Science and Education Journal
Vol 5 No 2 (2026)
E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Strategi Peningkatan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Di Kabupaten Karanganyar Dalam Perspektif Perencanaan Pembangunan Daerah

Sri Antiningsih[1]
[1]Perencana Ahli Muda, Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja, Kabupaten Karanganyar, antien17@gmail.com

Abstrak

Angkatan kerja merupakan salah satu potensi utama suatu daerah dalam mendorong pembangunan ekonomi dan sosial. Peningkatan perekonomian, daya saing, serta pemerataan kesejahteraan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, optimalisasi penyerapan tenaga kerja menjadi penting karena mencerminkan efektivitas pembangunan daerah. Salah satu indikator penting adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), yang menunjukkan tingkat keterlibatan penduduk dalam aktivitas ekonomi. Semakin tinggi TPAK, semakin besar kontribusi tenaga kerja dalam pembangunan. Di Kabupaten Karanganyar, jumlah penduduk usia kerja perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, namun partisipasi mereka justru lebih rendah. Pada tahun 2025, TPAK perempuan tercatat sebesar 65,06, sedangkan laki-laki mencapai 84,76. Kondisi ini dipengaruhi oleh rendahnya tingkat pendidikan perempuan, dengan rata-rata lama sekolah 8,75 tahun, lebih rendah dibandingkan laki-laki sebesar 9,74 tahun. Keterbatasan akses pendidikan akibat distribusi fasilitas yang tidak merata menjadi faktor utama. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan merumuskan rekomendasi kebijakan guna meningkatkan akses pendidikan perempuan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan partisipasi mereka dalam angkatan kerja.

Kata Kunci: *TPAK, pelatihan, kompetensi*

Abstract

The labor force The labor force is one of the main potentials of a region in driving economic and social development. Economic growth, competitiveness, and equitable welfare distribution are strongly supported by a productive workforce. Therefore, optimizing labor absorption is essential, as it reflects the effectiveness of development and the region's capacity to utilize human resources. One important indicator is the Labor Force Participation Rate (LFPR), which describes the level of population involvement in economic activities. A higher LFPR indicates greater workforce participation. In Karanganyar Regency, the number of working-age women is higher than men, yet their participation is lower. In 2025, the female LFPR was 65.06, while the male LFPR reached 84.76. This gap is influenced by the lower education level of women, with an average of 8.75 years of schooling compared to 9.74 years for men. Limited access to education due to uneven distribution of facilities is a major factor. Therefore, this study aims to formulate policy recommendations to improve women's access to education, thereby enhancing their participation in the labor force.

Keywords: *LFPR, training, competency*

Corresponding Author:
Sri Antiningsih

Perencana Ahli Muda, Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja, Kabupaten Karanganyar, antien17@gmail.com

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan proses multidimensional yang mencakup aspek sosial dan ekonomi, dengan tujuan utama meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mengurangi kemiskinan, menekan kesenjangan pendapatan, serta menurunkan pengangguran. Selain itu, pembangunan juga diarahkan pada penciptaan lapangan kerja agar masyarakat memperoleh penghasilan yang layak (Todaro, 1997). Secara umum, pembangunan ekonomi bertujuan menciptakan kesempatan kerja, menjaga stabilitas ekonomi, dan membangun fondasi ekonomi yang kuat (Jamli, 1997; Menajang, 2019). Penduduk menjadi sumber daya penting dalam pembangunan. Jumlah penduduk yang besar dapat menjadi potensi jika didukung kualitas sumber daya manusia yang memadai. Namun, tanpa peningkatan kualitas, pertumbuhan penduduk justru berpotensi menimbulkan masalah sosial dan ekonomi (Safrina & Ratna, 2023). Peningkatan jumlah angkatan kerja menuntut ketersediaan lapangan kerja yang seimbang, sementara kenyataannya pertumbuhan pekerjaan sering tidak sebanding (Gani et al., 2023).

