

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

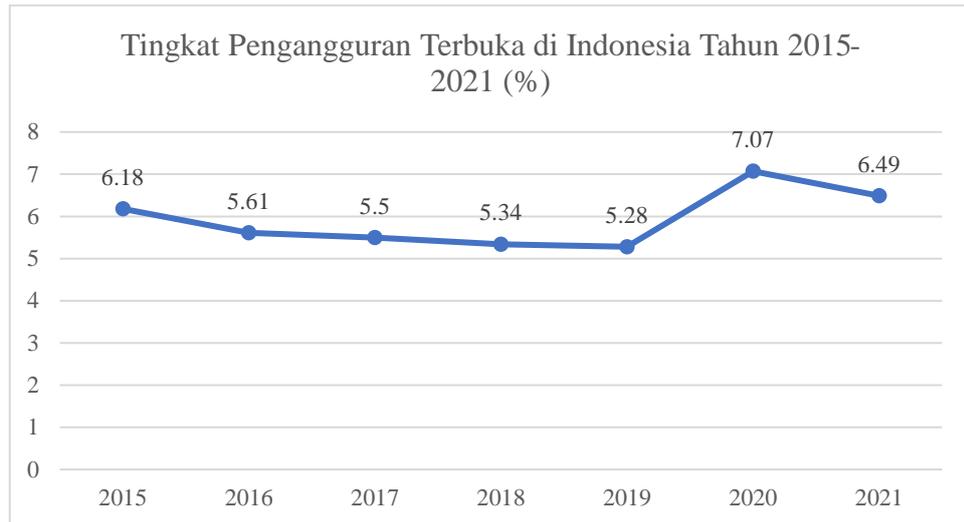
Usaha untuk meningkatkan kualitas berkelanjutan yang digerakkan oleh sumber daya internal merupakan upaya untuk pembangunan nasional. Tujuan pembangunan nasional seharusnya yakni untuk meningkatkan perekonomian sehingga kondisi kehidupan setiap orang dan kesejahteraan umum bisa meningkat. Menciptakan masyarakat yang adil dan sukses yakni tujuan akhir dari pertumbuhan ekonomi. Itu hanya bisa dilakukan jika pemerintah mendorong perluasan ekonomi yang makmur yang dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia (Todaro, 2011). Borjas (2013:64) menyatakan, penduduk termasuk modal dasar dalam pembangunan, dikatakan bahwa jumlah dan kualitas penduduk tersebut berpengaruh terhadap struktur tenaga kerja di dalam perekonomian. Pembangunan ekonomi memposisikan tenaga kerja sebagai subjek dan objek dalam pembangunan. Todaro dan Smith (2012:332) berpendapat, sebagai subjek pembangunan, tenaga kerja termasuk sumber daya utama yang memiliki peran sebagai pelaksana dan penggerak pembangunan, sehingga karakteristik tenaga kerja memiliki dampak terhadap pencapaian pembangunan ekonomi. Hal tersebut menunjukkan peranan penting tenaga kerja di dalam pembangunan ekonomi, sehingga memerlukan adanya fokus pada pengembangan aspek ketenagakerjaan terutama pada kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Setiap orang yang bisa bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan orang lain dianggap sebagai pekerja berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja. Pekerja dan non-pekerja membentuk dua kategori utama populasi suatu negara. Orang dihitung sebagai bagian dari angkatan kerja jika mereka berusia antara 15 dan 65 tahun. Penduduk yang tidak berpartisipasi dalam angkatan kerja termasuk dalam salah satu dari dua kelompok: mereka yang berusia di bawah 16 tahun dan mereka yang berusia di atas 65 tahun. Di dalamnya juga disebutkan

bahwasanya waktu kerja bagi tenaga kerja yakni sebanyak 40 jam dalam 1 minggu.

