

Determinan Perempuan Menduduki Posisi Tenaga Profesional di Indonesia

by Wilson Rajagukguk

Submission date: 18-Apr-2023 08:44AM (UTC+0700)

Submission ID: 2067838410

File name: n_Perempuan_Menduduki_Posisi_Tenaga_Profesional_di_Indonesia.pdf (1.72M)

Word count: 4471

Character count: 28766

JURNAL Ketenagakerjaan

Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan

Vol. 10 - No. 1. Edisi Januari - Juni Tahun 2015

ISSN : 1907 - 6096

**Efektivitas Balai Latihan Kerja Terhadap Penyerapan Lulusan
di Pasar Kerja Indonesia**

Fatimah Riswati

**Pertumbuhan Ekonomi, Tingkat Pengangguran Terbuka dan
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Henriko Tobing

**Pengeluaran Rumah Tangga Buruh/Karyawan di Indonesia
Berdasarkan Data Susenas 2011**

Ratna Dewi Wuryandari

**Determinan Perempuan Menduduki Posisi Tenaga Kerja Profesional
di Indonesia**

Wilson Rajagukguk

Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengangguran

Sapto Setyodhono



PUSAT LITBANG KETENAGAKERJAAN
BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I.
TAHUN 2015

Vol. 10 - No. 1. Edisi Januari - Juni Tahun 2015

ISSN : 1907 - 6096

DAFTAR ISI

Fatimah Riswati Efektivitas Balai Latihan Kerja Terhadap Penyerapan Lulusan di Pasar Kerja Indonesia	132-147
Henriko Tobing Pertumbuhan Ekonomi, Tingkat Pengangguran Terbuka dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	148-158
Ratna Dewi Wuryandari Pengeluaran Rumah Tangga Buruh/Karyawan di Indonesia Berdasarkan Data Susenas 2011	159-172
Wilson Rajagukguk Determinan Perempuan Menduduki Posisi Tenaga Profesional di Indonesia	173-189
Sapto Setyodhono Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengangguran	190-205

Determinan Perempuan Menduduki Posisi Tenaga Profesional di Indonesia

Wilson Rajagukguk¹

Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Jakarta

Abstrak

Ketimpangan (termasuk ketimpangan gender) dapat mempunyai pengaruh negatif pada pertumbuhan ekonomi. Perserikatan Bangsa-bangsa (*United Nations/PBB*) dalam tujuan pembangunan yang berkelanjutan (*sustainable development goals/SDGs*) mencantumkan salah satu tujuan, yakni memastikan perempuan berpartisipasi dalam mendapat kesempatan penuh dan efektif dalam kepemimpinan pada setiap jenjang pengambilan keputusan dalam area politik, ekonomi, dan kehidupan publik. Program Pembangunan PBB (*United Nations Development Programme/UNDP*) mengajukan indeks pemberdayaan indeks (*gender empowerment index/IDG*) yang digunakan untuk mengkaji lebih jauh peran aktif perempuan dalam kehidupan ekonomi dan politik. Salah satu dimensi partisipasi ekonomi direpresentasikan sebagai perempuan sebagai tenaga profesional, yaitu manajer, profesional, administrasi, dan teknisi. Penelitian ini menggunakan dimensi partisipasi ekonomi sebagai variabel terikat. Variabel bebas adalah latar belakang demografi dan latar belakang sosial ekonomi. Unit analisis adalah kabupaten/kota di Indonesia pada tahun 2010. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan perhitungan parameter menggunakan metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary least square/OLS*). Peningkatan peran perempuan sebagai tenaga profesional dapat dilakukan dengan penurunan tingkat kelahiran, peningkatan harapan hidup saat lahir, angka melek huruf, lama sekolah perempuan dan sumbangan pendapatan perempuan serta peningkatan kualitas modal manusia penduduk perkotaan.

Kata kunci: Indeks Pembangunan Gender, profesional, regresi linier berganda, kabupaten/kota, Indonesia.

1. Latar Belakang

United Nations Conference on Sustainable Development Rio+20 yang diselenggarakan di Rio de Janeiro Brazil pada tanggal 20-22 Juni 2012 memutuskan untuk meluncurkan suatu proses dalam pembangunan yang dinamakan tujuan pembangunan berkelanjutan (*sustainable development goals/SDGs*). *SDGs* dibentuk setelah tujuan pembangunan milenium (*millennium development goals/MDGs*). *SDGs* menggantikan *MDGs* yang akan berakhir pada tahun 2015. *SDGs* mengajukan 17 proposal, dengan target universal pada lima belas tahun mendatang.

Butir ke-lima *SDGs* adalah mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan (*achieve gender equality and empower all women and girls*). Target kelima dari tujuan kelima adalah memastikan perempuan berpartisipasi dan mendapat kesempatan penuh dan efektif dalam kepemimpinan pada setiap jenjang pengambilan keputusan dalam area politik, ekonomi, dan kehidupan publik.

¹ Penulis adalah Doktor dalam bidang Ilmu Ekonomi-Demografi.

Di Indonesia masih terjadi ketidaksetaraan gender dalam berbagai bentuk, seperti dalam pendidikan, pendapatan, dan posisi dalam lapangan kerja. Pemerintah Indonesia melaporkan bahwa perempuan masih mengalami ketidaksetaraan dalam berbagai aspek. Pada tahun 2010, lama sekolah rata-rata lebih panjang untuk laki-laki dibandingkan untuk perempuan (8,34 tahun banding 7,5 tahun). Hanya 17,5% perempuan Indonesia terlibat dalam Parlemen dan hanya 44% yang bekerja sebagai manajer, profesional, administrator atau teknisi.

UNDP (2014) melaporkan bahwa pada tahun 2013 Indonesia mempunyai Indeks Kesetaraan Gender sebesar 0,500 (ranking 103), proporsi perempuan dalam parlemen sebesar 18,6%, sebanyak 39,9% perempuan berumur 25 tahun lebih yang mengenyam pendidikan SMP ke atas (49,9% untuk laki-laki) dan angka partisipasi angkatan kerja perempuan sebesar 51,3% (84,4% untuk laki-laki).

Ketimpangan gender masih merupakan hambatan utama dalam pembangunan manusia (*human development*). Perempuan telah melakukan banyak usaha sejak tahun 1990, namun masih belum mendapat kesetaraan gender. Perempuan masih mengalami diskriminasi dalam pembangunan, termasuk kesehatan, pendidikan, keterwakilan politik dan pasar tenaga kerja. Masih terjadi penolakan dalam bidang pembangunan mengenai kapabilitas dan kebebasan perempuan untuk memilih.

