

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA
WANITA SEKTOR INFORMAL DI JAWA TIMUR**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**Indira Bunga Cantika
155020100111029**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2019**

Judul : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA WANITA SEKTOR INFORMAL DI JAWA TIMUR

Indira Bunga Cantika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email: indirabunga03@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna menganalisis pengaruh dari pendidikan, usia, dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Jawa Timur pada periode 2013-2017. Menurut Ganie (2017), penyerapan tenaga kerja merupakan faktor penting dalam pembangunan suatu daerah. Keberhasilan pembangunan dari suatu daerah dapat diukur dari kondisi ketenagakerjaannya, semakin banyak tenaga kerja yang terserap maka akan mendukung pembangunan daerah tersebut. Dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita yang terserap diharapkan dapat membantu pembangunan pada suatu daerah. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi data panel pada 38 Kota/Kabupaten di Jawa Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan, usia dan upah secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Jawa Timur. Pada penelitian ini, usia menjadi faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Jawa Timur.

Kata kunci: Penyerapan Tenaga Kerja Wanita, Pendidikan, Usia, dan Upah

A. PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi dalam suatu negara merupakan interaksi antara variabel-variabel seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, dan lain-lain. Pembangunan ekonomi akan berjalan dengan peran sumber daya manusia sebagai pengelolanya. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka pengelolaan akan semakin maksimal dan pembangunan nasional akan terus berkembang.

Seiring perkembangan zaman dan era globalisasi yang semakin *modern*, di Indonesia wanita memiliki kesempatan untuk memiliki peran yang sama dengan pria untuk berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Semakin pentingnya peran angkatan kerja wanita merupakan salah satu perkembangan pada sektor ketenagakerjaan yang perlu mendapat perhatian besar dalam pelaksanaannya pembangunan.

Provinsi Jawa Timur merupakan provinsi terbesar di Pulau Jawa yang memiliki Sembilan (9) Kota dan dua puluh sembilan (29) Kabupaten. Jumlah penduduk Provinsi Jawa Timur tahun 2013 mencapai 38.363 ribu jiwa. Pada tahun 2013, jumlah penduduk berkelamin wanita lebih banyak dibandingkan dengan jumlah penduduk yang berkelamin pria. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah wanita lebih mendominasi daripada pria dan akan lebih baik jika wanita ikut andil dalam perekonomian. Sampai dengan tahun 2017, Jawa Timur memiliki jumlah populasi penduduk yang berjenis kelamin wanita yang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah populasi penduduk berjenis kelamin pria. Pada tahun 2017 persentase penduduk berumur 15 tahun yang termasuk angkatan kerja di Jawa timur mencapai angka 96,00 persen. Pada tahun 2017, jumlah penduduk yang termasuk kedalam angkatan kerja sebesar 20.099.220 jiwa yang bekerja. Jika dispesifikasikan berdasarkan jenis kelaminnya, jumlah angkatan kerja laki-laki yang sedang bekerja sebesar 11.947.824 jiwa sedangkan untuk angkatan kerja wanita yang sedang bekerja sebesar 8.151.396 jiwa. Hal ini menunjukkan walaupun jumlah penduduk wanita lebih mendominasi, namun angkatan kerja wanita yang terserap dalam perekonomian lebih rendah. Pendidikan di Jawa

Timur masih tergolong rendah, hal ini dikarenakan penduduk di Jawa Timur rata-rata pendidikan terakhir yang ditempuhnya adalah Sekolah Dasar. Jumlah angkatan kerja wanita yang bekerja didominasi oleh lulusan Sekolah Dasar sebesar 2.318.843 jiwa. Pada tahun 2017, jumlah angkatan kerja wanita yang mendominasi di Jawa Timur memiliki usia 35-39 tahun. Usia pada dasarnya akan mempengaruhi produktivitas dari tenaga kerja. Upah rata-rata tenaga kerja wanita di Jawa Timur pada tahun 2013-2016 mengalami peningkatan, namun pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 1.858.757 Rupiah. Berdasarkan teori upah, semakin tinggi upah yang ditawarkan maka akan semakin rendah jumlah tenaga kerja yang akan diserap.

