

PERBANDINGAN PARTISIPASI ANGKATAN KERJA DI JAKARTA, YOGYAKARTA, DAN LAMPUNG PADA TAHUN 2022-2023

Dimas Anugrah Putra¹, Rr. Keisha Ayu Putri Namira², Nandira Raffasya Prayogi³, Robby Nugroho⁴, Salsa Pebiola⁵
dimsanprtra@gmail.com¹, keishayu06@gmail.com², usernandira@gmail.com³,
robbynugroho27@gmail.com⁴, olasalsa09@gmail.com⁵
Universitas Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di DKI Jakarta, D.I. Yogyakarta, dan Lampung selama 2022–2023, serta pengaruh faktor sosial ekonomi utama: upah minimum, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan jenis pekerjaan. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui analisis regresi linier berganda dengan data panel sekunder dari BPS dan lembaga resmi lainnya. Upah minimum memiliki hubungan negatif dengan TPAK, terutama di rumah tangga berpendapatan ganda. Pendidikan menunjukkan korelasi positif tetapi tidak signifikan secara statistik, diduga akibat mismatch antara pendidikan dan permintaan pasar kerja. Status pernikahan tidak berpengaruh signifikan, namun norma budaya mempengaruhi partisipasi gender. Akses pada pekerjaan formal meningkatkan TPAK, meskipun dominasi pekerjaan informal menimbulkan keraguan dalam masuknya angkatan kerja. Studi ini menekankan pentingnya kebijakan ketenagakerjaan inklusif yang menghubungkan pendidikan dengan lapangan kerja serta mengurangi ketimpangan gender. Temuan ini mendukung pengembangan ekonomi daerah yang seimbang dan optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja.

Kata Kunci: Partisipasi Angkatan Kerja, Upah Minimum, Pendidikan, Status Pernikahan, Jenis Pekerjaan.

Abstract

This study investigates labor force participation rates (TPAK) in DKI Jakarta, D.I. Yogyakarta, and Lampung during 2022–2023, focusing on the effects of minimum wage, education, marital status, and employment type. A quantitative method is applied using multiple linear regression on secondary panel data from BPS and other official sources. Minimum wage has a negative association with TPAK, particularly among dual-income households. Education shows a positive but statistically insignificant effect, likely due to labor market mismatch. Marital status has no significant impact, although cultural norms influence gendered participation. Formal employment access increases TPAK, while informal job dominance may discourage labor entry. The study underscores the need for inclusive labor policies that bridge education and employment and address gender disparities. These findings support balanced regional development and optimal labor utilization.

Keywords: Labor Force Participation, Minimum Wage, Education, Marital Status, Employment Type.

1. PENDAHULUAN

Partisipasi angkatan kerja merupakan indikator penting untuk mengetahui seberapa efektif suatu daerah memanfaatkan sumber daya manusianya untuk mendorong pembangunan ekonomi. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) didefinisikan sebagai proporsi penduduk usia kerja (usia 15 tahun ke atas) yang secara aktif terlibat dalam pasar tenaga kerja, baik melalui pekerjaan atau mencari pekerjaan. Metrik ini berfungsi sebagai alat penting untuk menilai kinerja pasar tenaga kerja dan memahami dinamika keterlibatan tenaga kerja di berbagai wilayah. TPAK yang lebih

tinggi biasanya menunjukkan kemampuan suatu daerah untuk memanfaatkan sumber daya manusianya secara penuh, sementara TPAK yang rendah dapat menunjukkan kurangnya pemanfaatan tenaga kerja yang tersedia, yang berpotensi mengakibatkan inefisiensi ekonomi.

Beberapa faktor mempengaruhi TPAK, termasuk tingkat pendidikan, struktur upah, status perkawinan, dan jenis pekerjaan. Pendidikan sangat penting, karena pendidikan membekali individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bersaing di pasar tenaga kerja. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali berkorelasi dengan peningkatan kemampuan kerja dan akses ke peluang kerja yang lebih baik. Sebagai contoh, individu yang berpendidikan lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan formal dengan upah yang lebih tinggi dan stabilitas pekerjaan yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perekonomian secara keseluruhan. Selain itu, pencapaian pendidikan dapat mempengaruhi jenjang karir seseorang, yang memungkinkan mobilitas ekonomi jangka panjang. Namun, ketersediaan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan masih menjadi masalah di banyak daerah, terutama di mana kesempatan kerja formal terbatas.

