

**PENGARUH GENDER, PENDIDIKAN DAN UPAH MINIMUM
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI
KALIMANTAN BARAT**

TUGAS AKHIR

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana**



**SURTIKA SARI
NIM. B1011191131**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK**

2023

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Surtika Sari
NIM : B1011191131
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Judul Proposal / TA : Pengaruh Gender, Pendidikan, dan Upah
Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja
di Kalimantan Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya Tugas Akhir (TA) dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Tugas Akhir (TA) dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, Juni 2023

Surtika Sari
NIM. B1011191131

PERTANGGUNGJAWABAN TUGAS AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Surtika Sari
NIM : B1011191131
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Tanggal Ujian : 10 Mei 2023
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gender, Pendidikan, dan Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kalimantan Barat.

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang di rujuk telah saya nyataka dengan benar.

Pontianak, Juni 2023

Surtika Sari

NIM. B1011191131

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh Gender, Pendidikan, dan Upah Minimum Terhadap
Produktivitas Tenaga Kerja di Kalimantan Barat

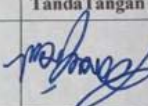
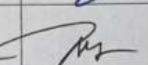
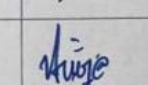
Penanggung Jawab Yuridis



Surtika Sari
B1011191131

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Tgl Ujian Tugas Akhir (TA) : 10 Mei 2023

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing TA	Dr. Yarlina Yacoub, S.E., M.Si.	29/5/2023	
		196211201989032003		
2	Ketua Penguji	Dr. H Bustami, S.E., M.Si.	25/5/2023	
		196206121989031004		
3	Anggota Penguji	Nindya Lestari, S.E., M.Sc.	23/05/23	
		199321032019032025		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Tugas Akhir (TA)

Pontianak,
Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan

Dr. Erni Panca Kurniasih, S.E., M.Si.
NIP 197206071998032001

UCAPAN TERIMAKASIH

Bismillahirrahmanirrahim, Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas berkat, rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan Tugas Akhir dengan judul ***“Pengaruh Gender, Pendidikan, dan Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kalimantan Barat”*** yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan program studi Sarjana Ekonomi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari keterlibatan banyak pihak yang membantu, memberikan saran dan masukan. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati menyampaikan ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Barkah, S.E., M.SI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Nurul Bariyah, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Studi dan Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Ibu Sri Kurniawati, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Erni Panca Kurniasih, S.E., M.A. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Ibu Dr. Yarlina Yacoub, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, memberi masukan serta arahan kepada penulis sehingga penulisan Tugas Akhir ini dapat berjalan dengan lancar.
6. Bapak Dr. H. Bustami, S.E., M.Si. selaku Doen Penguji yang bersedia meluangkan waktu kepada penulis untuk memberikan masukan serta saran dalam penulisan tugas akhir ini.
7. Ibu Nindya Lestari, S.E., M.Sc. selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktu kepada penulis untuk memberikan masukan serta saran dalam penulisan tugas akhir ini.
8. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Program Studi Ekonomi Pembangunan Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah memberikan ilmunya kepada selama masa studi penulis.
9. Seluruh Staf Akademik, Perpustakaan, dan Tata Usaha serta seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang

telah membantu dalam proses administrasi demi kelancaran penulisan tugas akhir ini.