Masalah tenaga kerja sangat masif dan berbelit-belit. Sulit untuk menangani seluruh cakupan masalah karena begitu banyak variabel yang terlibat. Ini yakni upaya besar karena mempengaruhi jutaan nyawa. Tidak mudah untuk memberikan gambaran tentang masalah ketenagakerjaan di masa depan karena kita tidak hanya perlu mengetahui data tenaga kerja historis, tetapi juga ekspektasi output. Pembicaraan ketenagakerjaan selalu mengangkat persoalan hubungan industrial antara buruh dan dunia usaha, serta persoalan kondisi kerja yang baik, kualitas produksi yang tinggi, upah yang wajar, dan kualitas sumber daya manusia (Sholeh 2007).

Indikator pengangguran yang meluas biasanya menjadi perhatian pada masalah ketenagakerjaan difokuskan. Semakin buruk situasi ketenagakerjaan di suatu negara, semakin tinggi tingkat pengangguran terbuka. Parameter tingkat pengangguran terbuka telah dikritik oleh pakar tertentu yang mengatakannya terlalu menyederhanakan pasar tenaga kerja (Suharto, 2020). Menurut Dewan dan Peek (2007), parameter tingkat pengangguran terbuka tidak bisa menjelaskan keragaman dan kualitas pekerjaan yang tersedia di negara berkembang seperti Indonesia. Alasan untuk ini termasuk tingginya permintaan tenaga kerja di industri pertanian dan prevalensi pekerja informal. Kehilangan pekerjaan tidak biasa seperti di negara industri maju karena perubahan sifat pekerjaan, seperti pergeseran dari tenaga kerja manual ke tenaga kerja terkomputerisasi (Schwab, 2016). Oleh karena itu, ketika hal ini terjadi, masyarakat di negara maju bisa menyesuaikan berkat tingkat pendidikan dan keahlian teknologi yang lebih tinggi. Berapa banyak orang dalam angkatan kerja yang tidak bekerja juga aktif mencari pekerjaan dikenal dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). TPT di Indonesia turun dari 6,18% menjadi 5,28% antara 2015 dan 2019. Namun, mengalami kenaikan yang cukup drastis yaitu 7,07% pada 2020 dan kemudian turun 6,49% pada tahun berikutnya.



Gambar 1.1 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia Tahun 2015 – 2021

Sumber: BPS, Agustus 2021

Tingkat pengangguran terbuka yakni proporsi orang yang menganggur relatif terhadap seluruh angkatan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS, 2021). Pekerja yang tak penuh, terkadang dikenal sebagai "setengah pengangguran", yakni mereka yang bekerja paruh waktu (kurang dari 35 jam per minggu) namun secara aktif mencari atau menerima pekerjaan (sebelumnya disebut setengah pengangguran paksa).

Namun, jika dilihat lebih dekat, terungkap bahwasanya pekerja Indonesia belum memakai jumlah jam yang diperlukan per minggu (lebih dari 35 jam) untuk mencapai pekerjaan penuh (Suharto, 2020). Tingkat setengah pengangguran diproyeksikan mencapai 35,70 persen pada tahun 2021. Lebih dari sepertiga populasi pekerja belum memanfaatkan waktu mereka untuk bekerja, seperti yang ditunjukkan oleh angka ini. Tenaga kerja yang bekerja namun tidak menggunakan waktunya secara penuh yakni mereka yang telah bekerja kurang dari 35 jam dalam periode pembayaran biasa disebut pekerja tak penuh.

Tenaga kerja yang bekerja paruh waktu yang disandang oleh setengah pengangguran di Indonesia mungkin tidak menjadi masalah jika menyangkut, karena sebagian besar pengangguran setengah tersebut masih ingin bekerja lebih banyak, dan pekerja paruh waktu melakukannya dengan sukarela. Seiring

bertambahnya jumlah orang yang bekerja paruh waktu, menjadi jelas bahwasanya penghasilan mereka akan berada di bawah upah minimum yang dinyatakan secara hukum pada tahun 2020, dan situasinya akan semakin memburuk dari sana.