Dengan melihat jumlah tenaga kerja wanita yang terserap di Jawa Timur, rendahnya pendidikan di Jawa Timur, usia angkatan kerja wanita dan perkembangan upah rata-rata di Jawa Timur, maka akan diketahui apakah pendidikan, usia, dan upah akan memberikan pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Jawa Timur.

B. LANDASAN TEORI

Tenaga Kerja

Tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Berdasarkan UU No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang ditetapkan tanggal 1 Oktober 1998 telah ditentukan bahwa Batasan minimal usia seorang tenaga kerja di Indonesia adalah 10 tahun atau lebih. Menurut UU No.20 Tahun 1999 pasal 2 ayat 2, yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun ke atas). Menurut Simanjuntak dalam Latipah dan Inggit (2017), tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan lain seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga dengan Batasan umur 15 tahun.

Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Wahyudi dalam Ganie (2017), penyerapan tenaga kerja adalah terserapnya tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerjaan (lapangan pekerjaan) untuk diisi oleh para pencari kerja. Penyerapan tenaga kerja umumnya dikaitkan dengan keseimbangan hubungan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja, artinya pasar permintaan tenaga kerja dan pasar penawaran tenaga kerja akan menentukan suatu keseimbangan tingkat upah dan keseimbangan penggunaan tenaga kerja.

Dalam Habiburrahman (2012), Simanjuntak menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan lain seperti bersekolah mengurus rumah tangga, dengan batasan usia 15 tahun. Simanjuntak mengemukakan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah angkatan kerja yang bekerja disuatu daerah tertentu.

Hubungan Pendidikan dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Pendidikan akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, sehingga perusahaan memiliki standar pendidikan untuk tenaga kerja yang akan diserap. Pendidikan merupakan faktor yang penting untuk menentukan jabatan serta upah yang akan diterima oleh tenaga kerja tersebut. Menurut Sumarsono (dalam Wijaya, 2014), upaya peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu keharusan dalam mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing. Pendidikan pada hakekatnya merupakan proses investasi pengembangan mutu sumber daya manusia dalam bentuk "manusia terdidik". Total pengeluaran pemerintah dan masyarakat dalam bidang pendidikan dan kesehatan menjadi tolak ukur yang menunjukkan perhatian pada usaha pengembangan kualitas sumber daya manusia. Negara maju melakukan investasi kepada sumber daya manusianya bertujuan

untuk mendorong laju pertumbuhan ekonomi rilnya. Maka dari itu, pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan karir dari seseorang.

Dalam Nurkholis (2016) dijelaskan adanya teori *human capital*, yang dimana dijelaskan bahwa manusia memiliki peran atau tanggung jawab dalam segala aktivitas ekonomi, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi. *Human capital* dapat dicapai atau diperoleh melalui dua cara. Pertama, manusia digunakan sebagai tenaga kerja berdasarkan jumlah kuantitatifnya. Hal ini menyatakan bahwa semakin banyak jumlah manusia atau tenaga kerja maka produktivitas semakin tinggi. Kedua, investasi merupakan cara utama dalam meningkatkan atau mendapatkan *human capital*. Pendidikan dan pelatihan yang didapatkan manusia akan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, sehingga produktivitas juga akan meningkat. Cara kedua ini tidak lagi mementingkan kuantitas jumlah tenaga kerja

Hubungan Usia dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Putri dan Setiawina (2013), usia produktif yang ideal untuk para pekerja berkisar 15-64 tahun. Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik, usia dibagi menjadi tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

1. Kelompok usia remaja (15-24 tahun)
2. Kelompok usia prima/produktif (25-54)
3. Kelompok usia dewasa (55+)

Di masa produktif ini, secara umum semakin bertumbuhnya usia maka pendapatan akan semakin meningkat, yang tergantung juga pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Kekuatan fisik seseorang untuk melakukan aktivitas sangat erat kaitannya dengan usia. Karena apabila usia seseorang sudah melewati masa produktif, maka akan menurunkan kekuatan fisiknya sehingga produktivitasnya akan menurun juga dan berpengaruh juga terhadap pendapatannya.