UNDP telah menyusun indeks ketimpangan gender (*gender inequality index*/IKG). IKG mengukur ketimpangan gender dalam tiga aspek penting pembangunan manusia, yaitu (i) kesehatan reproduksi, yang diukur dengan rasio kematian maternal (*maternal mortality ratio*) dan angka fertilitas remaja (*adolescent birth rate*), (ii) pemberdayaan (*empowerment*), yang diukur dengan proporsi kursi parlemen yang didapat oleh kaum perempuan dan proporsi perempuan dan laki-laki dewasa berumur 25 tahun lebih dengan pendidikan menengah ke atas, serta (iii) status ekonomi yang diukur sebagai partisipasi dalam pasar tenaga kerja dan diukur dengan angka partisipasi angkatan kerja (*labour force participation rate*) penduduk perempuan dan laki-laki yang berumur 15 tahun ke atas.

UNDP juga menyusun indeks pembangunan gender (*gender development index*/IPG) dan indeks pemberdayaan gender (*gender empowerment index*/IDG). IDG merupakan indeks yang digunakan untuk mengkaji lebih jauh peran aktif perempuan dalam kehidupan ekonomi dan politik. Dimensi dari IDG mencakup partisipasi berpolitik yang direpresentasikan dengan keterwakilan perempuan dalam parlemen; partisipasi ekonomi dan pengambilan keputusan yang direpresentasikan dengan perempuan sebagai tenaga tenaga manajer, profesional, administrasi, dan teknisi; serta penguasaan sumber daya ekonomi, yaitu sumbangan perempuan dalam pendapatan.

Perhitungan IKG telah dilakukan untuk 150 negara. Negara dengan ketimpangan gender juga mengalami ketimpangan dalam distribusi pembangunan manusia (*human development*). Persson dan Guido (1994) menggunakan data panel historis maupun data *cross section* setelah Perang Dunia Kedua di sembilan negara (Austria, Denmark, Finlandia, Jerman, Belanda, Norwegia, Swedia, Inggris, dan Amerika Serikat) dan menemukan suatu hubungan yang signifikan dan negatif antara ketimpangan gender dan pertumbuhan ekonomi. Aghion dkk. (1999) mengajukan argumen terdapat tiga alasan mengapa ketimpangan (termasuk ketimpangan gender) dapat mempunyai pengaruh negatif pada pertumbuhan ekonomi, yaitu (i) ketimpangan menurunkan kesempatan investasi, (ii) ketimpangan memperburuk insentif ‘peminjam’ dan (iii) ketimpangan menciptakan volatilitas ekonomi-makro.

Oleh karena itu, pemberdayaan perempuan dalam pembangunan sangat penting agar butir ke 5.5. dari SDGs dapat dicapai dalam 15 tahun yang akan datang. Salah satu metode pemberdayaan perempuan adalah dengan memberi kesempatan pada dalam bidang pekerjaan yang produktif. Ingelhart dan Norris (2003) dan Inglehart dan Welzel (2005) mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mendorong pemberdayaan perempuan. Identifikasi yang dilakukan mencakup empat faktor penting utama, yaitu (i) pembangunan sosioekonomi (*socioeconomic development*), (ii) peningkatan perilaku kesamaan gender (*gender-egalitarian attitudes*) yang mentransformasi pembangunan ekonomi ke dalam suatu proses kultural dalam pembangunan manusia, (iii) hambatan warisan historis dari suatu kultur kemasyarakatan dan tradisi politis, serta (iv) faktor disain institutional. Memahami keempat faktor ini akan memperkaya pengertian tentang peranan pembangunan ekonomi, perubahan kultur, warisan historis dan disain institutional dalam memberdayakan perempuan.

Pemberdayaan dan otonomi perempuan, dan peningkatan status politik, sosial, ekonomi dan kesehatan diperkenalkan melalui *the International Conference on Population and Development* (ICPD) sebagai tujuan yang sangat penting. Penduduk yang sehat merupakan dasar dari pembangunan sosial, ekonomi dan lingkungan hidup berkelanjutan. Penduduk yang sehat merupakan landasan untuk perdamaian, keamanan dan sebaliknya.

Kesetaraan dan pemberdayaan perempuan merupakan sebuah hak azasi yang paling mendasar untuk mendapatkan tujuan pembangunan, termasuk kesehatan. Peningkatan peran perempuan dalam partisipasi politik, ikut serta mengontrol sumber daya, akses pada pekerjaan dan pendidikan adalah penting dalam promosi pembangunan berkelanjutan. Peningkatan kesehatan perempuan dapat memperkuat posisi mereka dalam pembangunan. Perempuan sehat lebih mampu berpartisipasi aktif dalam masyarakat dan ekonomi.

Pemberdayaan perempuan dalam pembangunan sangat penting karena perempuan memainkan sebuah peran penting dalam masa depan suatu bangsa. Ketika seorang perempuan diberdayakan, khususnya di negara berkembang, dia dapat membuat suatu perubahan positif dalam keluarga dan komunitasnya. Pekerja perempuan sangat penting dalam kelangsungan hidup dan juga dalam hal meningkatkan penghasilan suatu keluarga (Anker, 1983; Kelly, 1986). Bahkan Todaro (1994) menyatakan bahwa kaum ibu yang berpendidikan dapat berbuat lebih baik pada anak-anak mereka dan dapat meningkatkan modal manusia (*human capital*) untuk generasi mendatang. Pemberdayaan perempuan dapat dilakukan melalui pengaturan fertilitas, peningkatan kesehatan, peningkatan pendidikan dan peningkatan ekonomi perempuan.

2. Tujuan Penelitian

Studi tentang determinan perempuan menduduki posisi profesional belum pernah dilakukan di Indonesia. Oleh karena itu, secara umum penelitian ini dilakukan untuk mempelajari determinan perempuan menduduki posisi tenaga profesional di Indonesia. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk (i) mempelajari pengaruh dimensi demografi (rasio anak perempuan dan harapan hidup saat lahir) terhadap kesempatan perempuan menduduki posisi tenaga profesional di Indonesia dan (ii) mempelajari pengaruh dimensi sosioekonomi (angka melek huruf, lama sekolah rata-rata perempuan, persentase penduduk perkotaan dan sumbangan pendapatan perempuan) terhadap kesempatan perempuan menduduki posisi tenaga profesional di Indonesia.

