

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja adalah penduduk yang bekerja aktif yang dapat menghasilkan barang dan jasa, kelompok yang siap bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Dengan kata lain, tenaga kerja adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam proses produksi suatu barang/jasa untuk menggerakkan perekonomian. Sejalan dengan pendapat dari (Simanjuntak, 1998) menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah bekerja dan sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat diikuti bekerja.

Pemerintah saat ini menghadapi berbagai masalah pembangunan ekonomi.

Salah satu masalah yang dihadapi adalah penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja merupakan salah satu faktor pendukung pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh daerah-daerah yang ada di Indonesia salah satunya di Sumatera Utara. Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah atau kuantitas dari tenaga kerja yang terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian (Alamsyah, 2020). Untuk menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan prospek lapangan kerja bagi masyarakat, Sumatera Utara harus mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi.

Salah satu penyerapan tenaga kerja yang ada dimasyarakat adalah bidang tenaga kerja sektor formal. Adapun tenaga kerja sektor formal adalah tenaga kerja yang ada dibidang instansi pemerintah atau instansi swasta seperti buruh, karyawan dan pegawai. Dalam penyerapan tenaga kerja sektor formal terjadi ketimpangan antara pekerja laki-laki dan wanita. Dimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini tenaga kerja sektor formal lebih banyak diisi oleh laki-laki dibandingkan wanita.

Tabel 1.1
Tenaga Kerja Pada Sektor Formal Menurut Jenis Kelamin Sumatera Utara 2018-2022

Tahun	Tenaga Kerja wanita	Tenaga Kerja laki-laki
2018	1.027.948	1.666.220
2019	969.495	1.805.923
2020	890.022	1.655.410
2021	939.474	1.683.580
2022	898.123	1.783.780

Sumber : BPS Sumut

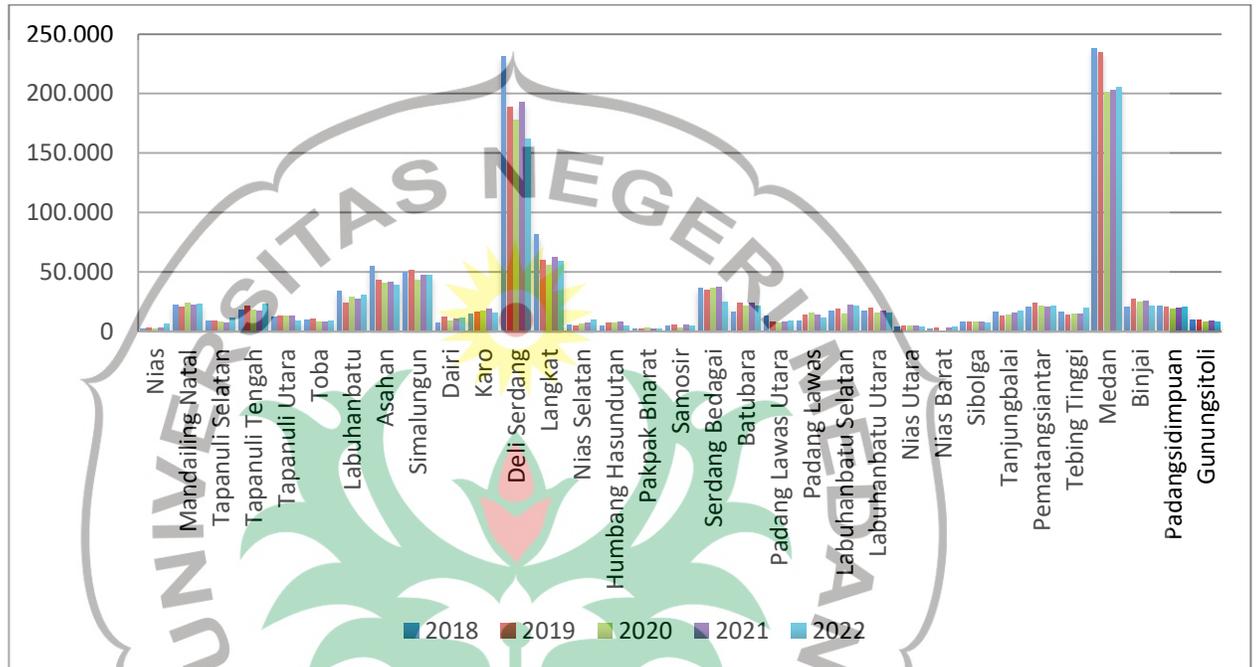
Ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Sumatera Utara dapat ditunjukkan pada tabel diatas dengan lebih rendahnya tenaga kerja wanita dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki pada sektor formal. Dimana pada tabel di atas dapat dilihat tenaga kerja wanita itu lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki setiap tahunnya. Menurut Klasen dan Lamanna (2009) dalam (Tusianti, 2018) ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan berdampak pada ekonomi. Ketimpangan dalam kesempatan kerja dapat menghambat pertumbuhan ekonomi, dan

