $\beta$ ) variabel dilakukan dengan mencari nilai Odd Ratio variabel. Nilai Odd Ratio diperoleh dengan cara mencari nilai antilog dari koefisien beta ( $\beta$ ) variabel (Widarjono, 2018:200). Nilai Odd Ratio didapatkan dari  $e$  pangkat nilai koefisien beta ( $\beta$ ) variabel (Gujarati, 2004:602). Dimana  $e$  merupakan logaritma natural dengan nilai 2,718 (Widarjono, 2018:196).

### 3.5.4. Pengujian Model Logit

#### 3.5.4.1. Uji *Goodness of Fit* Model Logit

Kesesuaian variabel bebas yang dipilih dalam penelitian ini diuji menggunakan uji Hosmer-Lemeshow. Uji kelayakan model ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis uji Hosmer-Lemeshow untuk Model Logit sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_{10} = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq \beta_{10} \neq 0$$

Jika H-L Statistik  $> \alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel yang dipilih sudah sesuai dan model dianggap baik. Menolak  $H_0$  artinya setidaknya ada satu variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun apabila nilai H-L Statistik  $< \alpha$  maka  $H_a$  ditolak.

Artinya variabel yang dipilih dalam model belum sesuai sehingga harus menambahkan variabel lagi agar model menjadi layak.

### 3.5.4.2. Uji Parsial

Estimasi menggunakan model *maximum likelihood* adalah estimasi yang digunakan untuk sampel besar. Standar error dalam estimasi model adalah asimtotik. Uji Z dilakukan untuk mengevaluasi signifikan atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen (Gujarati, 2004). Hipotesis parsial untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

#### 3.5.4.2.1. Pendidikan Sarjana ( $Edu_1$ )

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

Untuk nilai Z hitung bertanda positif, jika nilai Z hitung Variabel  $Edu_1 > Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel  $Edu_1$  signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik Variabel  $Edu_1$  tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_1$  bertanda positif, maka pekerja perempuan yang menamatkan Pendidikan Sarjana akan memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang Tidak/Belum Tamat SD.

Sementara itu, untuk nilai Z hitung bertanda negatif, jika nilai Z hitung Variabel  $Edu_1 < Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel  $Edu_1$  signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik Variabel  $Edu_1$  tidak

signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_1$  bertanda negatif, maka pekerja perempuan yang menamatkan Pendidikan Sarjana akan memiliki peluang lebih kecil untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang Tidak/Belum Tamat SD.

#### **3.5.4.2.2. Pendidikan SMA/ sederajat (Edu<sub>2</sub>)**

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

Untuk nilai Z hitung bertanda positif, jika nilai Z hitung Variabel Edu<sub>2</sub> > Z tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya secara statistik Variabel Edu<sub>2</sub> signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung < Z tabel, maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya secara statistik Variabel Edu<sub>2</sub> tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_2$  bertanda positif, maka pekerja perempuan dengan Pendidikan SMA/ sederajat akan memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang Tidak/Belum Tamat SD.

Sementara itu, untuk nilai Z hitung bertanda negatif, jika nilai Z hitung Variabel Edu<sub>2</sub> < Z tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya secara statistik Variabel Edu<sub>2</sub> signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung > Z tabel, maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya secara statistik Variabel Edu<sub>2</sub> tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_1$  bertanda negatif, maka pekerja perempuan dengan Pendidikan SMA/ sederajat akan memiliki peluang lebih kecil untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang Tidak/Belum Tamat SD.

### 3.5.4.2.3. Pendidikan SMP/ sederajati (Edu<sub>3</sub>)

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta_3 \neq 0$$

Untuk nilai Z hitung bertanda positif, jika nilai Z hitung Variabel Edu<sub>3</sub> > Z tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya secara statistik Variabel Edu<sub>3</sub> signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung < Z tabel, maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya secara statistik variabel Edu<sub>3</sub> tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_3$  bertanda positif, maka pekerja perempuan dengan Pendidikan SMP/ sederajat akan memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang Tidak/ Belum Tamat SD.

Sementara itu, untuk nilai Z hitung bertanda negatif, jika nilai Z hitung Variabel Edu<sub>3</sub> < Z tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya secara statistik Variabel Edu<sub>3</sub> signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung > Z tabel, maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya secara statistik Variabel Edu<sub>3</sub> tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_3$  bertanda negatif, maka pekerja perempuan dengan Pendidikan SMP/ sederajat akan memiliki peluang lebih kecil untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang Tidak/ Belum Tamat SD.