10. Kedua orang tua tercinta Bapak Aspani dan Ibu Suwarni yang tiada henti mendoakan serta memberikan motivasi, semangat, dan dukungan moril maupun materil yang selalu diberikan. Sungguh tak akan pernah ada satupun pencapaian yang penulis raih tanpa mereka.
11. Adik adik tersayang, Yuni Yarsih dan Abid Arsyil yang turut mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir dan terima kasih juga kepada keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Sahabat penulis yaitu Rovi Andriani, Lisa Sarwiana, Teti Rahma Windiyanti, dan Bertanina terima kasih telah menjadi saksi perjuangan penulis selama perkuliahan, tempat berbagi cerita suka maupun duka yang senantiasa memberi dukungan dan semangat kepada penulis dari awal perkuliahan hingga selesai. Teruntuk Korin terimakasih telah menjadi pendengar yang baik dalam setiap permasalahan yang dihadapi penulis dan senantiasa memberikan dukungan motivasi.
13. Kepada teman-teman seperjuangan Ekonomi Pembangunan Angkatan 2019, khususnya kelas D sebagai teman belajar selama perkuliahan.
14. Seluruh pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta yang turut membantu sehingga penulisan tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan dapat pula dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila didalam penulisan ini terdapat kesalahan ataupun kekeliruan. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan agar dapat menjadi pelajaran untuk penulis kedepannya.

Pontianak, Juni 2023

Surtika Sari
NIM. B1011191131

PENGARUH GENDER, PENDIDIKAN, DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI KALIMANTAN BARAT

Oleh : Surtika Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

RINGKASAN

1. Latar Belakang

Produktivitas tenaga kerja menjadi tolak ukur kemampuan pembangunan ekonomi suatu wilayah. Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja disuatu wilayah yaitu dengan membagi total PDRB dengan jumlah angkatan kerja yang bekerja (Puspasari, 2020). Banyak negara bersaing untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sebab produktivitas menjadi daya tarik yang membantu percepatan pertumbuhan ekonomi (Kemenaker, 2016).

2. Permasalahan

Jika dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja yang ada di provinsi lainnya di pulau Kalimantan. Kalimantan Barat merupakan provinsi dengan tingkat produktivitas paling rendah. Hal ini berpotensi memberikan dampak yang buruk bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia, salah satunya di bidang investasi, sebab investor akan mempertimbangkan berbagai faktor produktivitas dalam memutuskan aktivitas investasinya. Aktivitas investasi yang dilakukan oleh investor turut dipengaruhi tingkat produktivitas pekerja di wilayah yang akan diinvestasikannya.

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rasio gender terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah minimum terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rasio gender, pendidikan, dan upah minimum secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat.

4. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun bentuk penelitian yang digunakan adalah kausal asosiatif. Regresi linier berganda merupakan teknik analisis asosiasi yang dilakukan dengan cara bersama-sama untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat dalam satuan interval (Gujarati, 2012). Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda dengan Random Effect Model (REM). Data yang digunakan bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang kemudian diolah dengan Eviews 9.

5. Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial variabel gender memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel pendidikan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga

kerja, dan upah minimum memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat. Secara bersama-sama ketika variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 18,50%.

6. Kesimpulan dan Saran

1. Variabel gender yang diproyeksi dalam indeks pemberdayaan gender tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Barat.
2. Variabel pendidikan yang diproyeksi dalam rata-rata lama sekolah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Barat.
3. Variabel upah minimum yang diproyeksi dalam upah minimum Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat. Tingginya tingkat upah yang diterima akan berdampak pada tingkat produktivitas tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari variabel gender, pendidikan, dan upah minimum terhadap produktivitas tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Barat.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian maka dapat diperoleh rekomendasi sebagai berikut:

1. Pemerintah dapat mengutamakan keseimbangan partisipasi antara perempuan dan laki-laki dengan memberikan program pengasutamaan gender (PUG) dalam mengatasi masalah deskriminasi gender dalam bekerja sehingga mendorong meningkatnya produktivitas.
2. Kebijakan pemerintah sangat diperlukan dalam memperbaiki mutu pendidikan, pelatihan kerja, serta faktor pendorong peningkatan produktivitas, karena hal tersebut akan menyebabkan semakin berkualitas tenaga kerja maka produktivitas tenaga kerja juga ikut meningkat.
3. Pemerintah selain sebagai mempertimbangkan tingkat upah yang sesuai dengan kebutuhan biaya hidup tenaga kerja, juga perlu mempertimbangkan efek dari tingkat upah terhadap pekerja, karena dengan upah yang tinggi membuat biaya produksi perusahaan yang semakin mahal akan berdampak pada pemutusan hubungan kerja (PHK) serta pengangguran akan mengalami peningkatan.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini atau menambahkan variabel tersebut, untuk melihat apakah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIASI.....	i
PERTANGGUNGJAWABAN TUGAS AKHIR	ii
LEMBAR YURIDIS.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
RINGKASAN	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRACT.....	1
BAB 1 PENDAHULUAN	2
BAB 2 KAJIAN LITERATUR.....	6
2.1. Produktivitas Tenaga Kerja	6
2.2. Indeks Pemberdayaan Gender	7
2.3. Pendidikan	8
2.4 Upah Minimum.....	9
2.5 Tinjauan Empiris	10
2.6 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian.....	11
BAB 3 METODE PENELITIAN	12
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	15
4.1 Hasil Penelitian.....	15
4.2 Pembahasan	19
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....	24
5.1 Kesimpulan.....	24
5.2 Saran	24
DAFTAR RUJUKAN	25
LAMPIRAN.....	28

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Produktivitas Tenaga Kerja di Pulau Kalimantan.....	2
Tabel 1.2 Produktivitas Tenaga Kerja di Kalimantan Barat	2
Tabel 1.3 Indeks Pemberdayaan Gender di Kalimantan Barat	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional	11
Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas	15
Tabel 4.2 Hasil Uji Muktikolinearitas.....	16
Tabel 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	16
Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi	16
Tabel 4.5 Hasil Uji Penentuan Model Regresi.....	17
Tabel 4.6 Hasil Regresi Random Effect Model	17
Tabel 4.7 Hasil Uji-t	18
Tabel 4.8 Hasil Uji-f	19

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rata-rata Lama Sekolah di Kalimantan Barat.....	5
Gambar 1.2 Upah Minimum di Kalimantan Barat.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	11

PENGARUH GENDER, PENDIDIKAN, DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI KALIMANTAN BARAT

Surtika Sari¹

Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine and analyse the effect of the variables of gender, education, and minimum wage on labor productivity in West Kalimantan. This study uses secondary data obtained from the publication of Badan Pusat Statistik (BPS) from 2017-2021. In this study, multiple linear regression was used, processes tools namely Eviews 9 software. The most appropriate model to use is the Random Effect Model (REM). From the results showed that partially variable gender had a negative and insignificant effect on labor productivity in West Kalimantan, education had a positive and insignificant effect on labor productivity in West Kalimantan, and minimum wage had a positive and significant on labor productivity in West Kalimantan. Seen simultaneously, the three independent variables have a significant effect on labor productivity with a coefficient of determination of 18,50%.

Keywords: *Gender, Education, Minimum Wage, Labor Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel gender, pendidikan, dan upah minimum terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dari tahun 2017-2021. Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda diolah dengan software EViews 9. Adapun model yang paling tepat digunakan adalah *Random Effect Model* (REM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel Gender berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat, Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat dan Upah Minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat. Dilihat secara simultan, ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 18,50%.

Kata Kunci: *Gender, Pendidikan, Kesehatan, dan Produktivitas Tenaga Kerja*

1. Latar Belakang

Produktivitas tenaga kerja menjadi tolak ukur kemampuan pembangunan ekonomi suatu wilayah. Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja disuatu wilayah yaitu dengan membagi total PDRB dengan jumlah angkatan kerja yang bekerja (Puspasari, 2020). Banyak negara bersaing untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sebab produktivitas menjadi daya tarik yang membantu percepatan pertumbuhan ekonomi (Kemenaker, 2016).