3. Tinjauan Literatur

Studi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perempuan dalam berbagai bidang pekerjaan dan posisi yang dicapai telah banyak dilakukan. Shin dan Bang (2013) menganalisis faktor utama yang menghambat perempuan dalam mendapatkan posisi kepemimpinan. Faktor tersebut adalah faktor kemasyarakatan, faktor organisasional, dan faktor individual. Faktor kemasyarakatan terdiri dari perundangan dan kebijakan dan norma sosial yang didorong melalui media. Faktor organisasi terdiri dari standar penampilan yang lebih tinggi dan tugas berisiko, praktek sumber daya manusia yang buruk, serta konflik antara kerja dan keluarga. Faktor individu terdiri atas penurunan kepercayaan diri, dan gaya komunikasi.

Evetts (2000) mengajukan tiga dimensi yang menjelaskan faktor pemilihan karier seorang perempuan. Ketiga dimensi itu adalah (i) dimensi kultural, yang terdiri dari keluarga, ideologi feminisme, dan kultur organisasional, (ii) dimensi struktural, yang terdiri dari struktur keluarga dan proses organisasional, dan (iii) dimensi tindakan, yang terdiri dari pilihan dan strategi

perempuan². Ketiga dimensi di atas menjadi determinan karier seorang perempuan. Teori modal manusia menyatakan bahwa individu yang paling banyak berinvestasi dalam modal manusia, seperti pendidikan, pelatihan dan pengalaman, akan mendapatkan pilihan karier terbanyak (Becker, 1975).

Dalam kenyataannya umat manusia menghadapi masalah gender dalam dunia kerja. Martinez-Fernandez dan Marcus (2009) menemukan di Asia Tenggara bahwa pertumbuhan penduduk, yang dikombinasikan dengan migrasi penduduk dari perdesaan ke perkotaan dan peningkatan urbanisasi, telah mengakibatkan penumpukan pekerja setengah dan tidak terampil. Banyak di antara mereka tidak dapat berbaur secara sosial, politik atau ekonomi ke dalam masyarakat utama (*mainstream society*). Mereka cenderung tertinggal dalam bidang sosial, politik, dan ekonomi.

Faridi dkk (2009) menemukan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor yang sangat signifikan dalam pilihan karier seorang perempuan. Ia menemukan juga bahwa kehadiran anak-anak menurunkan angka partisipasi angkatan kerja perempuan di Pakistan. Studi yang dilakukan Nguyen (2009) tentang hubungan angka partisipasi angkatan kerja perempuan dan fertilitas pada negara berpenghasilan rendah, menengah, dan tinggi menunjukkan bahwa fertilitas mempunyai hubungan negatif dengan penawaran pekerja perempuan. Dia menunjukkan bahwa penurunan fertilitas memungkinkan partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja untuk semua negara. Studinya juga menunjukkan bahwa faktor lain, seperti pencapaian pendidikan dan pembangunan ekonomi, mendorong penawaran tenaga kerja perempuan. Jika seorang perempuan mendapatkan pendidikan, partisipasinya dalam pasar tenaga kerja semakin bernilai dibandingkan dengan tanpa atau dengan pendidikan yang lebih rendah.

Pendidikan perempuan berdampak pada status pekerjaan dan penghasilan. Pengalaman kerja formal dan suatu pengalaman keluarga mempengaruhi seorang perempuan dapat mencapai dan bergerak pada posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi (Arvey dkk., 2007). Keluarga yang berpengalaman bekerja sebagai pengambilan keputusan cenderung berpengaruh pada perempuan dalam keluarga itu untuk mencapai posisi sebagai pengambil keputusan, seperti manajer dan profesional. Teori konteks keluarga (Chênevert dan Tremblay, 1998) mengajukan bahwa lingkungan keluarga dimana laki-laki dan perempuan hidup bersama mempunyai suatu dampak yang signifikan terhadap keberhasilan karier mereka. Ukuran keluarga mempunyai suatu dampak negatif pada pencapaian karier seorang perempuan karena dipengaruhi oleh struktur sosial atau faktor ekonomi.

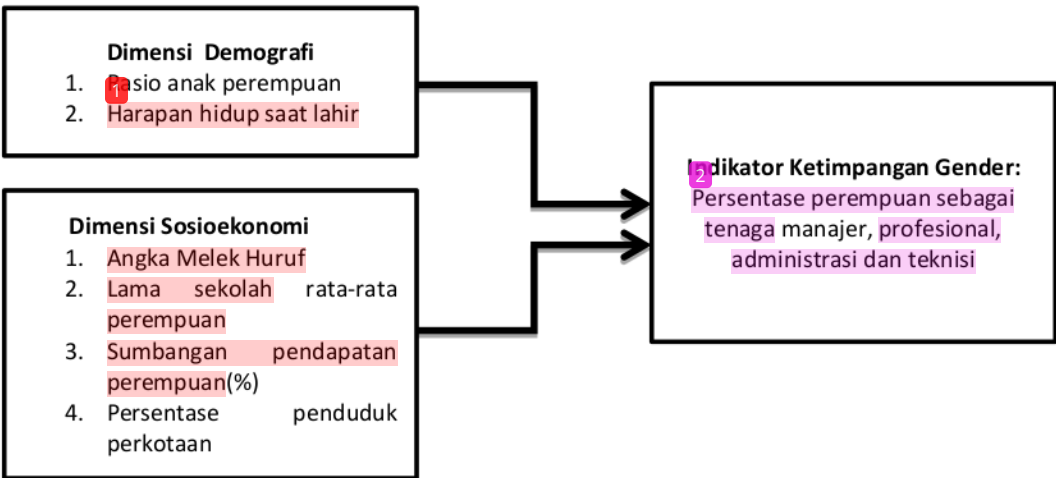
Patwardhan dkk (2014) menemukan bahwa para pekerja perempuan yang bekerja dalam industri perhotelan masih mengalami diskriminasi di India. Studi mereka menunjukkan meskipun

² Ketiga dimensi di atas dapat juga dikategorikan menjadi dimensi demografi dan sosioekonomi.

diperlengkapi dengan pendidikan, pelatihan dan pengembangan, serta pengalaman yang setara dengan laki-laki, perempuan tidak mendapat tingkat pekerjaan dalam bidang manajemen dalam industri hotel berbintang lima.