Upah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Simanjuntak (1985:106), landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah UUD, Pasal 27, ayat (2) dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila. Sistem pengupahan pada prinsipnya haruslah : (1) mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya – jadi mempunyai fungsi sosial; (2) mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang; dan (3) memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.

Upah pada dasarnya adalah sumber utama penghasilan seseorang, maka dari itu, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan Hidup Minimum atau sering disebut sebagai Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Yang dimana merupakan tanggung jawab semua masyarakat – Pemerintah, Pengusaha dan karyawan itu sendiri – untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaan dimana karyawan tersebut memperoleh penghasilan (Simanjuntak, 1985:113).

Hubungan Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Mankiw dalam Buchari (2016), upah senantiasa menyesuaikan diri demi terciptanya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja melakukan penyesuaian guna menyeimbangkan permintaan dan penawaran. Ketika pasar berada dalam posisi seimbang, masing-masing perusahaan

menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang menguntungkannya, berdasarkan harga atau upah keseimbangan itu berarti setiap perusahaan telah menyerap pekerja dalam jumlah dimana nilai produksi marjinal sama dengan upah.

Hubungan upah dengan permintaan tenaga kerja bersifat negatif, yang dimana jika upah mengalami kenaikan, maka akan menurunkan jumlah permintaan tenaga kerja. Maka dari itu, jika upah yang ditetapkan semakin tinggi, akan menurunkan jumlah tenaga yang terserap. Namun pada sisi penawarannya akan semakin meningkat. Semakin tinggi upah yang ditawarkan, maka akan meningkatkan minat tenaga kerja untuk bekerja. Sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan semakin tinggi di pasar tenaga kerja.

Isu Kesetaraan Gender

Istilah “*gender*” pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller untuk memisahkan perincian manusia didasarkan pada pendefinisannya yang bersifat sosial budaya dengan pendefinisian yang berasal dari ciri-ciri fisik biologis (Nugroho, 2011:2). Kesetaraan *gender* menurut KMNPP RI adalah kondisi dimana perempuan dan laki-laki menikmati status dan kondisi yang setara untuk merealisasikan hak asasinya secara penuh dan keduanya memiliki potensi yang sama untuk menyumbangannya dalam pembangunan. Maka dari itu, kesetaraan *gender* dapat artikan dengan masyarakat memiliki pandangan atau penilaian yang sama terhadap persamaan dan perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai peran yang mereka kerjakan (Widayani dan Hartati, 2014).

Hubungan Isu Kesetaraan Gender dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut *United Nations Development Programme* Indonesia (2017), kesetaraan *gender* mengacu pada persamaan hak, tanggung jawab dan peluang perempuan, laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki. Kesetaraan ini tidak berarti wanita dan pria akan menjadi sama, namun untuk hak, tanggung jawab dan peluang tidak tergantung pada *gender* apakah mereka saat dilahirkan. Hak asasi wanita dan anak perempuan merupakan bagian dari hak asasi manusia di seluruh dunia yang tidak dapat dicabut, utuh, dan tidak dapat dibagi. Partisipasi wanita yang penuh dan setara dalam politik, sipil, ekonomi, sosial, dan kehidupan budaya pada tingkat nasional, regional dan internasional, dan pemberantasan semua bentuk diskriminasi dengan alasan seks adalah tujuan prioritas komunitas internasional.

Wanita memiliki hak untuk mencapai pendidikan yang setinggi-tingginya dan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan *passion* serta keahlian yang dimilikinya. Dengan pendidikan yang mumpuni, tenaga kerja wanita akan mendapatkan hak yang setara dengan tenaga kerja laki-laki. Isu kesetaraan *gender* di Indonesia didukung dengan adanya program serta peraturan mengenai kesamaan hak antara wanita maupun laki-laki. Dengan Isu kesetaraan *gender* menjadi salah satu faktor yang mendorong penerapan tenaga kerja wanita.