pertumbuhan ekonomi yang hilang akibat ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan lebih besar dibandingkan ketimpangan gender dalam pendidikan.

Terjadinya kesenjangan gender dipengaruhi oleh institut itu sendiri karena dipengaruhi oleh sosial budaya, posisi-posisi tertentu hanya diperuntukkan bagi wanita, dan masih ada anggapan bahwa perempuan memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Faktor budaya dan sosial berkontribusi terhadap kesenjangan gender, karena di beberapa daerah di Indonesia, konsep patriarki masih dijunjung tinggi, wanita diharapkan untuk mengurus keluarga dan anak-anak mereka jauh lebih penting dibandingkan dengan bekerja (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021).

Adanya kemajuan ekonomi dan pendidikan, banyak wanita sekarang ini yang tidak hanya berfungsi sebagai manajer rumah tangga tetapi juga berkarya di luar rumah. Dengan demikian prestasi wanita di Indonesia sering tidak hanya diukur dalam keberhasilan mereka mengelola rumah tangga tetapi juga keberhasilannya dalam berkariër (Chodijah, 2008). Dalam rangka memanfaatkan sepenuhnya potensi tenaga kerja wanita, penting untuk mengatasi hambatan yang mungkin dihadapi, seperti deskriminasi gender, ketidasetaraan dalam pembayaran dan tantangan lainnya.

Peningkatan kesadaran kebijakan dan perubahan budaya ditempat kerja mungkin langkah yang dapat diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi tenaga kerja wanita. Saat ini tidak jarang wanita bekerja pada sektor formal, hal ini dapat dilihat pada data grafik dibawah ini.



Sumber ; BPS Sumatera Utara

Grafik 1.1 Tenaga Kerja Wanita Pada Sektor Formal di Sumatera Utara Periode 2018-2022

Tenaga kerja wanita pada sektor formal di Sumatera Utara dapat dilihat dari grafik 1.1 dimana tenaga kerja wanita pada sektor formal di Sumatera Utara dari tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi (naik turun). Daerah yang memiliki tenaga kerja wanita sektor formal tertinggi di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018-2022 adalah Kota Medan, Kab. Deli Serdang, Kab. Langkat, Kab. Simalungun dan Kab. Asahan. Pada tahun 2018 tenaga kerja wanita pada sektor formal di Sumatera Utara tercatat sebesar 1.027.948 jiwa dan tenaga kerja wanita pada sektor formal tertinggi pada tahun 2018 berada di Kota Medan Mencapai 237.809 jiwa. Periode selanjutnya tenaga kerja wanita pada sektor formal di Provinsi Sumatera Utara turun pada tahun 2020 mengalami penurunan tercatat sebesar 890.022 jiwa. Pada tahun

2021 mengalami kenaikan tercatat sebesar 939.474 jiwa dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 898.123 jiwa. Tenaga kerja wanita pada sektor formal di Sumatera Utara terendah terdapat pada tahun 2020 mencapai 890.022 jiwa dan paling rendah terdapat pada Kab.Nias Barat sebesar 516 jiwa pada tahun 2020.