Kerangka pikir penelitian ini didasarkan pada teori yang diajukan oleh Evetts (2000) bahwa kesempatan karier seorang perempuan dapat dijelaskan melalui dimensi demografi, sosial, ekonomi, dan dimensi aksi. Dalam penelitian ini dipilih dua dimensi, yakni dimensi demografi dan dimensi sosioekonomi (Gambar 1). Jadi, hipotesis penelitian ini adalah rasio anak perempuan, ¹harapan hidup saat lahir, angka melek huruf, lama sekolah rata-rata perempuan, persentase penduduk perkotaan dan sumbangan pendapatan perempuan berpengaruh terhadap kesempatan perempuan menduduki posisi tenaga profesional. Semakin tinggi rasio anak perempuan dan harapan hidup saat lahir, semakin rendah kesempatan perempuan menduduki posisi tenaga profesional. Semakin tinggi ¹angka melek huruf, lama sekolah rata-rata perempuan, persentase penduduk perkotaan dan sumbangan pendapatan perempuan, semakin tinggi kesempatan perempuan menduduki posisi tenaga profesional.

Gambar 2
Kerangka Pikir Analisis Pengaruh Dimensi Demografi dan Sosiokonomi terhadap Kemungkinan Perempuan Menduduki Posisi Tenaga Profesional: Indonesia 2010



4. Metode Penelitian

Data dalam penelitian ini bersumber dari Survei Sosial Ekonomi Nasional 2010. Analisis dilakukan untuk 497 kabupaten/kota di Indonesia. Variabel tidak bebas dalam penelitian ini ²adalah persentase perempuan sebagai tenaga profesional (manajer, profesional, administrasi, dan teknisi). Sementara itu, variabel bebas dibagi menjadi dua dimensi, yaitu demografi dan sosioekonomi. Dimensi demografi terdiri atas rasio anak perempuan dan harapan hidup saat lahir. Rasio anak perempuan adalah banyak anak usia 0-4 tahun per 100 perempuan usia 15-49 tahun

dan merupakan indikator tingkat kelahiran. Harapan hidup saat lahir adalah tahun rata-rata yang akan dihidupi. Dimensi sosioekonomi terdiri dari angka melek huruf, lama sekolah rata-rata perempuan, sumbangan pendapatan perempuan dan persentase penduduk perkotaan. Angka melek huruf adalah persentase penduduk yang dapat membaca dan menulis. Sumbangan pendapatan perempuan adalah persentase pendapatan perempuan terhadap pendapatan rumah tangga. Persentase penduduk perkotaan adalah banyak penduduk perkotaan terhadap penduduk total.

Data dalam penelitian ini dianalisis secara univariat, bivariat dan multivariat. Analisis univariat berupa ringkasan statistik variabel-variabel dalam model yang terdiri dari nilai minimum, maksimum, rata-rata dan deviasi standar. Analisis bivariat berupa diagram pencar antara variabel-variabel bebas dan variabel tidak bebas. Analisis multivariat berupa analisis regresi linier berganda antara dimensi demografi dan sosioekonomi dengan kesempatan perempuan menduduki posisi tenaga profesional.

Model regresi linier berganda antara dimensi demografi dan sosioekonomi dengan kesempatan perempuan menduduki posisi tenaga profesional yang digunakan adalah sebagai berikut.

9

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + e$$

Y adalah persentase perempuan sebagai tenaga manajer, profesional, administrasi dan teknisi, X_1 adalah rasio anak perempuan, X_2 adalah harapan hidup saat lahir, X_3 adalah angka melek huruf, X_4 adalah lama sekolah rata-rata perempuan (tahun), X_5 adalah sumbangan pendapatan perempuan (%), X_6 adalah persentase penduduk perkotaan, a_i adalah estimasi parameter variabel bebas ke- i dan e adalah suku kesalahan.

5. Hasil Analisis

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa rasio anak perempuan bervariasi antara 17 di Yalimo di Papua dan 82 di Teluk Wondama di Papua Barat. Harapan hidup paling pendek di Lombok Utara di Nusa Tenggara Barat (60,6 tahun) dan paling panjang di Sleman di DI Yogyakarta (75,1 tahun). Angka melek huruf bervariasi antara 27,4 di Intan Jaya di Papua dan 99,9 di Murung Jaya di Kalimantan Tengah. Intan Jaya di Papua adalah kabupaten dengan lama sekolah rata-rata perempuan paling pendek dan Banda Aceh di Aceh adalah kota dengan lama sekolah rata-rata perempuan paling panjang. Sumbangan pendapatan perempuan bervariasi antara 15,8% di Berau

di Kalimantan Timur dan 64,9% di Deiyai di Papua. Persentase perempuan yang menduduki posisi tenaga profesional paling rendah di Deiyai di Papua (5,6%) dan paling tinggi di Pesisir Selatan di Sumatera Barat (67,5%).