Mereka yang sedang bekerja penuh waktu, atau > 35 jam per minggunya, dianggap sebagai tenaga kerja penuh (BPS 2021).

Mereka yang bekerja kurang dari standar 40 jam per minggu dianggap sebagai "pekerja tak penuh" (kurang dari 35 jam seminggu). Tenaga kerja yang tidak bekerja jadwal penuh mereka termasuk:

1. Setengah Penganggur yakni pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu tetapi tetap ingin mengambil pekerjaan apa pun yang bisa mereka temukan (sebelumnya disebut setengah pengangguran paksa).
2. Pekerja Paruh Waktu yakni adalah individu yang bekerja kurang dari jam standar (kurang dari 35 jam per minggu) namun tidak secara aktif mencari pekerjaan dan tidak tertarik untuk menambah pekerjaan (sebelumnya disebut setengah pengangguran sukarela). Pekerja paruh waktu yakni mereka yang bekerja kurang dari standar 35 jam per minggu yang dianggap paruh waktu oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).

Menurut *International Labour Organization* (ILO, 2011) pekerja paruh waktu di negara-negara berkembang cenderung bersifat sukarela dibanding negara-negara maju. Pekerja paruh waktu lebih banyak pada sektor informal dibanding formal, mengingat pada sektor formal peluang untuk menjadi pekerja paruh waktu sangat sedikit.

Berdasarkan *International Labour Organization* (ILO, 2016), pekerja paruh waktu termasuk bagian dari *non standard employment* dimana termasuk suatu jenis hubungan kerja yang termasuk penyimpangan dari standar yang ditetapkan dari hubungan kerja pada umumnya. NSE (*non standard employment*) yakni pengelompokan pengaturan ketenagakerjaan yang menyimpang dari standar ketenagakerjaan. Dengan demikian, NSE mencakup (1) pekerjaan sementara;

(2) pekerjaan agen sementara dan pengaturan kontrak lainnya yang melibatkan banyak pihak, serta hubungan kerja yang ambigu; dan (3) pekerjaan paruh waktu (ILO, 2015). Pekerjaan sementara mengacu pada pekerjaan dengan durasi terbatas, ialah kontrak jangka waktu tetap, kontrak berbasis proyek atau tugas, pekerjaan musiman dan kasual, termasuk pekerja harian. Pekerjaan paruh waktu yakni pekerjaan di mana jumlah jam kerja normalnya kurang dari jumlah jam kerja penuh waktu. Pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan sementara, kerja paruh waktu, dan hubungan kerja multi pihak dimana hubungan kerja terselubung dan wirausaha mandiri. Dalam jurnal yang ditulis oleh (Cassidy & Parsons, 2017) lebih dari 40% pekerja paruh waktu bekerja di pekerjaan kognitif non-rutin dimana cenderung menghasilkan rata-rata per jam paling banyak. Sebesar 60% pekerja paruh waktu memiliki usia di atas 24 tahun dengan kualifikasi pasca sekolah dibandingkan pekerja penuh waktu.

Di negara-negara industri, diversifikasi pekerjaan paruh waktu menjadi “*on call*” atau pekerjaan dengan jam kerja singkat termasuk kontrak “*zero-hours*” atau tanpa jaminan waktu minimum. Pekerjaan tersebut memiliki kesetaraan dengan pekerjaan lepas di negara berkembang. Di Inggris, sebanyak 2,5% karyawan memiliki kontrak tanpa jam kerja pada akhir 2015. Sedangkan di Amerika Serikat memiliki jadwal kerja yang tidak teratur dengan penghasilan rendah. Di Australia sendiri, pekerja paruh waktu mendapatkan upah rata-rata per jam lebih rendah dibandingkan pekerja penuh waktu. Di Jepang, pekerjaan *non-standard* termasuk pekerjaan paruh waktu tumbuh dari 17% menjadi 34% antara tahun 1986 dan 2008 sebagai akibat dari perubahan struktur ekonomi, fluktuasi permintaan, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi dan terutama, penurunan komitmen pemberi kerja terhadap hubungan kerja jangka panjang untuk menahan biaya tenaga kerja (Mahmuda, 2020).