Upah juga memainkan peran penting dalam menentukan apakah seseorang memilih untuk masuk atau tetap berada di dunia kerja. Upah yang kompetitif dapat memberikan insentif bagi individu untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja, karena upah yang lebih tinggi secara langsung meningkatkan keuntungan ekonomi dari bekerja. Namun, kompensasi yang tidak memadai, terutama di sektor informal, dapat menghalangi partisipasi, karena individu mungkin tidak menganggap pekerjaan itu sepadan dengan waktu dan usaha yang dikeluarkan. Selain itu, disparitas tingkat upah regional sering kali memperparah perbedaan partisipasi angkatan kerja di berbagai provinsi. Di daerah dengan tingkat upah yang tinggi, pencari nafkah sekunder, yang umumnya perempuan, mungkin memutuskan untuk tidak masuk angkatan kerja karena pendapatan yang lebih tinggi dari pencari nafkah primer. Di sisi lain, daerah dengan upah yang lebih rendah mungkin melihat insentif yang lebih besar bagi individu, terutama di rumah tangga berpenghasilan rendah, untuk memasuki pasar tenaga kerja.

Status perkawinan merupakan variabel penting lainnya yang mempengaruhi partisipasi angkatan kerja, terutama bagi perempuan. Ekspektasi budaya, peran gender, dan tanggung jawab domestik seringkali membatasi kemampuan perempuan untuk berpartisipasi penuh dalam pasar tenaga kerja. Di banyak masyarakat, perempuan yang sudah menikah diharapkan untuk memprioritaskan peran domestik dan pengasuhan anak, yang dapat membatasi partisipasi mereka dalam pekerjaan formal. Di sisi lain, pria yang sudah menikah, terutama di lingkungan tradisional, mungkin menghadapi lebih sedikit batasan budaya dan dengan demikian lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Ekspektasi gender ini menciptakan kesenjangan dalam partisipasi angkatan kerja, di mana keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja sering kali terhalang oleh tekanan sosial dan tekanan yang berhubungan dengan keluarga. Mengatasi hambatan-hambatan ini sangat penting untuk mencapai kesetaraan gender dalam keterlibatan di pasar tenaga kerja.

Selain itu, jenis pekerjaan-baik formal maupun informal-memiliki dampak yang signifikan terhadap keputusan seseorang untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Pekerjaan formal biasanya menawarkan keamanan kerja, tunjangan kesehatan, dan kesempatan untuk meningkatkan karir, yang dapat mendorong partisipasi angkatan kerja yang lebih besar. Sebaliknya, pekerjaan informal, yang umum di banyak

negara berkembang, tidak memiliki jaminan dan tunjangan seperti itu, sehingga menyebabkan tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi. Di wilayah dengan prevalensi pekerjaan informal yang lebih tinggi, individu mungkin terhalang untuk mencari pekerjaan karena risiko yang dirasakan dan kurangnya stabilitas. Selain itu, sektor informal cenderung membayar upah yang lebih rendah, yang mungkin tidak menjadi insentif yang memadai bagi pekerja untuk tetap bekerja, sehingga semakin membatasi partisipasi pasar tenaga kerja.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), TPAK nasional di Indonesia mengalami sedikit peningkatan dari 68,63% di tahun 2022 menjadi 69,32% di tahun 2023, yang mengindikasikan tren yang secara umum positif dalam hal keterlibatan tenaga kerja. Meskipun TPAK nasional menunjukkan tren kenaikan yang moderat, kesenjangan antar wilayah terlihat jelas. Khususnya, D.I. Yogyakarta mengalami peningkatan yang paling signifikan, sementara DKI Jakarta dan Lampung mengalami sedikit penurunan. Tren ini menyoroti sifat heterogen dari partisipasi pasar tenaga kerja di seluruh provinsi dan perlunya kebijakan pasar tenaga kerja yang disesuaikan secara regional. Variasi dalam TPAK antarprovinsi mencerminkan perbedaan dalam struktur ekonomi lokal, kesempatan kerja, dan faktor budaya, yang menunjukkan bahwa tren nasional tidak dapat sepenuhnya menjelaskan kesenjangan regional dalam partisipasi angkatan kerja.