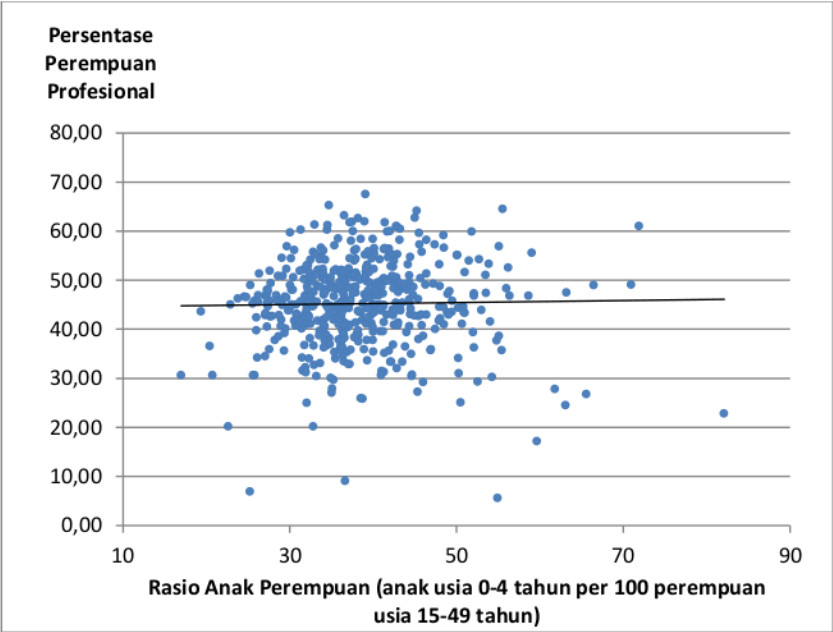
Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa, sebelum dikontrol terhadap pengaruh faktor-faktor lain, persentase perempuan menduduki posisi tenaga profesional lebih tinggi di kabupaten/kota dengan rasio anak perempuan lebih tinggi (Gambar 2), lebih tinggi di kabupaten/kota dengan harapan hidup saat lahir lebih tinggi (Gambar 3), lebih tinggi di kabupaten/kota dengan angka melek huruf lebih tinggi (Gambar 4), lebih tinggi di kabupaten/kota dengan lama sekolah rata-rata perempuan lebih panjang (Gambar 5), lebih tinggi di kabupaten/kota dengan persentase penduduk perkotaan lebih tinggi (Gambar 6) dan lebih tinggi di kabupaten/kota dengan sumbangan pendapatan perempuan lebih tinggi (Gambar 7). Lebih tingginya persentase perempuan menduduki posisi tenaga profesional di kabupaten kota dengan harapan hidup saat lahir lebih panjang, angka melek huruf lebih tinggi, lama sekolah rata-rata perempuan lebih panjang dan persentase penduduk perkotaan lebih tinggi mengindikasikan bahwa kabupaten/kota dengan pencapaian pembangunan kesehatan dan pendidikan yang lebih baik terutama bagi perempuan memiliki pencapaian pemberdayaan perempuan yang lebih baik.

Tabel 1
Ringkasan Statistik Variabel-variabel dalam Model: Indonesia 2010

Variabel	<i>n</i>	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Deviasi standar
Rasio anak perempuan	497	16,97	82,00	38,40	8,19
Harapan hidup saat lahir (tahun)	497	60,56	75,06	68,50	2,77
Angka Melek Huruf 2010 (%)	497	27,39	99,94	91,79	11,94
Lama sekolah rata-rata perempuan (tahun)	497	1,15	11,88	7,42	1,64
Sumbangan pendapatan perempuan (%)	497	15,81	64,89	30,85	7,05
Perempuan sebagai tenaga profesional (manajer, profesional, administrasi dan teknisi) (%)	497	5,61	67,50	45,22	8,72
Penduduk perkotaan (%)	497	0,00	100,00	37,26	31,53

Sumber: Susenas 2010 (BPS, diolah).

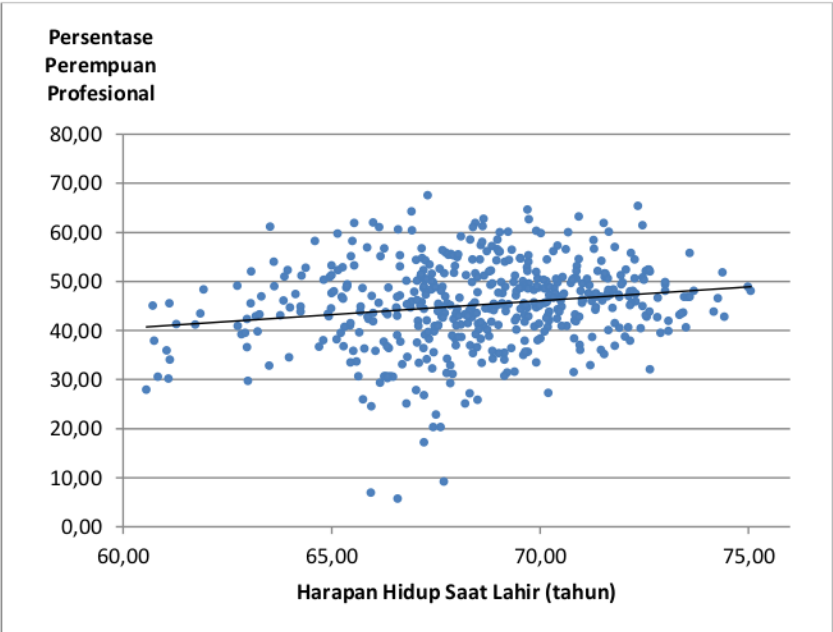
Gambar 2
Rasio Anak Perempuan dan Persentase Perempuan sebagai Tenaga Profesional menurut Kabupaten/Kota: Indonesia 2010



Sumber: Susenas 2010 (BPS, diolah).

Gambar 3

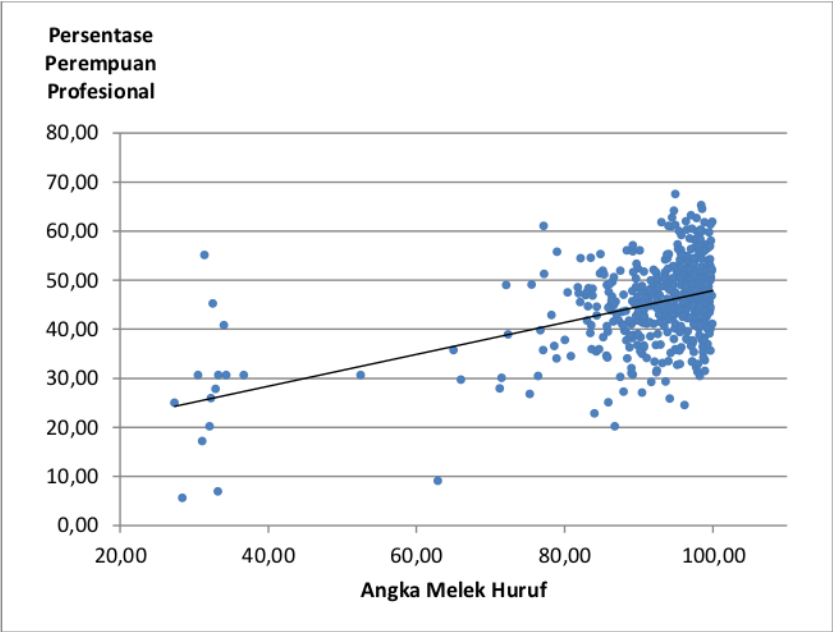
Harapan Hidup Saat Lahir dan Persentase Perempuan sebagai Tenaga Profesional menurut Kabupaten/Kota: Indonesia 2010



Sumber: Susenas 2010 (BPS, diolah).