Menurut Ananta 1990 dalam (Dalilah, 2021) beberapa faktor yang menyebabkan tingginya TPAK wanita dalam kegiatan ekonomi. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran cara pandang dan perasaan masyarakat terhadap isu-isu yang sama, seperti nilai pendidikan bagi laki-laki dan wanita dan perlunya wanita berpartisipasi dalam pembangunan. Wanita tidak lagi diharapkan mampu mandiri dalam dunia kerja, sebaliknya mereka diharapkan untuk membiayai kebutuhan orang-orang yang bergantung pada mereka, yang berarti meningkatkan pendapatan keluarga dan memperluas peluang bagi wanita dalam dunia kerja.

Peningkatan partisipasi tenaga kerja wanita disektor formal memiliki dampak yang positif, baik bagi wanita itu sendiri maupun untuk perkembangan ekonomi.

Dampak yang terjadi akibat meningkatnya tenaga kerja wanita disektor formal akan meningkatkan partisipasi tenaga kerja wanita dalam peningkatan pendidikan dan keterampilan. Pendidikan menjadi penyebab meningkatnya tenaga kerja wanita sektor

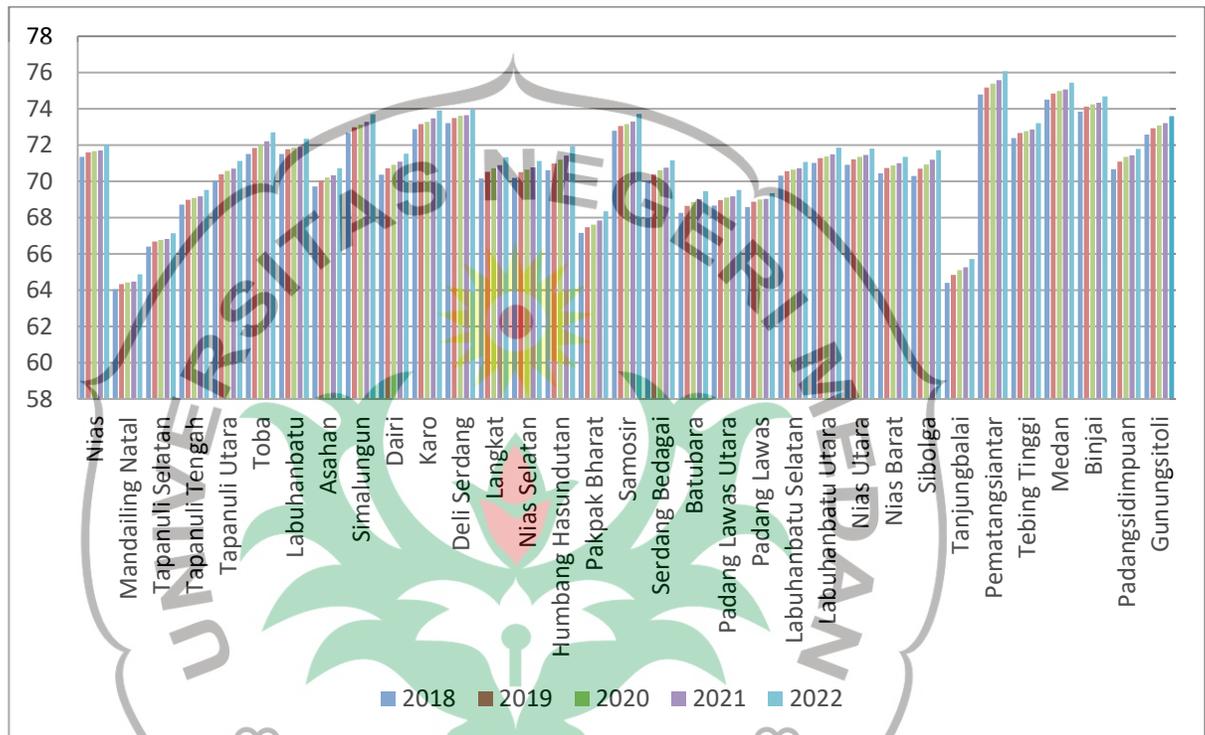
formal karena dengan adanya pendidikan yang tinggi dapat menghasilkan tenaga kerja wanita yang lebih terampil dan berkualitas tinggi dan memperkaya sektor formal dengan sumber daya manusia yang kompeten. Hal ini sesuai dengan penelitian (Kurniawati, 2013) berpendapat bahwa tingkat pendidikan yang tinggi merupakan