Peningkatan jumlah pekerja paruh waktu juga terjadi di Indonesia bahkan tergolong cukup tinggi. Berdasarkan data BPS menyebutkan bahwasanya ada sebanyak 35,37 juta jiwa dari 140,15 juta jiwa angkatan kerja termasuk pekerja paruh waktu, dan 11,42 juta orang diklasifikasikan sebagai setengah menganggur jika lima puluh persen atau lebih dari populasi pengangguran bekerja paruh waktu (kurang dari tiga puluh lima jam per minggu) dan secara

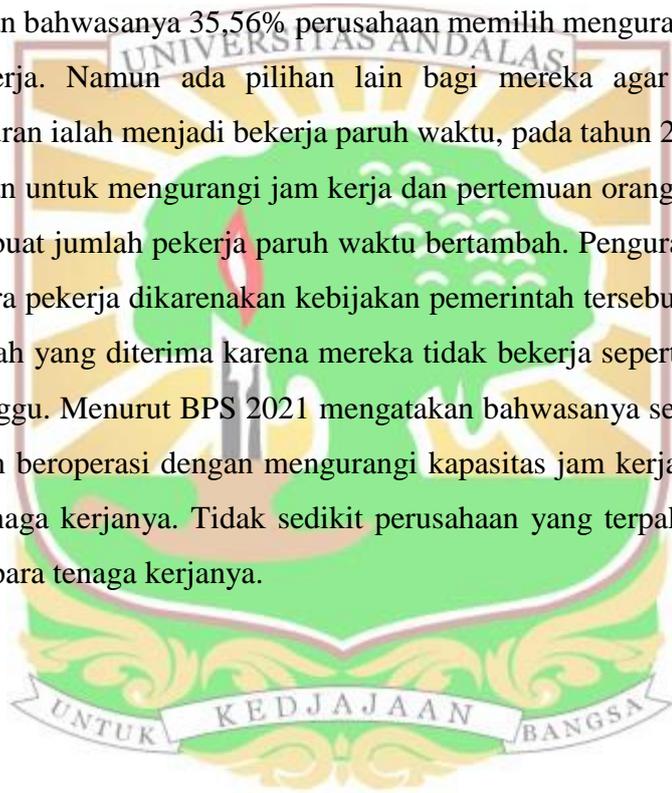
aktif mencari atau memperoleh pekerjaan tambahan. Di Indonesia sendiri, penggunaan NSE dikaitkan dengan upaya pengusaha dalam mengurangi biaya tenaga kerja dan mencapai fleksibilitas yang lebih besar dalam pemanfaatan tenaga kerja mereka. Di samping itu, Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia tidak secara khusus mengakui atau mengatur pekerjaan paruh waktu dan tidak adanya kejelasan tentang kondisi dan tunjangan yang harus ditetapkan. Sehingga hal ini seharusnya menjadi PR tersendiri bagi pemerintah.