Pertumbuhan ekonomi dan produktivitas tenaga kerja menjadi faktor penentu dalam perekonomian. Ada fakta terkait bahwa ketersediaan sumber daya manusia dan teknologi yang diterapkan tidak dapat dipisahkan dari produktivitas tenaga kerja (Mukhlisiana, 2021). Dalam hal ini sumber daya tenaga kerja harus terus dikembangkan, dengan tujuan agar mendapatkan kualitas tenaga kerja yang bermutu. Rendahnya kualitas tenaga kerja berpengaruh terhadap pengembangan maupun peningkatan di berbagai bidang produksi (Putri, 2016).

Jika produktivitas tenaga kerja rendah, artinya perlu adanya usaha-usaha dalam meningkatkan kompetensi para pekerja, diantaranya dengan memberikan pendidikan atau pelatihan yang komprehensif kepada para pekerja. Kemudian, keterampilan kerja harus ditingkatkan, seiring dengan kebijakan yang mendorong produktivitas. Jika produktivitas tenaga kerja sudah tinggi, perlu ada kerja keras untuk mempertahankan produktivitas yang telah dicapai agar tidak menurun dan berharap akan selalu meningkat.

Pulau Kalimantan mempunyai lima provinsi yang masing-masing memiliki tingkat produktivitas yang berbeda di setiap wilayahnya, sehingga perlu ditentukan wilayah yang akan diangkat sebagai fokus dalam penelitian ini, berikut data produktivitas tenaga kerja setiap provinsi di Kalimantan.

Tabel 1.1
Produktivitas Tenaga Kerja di Pulau Kalimantan Tahun 2021 (rupiah)

No	Provinsi	Produktivitas Tenaga Kerja
1	Kalimantan Barat	56.874.004
2	Kalimantan Tengah	75.974.200
3	Kalimantan Selatan	641.941.395
4	Kalimantan Timur	281.509.140
5	Kalimantan Utara	187.319.052

Sumber: BPS Indonesia, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1, jika dibandingkan dengan provinsi-provinsi di pulau Kalimantan, terdapat produktivitas di Kalimantan Barat relatif paling rendah. Berdasarkan data diatas maka penelitian yang dilakukan berfokus pada wilayah Kalimantan Barat. Kemudian untuk melihat lebih jauh perkembangan produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Kalimantan Barat
Tahun 2017-2021 (rupiah)

Tahun	PDRB (Juta)	Jumlah Bekerja (Jiwa)	Produktivitas Tenaga Kerja (Rp)
2017	124.271.323	2.303.198	53.955.988
2018	130.596.321	2.346.881	55.646.759
2019	137.243.088	2.369.015	57.932.553
2020	134.743.381	2.458.296	54.811.699
2021	141.187.043	2.482.453	56.874.004

Sumber: Badan Pusat Statistik Kalbar, 2022

Tabel 1.2, menunjukkan produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat berfluktuasi dari tahun 2017-2021. Kalimantan Barat mengalami produktivitas pekerja tertinggi di tahun 2019 yaitu sebesar Rp. 57.932.553, terendah adalah Rp. 53.955.988 yang terjadi di tahun 2017. Berdasarkan data tahun 2017-2019 produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat terus meningkat, namun tingkat produktivitas mengalami penurunan menjadi Rp. 54.811.699 pada tahun 2020. Di tingkat regional pulau Kalimantan, Kalimantan Barat merupakan provinsi dengan produktivitas tenaga kerja terendah. Lalu tertinggi terjadi pada wilayah Kalimantan Selatan. Fluktuatif data produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat mengindikasikan belum optimalnya kemampuan tenaga kerja dalam upaya menopang pertumbuhan ekonomi.

Terdapat faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja, salah satunya yaitu gender atau perbedaan jenis kelamin. Tidak ada diskriminasi gender dalam angkatan kerja, namun pada umumnya tenaga kerja laki-laki cenderung lebih produktif dibandingkan perempuan. Hal tersebut dapat menyebabkan asumsi dimana laki-laki memiliki kekuatan fisik yang lebih produktif daripada perempuan. Seluruh penduduk tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, agama, serta ras harus menjadi tujuan dari pembangunan suatu negara. Namun kenyataannya, isu kesetaraan gender masih diabaikan dalam upaya pembangunan.