faktor penting untuk masuk ke sektor formal, dikarenakan hal ini berkaitan dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki.

Semakin tinggi pendidikan pada wanita, maka akan semakin mudah aksesnya untuk masuk ke sektor formal. Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi wanita untuk bekerja. Semakin tinggi pendidikan seseorang nilai waktunya semakin berharga sehingga cenderung menghabiskan waktu senggangnya untuk bekerja (Simanjuntak, 1985).

Naik turunnya penyerapan tenaga kerja wanita pada sektor formal disebabkan beberapa faktor salah satunya yaitu angka harapan hidup wanita. Menurut (Todaro, M. P., & Smith, 2015), bahwa kesehatan memiliki peran penting dalam pembangunan, dan keluar dari lingkaran kemiskinan. Hasil penelitian yang dilakukan (Andriani & Usman, 2023) menyatakan bahwa angka harapan hidup wanita berpengaruh terhadap pekerja wanita, dimana jika angka harapan hidup wanita naik maka persentase tenaga kerja wanita juga akan naik. Di Provinsi Sumatera Utara angka harapan hidup wanita seperti pada grafik dibawah ini.

THE
Character Building
UNIVERSITY



Sumber ; BPS Indonesia

Grafik 1.2 Angka Harapan Hidup Wanita di Sumatera Utara Pada Tahun 2018-2022

Angka harapan hidup wanita di Provinsi Sumatera Utara mengalami kenaikan dari tahun ke tahun periode 2018-2022. Berdasarkan grafik 1.2 diatas angka harapan hidup wanita setiap Kab/Kota memiliki perbedaan. Angka harapan hidup wanita tertinggi adalah pada Kota Pematang Siantar mencapai 76,06 % dan pada Kota Medan sebesar 75,43% pada tahun 2022. Sedangkan angka harapan hidup wanita terendah terdapat pada Kab. Mandailing Natal sebesar 64,88% dan Kota Tanjung Balai sebesar 65,71% pada tahun 2022.

Peningkatan angka harapan hidup wanita memiliki dampak pada penerapan tenaga kerja wanita dalam sektor formal. Peningkatan angka harapan hidup wanita