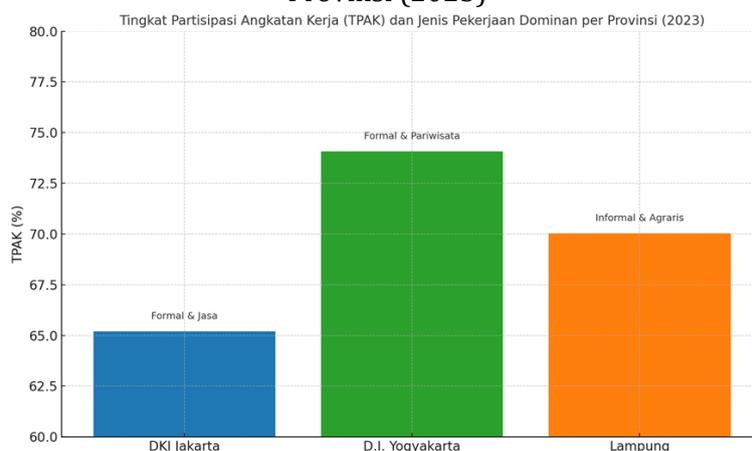
Di tingkat provinsi, DKI Jakarta, D.I. Yogyakarta, dan Lampung menunjukkan karakteristik tenaga kerja yang berbeda yang dibentuk oleh konteks ekonomi yang unik. DKI Jakarta, yang dikenal sebagai pusat ekonomi dan bisnis di Indonesia, menunjukkan tingkat urbanisasi yang tinggi dan angkatan kerja yang sebagian besar bekerja di sektor jasa dan industri. Pada Agustus 2023, DKI Jakarta mencatat tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 65,21%, yang mencerminkan sifat kompetitif pasar kerja dan tantangan yang dihadapi oleh para pencari kerja di lingkungan perkotaan yang padat. TPAK yang relatif lebih rendah di Jakarta dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti persaingan kerja yang ketat, biaya hidup yang tinggi, dan ketidaksesuaian antara pekerjaan yang tersedia dengan kualifikasi calon pekerja. Terlepas dari kekuatan ekonominya, Jakarta menghadapi kesulitan dalam menyerap angkatan kerja yang terus bertambah, terutama di kalangan pekerja berketerampilan rendah.

Sebaliknya, D.I. Yogyakarta, yang terkenal dengan warisan pendidikan dan budayanya yang kaya, melaporkan tingkat partisipasi angkatan kerja yang lebih tinggi yaitu 74,08% pada periode yang sama, yang mengindikasikan adanya keterlibatan yang kuat dari penduduk usia kerja di pasar tenaga kerja. Tingkat partisipasi yang lebih tinggi ini dapat dikaitkan dengan penekanan provinsi ini pada pendidikan dan pariwisata, yang menciptakan peluang kerja yang beragam bagi penduduknya. Selain itu, biaya hidup yang relatif lebih rendah dan fokus pada pendidikan di Yogyakarta memberikan lingkungan yang mendukung partisipasi angkatan kerja. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi di wilayah ini dan perluasan industri seperti pariwisata dan pendidikan telah berkontribusi pada partisipasi aktif penduduknya, memberikan alasan yang kuat bagaimana strategi ekonomi yang digerakkan oleh pendidikan dapat meningkatkan keterlibatan tenaga kerja.

Sementara itu, Lampung, dengan orientasi agraris-industri, mengalami sedikit penurunan TPAK menjadi 70,04%, meskipun terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja. Penurunan ini mungkin mencerminkan tantangan ekonomi yang mendasarinya,

seperti terbatasnya akses ke peluang kerja formal dan ketergantungan pada pekerjaan informal, yang dapat menghalangi individu untuk berpartisipasi secara aktif di pasar tenaga kerja. Fokus pertanian dan ketergantungan pada tenaga kerja berketerampilan rendah di Lampung berkontribusi pada dominasi pekerjaan informal, di mana ketidakamanan kerja dan upah rendah terjadi. Selain itu, kurangnya industrialisasi dan peluang kerja yang beragam di provinsi ini dapat menyebabkan keterlibatan tenaga kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan daerah-daerah yang lebih urban. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, diperlukan kebijakan khusus yang mendorong penciptaan lapangan kerja di sektor formal, pengembangan keterampilan, dan investasi di industri lokal.

Gambar 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Jenis Pekerjaan Dominan Per Provinsi (2023)



Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Hal ini didukung oleh data pada Gambar X, di mana lapangan kerja informal di Lampung menyumbang lebih dari 50% angkatan kerja-lebih tinggi dari DKI Jakarta atau D.I. Yogyakarta. Kesenjangan regional dalam TPAK menggarisbawahi pentingnya kebijakan ketenagakerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan masing-masing provinsi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi angkatan kerja, para pembuat kebijakan dapat mengembangkan strategi yang mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif, meningkatkan keterlibatan tenaga kerja, dan pada akhirnya mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia di seluruh Indonesia.