Di Kabupaten Karanganyar, potensi demografis cukup besar, terutama karena jumlah perempuan usia kerja lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Pada 2025, perempuan mencapai 50,49 persen. Kondisi ini menunjukkan pentingnya kebijakan yang tepat untuk mengoptimalkan peran perempuan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.Jumlah penduduk usia kerja perempuan lebih tinggi dari laki-laki, namun jumlah penduduk perempuan yang bekerja justru lebih rendah dari laki-laki. Salah satu indikator ketenagakerjaan yang digunakan untuk menggambarkan tingkat keaktifan penduduk dalam kegiatan ekonomi adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). TPAK merupakan ukuran yang menunjukkan persentase penduduk usia kerja yang termasuk dalam angkatan kerja, yaitu mereka yang bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan, terhadap total penduduk usia kerja.

Nilai TPAK sangat dipengaruhi oleh kemampuan penyerapan tenaga kerja dalam suatu wilayah. Indikator ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana potensi tenaga kerja dapat dimanfaatkan dalam perekonomian. TPAK yang tinggi mencerminkan tingkat partisipasi yang baik dalam pasar kerja, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya, TPAK yang rendah mengindikasikan adanya permasalahan sosial-ekonomi, seperti keterbatasan kesempatan kerja, hambatan struktural, atau rendahnya akses angkatan kerja terhadap pasar kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi jumlah angkatan kerja yang terserap, maka semakin besar pula potensi penduduk usia kerja yang dapat berkontribusi dalam kegiatan ekonomi. TPAK membantu melihat potensi penduduk yang bekerja. Potensi penduduk untuk bekerja akan tinggi jika jumlah angkatan kerja juga tinggi. (Martadi, 2025).

Pada periode 2021 hingga 2025, penduduk laki-laki di Kabupaten Karanganyar secara konsisten memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Tingkat partisipasi laki-laki mengalami peningkatan dari 81,88 persen pada tahun 2021 menjadi 84,76 persen pada tahun 2025. Sebaliknya, partisipasi angkatan kerja perempuan relatif lebih rendah dan cenderung stagnan, yaitu dari 64,72 persen pada tahun 2021 menjadi 64,06 persen pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam keterlibatan di pasar kerja. Menariknya, jumlah penduduk usia kerja perempuan di Kabupaten Karanganyar justru lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Namun demikian, tingginya jumlah tersebut tidak diikuti dengan tingkat partisipasi yang sebanding. Kesenjangan ini mencerminkan adanya berbagai tantangan struktural yang dihadapi perempuan, terutama dalam mengakses pekerjaan di sektor formal yang umumnya memiliki jam kerja tetap dan tuntutan tertentu (RTKD Disdagperinaker, 2025). Oleh karena itu, rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan menjadi salah satu permasalahan utama dalam bidang ketenagakerjaan di daerah ini.

Selain itu, pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di sektor formal juga belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan memiliki hak atas kesetaraan, perlindungan ekonomi, serta jaminan sosial dan kesehatan kerja. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

berbagai bentuk ketimpangan, seperti diskriminasi upah dan keterbatasan akses terhadap pelatihan kerja (Putri & Yoel, 2022). Pemerintah sebenarnya telah mendorong peningkatan partisipasi perempuan melalui berbagai program pelatihan dan perluasan akses kerja (Nasution et al., 2025), namun implementasinya belum merata.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan juga mencakup aspek kodrati dan aspek non-diskriminasi. Hak cuti melahirkan, fasilitas laktasi, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja karena alasan kehamilan merupakan bentuk perlindungan penting (Rohmany & Alfirdaus, 2023). Namun, di Kabupaten Karanganyar, fasilitas seperti ruang laktasi dan tempat penitipan anak masih belum tersedia secara optimal di banyak tempat kerja. Selain faktor struktural, perempuan juga menghadapi tantangan dalam pengembangan kompetensi akibat keterbatasan akses pendidikan dan pelatihan, serta adanya beban domestik dan stereotip gender. Rendahnya tingkat pendidikan, yang tercermin dari rata-rata lama sekolah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, turut memengaruhi rendahnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja (Desembriarto, 2021). Oleh karena itu, peningkatan akses pendidikan dan pelatihan menjadi langkah penting untuk meningkatkan partisipasi dan kualitas tenaga kerja perempuan di Kabupaten Karanganyar.

Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) penduduk perempuan di Kabupaten Karanganyar selama periode 2021–2025 selalu lebih rendah dibandingkan laki-laki. Pada tahun 2025, RLS laki-laki mencapai 9,74 tahun, yang menunjukkan bahwa mereka umumnya telah menyelesaikan pendidikan dasar sembilan tahun. Sementara itu, RLS perempuan hanya sebesar 8,75 tahun, yang berarti sebagian besar perempuan belum menyelesaikan pendidikan dasar secara penuh. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan perempuan masih tertinggal dibandingkan laki-laki. Selain itu, persebaran sekolah menengah atas di Karanganyar juga belum merata. Beberapa kecamatan seperti Jatipuro, Jatiyoso, Jumantono, Matesih, Ngargoyoso, dan Jenawi belum memiliki SMA umum. Kondisi ini berkontribusi terhadap rendahnya partisipasi pendidikan perempuan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang komprehensif untuk meningkatkan akses pendidikan guna mendorong partisipasi perempuan dalam dunia kerja.

METODE

Metode pengumpulan data dalam penyusunan makalah ini dilakukan melalui inventarisasi data dan referensi yang relevan, meliputi peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang, Peraturan Menteri, Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, serta data dari Badan Pusat Statistik. Tahap awal dimulai dengan penyusunan kerangka pemikiran berdasarkan isu dan permasalahan di Kabupaten Karanganyar. Permasalahan tersebut kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan menemukan akar masalah melalui kajian data dan fakta. Data yang diperoleh diolah dengan cara tabulasi dan dianalisis menggunakan teori yang relevan. Selanjutnya, dirumuskan berbagai alternatif kebijakan yang kemudian diseleksi berdasarkan skala prioritas menggunakan metode skoring oleh pemangku kepentingan. Penilaian dilakukan berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan dampak jangka panjang. Selain itu, pendekatan model logika digunakan untuk mengevaluasi program secara sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu daerah. Ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan yang merata di setiap kecamatan menjadi kunci dalam mendukung akses dan mutu pendidikan (Gustiara et al., 2022). Secara normatif, pemerintah memiliki kewajiban menyediakan fasilitas pendidikan yang memadai sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Regulasi tersebut menegaskan bahwa pemerintah pusat dan daerah harus menjamin terselenggaranya pendidikan yang berkualitas secara adil dan tanpa diskriminasi. Standar minimal sarana pendidikan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Nomor 19 Tahun 2005 serta diperinci dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007.

Ketimpangan ini juga berdampak pada pendidikan perempuan. Di wilayah dengan akses terbatas, perempuan cenderung memiliki kesempatan lebih kecil untuk melanjutkan pendidikan karena faktor mobilitas, keamanan, serta prioritas dalam keluarga. Akibatnya, rendahnya tingkat pendidikan perempuan berimplikasi pada terbatasnya kompetensi dan peluang kerja, yang pada akhirnya memengaruhi rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan. Oleh karena itu, pemerataan pembangunan pendidikan menjadi langkah strategis untuk meningkatkan akses, kualitas, dan kesetaraan pendidikan di Kabupaten Karanganyar.

Persebaran sarana sekolah di Kabupaten Karanganyar tidak tersebar merata. Di beberapa kecamatan, yaitu Jatipuro, Jatiyoso, Jumantono, Matesih, Ngargoyoso, Jenawi tidak memiliki SMA Umum. Lokasi kecamatan tersebut tercatat jauh dari pusat pemerintahan kota kabupaten. Di beberapa kecamatan dengan jumlah penduduk tinggi, telah terdapat fasilitas sekolah tingkat menengah atas dengan jumlah yang mencukupi, berupa Madrasah Aliyah, SMA Umum dan SMK, yaitu Kecamatan Karanganyar, Colomadu, Gondangrejo, Tasikmadu. Keterbatasan akses pendidikan juga dipengaruhi ketersediaan guru. Berdasarkan data diketahui bahwa jumlah guru tingkat menengah atas di beberapa kecamatan tidak terpenuhi. Kondisi tersebut dialami di Kecamatan Jatipuro, Jatiyoso, Matesih, Ngargoyoso. Namun di beberapa kecamatan dengan jumlah sekolah yang cukup, jumlah guru pun terpenuhi, yaitu di Kecamatan Karanganyar, Colomadu, Gondangrejo. Selain sebaran lokasi sekolah, jumlah guru, akses angkutan juga mempengaruhi partisipasi siswa dalam bersekolah. .