C. MODEL PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi data panel untuk mengetahui pengaruh dan arah pengaruh dari pendidikan, usia, dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja wanita sektor informal di Jawa Timur. Dalam Penelitian ini menggunakan data panel dengan 38 Kabupaten/Kota di Jawa Timur dari tahun 2013-2017.

Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu penyerapan tenaga kerja wanita, pendidikan, usia, dan upah. variabel-variabel tersebut dikelompokkan menjadi dua, antara lain:

1. Variabel Tak Bebas (*Dependent Variable*)

Variabel tak bebas atau terikat (Y) adalah penyerapan tenaga kerja wanita, yaitu variabel yang besarnya dipengaruhi oleh variabel lain. Penyerapan tenaga kerja wanita dalam penelitian ini menunjukkan jumlah atau total angkatan kerja wanita yang sedang bekerja di seluruh sektor perekonomian baik pada sektor formal maupun sektor informal yang ada di 38 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur tahun 2013-2017.

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang besarnya tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan antara lain:

a. Pendidikan (X_1)

Pendidikan diukur melalui Rata-rata Lama Sekolah (RLS) di 38 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur tahun 2013-2017.

b. Usia (X_2)

Usia diukur melalui jumlah total angkatan kerja wanita yang berusia 15 sampai dengan 60+ tahun di 38 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur tahun 2013-2017.

c. Upah (X_3)

Upah diukur melalui upah rata-rata di 38 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur tahun 2013-2017.

D. HASIL DAN ANALISIS PENGUJIAN

Hasil pengujian data panel menggunakan *Common Effect Model*, berupa pengaruh pendidikan (X_1), usia (X_2), dan upah (X_3) terhadap penyerapan tenaga kerja wanita sektor informal di Jawa Timur (Y). Berikut merupakan hasil uji regresi:

Tabel 4.1 Hasil Uji Regresi Panel *Common Effect Model*

Variabel Dependen = Penyerapan Tenaga Kerja Wanita				
Variable Independen	Coefficient	t-Statistic	Prob.	Keterangan
C	0.574911	0.922405	0.3575	
LOG_PEND	-0.013584	-0.200801	0.8411	Tidak Signifikan
LOG_USIA	0.970657	55.21609	0.0000	Signifikan
LOG_UPAH	-0.016063	-0.369375	0.7123	Tidak Signifikan
R-Squared	0.952172		F-Statistic	1234.307
Adjusted R-Squared	0.951400		Prob(F-Statistic)	0.000000

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

A. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Untuk melihat kebaikan data dan memperoleh persamaan regresi yang valid untuk melakukan prediksi, maka pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi (Ekananda, 2015:95). Dalam penelitian ini metode pengujian yang dilakukan adalah dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF).

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variable	Centered VIF
C	NA
LOG_PEND	1.603860
LOG_USIA	1.205724
LOG_UPAH	1.428170

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.2, dilihat bahwa nilai *centered VIF* pada masing-masing variabel lebih kecil dari angka 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel-variabel independent di dalam penelitian ini.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah suatu keadaan dimana terdapat hubungan antar *error* suatu periode dengan *error* periode lainnya, dan biasanya terjadi pada data runtut waktu (*time series*) (Ekananda, 2015:141). Dalam penelitian ini, pengujian yang dilakukan adalah dengan *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test*.

Tabel 4.3 Hasil Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:	
Prob. Chi-Square(2)	0.6360

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan hasil dari *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test*, diperoleh nilai probabilitas *chi-square* yaitu 0.6360 yang berarti lebih besar dari α 10%, sehingga data yang digunakan terbebas dari masalah autokorelasi atau asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu gejala dimana residu dari suatu persamaan regresi berubah-ubah pada suatu rentang data tertentu. Ekananda, 2015:111). Pada penelitian ini, uji yang digunakan adalah *Breusch-Pagan-Godfrey test*.

Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey	
Prob. Chi-Square(3)	0.3811

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan hasil dari *Breusch-Pagan-Godfrey test*, diperoleh nilai signifikansi 0.3811 yang berarti lebih besar dari α 10%, sehingga data yang digunakan terbebas dari heteroskedastisitas atau asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil regresi data panel, nilai signifikansi adalah sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi R-square (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya persentase variasi seluruh variabel terikat yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi (variasi varians independen) yang dihasilkan, sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar model (Ekananda, 2015:62). Berdasarkan hasil yang didapatkan, diketahui nilai *adjusted R-Square* sebesar 0.952172 atau 95,21%. Angka tersebut menunjukkan bahwa kontribusi akan variabel independen, yaitu pendidikan, usia, dan upah berkontribusi terhadap variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja wanita sebesar 95,21% dan sisanya sebesar 4,79% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

2. Uji F

Uji F-statistik digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung dengan tingkat signifikansi 0,1 ($\alpha=10\%$). Berdasarkan hasil uji, besarnya nilai probabilitas F hitung yaitu $0,000000 < 0,1$. Angka ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel-variabel independent yaitu pendidikan, usia, dan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja wanita.

3. Uji t

Uji ini berfungsi untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan melihat probabilitas nilai statistik t masing-masing variabel. Apabila nilai probabilitas dari masing-masing variabel lebih kecil dari nilai derajat kebebasan ($\alpha=10\%$), maka masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

- Variabel pendidikan menunjukkan tanda negatif 0,013584 dan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,8411 > 0,1$, maka variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita sektor informal di Provinsi Jawa Timur.
- Variabel usia menunjukkan tanda positif 0,970657 dan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,0000 < 0,1$, maka variabel usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur. Hal ini menjelaskan bahwa peningkatan usia sebesar 1% akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja wanita sektor informal di Provinsi Jawa Timur sebesar 0,970657%.
- Variabel upah menunjukkan tanda negatif 0,016063 dan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,7123 > 0,1$, maka variabel upah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita sektor informal di Provinsi Jawa Timur.

B. Analisis Pengujian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari pendidikan, usia, dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja wanita sektor informal di Jawa Timur. penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Jawa Timur, Badan Perancangan Pembangunan Daerah, *World Bank*, dan *United Nations Development Programme*. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan regresi data panel dengan menggunakan aplikasi Eviews9. Berikut merupakan pembahasan secara rinci dari pengaruh variabel pendidikan (X_1), usia (X_2), dan upah (X_3) terhadap penyerapan tenaga kerja wanita sektor informal (Y) di Jawa Timur.

1. Hubungan Variabel Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita

Berdasarkan hasil pengujian, variabel pendidikan menunjukkan hasil yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur dengan nilai probabilitasnya sebesar $0,8411 > 0,1$, yang dimana peningkatan atau penurunan dari rata-rata lama sekolah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Djupiansyah Ganie (2017) yang dimana pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Pendidikan pada dasarnya akan menunjukkan kualitas serta produktivitas dari sumber daya manusia. Namun, pendidikan disini memiliki sifat yang formal, sehingga dalam hal ini produktivitas akan tenaga kerja juga bergantung dari faktor-faktor lain. Dalam sektor informal, pendidikan memiliki peran yang tidak terlalu signifikan karena untuk memasuki sektor informal tidak ada syarat khusus atau kualifikasi yang terlalu spesifik jika dibandingkan dengan sektor formal. Dari tahun 2013 sampai dengan 2017 jumlah tenaga kerja wanita yang terserap lebih dominan pada sektor informal. Pada tahun 2013, jumlah tenaga kerja wanita yang terserap kedalam sektor informal adalah 71% dan sisanya sebesar 29% masuk kedalam sektor formal. Lalu pada tahun 2015, persentase tenaga kerja wanita yang terserap pada sektor informal menurun menjadi 68% dan persentase sektor formal meningkat menjadi 32%.