Studi sebelumnya telah menyelidiki faktor penentu partisipasi angkatan kerja. (Setyari et al., 2023) Studi ini menganalisis ketidaksetaraan gender dalam akses terhadap teknologi digital serta partisipasi angkatan kerja selama pandemi COVID-19 di Provinsi Bali. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, ditemukan bahwa meskipun perempuan memiliki akses yang lebih rendah terhadap teknologi, perbedaan produktivitas antara laki-laki dan perempuan tidak signifikan secara statistik. Penelitian ini menyoroti bahwa teknologi tidak netral gender dan mencerminkan struktur kekuasaan dan budaya dalam masyarakat. (Anas & Damayanti, 2020) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesenjangan gender dalam tingkat partisipasi tenaga kerja di DKI Jakarta selama tiga periode waktu (1995, 2005, dan 2015). Dengan menggunakan regresi probit dan teknik dekomposisi nonlinier, studi ini menemukan bahwa penyebab utama kesenjangan tersebut berasal dari diskriminasi struktural di pasar tenaga kerja.

Penelitian lain (Laili & Damayanti, 2018) Penelitian ini menganalisis kesenjangan upah antar gender di sektor manufaktur Indonesia dengan menggunakan data tingkat perusahaan dari Survei Industri Besar dan Sedang (IBS) tahun 1996 dan 2006. Tidak seperti penelitian lain yang menggunakan data pekerja individu, penelitian ini mengestimasi rasio upah gender dan produktivitas secara simultan dengan menggunakan metode regresi non-linear yang tampaknya tidak berhubungan. (Pratomo, 2017) Penelitian ini bertujuan untuk menguji keberadaan hipotesis kurva-U dalam hubungan antara pendidikan dan partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia. Hipotesis kurva U menyatakan bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan tinggi pada tingkat pendidikan rendah, menurun pada tingkat pendidikan menengah, dan meningkat kembali pada tingkat pendidikan tinggi. Dengan menggunakan analisis regresi probit pada data cross-section dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2015, hasilnya menunjukkan bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan paling rendah pada perempuan dengan pendidikan SMP (7 tahun sekolah), yang mendukung keberadaan hipotesis kurva U di Indonesia. (Landivar et al., 2020) menunjukkan bagaimana pandemi COVID-19 memperburuk ketimpangan gender dalam partisipasi angkatan kerja di Amerika Serikat. Dalam studi ini, partisipasi perempuan - terutama ibu - turun secara signifikan selama gelombang pertama pandemi, dibandingkan dengan laki-laki. Temuan ini menunjukkan bahwa ada tekanan besar pada perempuan untuk mempertahankan pekerjaan karena peran ganda mereka sebagai pengasuh dan pekerja. Studi ini memberikan wawasan penting dalam membandingkan dinamika partisipasi angkatan kerja berdasarkan wilayah dan kelompok gender, sehingga sangat relevan sebagai referensi untuk studi komparatif TPAK di DKI Jakarta, DI Yogyakarta, dan Lampung pada 2022-2023. (Blau & Kahn, 2017); (Psacharopoulos & Patrinos, 2018) menyoroti peran pendidikan dan upah dalam membentuk hasil tenaga kerja, sementara (Dube, 2019) menganalisis bagaimana perubahan upah minimum dapat menarik atau menghambat masuknya tenaga kerja ke dalam pasar tenaga kerja.

Tidak seperti kebanyakan penelitian sebelumnya yang berfokus pada agregat nasional atau satu provinsi, penelitian ini membandingkan partisipasi angkatan kerja di tiga provinsi dengan profil ekonomi yang berbeda. Pendekatan komparatif ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana perbedaan struktural di tingkat regional membentuk partisipasi pasar tenaga kerja, dengan perhatian khusus pada dinamika terkait gender. Selain itu, studi ini juga memasukkan faktor jenis pekerjaan dan status perkawinan yang sering kali diabaikan dalam analisis TPAK berbasis regresi sebelumnya. Tujuan utama dari studi ini adalah untuk menganalisis dan membandingkan dampak upah minimum, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan jenis pekerjaan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di DKI Jakarta, D.I. Yogyakarta, dan Lampung pada periode 2022-2023. Dengan memahami interaksi antara variabel-variabel tersebut di berbagai konteks daerah, studi ini berupaya memberikan rekomendasi berbasis bukti untuk kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif komparatif kuantitatif untuk menganalisis faktor penentu sosiologis dan ekonomi dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di tiga provinsi di Indonesia: DKI Jakarta, DI Yogyakarta, dan Lampung, selama dua tahun (2022 dan 2023). Data yang digunakan adalah data sekunder yang

berasal dari publikasi resmi Badan Pusat Statistik (BPS). Dataset ini terdiri dari enam observasi (3 provinsi 2 tahun) dan mencakup satu variabel dependen-TPAK, serta empat variabel penjelas: rata-rata lama sekolah, upah minimum regional (dalam Rupiah), status pernikahan dominan (dalam persen menikah), dan jenis pekerjaan dominan (dalam persen di sektor formal/informal).