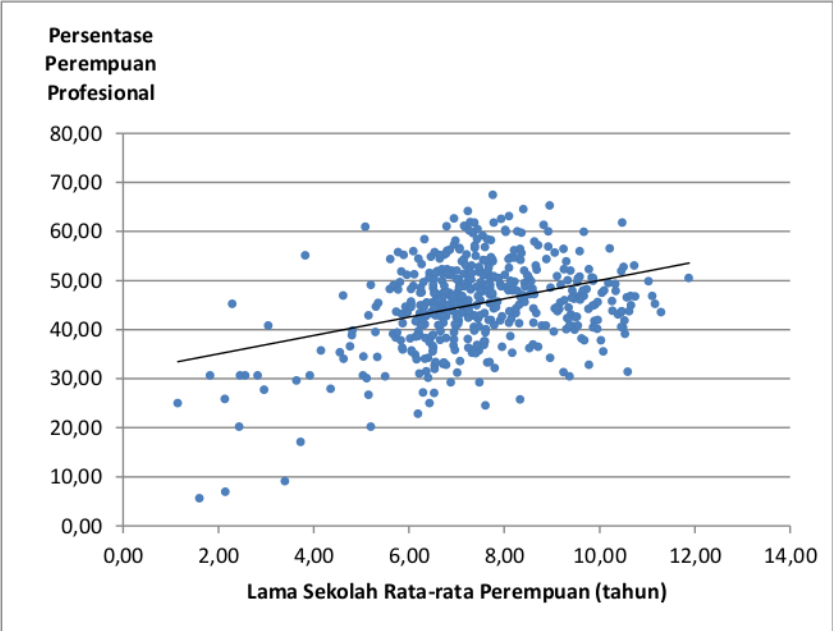
Gambar 4

Angka Melek Huruf dan Persentase Perempuan sebagai Tenaga Profesional menurut Kabupaten/Kota: Indonesia 2010



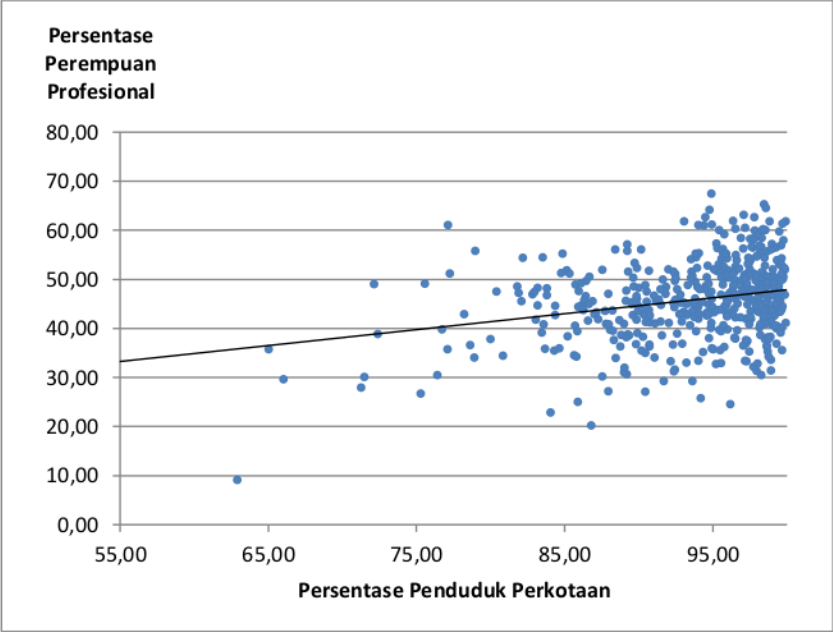
Sumber: Susenas 2010 (BPS, diolah).

Gambar 5
Lama Sekolah Rata-rata dan Persentase Perempuan sebagai Tenaga Profesional menurut Kabupaten/Kota: Indonesia 2010



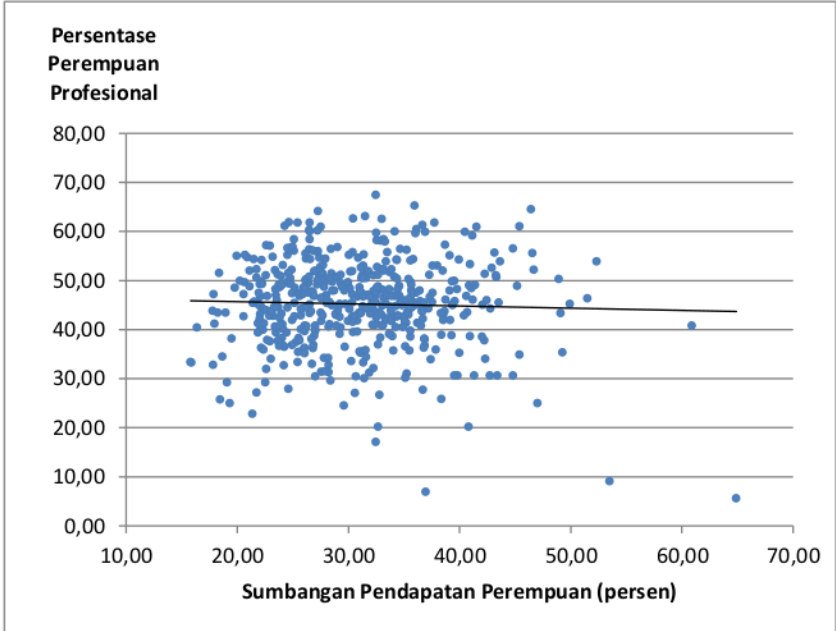
Sumber: Susenas 2010 (BPS, diolah).

Gambar 6
Persentase Penduduk Perkotaan dan Persentase Perempuan sebagai Tenaga Profesional menurut Kabupaten/Kota: Indonesia 2010



Sumber: Susenas 2010 (BPS, diolah).

Gambar 7
Sumbangan Pendapatan Perempuan dan Persentase Perempuan sebagai Tenaga
Profesional menurut Kabupaten/Kota: Indonesia 2010



Sumber: Susenas 2010 (BPS, diolah).