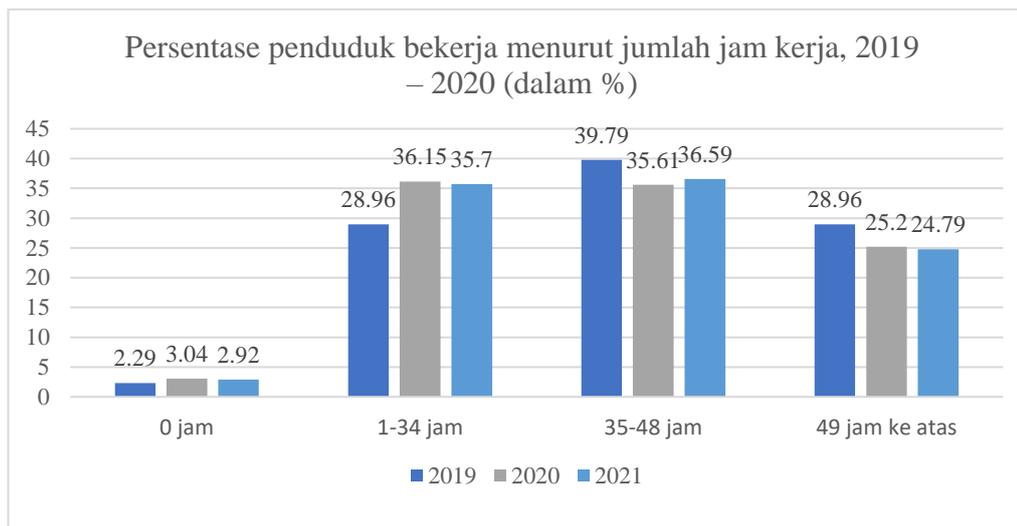
Pekerja paruh waktu ibarat seorang ibu rumah tangga yang memilih bekerja sambil dalam menyelesaikan hidupnya; mereka dipekerjakan secara teknis, tetapi mereka tidak memakai potensi penuh mereka di tempat kerja. Ini sering terjadi karena jam kerja kurang dari rata-rata pekerja atau kurangnya fokus pada tugas yang ada (Kinanti, 2014).

Pada tahun 2020, wabah Covid-19 telah menjangkau seluruh penjuru dunia, termasuk Indonesia. Covid-19 dengan cepat berdampak pada hampir setiap industri. Sama halnya dengan industri perawatan kesehatan, dunia bisnis sedang mengalami tekanan. Untuk itu, TPT di Indonesia akan naik signifikan pada 2019. Sejak pandemi dimulai, pembangunan ekonomi melambat di hampir setiap negara, tak terkecuali Indonesia. Ketika Covid-19 mulai menyebar dengan cepat ke seluruh negeri, ekonomi menukik tajam. Menurut Badan Pusat Statistik, PDB Indonesia menyusut 5,32 persen pada kuartal II-2020 dibandingkan kuartal yang sama tahun sebelumnya. Artinya, tindakan yang diambil untuk menghentikan penyebaran virus memiliki konsekuensi ini. Fokus utama pemerintah yakni memperluas penggunaan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

BPS 2021 mengatakan bahwasanya dari 206,71 juta total penduduk kerja, sebanyak 21.32 juta diantaranya terkena dampak dari pandemi Covid-19. Hal ini juga disebabkan oleh keadaan Covid-19 pada tahun 2021 tidak semakin membaik sehingga munculnya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dari level 3 hingga naik menjadi level 1. Langkah-langkah ini membantu memperlambat penyebaran virus, tetapi juga menghambat aktivitas ekonomi dengan membatasi pergerakan orang dan menutup tempat-

tempat seperti mal. Toko-toko di mal mengalami kerugian finansial ketika tutup lebih awal karena hilangnya lalu lintas para pengunjung mal. Sebagai hasil dari pendekatan ini, banyak toko kecil gulung tikar dan harus menutup toko untuk waktu yang tidak sebentar bahkan banyak pula toko yang tutup selamanya. Perusahaan sebesar apapun, baik itu pusat perbelanjaan, supermarket, maupun *department store*, semua harus mengambil keputusan berat untuk merumahkan pekerja ketika melihat penurunan pendapatan dan harus melakukan pemutusan kerja kepada para pegawainya (PHK), dimana seorang pegawai yang tadinya memiliki penghasilan lalu menjadi pengangguran (Ilyas, 2021). BPS (2021) mengatakan bahwasanya 35,56% perusahaan memilih mengurangi pegawainya yang bekerja. Namun ada pilihan lain bagi mereka agar tidak menjadi pengangguran ialah menjadi bekerja paruh waktu, pada tahun 2021 pemerintah menetapkan untuk mengurangi jam kerja dan pertemuan orang banyak, hal ini juga membuat jumlah pekerja paruh waktu bertambah. Pengurangan jam kerja kepada para pekerja dikarenakan kebijakan pemerintah tersebut juga berimbas kepada upah yang diterima karena mereka tidak bekerja seperti biasa ialah 40 jam seminggu. Menurut BPS 2021 mengatakan bahwasanya sebanyak 24,31% perusahaan beroperasi dengan mengurangi kapasitas jam kerjanya, mesinnya, bahkan tenaga kerjanya. Tidak sedikit perusahaan yang terpaksa mengurangi jam kerja para tenaga kerjanya.