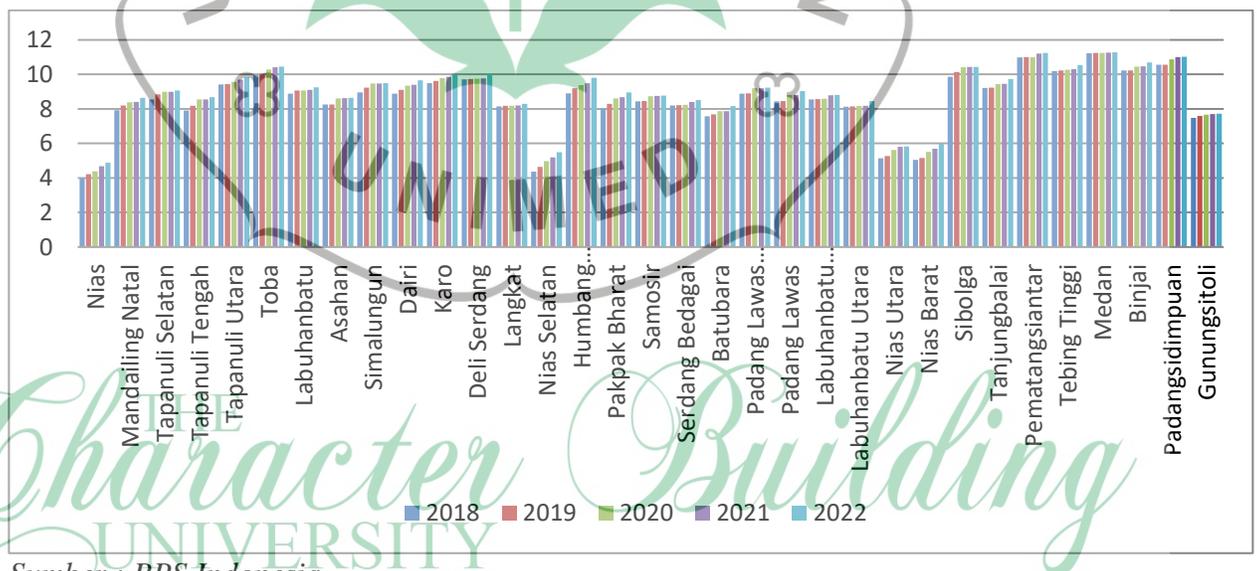
dapat mendorong wanita untuk merencanakan karir dalam jangka panjang. Wanita mungkin memiliki lebih banyak waktu untuk meraih pencapaian karir dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk meniti karir di sektor formal. Semakin tinggi angka harapan hidup menunjukkan adanya perbaikan status kesehatan masyarakat, termasuk peningkatan akses kualitas pelayanan kesehatan dan meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja. (Ginting, 2020). Selain itu wanita yang memiliki angka harapan hidup yang tinggi dapat berkontribusi dalam pembangunan berkelanjutan disektor formal karena tenaga kerja wanita dapat membawa pengalaman, ide kreatif, dan keahlian yang dapat membantu perusahaan tetap relevan dan kompetitif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Adiansyah, 2021) berpendapat bahwa angka harapan hidup berpengaruh positif terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja wanita, semakin tinggi angka harapan hidup wanita maka akan meningkatkan partisipasi angkatan kerja wanita. Sementara menurut (Kusuma, 2023) berpendapat bahwa angka harapan hidup tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi angka harapan hidup tidak dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

Selain angka harapan hidup wanita, yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita pada sektor formal adalah rata-rata lama sekolah wanita. Menurut (Mankiw, 2003) pendidikan merupakan bentuk investasi individu, dimana jika pendidikan semakin tinggi maka kesejahteraan suatu individu akan meningkat dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kesejahteraan suatu negara. Pada

umumnya seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas untuk meningkatkan kinerjanya.

Sama halnya dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Aprirachman & Nurasia, 2022) bahwa pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita pada sektor formal, hal ini disebabkan sektor formal berorientasi pada kemampuan dan skill yang dimiliki tenaga kerja wanita yang diukur melalui tingkat pendidikan, dan pada sektor formal mensyaratkan tingkat pendidikan dalam perekrutan tenaga kerja wanita. Di Provinsi Sumatera Utara rata-rata lama sekolah wanita seperti pada grafik di bawah ini.



Sumber ; BPS Indonesia

Grafik 1.3 Rata- Rata Lama Sekolah Wanita Sumatera Utara Periode 2018-2022

Rata-rata lama sekolah wanita Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018-2022 mengalami kenaikan setiap tahunnya. Berdasarkan grafik 1.3 diatas dapat dilihat rata-rata lama sekolah wanita di Sumatera Utara tertinggi di Kota Medan mencapai 11,27 persen dan Kota Pematangsiantar sebesar 11,23 persen pada tahun 2022. Rata-rata

lama sekolah wanita terendah terdapat pada Kab. Nias sebesar 4,88 persen dan Kab.Nias Selatan 5,49 persen pada tahun 2022.