Hasil analisis multivariat determinan perempuan menempati posisi tenaga profesional berupa estimasi parameter, kesalahan baku, statistik *t* dan nilai signifikansi pengujian disajikan dalam Tabel 2. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara statistik rasio anak perempuan, **harapan hidup saat lahir, angka melek huruf, lama sekolah rata-rata perempuan**, persentase penduduk perkotaan dan **sumbangan pendapatan perempuan** mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesempatan perempuan menduduki posisi tenaga profesional.

Tabel 2
Estimasi Parameter, Kesalahan Baku, Statistik *t*, dan Signifikansi Model: Indonesia 2010

Variabel	Estimasi parameter	Kesalahan baku	<i>t</i>	Signifikansi
Konstanta	-6,513	10,518	-0,619	0,536
Rasio anak perempuan	-0,063	0,026	-2,423	0,000
Harapan hidup saat lahir	0,291	0,142	2,056	0,040
Angka melek huruf	0,244	0,050	4,833	0,000
Persentase penduduk perkotaan	-0,098	0,017	-5,709	0,000
Lama sekolah rata-rata perempuan (tahun)	1,642	0,472	3,478	0,001
Sumbangan pendapatan perempuan (%)	0,108	0,052	2,079	0,038

Sumber: Susenas 2010 (BPS, diolah).

Peningkatan rasio anak wanita satu unit akan menurunkan persentase perempuan yang bekerja sebagai tenaga manajer, profesional, administrasi, dan teknisi sebesar 0,063 persen. Hal ini sesuai dengan temuan Martinez-Fernandez dan Marcus (2009), Faridi (2009), dan Nguyen (2009) bahwa tingkat kelahiran yang tinggi menghambat pencapaian pembangunan pemberdayaan perempuan untuk menduduki posisi tenaga profesional karena para perempuan harus mengalokasikan sebagian besar waktu untuk mengurus anak.

Peningkatan harapan hidup saat lahir sebesar satu tahun akan meningkatkan persentase perempuan yang bekerja sebagai tenaga manajer, profesional, administrasi, dan teknisi sebesar 0,291 persen. Harapan hidup saat lahir yang lebih tinggi menunjukkan pencapaian pembangunan modal manusia dalam bidang kesehatan yang lebih baik yang mendorong pemberdayaan perempuan. Hal ini sesuai dengan temuan Jacobsen dkk (2014) yang menunjukkan bahwa pembangunan modal manusia akan mendorong konvergensi partisipasi perempuan dan laki-laki dalam pasar tenaga kerja.

Peningkatan angka melek huruf sebesar satu persen akan meningkatkan persentase perempuan yang bekerja sebagai tenaga manajer, profesional, administrasi, dan teknisi 0,244 persen. Hal ini sesuai dengan temuan Nguyen (2009) dan teori modal manusia Becker (1975) bahwa peningkatan pendidikan akan meningkatkan karier seorang individu.

Sesuai dengan temuan yang diajukan oleh Martinez-Fernandez dan Marcus (2009) dalam studi mereka di Asia Tenggara, jika persentase penduduk perkotaan meningkat, maka tenaga kerja kurang dan tidak terampil cenderung tidak dapat berbaur dengan kondisi perkotaan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa jika terjadi peningkatan urbanisasi sebesar satu unit, hal ini akan menurunkan persentase perempuan yang bekerja sebagai tenaga manajer, profesional, administrasi, dan teknisi sebesar 0,098 persen.

Peningkatan lama sekolah rata-rata pada perempuan sebesar satu tahun akan berdampak pada peningkatan persentase perempuan yang bekerja sebagai tenaga manajer, profesional, administrasi, dan teknisi sebesar 1,642 persen. Hal ini sesuai dengan teori modal manusia yang diajukan oleh Becker (1975) dan temuan studi yang diajukan oleh Faridi (2009) dan Nguyen (2009).

Jika pendapatan perempuan meningkat dan kemudian menyumbang pendapatan keluarga sebesar satu unit maka persentase perempuan yang bekerja sebagai tenaga manajer, profesional, administrasi, dan teknisi akan meningkat sebesar 0,108 persen. Hal ini sesuai dengan temuan Nguyen (2009). Semakin berdaya secara ekonomi seorang perempuan, semakin besar peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan yang setara dengan laki-laki. Todaro (1994) menyatakan bahwa

semakin besar penghasilan perempuan maka semakin besar peluang keluarga (termasuk perempuan) untuk meningkatkan modal manusia. Salah satu aspek dari peningkatan modal manusia adalah jika perempuan semakin berdaya atau kesetaraan gender meningkat.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesempatan perempuan menduduki posisi tenaga profesional ditentukan oleh tingkat kelahiran, harapan hidup, tingkat melek huruf, lama sekolah rata-rata perempuan, tingkat urbanisasi dan sumbangan perempuan terhadap pendapatan rumah tangga. Persentase perempuan yang menduduki posisi tenaga manajer, profesional, administrasi dan teknisi lebih tinggi di kabupaten/kota yang tingkat kelahirannya lebih rendah, harapan hidup lebih panjang, angka melek huruf lebih tinggi, lama sekolah rata-rata perempuan lebih panjang, persentase penduduk perkotaan lebih rendah dan sumbangan pendapatan perempuan lebih tinggi.

Rekomendasi Kebijakan

Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa keberhasilan peningkatan partisipasi perempuan dalam bidang pekerjaan profesional dapat ditingkatkan melalui pembangunan kependudukan, pendidikan dan ekonomi. Oleh karena itu, rekomendasi kebijakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) harus meningkatkan komunikasi, informasi dan edukasi KB serta akses terhadap layanan KB yang terjangkau, berkualitas dan berkelanjutan untuk meningkatkan upaya penurunan tingkat kelahiran.
2. Kementerian Kesehatan harus meningkatkan komunikasi, informasi dan edukasi kesehatan serta akses terhadap layanan kesehatan yang terjangkau, berkualitas dan berkelanjutan untuk meningkatkan harapan hidup penduduk.
3. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan harus meningkatkan akses terhadap layanan dan kesempatan pendidikan yang terjangkau, berkualitas dan berkelanjutan untuk meningkatkan pendidikan terutama bagi perempuan.
4. Kementerian Sosial harus meningkatkan upaya peningkatan modal manusia penduduk perkotaan.
5. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak harus meningkatkan upaya pemberdayaan perempuan dalam bidang ekonomi.