Fenomena ini dapat dianalisis menggunakan Teori Central Place yang dikemukakan oleh Walter Christaller. Teori ini menjelaskan bahwa fasilitas pelayanan publik tidak tersebar secara merata, melainkan terpusat secara hierarkis sesuai dengan jumlah penduduk dan tingkat kebutuhan. Wilayah dengan hierarki lebih tinggi menyediakan layanan yang lebih lengkap, seperti pendidikan menengah, kesehatan, dan perdagangan.

Ketimpangan fasilitas pendidikan di Kabupaten Karanganyar tidak bisa diselesaikan hanya dengan menambah jumlah sekolah, tetapi perlu pendekatan yang sistematis dengan tetap merujuk pada Teori Central Place dari Walter Christaller. di mana fasilitas pelayanan (termasuk sekolah) harus tersebar secara hierarkis dan menjangkau wilayah permukiman agar mudah diakses oleh masyarakat. Sejumlah strategi yang dapat diimplementasikan meliputi beberapa alternatif berikut:

1. Pemerintah dapat melakukan penataan lokasi sekolah berbasis wilayah layanan, yaitu dengan membangun SMA baru di kecamatan yang belum memiliki fasilitas, terutama pada wilayah dengan jumlah penduduk usia sekolah yang memenuhi threshold. Dengan demikian, pusat pelayanan pendidikan tidak hanya terpusat di beberapa kecamatan saja, tetapi lebih tersebar secara proporsional. Ketimpangan jumlah sekolah antar wilayah sering menjadi penyebab utama rendahnya akses pendidikan perempuan karena jarak yang jauh meningkatkan biaya dan risiko (terutama faktor keamanan dan sosial budaya).
2. Penerapan model pelayanan pendidikan berbasis jangkauan, seperti sekolah filial, kelas jauh, atau pemanfaatan sekolah terbuka untuk wilayah dengan jumlah penduduk yang belum memenuhi syarat pendirian sekolah baru. Pendekatan ini tetap sejalan dengan teori Central Place, karena memperluas fungsi pusat tanpa harus membangun unit baru secara penuh.
3. Peningkatan akses transportasi. Tanpa akses yang memadai, pusat pelayanan tidak akan efektif. Oleh karena itu, pemerintah perlu menyediakan transportasi pelajar, memperbaiki infrastruktur jalan, atau subsidi biaya transportasi agar wilayah hinterland tetap dapat menjangkau pusat pendidikan. Semakin dekat lokasi sekolah dengan permukiman, semakin besar kemungkinan anak terutama perempuan ntuk melanjutkan pendidikan.Hal ini penting karena perempuan sering menghadapi keterbatasan mobilitas.
4. Penguatan teknologi pendidikan (digitalisasi) seperti pembelajaran daring atau blended learning dapat menjadi solusi alternatif untuk menjangkau wilayah terpencil, terutama ketika hambatan geografis cukup tinggi.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

5. Sinergi kebijakan lintas tingkat pemerintahan, mengingat kewenangan SMA berada di tingkat provinsi. Pemerintah kabupaten dapat berperan dalam penyediaan lahan, data kebutuhan, serta dukungan aksesibilitas, sementara pemerintah provinsi fokus pada pembangunan dan pengelolaan sekolah.

Di Kabupaten Karanganyar, peran pemerintah kabupaten dalam pendidikan menengah atas diwujudkan melalui fungsi fasilitasi, koordinasi, dan dukungan terhadap kebijakan provinsi. Pemerintah kabupaten dapat berperan dalam:

a. Penyediaan dukungan infrastruktur pendukung kabupaten membantu penyediaan akses jalan, transportasi, dan lingkungan pendukung sekolah agar siswa mudah menjangkau SMA/SMK.
b. Koordinasi perencanaan pendidikan pemerintah kabupaten berkoordinasi dengan pemerintah provinsi dalam perencanaan lokasi sekolah baru, terutama untuk menjangkau wilayah yang belum terlayani.
c. Dukungan program sosial dan beasiswa Kabupaten dapat memberikan bantuan beasiswa atau program afirmasi bagi siswa kurang mampu untuk meningkatkan akses pendidikan menengah.
d. Sinkronisasi dengan pendidikan dasar karena pendidikan dasar (SD dan SMP) menjadi kewenangan kabupaten, maka pemerintah daerah memastikan lulusan SMP dapat terserap ke jenjang SMA/SMK melalui perencanaan yang terintegrasi.
e. Pendataan dan penyediaan informasi pendidikan kabupaten menyediakan data kebutuhan pendidikan sebagai dasar pengambilan kebijakan oleh pemerintah provinsi.