Meningkatnya pendidikan menjadi peluang kepada tenaga kerja wanita memiliki kesempatan bekerja di sektor formal. Peningkatan penyerapan tenaga kerja wanita di sektor formal seiring dengan peningkatan tingkat pendidikan akan berpengaruh positif, hal ini dikarenakan semakin tinggi pendidikan seorang wanita, maka semakin tinggi pula pengalaman, keterampilan, dan kreativitas yang dimiliki dari proses pendidikan yang sudah dijalani. Pendidikan menjadi hal yang penting untuk meningkatkan keterampilan serta produktifitas kerja dalam penyerapan tenaga kerja sektor formal. Berdasarkan penelitian (Guszalina et al., 2022) menyatakan bahwa rata-rata lama pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja wanita. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Makna, 2016) bahwa rata-rata lama pendidikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Peneliti berasumsi bahwa ketidaksesuaian antara lapangan pekerjaan dengan pendidikan terakhir yang diselesaikan menyebabkan hubungan antara tingkat rata-rata lama pendidikan dengan penyerapan tenaga kerja berpengaruh negatif dalam hal ini berkaitan dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sesuai.

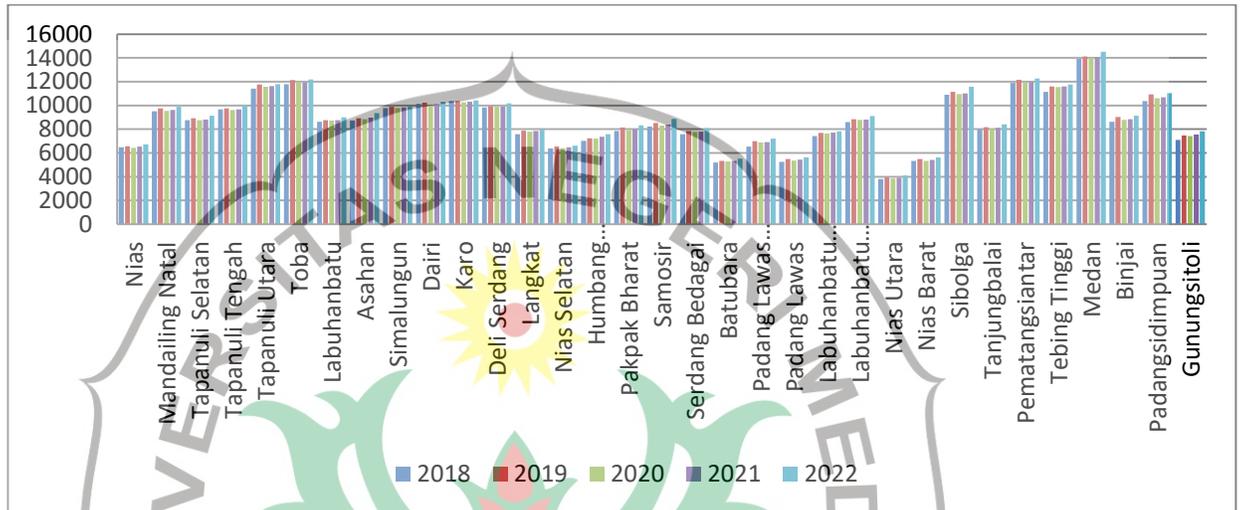
Tingkat pendidikan dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat peran wanita dalam mencari pekerjaan, ini dikarenakan pendidikan merupakan salah satu sarana dalam mengembangkan kecerdasan, kemampuan pengetahuan dan keterampilan bagi sumber daya manusia, jika tingkat pendidikan di

suatu daerah tersebut rendah maka kualitas sumber daya manusia itu sulit untuk bersaing mendapatkan pekerjaan yang baik (Christoper et al., 2019).