Analisis dimulai dengan normalitas variabel individual menggunakan uji Shapiro-Wilk. Langkah ini menilai kelayakan penerapan metode statistik parametrik dalam analisis selanjutnya. Uji-t dua sampel yang sesuai dengan variabilitas yang sama kemudian digunakan untuk menguji kemungkinan perbedaan TPAK antara tahun 2022 dan 2023. Untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel, kami menggunakan korelasi Pearson atau uji korelasi berpasangan (dengan nilai p) yang sesuai.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh bersama dan individu dari variabel-variabel independen terhadap TPAK. Model tersebut dapat dituliskan sebagai:

$$\text{TPAK} = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \varepsilon$$

Kualitas model regresi dievaluasi dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2), R^2 yang disesuaikan, kesalahan standar estimasi, dan uji-F untuk signifikansi model secara keseluruhan. Estimasi parameter individual dievaluasi melalui uji-t dan interval kepercayaan 95%. Untuk memastikan ketahanan model dan mengesampingkan multikolinearitas, Variance Inflation Factor (VIF) dinilai, dengan semua variabel harus memiliki VIF di bawah 5 untuk dapat dipertahankan.

Semua analisis statistik dilakukan dengan menggunakan STATA, sebuah perangkat lunak statistik yang dikenal luas karena ketepatannya dalam menangani pemodelan ekonometrik sampel kecil. Kerangka kerja metodologis ini didasarkan pada teori ekonomi ketenagakerjaan regional, yang menekankan pada peran variabel sosio-ekonomi dan demografi dalam mempengaruhi keputusan partisipasi pasar tenaga kerja.

Upah Minimum dan Partisipasi Angkatan Kerja

Upah minimum yang lebih tinggi sering dianggap sebagai insentif bagi individu untuk masuk ke dalam angkatan kerja karena upah minimum yang lebih tinggi meningkatkan biaya peluang untuk tetap menganggur. Namun, dalam beberapa kasus, terutama bagi perempuan dalam rumah tangga berpenghasilan ganda, upah yang lebih tinggi dapat menyebabkan efek substitusi di mana pencari nafkah sekunder menarik diri dari angkatan kerja. Dengan demikian, hubungan ini dapat bervariasi tergantung konteksnya.

H1: Upah minimum berpengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di DKI Jakarta, D.I. Yogyakarta, dan Lampung.

Tingkat Pendidikan dan Partisipasi Angkatan Kerja

Menurut Teori Modal Manusia, pendidikan meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang, membuat mereka lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Selain itu, tingkat pendidikan yang lebih tinggi dikaitkan dengan akses yang lebih besar ke pekerjaan formal dan prospek pendapatan yang lebih baik, yang dapat memotivasi partisipasi yang lebih tinggi.

H2: Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di DKI Jakarta, D.I. Yogyakarta, dan Lampung.

Status Perkawinan dan Partisipasi Angkatan Kerja

Status pernikahan dapat mempengaruhi keputusan seseorang dalam pasar tenaga kerja, terutama bagi perempuan, karena ekspektasi budaya dan tanggung jawab

tersebut, karena perbedaannya tidak signifikan secara statistik ($t = -0,31$, $p = 0,770$). Khususnya dalam analisis intertemporal jangka pendek, di mana guncangan atau kebijakan ekonomi makro yang lebih umum mungkin tidak secara langsung menghasilkan perubahan dalam perilaku penawaran tenaga kerja, temuan ini menggambarkan kemungkinan kekakuan struktural pasar tenaga kerja.