Dengan demikian, meskipun kewenangan utama berada di provinsi, pemerintah kabupaten tetap berperan strategis sebagai pendukung dan penghubung dalam memastikan layanan pendidikan menengah dapat diakses secara merata oleh masyarakat. Pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan pendapatan masyarakat, sekaligus menjadi indikator utama dalam menurunkan tingkat pengangguran. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar peluang individu untuk memperoleh pekerjaan yang layak (Prawira, 2018). Hal ini juga berlaku bagi perempuan, di mana peningkatan pendidikan, minimal hingga tingkat menengah, terbukti berpengaruh signifikan terhadap partisipasi angkatan kerja (Izzah & Budiantara, 2020; Lusiyanti & Wicaksono, 2020).

Teori Pierre Bourdieu menjelaskan bahwa ketimpangan pendidikan tidak hanya disebabkan faktor struktural, tetapi juga keterbatasan modal ekonomi, sosial, dan budaya. Rendahnya akses pendidikan dan jaringan sosial, serta kurangnya keterampilan dan kepercayaan diri, menjadi hambatan bagi perempuan untuk masuk ke dunia kerja. Oleh karena itu, peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan perlu dilakukan melalui penguatan ketiga modal tersebut. Salah satu strategi efektif adalah pengembangan pendidikan vokasi. Pendidikan vokasi berorientasi pada keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga mampu meningkatkan kesiapan kerja perempuan. Melalui pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK), perempuan dapat memperoleh keterampilan teknis dan sertifikasi kompetensi yang meningkatkan daya saing di pasar kerja. Dengan demikian, pendidikan vokasi menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kompetensi dan partisipasi angkatan kerja perempuan secara berkelanjutan. Strategi yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penciptaan kesempatan kerja melalui pengembangan investasi, proyek padat karya, dan penguatan sektor ekonomi produktif. Penciptaan lapangan kerja akan meningkatkan peluang perempuan untuk memasuki pasar kerja, baik pada sektor formal maupun informal. Selain itu, pengembangan program padat karya serta sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dapat memperluas akses perempuan terhadap kesempatan kerja.
2. Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan Hal ini memungkinkan perempuan meningkatkan kompetensinya di dunia kerja. Pelatihan ini penting agar perempuan mempunyai keterampilan yang sesuai kebutuhan pasar.
3. Pengembangan kewirausahaan untuk mendorong masyarakat menjadi pelaku usaha

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

mandiri. Hal ini dapat menberikan peluang bagi perempuan yang mengalami hambatan di sektor formal, seperti keterbatasan waktu akibat peran domestik rumah tangga. Dengan berwirausaha, perempuan tetap dapat berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi dengan waktu yang lebih fleksibel.

Berdasarkan pendekatan penanganan rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan, perumusan alternatif kebijakan perlu mempertimbangkan aspek efektivitas, kelayakan, dan dampak jangka panjang (Bardach, 2012). Alternatif pertama adalah peningkatan akses dan pemerataan pendidikan melalui pembangunan sekolah, distribusi fasilitas pendidikan yang merata, serta peningkatan kualitas layanan pendidikan. Kebijakan ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang menjamin hak pendidikan tanpa diskriminasi. Dengan akses yang lebih merata dan fasilitas yang ramah gender, perempuan memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Alternatif kedua adalah penguatan pendidikan vokasi dan pelatihan keterampilan. Melalui Balai Latihan Kerja (BLK) dan lembaga pelatihan lainnya, perempuan dapat memperoleh keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri, seperti tata boga, menjahit, kewirausahaan, dan keterampilan digital. Program link and match, magang, serta sertifikasi kompetensi akan meningkatkan daya saing perempuan di pasar kerja dan mendorong kemandirian ekonomi. Alternatif ketiga adalah penguatan program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSP) berbasis kemitraan. Program ini menekankan kerja sama antara perusahaan, pemerintah, dan masyarakat dalam pemberdayaan ekonomi perempuan. Berdasarkan hasil analisis skoring, TJSP menjadi alternatif terbaik karena mampu meningkatkan kapasitas, produktivitas, dan kemandirian perempuan melalui pelatihan, pendampingan usaha, serta akses permodalan dan pemasaran.

