

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita di Provinsi Sumatera Barat tahun 2024 dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor kualitas sumber daya manusia, faktor ekonomi, serta karakteristik demografis individu. Dalam konteks pembangunan ekonomi daerah, keterlibatan wanita dalam pasar kerja menjadi indikator penting dalam mengoptimalkan potensi tenaga kerja yang tersedia. Meningkatnya partisipasi wanita tidak hanya berdampak pada peningkatan pendapatan rumah tangga, tetapi juga berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi secara lebih luas. Selain itu, dinamika sosial yang berkembang menunjukkan bahwa peran wanita dalam perekonomian semakin fleksibel dan tidak lagi terbatas pada sektor domestik. Perubahan ini didorong oleh meningkatnya akses pendidikan, tuntutan ekonomi, serta terbukanya peluang kerja di berbagai sektor. Dengan demikian, keputusan wanita untuk bekerja merupakan hasil interaksi antara faktor internal (seperti pendidikan dan usia) dan faktor eksternal (seperti upah dan lingkungan tempat tinggal). Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa faktor ekonomi masih menjadi pertimbangan utama dalam menentukan keputusan bekerja, sementara faktor domestik cenderung tidak lagi menjadi penghambat utama. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran pola pikir dan peran gender dalam masyarakat, khususnya di Provinsi Sumatera Barat, di mana wanita semakin aktif dalam kegiatan produktif. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan secara terperinci sebagai berikut:

##### a. Variabel Pendidikan

Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi kerja wanita dengan nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 1,145 dan signifikansi 0,001.

Artinya, wanita dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki peluang lebih besar untuk bekerja dibandingkan wanita berpendidikan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta akses terhadap peluang kerja yang lebih luas.

**b. Variabel Upah**

Upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap TPAK wanita dengan nilai OR sebesar 1,527 dan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat upah yang diterima, maka semakin besar kecenderungan wanita untuk bekerja. Upah menjadi insentif ekonomi utama dalam mendorong partisipasi kerja wanita.

**c. Variabel Usia**

Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi kerja wanita dengan nilai OR sebesar 1,730. Hal ini menunjukkan bahwa wanita dalam usia produktif, khususnya kelompok milenial, memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk bekerja karena berada pada fase kehidupan yang aktif secara ekonomi dan produktif.

**d. Variabel Lokasi Tempat Tinggal**

Variabel lokasi tempat tinggal menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap TPAK wanita. Hal ini mengindikasikan bahwa wanita yang tinggal di wilayah perkotaan cenderung memiliki peluang kerja yang lebih besar dibandingkan di perdesaan, namun perbedaan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk memengaruhi keputusan bekerja.

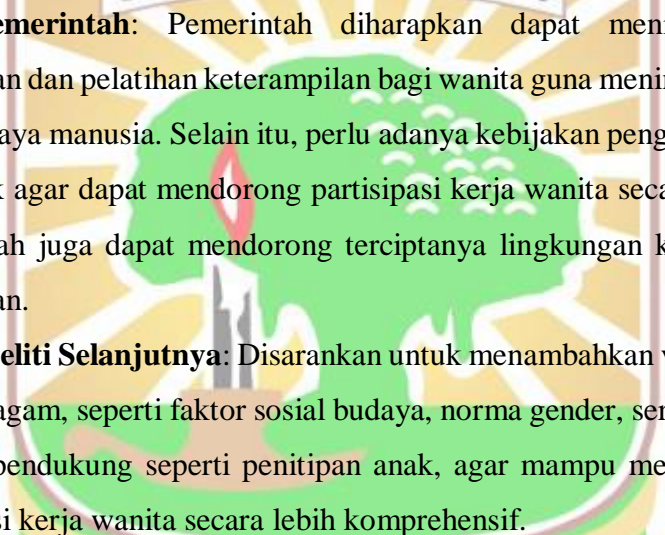
**e. Variabel Status Perkawinan**

Status perkawinan tidak berpengaruh signifikan terhadap partisipasi kerja wanita. Hal ini menunjukkan bahwa status menikah bukan lagi menjadi faktor utama yang menentukan apakah seorang wanita bekerja atau tidak, seiring dengan perubahan peran perempuan dalam rumah tangga dan meningkatnya kebutuhan ekonomi.

#### **f. Variabel Keberadaan Balita**

Keberadaan balita tidak berpengaruh signifikan terhadap TPAK wanita. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan anak usia dini tidak secara langsung menghambat wanita untuk bekerja, yang kemungkinan dipengaruhi oleh adanya dukungan pengasuhan dari lingkungan keluarga atau kemampuan wanita dalam mengelola peran ganda.

### **5.2 Saran**

- 
- a. Bagi Pemerintah:** Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan akses pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi wanita guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, perlu adanya kebijakan pengupahan yang adil dan layak agar dapat mendorong partisipasi kerja wanita secara lebih optimal. Pemerintah juga dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang ramah perempuan.
  - b. Bagi Peneliti Selanjutnya:** Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang lebih beragam, seperti faktor sosial budaya, norma gender, serta akses terhadap fasilitas pendukung seperti penitipan anak, agar mampu menjelaskan variasi partisipasi kerja wanita secara lebih komprehensif.

### **5.3 Implikasi Kebijakan**

Penelitian ini menghasilkan beberapa implikasi kebijakan yang dapat menjadi bahan pertimbangan pemerintah:

- a. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia:** Mengingat pendidikan merupakan faktor penentu, pemerintah daerah perlu memperluas akses pendidikan formal dan pelatihan keterampilan bagi wanita agar mereka memiliki daya saing tinggi di pasar kerja formal.

**b. Peningkatan insentif ekonomi:** Upah yang layak dan kompetitif dapat menjadi pendorong utama bagi wanita untuk bekerja, sehingga kebijakan pengupahan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja wanita.

**c. Kebijakan Ketenagakerjaan yang Responsif Gender**

Pemerintah perlu mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung peran ganda wanita, seperti fleksibilitas kerja dan penyediaan fasilitas pendukung, agar wanita dapat tetap produktif tanpa mengabaikan tanggung jawab rumah tangga.