Analisis Korelasi

Gambar 4. Analisis Korelasi

	tpak	pendid~n	upah	statusper~n	jenispeker~n
tpak	1.0000				
pendidikan	-0.0627	1.0000			
upah	-0.9103	0.3940	1.0000		
statusperkawinan	-0.1543	-0.0337	-0.0699	1.0000	
jenispekerjaan	0.0271	0.0067	0.0309	-0.3333	1.0000

Sumber: STATA17

Upah minimum yang lebih tinggi terkait dengan partisipasi angkatan kerja yang lebih rendah, menurut hasil korelasi Pearson, yang menunjukkan korelasi negatif yang kuat antara TPAK dan upah ($r = -0,910$, $p = 0,012$). Di beberapa pasar tenaga kerja regional, hasil paradoksal ini mungkin disebabkan oleh efek diskonfirmasi tenaga kerja atau efek substitusi, terutama jika penyerapan tenaga kerja di sektor informal menurun seiring dengan kenaikan upah. Nilai p-values untuk pendidikan ($r = -0,063$), status perkawinan ($r = -0,154$), dan jenis pekerjaan ($r = 0,027$) secara signifikan lebih tinggi daripada ambang batas signifikansi yang umum, yang mengindikasikan korelasi yang lemah atau tidak signifikan dengan variabel lainnya. Korelasi yang lemah ini mengimplikasikan bahwa pengaruh variabel-variabel ini terhadap partisipasi tenaga kerja mungkin tidak linier atau mungkin berinteraksi secara lebih rumit.

Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk melakukan diagnosa multikolinearitas dalam rangka menjamin ketahanan model regresi linier berganda. Tingkat korelasi yang tinggi antara variabel independen dapat menyebabkan multikolinearitas, yang dapat menggelembungkan kesalahan standar estimasi koefisien dan menghasilkan kesimpulan statistik yang salah.

Berikut ini adalah hasil uji VIF:

Gambar 5. Uji Multikolinieritas

Variable	VIF	1/VIF
upah	1.19	0.841470
pendidikan	1.18	0.844677
statusperkawinan	1.13	0.885257
jenispekerjaan	1.13	0.888764
Mean VIF	1.16	

Sumber: STATA17

Semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai VIF berkisar antara 1,13 hingga 1,19 dan rata-rata VIF sebesar 1,16, yang jauh di bawah ambang batas yang diterima secara umum (misalnya, $VIF > 5$ mengindikasikan adanya multikolinieritas moderat; $VIF > 10$ mengindikasikan adanya multikolinieritas yang parah). Hal ini menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak ada dalam model. Oleh karena itu, dimungkinkan untuk menginterpretasikan pengaruh individu dari setiap

variabel prediktor tanpa mengkhawatirkan varians yang meningkat karena kolineritas, dan koefisien regresi dapat dianggap stabil.

Hasil ini meningkatkan validitas internal model, yang sangat penting mengingat ukuran sampel yang kecil. Hal ini semakin mendukung klaim bahwa setiap variabel memberikan kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variasi regional dan tahunan dalam tingkat partisipasi angkatan kerja.

Analisis Regresi

Gambar 6. Hasil Regresi

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	6
Model	88.3387156	4	22.0846789	F(4, 1)	=	11.92
Residual	1.85255742	1	1.85255742	Prob > F	=	0.2135
Total	90.191273	5	18.0382546	R-squared	=	0.9795
				Adj R-squared	=	0.8973
				Root MSE	=	1.3611

tpak	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]
pendidikan	1.368011	.6119002	2.24	0.268	-6.406918 9.142941
upah	-2.32e-06	3.41e-07	-6.80	0.093	-6.65e-06 2.01e-06
statuspernikahan	-1.724301	1.181151	-1.46	0.382	-16.73225 13.28365
jenispekerjaan	-.1280526	1.178819	-0.11	0.931	-15.10637 14.85026
_cons	63.99624	5.81846	11.00	0.058	-9.934305 137.9268

Sumber: STATA17

Variabel-variabel independen yang dimasukkan menjelaskan lebih dari 98% variasi dalam TPAK, berdasarkan nilai R-squared yang tinggi pada model regresi linier berganda sebesar 0,9795. Namun, karena derajat kebebasan yang sangat terbatas (df = 1), F-statistik (F = 11,92) tidak signifikan secara statistik pada tingkat 5% (p = 0,213). Meskipun hal ini mengurangi kapasitas model untuk membuat kesimpulan, hal ini tidak serta merta membuat temuan eksplorasinya menjadi salah.

Sesuai dengan koefisien regresi yang diprediksi:

- Teori modal manusia, yang menyatakan bahwa pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan keterikatan pada pasar tenaga kerja, sejalan dengan dampak positif tetapi tidak signifikan dari pendidikan terhadap TPAK ($\beta = 1,368$, $p = 0,268$).
- Upah menunjukkan dampak negatif yang cukup besar dan signifikan ($\beta = -2,32e-06$, $p = 0,093$), mengindikasikan bahwa upah minimum yang lebih tinggi akan menghalangi orang untuk bergabung dengan angkatan kerja, mungkin karena meningkatnya biaya peluang atau hambatan sektor formal.
- Daya penjas model yang buruk ditunjukkan oleh efek negatif yang ringan dan dapat diabaikan dari status perkawinan dan jenis pekerjaan ($\beta = -1,724$ dan $\beta = -0,128$).
- Semua prediktor memiliki Variance Inflation Factors (VIF) kurang dari 1,2, yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas. Meskipun jumlah sampel yang kecil, hal ini mendukung stabilitas dan kemampuan interpretasi dari estimasi regresi.