Ketimpangan gender dalam ekonomi merupakan permasalahan yang sering terjadi, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat berdasarkan tingkat pendidikan dan keterampilan, segregasi sektoral dan pekerjaan, serta akses terhadap input produksi, yang semuanya mengarah pada ketidaksetaraan gender dalam partisipasi tenaga kerja (Mehrotra & Sinha, 2017). Perempuan belum mendapat peran yang maksimal dalam program pembangunan. Persoalan yang sering dihadapi perempuan seperti hambatan pembagian kerja, akses informasi dan teknologi, maupun diskriminasi upah, dimana jumlah upah yang diterima perempuan cenderung lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hal tersebut akan berdampak pada pengeluaran per kapita perempuan (Ariani & Sari, 2022). Meskipun terjadi peningkatan peluang kerja akibat adanya pertumbuhan ekonomi, namun nyatanya hal ini justru belum mampu menekan angka ketimpangan gender bila tidak diintegrasikan dengan kebijakan yang menyetarakan gender dalam dunia kerja.

Tabel 1.3
Tenaga Kerja Yang Bekerja Menurut Gender di Kalimantan Barat Tahun 2017-2021

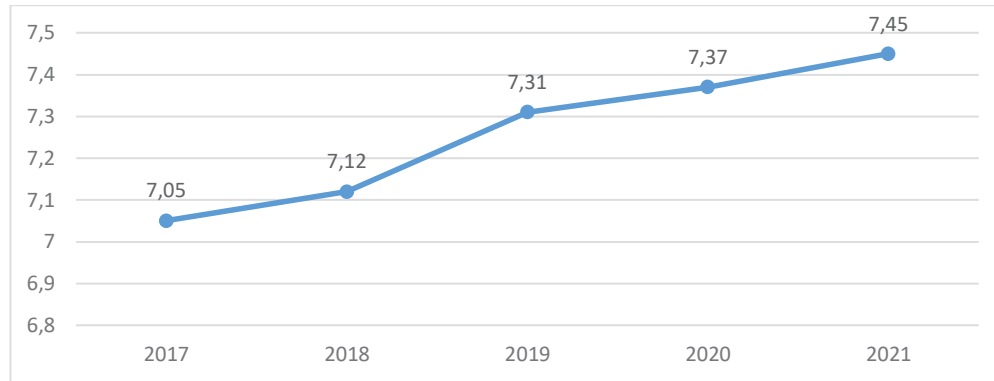
Tahun	Jumlah Bekerja		Indeks Pemberdayaan Gender (%)
	Laki-laki	Perempuan	
2017	1.421.380	881.816	64,46
2018	1.456.630	890.246	64,47
2019	1.460.700	908.315	68,07
2020	1.505.404	952.892	68,07
2021	1.521.180	961.273	71,07

Sumber : Badan Pusat Statistik Kalbar, 2022

Berdasarkan tabel 1.3, jumlah laki-laki yang bekerja di Kalimantan Barat tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebanyak 1.521.180 orang dan terendah terjadi pada tahun 2017 sebanyak 1.421.380 orang. Sementara itu jumlah perempuan yang bekerja pada tahun 2017 sebanyak 881.861 orang, yang mana menjadi tahun terendah dengan partisipasi jumlah perempuan yang bekerja dan tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebanyak 961.273 orang. Dilihat berdasarkan Indeks pemberdayaan gender di Kalimantan Barat pada tahun 2017-2021 setiap tahun mengalami kenaikan dimana hal tersebut menunjukkan bahwa partisipasi perempuan yang bekerja mengalami peningkatan. Pada tahun 2021 perempuan sebagai tenaga kerja profesional sebanyak 46,89%. Kalimantan Barat memiliki ketimpangan gender yang masih terbilang besar. Potensi perempuan sebagai profesional tidak digunakan pada tingkat tertinggi, oleh sebab itu pembangunan ekonomi tidak berjalan dengan cepat dan tepat.