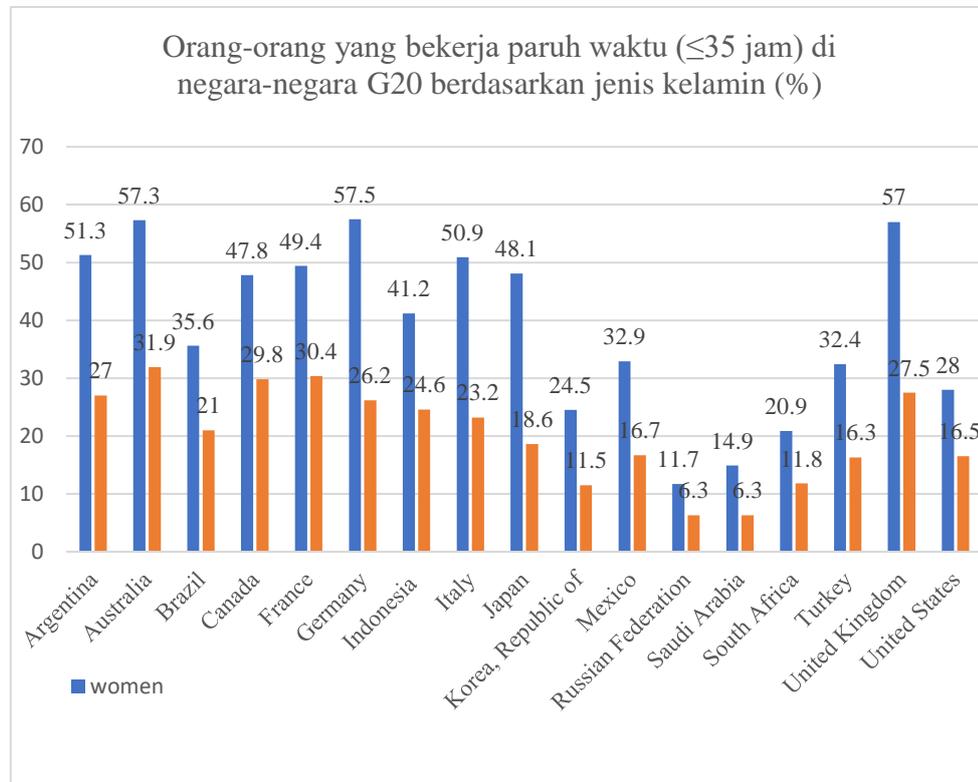
Gambar 1.2 Grafik penduduk bekerja menurut jumlah jam kerja di Indonesia 2019 - 2020.

Sumber: BPS, 2021

Menurut Jacobsen (1999) mengatakan bahwasannya beberapa pekerja akan menyambut baik kesempatan untuk bekerja paruh waktu, sementara yang lain memilih untuk tidak melakukannya. Ketika ditanya lebih lanjut tentang keputusan mereka untuk bekerja paruh waktu, beberapa pekerja menjelaskan bahwasannya mereka melakukannya karena mereka lebih suka melakukannya, sementara yang lain menyebutkan kurangnya kesempatan kerja penuh waktu. Kerja paruh waktu terjadi di Indonesia karena demografi negara; imbalan bagi perempuan yang memilih untuk tinggal di rumah sangat besar, dan lingkungan pedesaan mendorong dan memfasilitasi penghasilan tambahan melalui kegiatan seperti berdagang dan bertani. Akibatnya, mereka lebih menyukai kerja paruh waktu daripada kerja penuh waktu, dan banyak dari mereka mengambil kerja paruh waktu karena hal seperti itu yang mereka cari.