Tenaga kerja wanita yang terserap pada sektor informal setiap tahunnya mengalami penurunan, namun jumlahnya masih tetap lebih dominan jika dibandingkan dengan sektor formal. Kenaikan penyerapan tenaga kerja pada sektor formal bisa terdorong dari berbagai faktor, salah satunya karena adanya isu kesetaraan *gender* yang dimana hak-hak wanita disamakan dengan pria. Dengan adanya isu kesetaraan *gender*, perempuan juga dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga perusahaan juga akan tertarik untuk menyerapnya. Dalam sektor formal, persaingan tenaga kerja lebih ketat jika dibandingkan dengan sektor informal. Hal ini dikarenakan pada sektor formal kualifikasi seperti pendidikan terakhir yang ditempuh atau pengalaman bekerja sangat dibutuhkan.

2. Hubungan Variabel Usia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita

Berdasarkan hasil pengujian, variabel usia memiliki tanda positif terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur dengan nilai probabilitasnya sebesar $0.0000 < 0,1\%$, yang dimana peningkatan atau penurunan dari usia akan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur. Peningkatan pada variabel usia sebesar 1% akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur sebesar 0.970657%. Hasil penelitian ini berarti memenuhi hipotesis yang telah ditentukan yaitu usia akan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan dalam Simanjuntak. Dalam Simanjuntak (1985:40), peningkatan tingkat partisipasi kerja sejalan atau berhubungan positif dengan pertambahan usia yang dipengaruhi oleh dua hal. Pertama, semakin tinggi usia, maka semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah. Dengan kata lain, proporsi penduduk yang sedang bersekolah pada usia muda lebih banyak dibandingkan dengan penduduk pada usia dewasa. Sehingga jumlah tenaga kerja yang terserap akan lebih banyak yang berusia dewasa. Lalu yang kedua semakin tua seseorang, rasa akan tanggung jawab terhadap keluarga akan semakin besar. Semakin banyaknya penduduk dalam usia muda, terutama yang belum menikah, maka penduduk tersebut akan menjadi tanggungan dari orang tuanya walaupun tidak sedang bersekolah. Sebaliknya, orang yang lebih dewasa, terutama yang sudah menikah, diharuskan untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhannya serta keluarganya. Dan terdapat beberapa tenaga kerja yang diharuskan untuk bekerja dalam waktu yang lama.

Usia produktif memiliki pola fluktuasi yang sama dengan penyerapan tenaga kerja selama tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 di Provinsi Jawa Timur. Pada tahun 2013, jumlah angkatan kerja wanita berusia produktif sebesar 8.201.381 jiwa dan tenaga kerja wanita yang terserap sebesar 7.995.126 jiwa. Lalu pada tahun 2014 sampai dengan 2015, keduanya mengalami penurunan hingga menjadi 8.051.707 jiwa untuk jumlah angkatan kerja berusia produktif dan 7.660.641 jiwa untuk tenaga kerja wanita yang terserap pada tahun 2015. Lalu pada tahun 2016 sampai tahun 2017, keduanya mengalami kenaikan hingga pada tahun 2017 jumlah angkatan kerja berusia produktif mencapai 8.464.444 jiwa

dan tenaga kerja wanita yang terserap mencapai 8.151.396 jiwa. Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, bahwa usia produktif memiliki hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja dan peningkatan atau penurunan dari usia pada masa produktif akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita yang ada di Provinsi Jawa Timur.

3. Hubungan Variabel Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita

Berdasarkan hasil pengujian, variabel upah memiliki tanda yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur dan memiliki nilai probabilitas sebesar $0.7123 > 0,1$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan atau penurunan upah rata-rata tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang ditentukan, yaitu upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur.

Upah pada dasarnya memiliki hubungan terhadap penyerapan tenaga kerja. Semakin banyak tenaga kerja yang terserap, maka akan menurunkan jumlah upah yang ditawarkan. Hal ini dikarenakan perusahaan juga harus mengestimasi biaya-biaya untuk *input* serta *output*-nya. Namun teori ini lebih condong untuk penyerapan tenaga kerja pada sektor formal. Pada sektor informal, upah tidak menjadi hal yang selalu dipertimbangkan. Karena pada sektor informal dibagi atas beberapa status pekerjaan yang dimana salah satunya adalah berusaha sendiri. Dalam hal ini pemilik usaha memiliki peran ganda menjadi tenaga kerja juga. Pada gambar 4.1, jumlah tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur yang terserap di sektor informal lebih banyak dibandingkan dengan sektor formal, yaitu sebanyak 66%. Sedangkan sektor formal menyerap tenaga kerja wanita hanya 34%.