Kemudian hal lain yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita pada sektor formal adalah pengeluaran perkapita wanita. Menurut (Borjas, 2016) dalam meningkatkan jumlah tenaga kerja, konsumsi masyarakat terhadap barang dan jasa akan membuat perusahaan memproduksi barang lebih banyak dan berdampak pada penambahan input produksi berupa tenaga kerja yang digunakan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Tusianti, 2018) pengeluaran perkapita memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Dimana hubungan ini dapat dijelaskan melalui tingkat kesejahteraan. Kesejahteraan yang tinggi memberikan peluang lebih besar bagi seorang untuk meningkatkan keahlian dan pendidikan. Sementara keahlian dan pendidikan dapat mendorong pekerja masuk pada pekerjaan formal. Pengeluaran perkapita wanita di Provinsi Sumatera Utara sendiri dapat di lihat pada grafik di bawah ini.

THE
Character Building
UNIVERSITY



Sumber ; BPS Indonesia

Grafik 1.4 Pengeluaran Perkapita Wanita Sumatera Utara Periode 2018-2022

Dari grafik diatas diperoleh pengeluaran perkapita wanita Kabupaten/Kota di Sumatera Utara pada tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi. Namun untuk daerah yang memiliki pengeluaran perkapita wanita tertinggi adalah Kota Medan dengan pengeluaran perkapita sebesar Rp14.517.000 dan Kota Pematang Siantar sebesar Rp12.258.000 pada tahun 2022. Dan untuk pengeluaran perkapita terendah terdapat pada Kabupaten Nias Utara sebesar Rp4.104.000 dan Batu Bara sebesar Rp5.511.000 pada tahun 2022.

Naik turunnya pengeluaran perkapita wanita berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita sektor formal. Peningkatan pengeluaran perkapita juga meningkatkan permintaan barang dan jasa serta konsumsi, hal ini dapat mendorong perluasan penyerapan tenaga kerja wanita pada sektor formal. Menurut (Pratiwi, 2023) adanya peningkatan pengeluaran perkapita menyebabkan meningkatnya permintaan terhadap barang dan jasa, sehingga berdampak pula pada

peningkatan permintaan akan tenaga kerja di sektor-sektor tertentu yang cenderung memiliki tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi.

Pengeluaran perkapita yang tinggi dapat menciptakan pekerjaan di sektor formal, tetapi juga dapat meningkatkan biaya hidup dan mengakibatkan peningkatan persaingan untuk pekerjaan formal. Dimana meningkatnya pengeluaran perkapita mencerminkan pertumbuhan ekonomi yang positif. Pertumbuhan ini dapat membantu perluasan penyerapan tenaga kerja dalam sektor formal termasuk industri dan jasa.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti ingin melihat bagaimana variabel angka harapan hidup wanita, rata-rata lama sekolah wanita, dan pengeluaran perkapita wanita berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita pada sektor formal. Sehingga, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Angka Harapan Hidup, Rata-Rata Lama Sekolah, Dan Pengeluaran Perkapita Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Pada Sektor Formal Di Provinsi Sumatera Utara”**.

THE
Character Building
UNIVERSITY

1.2 Identifikasi Masalah

Dari pemaparan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan, peneliti memaparkan beberapa permasalahan yang sedang terjadi di Sumatera Utara diantaranya :

1. Adanya ketimpangan tenaga kerja wanita pada sektor formal di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018-2022.
2. Terdapat angka harapan hidup wanita yang rendah di beberapa Kab/Kota provinsi Sumatera Utara.
3. Terdapat beberapa Kab/Kota di Sumatera Utara yang memiliki rata-rata lama sekolah wanita /pendidikan yang rendah.
4. Pengeluaran perkapita wanita di Provinsi Sumatera Utara yang mengalami fluktuasi.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Angka Harapan Hidup Wanita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita pada sektor formal di Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh Rata-Rata Lama Sekolah Wanita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita pada sektor formal di Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Pengeluaran Perkapita Wanita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita pada sektor formal di Sumatera Utara?

4. Apakah ada pengaruh Angka Harapan Hidup Wanita, Rata-Rata Lama Sekolah Wanita dan Pengeluaran Perkapita Wanita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita pada sektor formal di Sumatera Utara?