Daftar Pustaka

- Aghion, Philippe., Eve Caroli, dan Cecilia Garcia-Penalosa. 1999. Inequality and Economic Growth: the Perspective of New Growth Theories, *Journal of Economic Literature*, Vol 37, pp. 1615-1660.
- Ahuja, M.K. 2002. Women in the information technology profession: a literature review, synthesis, and research agenda”, *European Journal of Information Systems*, Vol. 11 No. 1, pp. 20-34.
- Akter, Kohihur. 2013. Determinants of Work-life Balance of Women Professionals: Evidence from Bangladesh, *International Journal of Applied Research in Business Administration and Economics*, Vol. 02. Issue 02, Article No. 03.
- Anker, R. 1983. Female Labour Force Participation in Developing Countries: A Critique of Current Definitions and Data Collection Methods. *International Labour Review*, 122, 709.
- Arvey, Richard D. Dkk. 2007. Developmental and Genetic Determinants of Leadership Role Occupancy Among Women, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 3, 693–706
- Becker, G.S. 1975. *Human Capital*, Chicago: University of Chicago Press
- Chênevert, Denis dan Tremblay, Michel. 1998. *Managerial Career Success in Canadian Organization: Is Gender a Determinant?* Cirano Scientific Series, Montreal.
- Daynard, Arnaud. 2015. Determinants of Female Entrepreneurship in India, *Economics Department Working Papers* No. 1191
- Evetts, Julia. 2000. Analysing Change in Women’s Career: culture, Structure and Action Dimensions, *Gender, Work and Organization* Vol. 7. Number 7
- Faridi, Muhammad Zahir, Chaudhry , Imran Sharif dan Anwar, Mumtaz. 2009. The Socio-Economic and Demographic Determinants of Women Work Participation in Pakistan: Evidence from Bahawalpur District, *South Asian Studies , A Research Journal of South Asian Studies* , Vol. 24, No. 2, July 2009, pp. 351-367
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. Dan Whitten, D. 2012. Support at Work and Home: The Path to Satisfaction through Balance. *Journal of Vocational Behavior*, July.
- Harper, Caroline. dkk. 2014), *Measuring women’s empowerment and social transformation in the post-2015 agenda*, OECD Development Center.
- Inglehart, Ronald dan Norris, Pippa. 2003. *Rising Tide Gender Equality and Cultural Change around the World*. Cambridge University Press
- Inglehart, Ronald dan Welzel, Christian. 2005. *Modernization, cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*, Cambridge University Press.
- Jacobsen, J., Khamis, M., dan and Yuksel, IZA M. 2014., *Convergences in Men’s and Women’s Life Patterns: Lifetime Work, Lifetime Earnings, and Human Capital Investment*, IZA Discussion Paper No. 8425
- Karl, S. B., Pascual, C., Chickering, K., dan Tracy, H.. 2001. *Empowerment of Women for*

- Health Development: A Global Perspective. World Health & Population,
diunduh dari : <https://www.longwoods.com/content/17591>
- Kelly, J. 1986. *Women, History, and Theory: The Essays of Joan Kelly*. University of Chicago Press.
- Martinez-Fernandez, Cristina dan Powell, Marcus. 2009. *Employment and Skills Strategies in Southeast Asia Setting the Scene*. OECD 6th November.
- Nguyen Thi Hong, T.2009. The effects of fertility on female labor supply (Report). Kansas State University. Diunduh dari <http://krex.ksu.edu/dspace/handle/2097/1442>
- Patwardhan, Vidya, Mayya, Sureshramana, dan Joshi, H.G. 2014. Derminants of career progression for women in the Hospitality Industry: Reflections of women managers in Five Star hotels in India, *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure* Vol. 4 (2).
- Persson, Torsten, and Guido, Tabellini. 1994. Is Inequality Harmful for Growth. *American Economic Review*, Vol. 84., No. 3. pp. 600-621
- Pfeffer, J. dan Ross, J. 1982. The Effects of Marriage and Working Wife on Occupational and Wage Development. *Administrative Science Quarterly*, 27, March, 68-80.
- Romer, Paul M. 2006. *Advance Macroeconomics*, McGraw-Hill.
- Sackey, J. dan Sanda, M. 2011. Sustenance of Human Capital: Social Support as a Managerial Stress Reliever for Women in Developing Economies. *Research and Practice in Human Resource Management*, 19(2), 1-23
- Sen, G. 2013. Gender Equality in the Post-2015 Development Agenda: Lessons from the MDGs. *IDS Bulletin* 44 (5–6): 42–48.
- Sen, Gita, dan Mukherjee, Avanti. 2014. No Empowerment Without Rights, No Rights Without Politics: Gender-equality.MDGs and the post-2015 Development Agenda. *Journal of Human Development and Capabilities*. Vol. 15, No. 2-3. Hal. 188-202.
- Shin, Hae Young dan Bang, Seung Cheon, (tanpa tanggal), What are the Top Factors That Prohibit Women From Advancing Into Leadership Positions at the Same Rate as Men?, Cornell University, ILR. Diunduh (15 September 2015) dari : <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/student/39/>.
- Tlaiss, H. Dan Kauser, S. 2011. The impact of gender, family, and work on the career advancement of Lebanese women managers. *Gender in Management: An International Journal* Vol. 26 No. 1, 2011 pp. 8-3.
- Todaro, M. P. (1994). *Economic Development* (5th ed.). Newyork: Longman.
- United Nations Development Programme. 2014. *Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience*. New York, USA.

Determinan Perempuan Menduduki Posisi Tenaga Profesional di Indonesia

ORIGINALITY REPORT

13%
SIMILARITY INDEX

13%
INTERNET SOURCES

4%
PUBLICATIONS

1%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 www.kemenppppa.go.id 4%
Internet Source

2 ejurnal.kependudukan.lipi.go.id 2%
Internet Source

3 repository.unhas.ac.id 2%
Internet Source

4 ppid.tegalkab.go.id 2%
Internet Source

5 Rika Hadiyanti. "Gender Korelasi Antara Ketimpangan Gender Bidang Pendidikan dan Ketenagakerjaan Terhadap Laju Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Belitung Timur", Equity: Jurnal Ekonomi, 2021 1%
Publication

6 www.sragenkab.go.id 1%
Internet Source

7 www.kompasiana.com 1%
Internet Source

8 jdih.mataramkota.go.id 1%
Internet Source

9 qiita.com 1%
Internet Source

10 www.repository.trisakti.ac.id 1%
Internet Source

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		