Anggapan pekerja laki-laki lebih superior dibandingkan perempuan membuat komposisi ketenagakerjaan yang diisi lebih banyak oleh pekerja laki-laki dianggap mampu menghasilkan output yang lebih baik. Akan tetapi di daerah modern laki-laki dan perempuan memiliki kesamaan dari segi pendidikan, pekerjaan, dan lain-lainnya. Tenaga kerja perempuan berperan penting dalam pembangunan ekonomi, karena perempuan menjadi salah satu indikator yang dapat meningkatkan produktivitas (Yuhan, Rj. & Monika, 2020).

Selain gender, pendidikan juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Produktivitas dijadikan sebagai sebuah instrumen yang paling sesuai untuk pengukuran *human capital*. *Human capital* merupakan perpaduan antara pendidikan serta pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Todaro, 2000). Munculnya teori *human capital* menjadi daya tarik pada aspek investasi pendidikan, baik di tingkat swasta maupun negeri. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang cenderung mempunyai kualitas dan kemampuan kerja yang juga tinggi, serta adanya kesadaran atas pentingnya produktivitas yang akan mendorong seseorang untuk bertindak lebih produktif dalam bekerja. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan disuatu wilayah adalah rata-rata lama sekolah.



Gambar 1.1 Rata-rata Lama Sekolah di Kalimantan Barat tahun 2017-2021

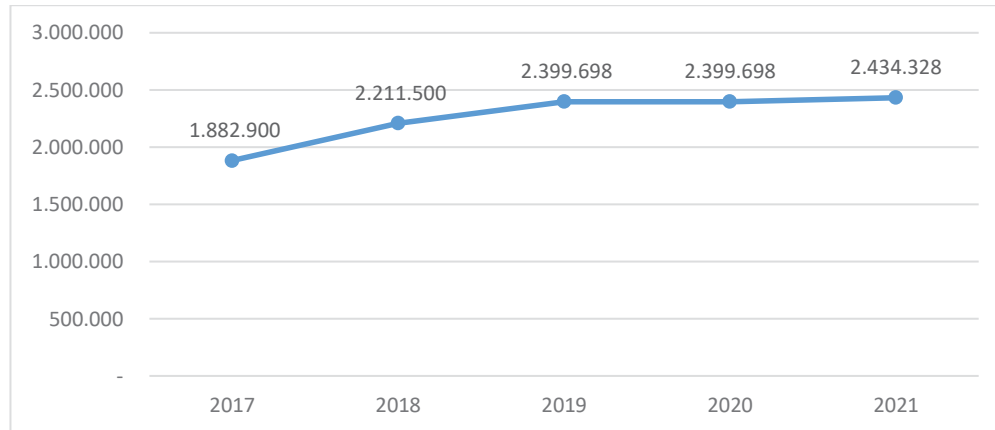
Sumber : Badan Pusat Statistik Kalbar, 2022

Berdasarkan gambar 1.1, tingkat pendidikan yang dihitung dari rata-rata lama sekolah di Kalimantan Barat pada tahun 2017-2021 menunjukkan bahwa mengalami kenaikan setiap tahunnya. Rata-rata lama sekolah tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebesar 7,45 tahun dan terendah adalah 7,05 tahun yang terjadi pada tahun 2017. Tingkat pendidikan di Kalimantan Barat yang diproyeksikan dalam rata-rata lama sekolah (RLS) masih di bawah rata-rata lama sekolah (RLS) Indonesia yang mencapai 8,54 tahun (2021), yang mana hanya 7,45 tahun di Kalimantan Barat pada tahun yang sama.