### 3.5.4.2.4. Pendidikan SD/ sederajat (Edu<sub>4</sub>)

$$H_0 : \beta_4 = 0$$

$$H_a : \beta_4 \neq 0$$

Untuk nilai Z hitung bertanda positif, jika nilai Z hitung Variabel Edu<sub>4</sub> > Z tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya secara statistik Variabel Edu<sub>4</sub> signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung < Z tabel, maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya secara statistik Variabel Edu<sub>4</sub> tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien β<sub>4</sub> bertanda positif, maka pekerja perempuan dengan Pendidikan SD/ sederajat akan memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang Tidak/ Belum Tamat SD.

Sementara itu, untuk nilai Z hitung bertanda negatif, jika nilai Z hitung Variabel Edu<sub>4</sub> < Z tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya secara statistik Variabel Edu<sub>4</sub> signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung > Z tabel, maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya secara statistik Variabel Edu<sub>4</sub> tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien β<sub>4</sub> bertanda negatif, maka pekerja perempuan dengan Pendidikan SD/ sederajat akan memiliki peluang lebih kecil untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang Tidak/ Belum Tamat SD.

#### **3.5.4.2.5. Upah (Wage)**

$$H_0 : \beta_5 = 0$$

$$H_a : \beta_5 \neq 0$$

Untuk nilai Z hitung bertanda positif, jika nilai Z hitung Variabel Wage > Z tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya secara statistik Variabel Wage signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung < Z tabel, maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya secara statistik Variabel Wage tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila

nilai koefisien  $\beta_5$  bertanda positif, maka pekerja perempuan yang mendapatkan upah lebih besar akan memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang tidak masuk ke pasar kerja.

Sementara itu, untuk nilai  $Z$  hitung bertanda negatif, jika nilai  $Z$  hitung Variabel Wage  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel Wage signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai  $Z$  hitung  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik Variabel Wage tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_5$  bertanda negatif, maka pekerja perempuan yang mendapatkan upah lebih besar akan memiliki peluang lebih kecil untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang tidak masuk ke pasar kerja.

#### **3.5.4.2.6. Usia (Age)**

$$H_0 : \beta_6 = 0$$

$$H_a : \beta_6 \neq 0$$

Untuk nilai  $Z$  hitung bertanda positif, jika nilai  $Z$  hitung Variabel Age  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel Age signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai  $Z$  hitung  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik variabel Age tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_6$  bertanda positif, maka pekerja perempuan yang berusia lebih tua akan memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang tidak masuk ke pasar kerja.

Sementara itu, untuk nilai  $Z$  hitung bertanda negatif, jika nilai  $Z$  hitung Variabel Age  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara

statistik Variabel Age signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai  $Z$  hitung  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik Variabel Age tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_6$  bertanda negatif, maka pekerja perempuan yang berusia lebih tua akan memiliki peluang lebih kecil untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang tidak masuk ke pasar kerja.

#### **3.5.4.2.7. Status Menikah (Marstat)**

$$H_0 : \beta_7 = 0$$

$$H_a : \beta_7 \neq 0$$

Untuk nilai  $Z$  hitung bertanda positif, jika nilai  $Z$  hitung Variabel Marstat  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel Marstat signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai  $Z$  hitung  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik variabel MarStat tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_7$  bertanda positif, maka pekerja perempuan yang menikah akan memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang belum menikah/bercerai.

Sementara itu, untuk nilai  $Z$  hitung bertanda negatif, jika nilai  $Z$  hitung Variabel Marstat  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel Marstat signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai  $Z$  hitung  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik Variabel Marstat tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_7$  bertanda negatif, maka pekerja perempuan menikah akan memiliki peluang lebih kecil untuk

berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang belum menikah/bercerai.

#### 3.5.4.2.8. Ukuran Keluarga (Famsize)

$$H_0 : \beta_8 = 0$$

$$H_a : \beta_8 \neq 0$$

Untuk nilai Z hitung bertanda positif, jika nilai Z hitung Variabel Famsize  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel Famsize signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik Variabel Famsize tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_8$  bertanda positif, maka pekerja perempuan dengan ukuran keluarga lebih besar akan memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang tidak masuk ke pasar kerja.