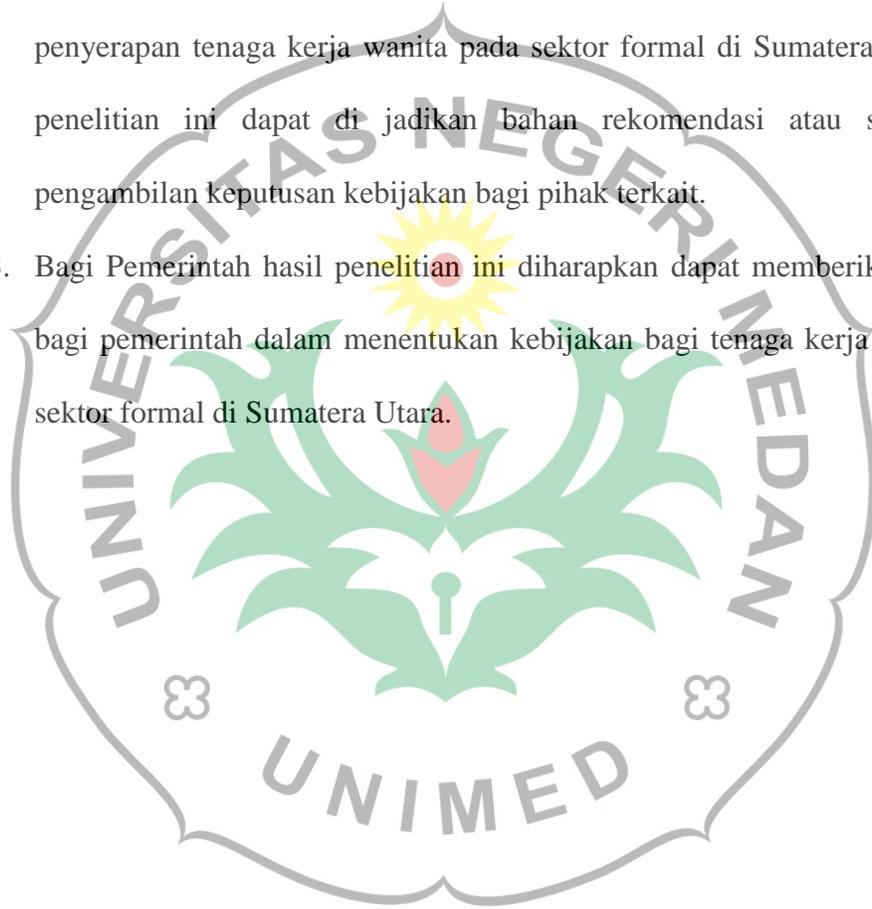
1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Angka Harapan Hidup Wanita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita pada sektor formal di Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Rata-Rata Lama Sekolah Wanita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita pada sektor formal di Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengeluaran Perkapita Wanita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita pada sektor formal di Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Angka Harapan Hidup Wanita, Rata-Rata Lama Sekolah Wanita dan Pengeluaran Perkapita Wanita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita pada sektor formal di Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti untuk mengetahui sejauh mana Angka Harapan Hidup Wanita, Rata-Rata Lama Sekolah Wanita dan Pengeluaran Perkapita Wanita berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita pada sektor formal di Sumatera Utara. Dan bermanfaat guna memenuhi syarat mencapai gelar sarjana pada program studi Ilmu Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan. Bagi Peneliti Selanjutnya untuk dapat menjadi referensi di penelitian berikutnya.

2. Bagi Perguruan Tinggi untuk menambah informasi bagi pembaca mengenai penyerapan tenaga kerja wanita pada sektor formal di Sumatera Utara, serta penelitian ini dapat di jadikan bahan rekomendasi atau saran dalam pengambilan keputusan kebijakan bagi pihak terkait.
3. Bagi Pemerintah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam menentukan kebijakan bagi tenaga kerja wanita pada sektor formal di Sumatera Utara.



THE *Character Building*
UNIVERSITY