Rata-rata pendidikan yang ditempuh laki-laki cenderung lebih tinggi dikisaran 1 tahun dibandingkan perempuan. Pendidikan laki-laki tahun 2021, rata-rata mencapai 7,94 tahun yang artinya setara dengan kelas 1 SMP. Sedangkan pendidikan perempuan mencapai 6,93 tahun, yang artinya setara dengan kelas 6 SD. Pendidikan di Kalimantan Barat masih terjadi kesenjangan gender, peluang bersekolah perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hal tersebut dapat disebabkan karena faktor ekonomi. Disparitas gender dalam pendidikan dianggap secara otomatis memandu perbedaan gender dalam pekerjaan, terutama di sektor formal, di mana pengusaha akan menyukai karyawan dengan pelatihan yang memadai dengan demikian, pengusaha tidak akan mempertimbangkan lamaran dari perempuan tanpa pendidikan (Garcia dkk, 2018).

Rendahnya rata-rata lama sekolah (RLS) memperlihatkan rendahnya tingkat pendidikan di Kalimantan Barat, yang mana menunjukkan kinerja pemerintah dalam upaya meningkatkan taraf pendidikan di Kalimantan Barat belum optimal, sehingga perlu dilakukan langkah-langkah strategis dalam upaya peningkatan taraf pendidikan serta kaitannya dengan produktivitas tenaga kerja. Pekerja yang berpendidikan rendah mengakibatkan daya tawar tenaga kerja menjadi rendah. Hal tersebut akan berdampak terhadap angkatan kerja yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan kualifikasi tinggi sebagai syarat dalam bekerja.

Selain pendidikan, upah juga diasumsikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Upah dapat menjadi masalah penting bagi perusahaan, karena upah yang diterima tenaga kerja tergantung kepada produktivitas dari tenaga kerja tersebut (Sukirno, 2016). Upah dapat memotivasi seseorang dalam bekerja, dengan tingkat upah lebih tinggi maka pekerja akan semakin produktif.



Gambar 1.2 Tingkat Upah Minimum di Kalimantan Barat tahun 2017-2021

Sumber : Badan Pusat Statistik Kalbar, 2022

Berdasarkan gambar 1.2, menunjukkan upah minimum di Kalimantan Barat pada tahun 2017-2021 selalu terjadi peningkatan. Tingkat upah tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebesar Rp 2.434.328. Akan tetapi, pada tahun 2019-2020 tidak ada perubahan kenaikan atau penurunan tingkat upah, yang mana tingkat upah bersifat tetap yaitu sebesar Rp 2.399.698, namun pada tahun 2017 menjadi tingkat upah terendah sebesar Rp 1.882.900. Pada tingkat upah yang rendah pemerintah harus membuat suatu kebijakan untuk menaikkan tingkat upah yang tinggi agar antara tingkat kebutuhan dan pendapatan tetap seimbang.

Upah menjadi faktor yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Dengan tingkat upah yang cenderung tinggi akan membuat pekerja semakin produktif. Dorongan pekerja semakin produktif muncul karena adanya rasa puas terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, hal tersebut membuat tenaga kerja enggan dan takut untuk kehilangan atau dipecat dari pekerjaannya. Sehingga dengan tingkat produktivitas yang tinggi dirasa mampu mempertahankan posisi seseorang dalam sebuah pekerjaan. Teori efisiensi upah Rees dan Katz (dalam Fatma dkk, 2017) menjelaskan bahwa upah dipandang sebagai instrumen untuk meningkatkan semangat dan motivasi para pekerja terlepas dari peran utamanya sebagai salah satu faktor produksi. Kenaikan upah tersebut akan meningkatkan moral dan kesejahteraan buruh.

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka terdapat pertanyaan dalam penelitian ini yaitu: bagaimana pengaruh gender, pendidikan, dan upah minimum terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat secara parsial maupun simultan. Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui dan menganalisis pengaruh gender, pendidikan, dan upah minimum terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Becker (1993) teori *human capital* yaitu bahwa manusia tidak hanya mengenai sumber daya namun memiliki arti yang lebih sebagai modal yang perlu dilakukan