Terdapat beberapa faktor yang mendorong wanita untuk masuk kedalam dunia kerja, salah satunya adalah tuntutan karena pendapatan keluarga yang kurang mencukupi. Peneliti sepakat dengan pernyataan dari Sari (2016) yang mengatakan bahwa karena adanya perkembangan kebutuhan rumah tangga, perempuan terdorong untuk masuk kedalam sektor perekonomian. Didalam penelitiannya, wanita yang bekerja memiliki peran ganda juga menjadi ibu rumah tangga yang harus mengurus pekerjaan rumah dan anak. Sehingga tenaga kerja perempuan lebih cenderung memilih pekerjaan yang jam kerjanya memiliki fleksibilitas, yang dimana terdapat pada sektor informal. Dengan tujuan untuk membantu memenuhi pendapatan keluarga, upah tidak menjadi hal yang selalu dipertimbangkan dalam sektor informal.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh pendidikan, usia, dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur tahun 2013-2017, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan yang dimana adalah pendidikan formal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur. Hal ini disebabkan karena jumlah tenaga kerja wanita yang terserap di Provinsi Jawa Timur lebih didominasi pada sektor informal.
2. Usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur. Artinya, setiap kenaikan usia pada batas usia produktif akan meningkatkan jumlah tenaga kerja wanita yang terserap di Provinsi Jawa Timur.
3. Upah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, jumlah tenaga kerja wanita yang terserap di Provinsi Jawa Timur lebih didominasi pada sektor informal.

F. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pendidikan formal tidak menjadi faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur. Maka dari itu, pendidikan non-formal seperti pelatihan atau kursus-kursus sebaiknya lebih diprioritaskan untuk meningkatkan kualitas dari tenaga kerja wanita.
2. Semakin bertambahnya usia dalam batas usia produktif, tenaga kerja wanita akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhannya. Sehingga lebih baik dilakukannya perluasan lapangan pekerjaan untuk angkatan kerja wanita di Provinsi Jawa Timur.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu sehingga panduan ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada Asosiasi Dosen Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya dan Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya yang memungkinkan jurnal ini bisa diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Jawa Timur. 2017. *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Jawa Timur Agustus 2017*.
- Buchari, Imam. 2016. *Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015*. EKSIS, Vol XI, (No.1). Jakarta.
- Ekananda, Dr.Mahyus. 2015. *Ekonometrika Dasar Untuk Penelitian DIBidang Ekonomi, Sosial dan Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ganie, Djupiansyah. 2017. *Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur*. *Jurnal Eksekutif*, Vol.14, (No.2).
- Habiburrahman. 2012. *Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.3, (No.1) : 101-114.
- Latipah, Nur Siti dan Inggit, Kunto. 2017. *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Besar Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol.2, (No.2) : 479-492.
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender dan Strategi Pengarus-Utamanya Di Indonesia*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Nurkholis, Afid. 2016. *Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory*.
- Pemerintah Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- . 1998. *Undang-Undang No.25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Pemerintah Indonesia. 1999. *Undang-Undang No.20 Tahun 1999 Pasal 2 Ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Sari, Nindy Purnama. 2016. *Transformasi Pekerja Informal ke Arah Formal: Analisis Deskriptif dan Regresi Logistik*. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, Vol.9, (No.1) : 28-36.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Widayani, Ni Made Diska dan Hartati, Sri. 2014. *Kesetaraan Dan Keadilan Gender Dalam Pandangan Perempuan Bali: Studi Fenomenologis Terhadap Penulis Perempuan Bali*. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.13, (No.2).
- Wijaya, Andi, dkk. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau*. *Jurna FEKON*, Vol.1, (No.2).