Di Kabupaten Karanganyar, implementasi TJSP dapat difokuskan pada kemitraan usaha mikro yang didukung regulasi daerah. Sinergi dengan BLK akan memperkuat pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai kebutuhan pasar kerja. Kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, masyarakat, dan perguruan tinggi menjadi kunci keberhasilan program. Dengan pendekatan ini, diharapkan partisipasi angkatan kerja perempuan meningkat secara berkelanjutan dan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif.

KESIMPULAN

Permasalahan rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Kabupaten Karanganyar dapat diatasi melalui implementasi program kemitraan dalam kerangka Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSP) yang terarah dan berkelanjutan. Efektivitas kebijakan ini sangat ditentukan oleh dukungan sumber daya yang memadai, meliputi pendanaan, kapasitas sumber daya manusia, serta tata kelola program yang akuntabel. Selain itu, diperlukan mekanisme monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan serta mengukur capaian program. Kebijakan ini direkomendasikan dalam bentuk Surat Keputusan Kepala Bapperida sebagai instrumen operasional yang memuat ketentuan teknis penyelenggaraan program kemitraan. Substansi kebijakan mencakup tujuan, sasaran, jenis pelatihan, mekanisme pelaksanaan, serta rencana tindak lanjut yang berkelanjutan. Implementasinya perlu didukung oleh Standar Operasional Prosedur (SOP) guna menjamin efektivitas dan akuntabilitas program. Dengan demikian, program pemberdayaan perempuan melalui pelatihan keterampilan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi, memperluas peluang kerja, serta mendorong peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Desembriarto, D. (2021). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Rata-rata Lama Sekolah terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Bantul. Jurnal Riset Daerah Kabupaten Bantul. https://ojs.bantulkab.go.id/index.php/jrd/article/view/64

Gani, H., Ibrahim, M., Novriansyah, M. A., & ... (2023). Pengaruh Jumlah Angkatan Kerja Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. JEMAI:

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Jurnal Ekonomi …. https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/jemai/article/view/2128

Gustiara, D. N., Budiartiningsih, R., & ... (2022). Pengaruh Rata-Rata Lama Sekolah Antara Laki-Laki dan Perempuan Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di provinsi Riau. … Media Komunikasi ISEI. https://ejournal.iseiriau.or.id/index.php/economica/article/view/84

Martadi, dkk. (2025). Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Karanganyar 2024-2029.

Maulana, R., Sambodo, H., & Binardjo, G. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja di pulau Jawa. 3 (3), 529–536.

Menajang, H. (2019). Pengaruh Investasi Dan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kota Manado. Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jpekd/article/view/23425/0

Nasution, A. R., Manullang, M., (2025). Pengaruh Kompetensi Tenaga Kerja Wanita Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riau Andalan Pulp & Paper Pangkalan Journal of https://jmebar.indonesianresearchersforum.com/index.php/ejournal/article/view/34

Putri, I. F. A., & Yoel, S. M. (2022). Pengaturan Hak Pekerja Perempuan di Indonesia dalam Perspektif Convention on The Elimination of All Forms Discrimination Againts Women (CEDAW). UNISKA Law Review. https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/SJ/article/view/2505

Rohmany, S. M., & Alfirdaus, L. K. (2023). Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan Dari Perspektif Keadilan Gender Dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan Pt X Di Kabupaten …. Journal of Politic and …. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/40739

Safrina, Y., & Ratna, R. (2023). Pengaruh Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, Kualitas Penduduk, dan Tingkat Pengangguran Terbuka terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi Regional Unimal. https://ojs.unimal.ac.id/index.php/ekonomi_regional/article/view/15181

Yul, I. (2026). Karanganyar Dalam Angka. BPS.