Sementara itu, untuk nilai Z hitung bertanda negatif, jika nilai Z hitung Variabel Famsize  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel Famsize signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik Variabel Famsize tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_8$  bertanda negatif, maka pekerja perempuan yang memiliki ukuran keluarga lebih besar akan memiliki peluang lebih kecil untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang tidak masuk ke pasar kerja.

### 3.5.4.2.9. Lokasi Tempat tinggal (Loc)

$$H_0 : \beta_9 = 0$$

$$H_a : \beta_9 \neq 0$$

Untuk nilai Z hitung bertanda positif, jika nilai Z hitung Variabel Loc  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel Loc signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik Variabel Loc tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_9$  bertanda positif, maka pekerja perempuan yang tinggal di kota akan memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang tinggal di desa.

Sementara itu, untuk nilai Z hitung bertanda negatif, jika nilai Z hitung Variabel Loc  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel Loc signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai Z hitung  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik Variabel Loc tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_9$  bertanda negatif, maka pekerja perempuan yang tinggal di kota akan memiliki peluang lebih kecil untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang tinggal di desa

### 3.5.4.2.10. Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja (Course)

$$H_0 : \beta_{10} = 0$$

$$H_a : \beta_{10} \neq 0$$

Untuk nilai Z hitung bertanda positif, jika nilai Z hitung Variabel Course  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel

Course signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai  $Z$  hitung  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik Variabel Course tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_{10}$  bertanda positif, maka pekerja perempuan yang memiliki sertifikat pelatihan kerja akan mempunyai peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang tidak memiliki sertifikat pelatihan kerja.

Sementara itu, untuk nilai  $Z$  hitung bertanda negatif, jika nilai  $Z$  hitung Variabel Course  $< Z$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik Variabel Course signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Namun apabila nilai  $Z$  hitung  $> Z$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya secara statistik Variabel Course tidak signifikan terhadap peluang Variabel Partisipasi Pekerja Perempuan. Apabila nilai koefisien  $\beta_{10}$  bertanda negatif, maka pekerja perempuan yang memiliki sertifikat pelatihan kerja akan mempunyai peluang lebih kecil untuk berpartisipasi dalam pasar kerja relatif terhadap pekerja perempuan yang tidak memiliki sertifikat pelatihan kerja.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pendidikan SD/ sederajat (Edu<sub>4</sub>), Usia (Age), dan Upah (Wage), berpengaruh signifikan positif terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020. Variabel Pendidikan SD/ sederajat merupakan variabel dengan nilai Odd Ratio tertinggi. Pekerja Perempuan dengan pendidikan SD/ sederajat bersedia dibayar dengan upah yang relatif rendah sehingga mampu bertahan pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020.
2. Variabel Status menikah (Marstat) berpengaruh signifikan positif terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan. Sementara itu, Variabel Ukuran Keluarga (Famsize) dan Lokasi Tempat Tinggal (Loc) berpengaruh signifikan negatif terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun. Keputusan Pekerja Perempuan untuk berpartisipasi dalam pasar kerja dipengaruhi oleh karakteristik keluarga. Partisipasi Pekerja Perempuan Provinsi Lampung di desa lebih besar daripada di perkotaan.
3. Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja (Course) tidak berpengaruh signifikan terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2020.

### **5.2. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran kebijakan terkait pekerja perempuan di Provinsi Lampung, sebagai berikut:

1. Pemerintah Provinsi Lampung disarankan untuk memperhatikan upah pekerja perempuan yang masih relatif rendah dengan mendorong mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sekaligus meningkatkan kesempatan kerja kepada pekerja perempuan untuk bisa mengakses dan bersaing dengan pekerja laki-laki agar tidak terjadi bias gender pasar kerja di Provinsi Lampung.
2. Pemerintah Provinsi Lampung melalui BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) yang berorientasi pada ukuran jumlah keluarga disarankan untuk memberikan penyuluhan mengenai pentingnya memiliki ukuran keluarga yang relatif kecil dan mandiri agar pekerja perempuan dapat meningkatkan partisipasinya di pasar kerja.
3. Variabel Kepemilikan Sertifikat Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peluang Partisipasi Pekerja Perempuan di Provinsi Lampung pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian terhadap variabel ini dengan ruang lingkup yang lebih luas atau dengan menambahkan periode penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, A. Y., Ohemeng, F. N. A., & Ohemeng, W. (2017). Female labour force participation: evidence from Ghana. *International Journal of Social Economics*, 29.
- Akhtar, R., Masud, M. M., & Rana, M. S. (2020). Labour Force Participation and Nature of Employment Among Women in Selangor, Malaysia. *SAGE*, 123–139.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Badan Pusat Statistik. (2002). *KBJI (Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia)*.
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Istilah*.  
[https://www.bps.go.id/istilah/index.html?Istilah%5Bberawalan%5D=U&Istilah\\_page=2](https://www.bps.go.id/istilah/index.html?Istilah%5Bberawalan%5D=U&Istilah_page=2). Diakses pada 15 November 2021.
- Badan Pusat Statistik. (2018a). *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Lampung 2018*.
- Badan Pusat Statistik. (2018b). *Profil Perempuan Indonesia 2018*.
- Badan Pusat Statistik. (2019a). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2019*.
- Badan Pusat Statistik. (2019b). *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Lampung 2019*.
- Badan Pusat Statistik. (2020a). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2020*.
- Badan Pusat Statistik. (2020b). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2020*.
- Badan Pusat Statistik. (2020c). *Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), 2020*. Sistem Informasi Rujukan Statistik.  
<https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/dasar/view?kd=5&th=2020>. Diakses pada 23 Maret 2021.
- Badan Pusat Statistik. (2020d). *Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2020 Provinsi Lampung*.

- Bbaale, E., & Mpuga, P. (2011). Female Education, Labour Force Participation and Choice of the Employment Type: Evidence From Uganda. *International Journal of Economics and Business Modeling*, 2(1), 976–976.
- Budiarty, I. (2019). *Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Pusaka Media.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84 No. 4.
- CNN Indonesia. (2020). *Sri Mulyani: Dampak Pandemi Berat bagi Pekerja Perempuan*. CNN Indonesia.  
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201118205542-532-571612/sri-mulyani-dampak-pandemi-berat-bagi-pekerja-perempuan>. Diakses pada 09 Juli 2021.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (11th ed.). Pearson.
- Faridi, M. Z., Chaudhry, I. S., & Malik, M. S. (2011). Why Women are Self-Employed? Empirical Evidence from Pakistan. *International Journal of Economics and Finance*, 3(1), 198–207.
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic Econometrics* (4th ed.). The McGraw-Hill Companies.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Pandemi COVID-19 Tuntut Masyarakat Hidup Normal yang Baru*. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. <https://www.kemkes.go.id/article/view/20052000001/pandemi-COVID-19-tuntut-masyarakat-hidup-normal-yang-baru.html>. Diakses pada 09 Juli 2021.
- Kementrian Ketenagakerjaan. (2019). *Permenaker No.7 Tahun 2019*.
- Kemnaker. (2020). *Presiden Joko Widodo Resmikan 1.113 Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas*. Sistem Informasi Ketenagakerjaan.  
<https://kemnaker.go.id/news/detail/presiden-joko-widodo-resmikan-1113-balai-latihan-kerja-blk-komunitas>. Diakses pada 23 Maret 2021.
- KPPPA. (2020). *Profil Perempuan Indonesia Tahun 2020*.
- Kumari, R. (2018). Economic growth, disparity, and determinants of female labor force participation: A research agenda. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
- Maglad, N. E. A. (1998). Female Labour Force in Sudan. *AERC Special Paper 30 African Economic Research Consortium, Nairobi*.

- Mankiw, N. G. (2012). *Pengantar Ekonomi Mikro* (Edisi Asia). Salemba Empat.
- Pemerintah Daerah Provinsi Lampung. (2019). *Keputusan Gubernur Lampung tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Tahun 2020*.
- Pyndick, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2014). *Mikroekonomi* (8th ed.). Erlangga.
- Sulaeman, K. M., & Salsabila, F. R. (2020). Dampak COVID-19 Terhadap Kaum Perempuan: Perspektif Feminisme. *Jurnal Sentris*, 1(2), 159–172.
- Widarjono, A. (2018). *EKONOMETRIKA: Pengantar dan Aplikasinya Disertai dengan Panduan EViews*. UPP STIM YKPN.
- Yulianti, R. A., & Ratnasari, V. (2013). Pemetaan dan Pemodelan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Provinsi Jawa Timur dengan Pendekatan Model Probit. *JURNAL SAINS DAN SENI POMITS*, 2.