Konteks Teoritis untuk Interpretasi

Dari sudut pandang ekonomi ketenagakerjaan regional, perbedaan regional dalam segmentasi pasar tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja dapat menjadi penyebab korelasi negatif antara upah dan TPAK. Peningkatan upah minimum dapat menyebabkan berkurangnya tawaran pekerjaan di sektor formal di daerah-daerah di mana pekerjaan informal lebih banyak, karena mungkin tidak ada cukup pilihan untuk mendapatkan kompensasi. Selain itu, potensi faktor makro atau faktor budaya untuk mengubah dinamika pasar tenaga kerja di Indonesia di luar apa yang diukur dengan

ukuran ekonomi konvensional ditunjukkan oleh pengaruh sederhana dari status perkawinan dan jenis pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Studi ini menyoroiti kesenjangan gender yang masih terjadi dalam tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di DKI Jakarta, D.I. Yogyakarta, dan Lampung selama periode 2022-2023. Analisis menunjukkan bahwa meskipun tingkat pendidikan, upah minimum, status perkawinan, dan jenis pekerjaan merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi TPak, dinamika hubungan ini sangat kompleks dan bervariasi menurut wilayah dan gender.

Tingkat Pendidikan:

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan kemungkinan partisipasi pasar tenaga kerja. Namun, hubungan ini tidak signifikan secara statistik, yang menunjukkan adanya potensi ketidaksesuaian antara keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan tuntutan pasar tenaga kerja. Banyak individu yang berpendidikan, terutama perempuan, mungkin menemukan diri mereka dalam posisi yang tidak menggunakan kualifikasi mereka, yang mengarah ke setengah pengangguran atau pengangguran. Hal ini menggarisbawahi perlunya lembaga pendidikan untuk menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan pasar dan kebijakan yang memfasilitasi transisi yang lebih lancar dari pendidikan ke pekerjaan.

Upah Minimum:

Berlawanan dengan hipotesis bahwa upah minimum yang lebih tinggi akan mendorong partisipasi angkatan kerja, studi ini menemukan hubungan yang negatif. Fenomena ini mungkin disebabkan oleh efek substitusi, di mana peningkatan pendapatan rumah tangga dari upah yang lebih tinggi memungkinkan para pekerja sekunder, yang umumnya adalah perempuan, untuk menarik diri dari angkatan kerja. Temuan ini membutuhkan pemahaman yang lebih baik tentang kebijakan pengupahan, khususnya di rumah tangga berpenghasilan ganda, dan menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum harus disertai dengan langkah-langkah yang mendorong partisipasi angkatan kerja yang berkelanjutan, terutama di kalangan perempuan.

Status Perkawinan:

Analisis menunjukkan bahwa status pernikahan secara signifikan mempengaruhi partisipasi angkatan kerja, terutama bagi perempuan. Ekspektasi budaya dan tanggung jawab domestik seringkali membatasi kemampuan perempuan yang sudah menikah untuk terlibat dalam angkatan kerja. Hal ini menyoroiti perlunya kebijakan yang mengatasi hambatan budaya ini dan mempromosikan tanggung jawab domestik bersama, sehingga memungkinkan perempuan untuk mengejar peluang kerja tanpa mengorbankan peran keluarga mereka.

Jenis Pekerjaan:

Jenis pekerjaan-formal versus informal-juga memainkan peran penting dalam partisipasi angkatan kerja. Dominasi pekerjaan informal di daerah seperti D.I. Yogyakarta dan Lampung dapat menghalangi seseorang untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja karena ketidakstabilan dan kurangnya tunjangan. Kebijakan yang ditujukan untuk memformalkan sektor informal dan memberikan jaminan dan tunjangan yang lebih baik dapat meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja.

Kondisi Ekonomi Regional:

Lanskap ekonomi setiap daerah secara signifikan mempengaruhi kesempatan kerja. DKI Jakarta, dengan sektor formal yang kuat, menawarkan upah yang lebih tinggi tetapi juga menghadirkan persaingan yang ketat untuk mendapatkan pekerjaan. Sebaliknya, D.I. Yogyakarta, yang terkenal dengan institusi pendidikannya, masih sangat bergantung pada lapangan kerja informal, dan Lampung menghadapi tantangan dalam menciptakan peluang kerja formal. Kebijakan daerah yang disesuaikan dengan mempertimbangkan konteks ekonomi yang unik di setiap provinsi sangat penting untuk mendorong pasar tenaga kerja yang inklusif.

Untuk meningkatkan partisipasi perempuan secara efektif dalam angkatan kerja dan menjembatani kesenjangan gender, kebijakan ketenagakerjaan yang komprehensif dan inklusif sangat penting. Rekomendasi-rekomendasi tersebut meliputi:

- **Memperluas Akses ke Pendidikan dan Pelatihan:** Inisiatif yang menyediakan akses pendidikan dan pelatihan kejuruan bagi perempuan dapat memberdayakan mereka untuk masuk dan berkembang di pasar tenaga kerja. Program-program tersebut harus berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan dalam ekonomi lokal.
- **Mendorong Fleksibilitas Kerja:** Kebijakan yang mendorong pengaturan kerja yang fleksibel, seperti kerja jarak jauh dan peluang paruh waktu, dapat membantu perempuan menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.
- **Menerapkan Kebijakan Upah yang Adil:** Memastikan upah dan tunjangan yang adil bagi perempuan di dunia kerja sangatlah penting. Hal ini termasuk mengatasi kesenjangan upah dan mendorong transparansi dalam struktur gaji.
- **Mendukung Perubahan Sosial:** Upaya untuk mengubah norma-norma masyarakat terkait peran gender sangatlah penting. Kampanye kesadaran publik dan program komunitas dapat membantu mengubah persepsi tentang kontribusi perempuan di dunia kerja dan mempromosikan tanggung jawab domestik bersama.
- **Meningkatkan Layanan Dukungan:** Menyediakan fasilitas seperti penitipan anak yang terjangkau dan transportasi umum yang aman dapat meringankan beberapa hambatan yang dihadapi perempuan dalam berpartisipasi di pasar tenaga kerja.

Sebagai kesimpulan, untuk mengatasi berbagai tantangan dalam partisipasi angkatan kerja membutuhkan pendekatan kolaboratif yang melibatkan pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil. Dengan menerapkan kebijakan yang inklusif dan membina lingkungan yang menghargai kontribusi perempuan, Indonesia dapat berupaya mengurangi kesenjangan gender dalam partisipasi angkatan kerja dan mengoptimalkan tenaga kerja untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, A., & Damayanti, M. G. A. (2020). Gender gap pada tingkat partisipasi kerja di Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 20(1), 56–78. <https://doi.org/10.21002/jepi.2020.04>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Dube, A. (2019). Minimum wages and the distribution of family incomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 268–304. <https://doi.org/10.1257/app.20170085>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Upah minimum provinsi tahun 2022 dan 2023. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/942>
- Laili, M. H., & Damayanti, A. (2018). Kesenjangan upah antargender di Indonesia: Bukti empiris

- di sektor manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 18(3), 1–21. <https://doi.org/10.21002/jepi.2018.12>
- Landivar, L. C., Ruppner, L., Scarborough, W. J., & Collins, C. (2020). Early signs indicate that COVID-19 is exacerbating gender inequality in the labor force. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 6, 1–3. <https://doi.org/10.1177/2378023120947997>
- Pratomo, D. S. (2017). Pendidikan dan partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia: Analisis terhadap hipotesis kurva-U. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*. <https://doi.org/10.24843/JEKT.2017.v10.i01.p01>
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445–458. <https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426>
- Setyari, N. P. W., Saskara, I. A. N., Suwintanty, A. P. P., & Lestari, G. A. P. S. D. (2023). Gender equality in the labour market in the midst of the COVID-19 pandemic. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 15(2), 78–88. <https://doi.org/10.17977/um002v15i22023p078>
- Statistics Indonesia (BPS). (2023). Statistik gender 2023: Partisipasi angkatan kerja menurut jenis kelamin. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Statistics Indonesia [BPS], Dinas Jakarta Pusat. (2024). Profil pekerja Provinsi DKI Jakarta 2023.
- Statistics Indonesia [BPS], Lampung Province. (2023). Keadaan ketenagakerjaan Provinsi Lampung Februari 2023.
- Statistics Indonesia [BPS], Special Region of Yogyakarta. (2023). Statistik ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta 2022–2023.
- World Bank. (2022). Indonesia: Education sector assessment 2022. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/658151605203420126/The-Promise-of-Education-in-Indonesia>.