Data ILO dari tahun 2005 hingga 2013 di negara *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan yang stabil dalam proporsi pekerja paruh waktu di Austria, Perancis, dan Italia. Sementara itu, peningkatan signifikan terjadi di Portugal yang tadinya 1,3% di tahun 2005 menjadi 3,5% di tahun 2013 dan di Spanyol dari 3,3% menjadi 4,6%. Kenaikan terjadi pasca krisis keuangan global. Namun, di negara-negara di mana kerja paruh waktu telah menjadi tradisi dan diterima masyarakat, rata-rata persentase pekerja paruh waktu juga tinggi

berkisar antara 7-12%. Ini ditemukan di Inggris (7%), Jerman (9%), Australia (9%), dan Belanda (12,5%). Selain negara-negara Eropa, dua negara besar di Asia Timur, Jepang dan Korea juga menghadapi reformasi pasar tenaga kerja akibat krisis keuangan Asia (Mahmuda, 2020).



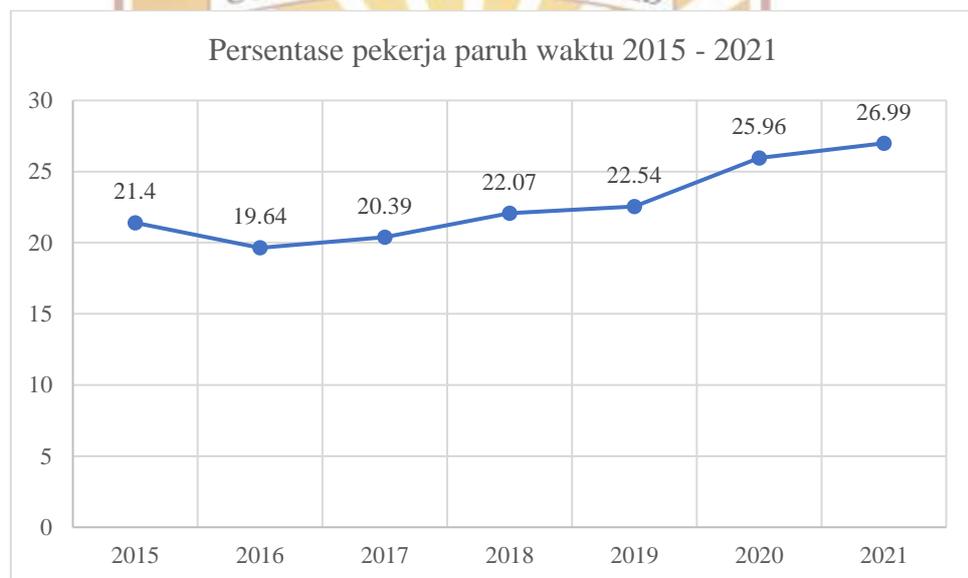
Gambar 1.3 Grafik orang-orang bekerja paruh waktu di negara-negara G20 berdasarkan jenis kelamin, 2019.

Sumber: *Gender equality in the G20 – Additional analysis from the time dimension, ILO 2019*

Dari grafik di atas bisa dilihat bahwasannya Indonesia termasuk negara dengan jumlah tenaga kerja paruh waktu cukup tinggi dengan wanita lebih dominan dari pria, Seperti di organisasi OECD, negara-negara maju yang ada di organisasi G20 juga sedang mengalami peningkatan tren pekerja paruh waktu. Indonesia sebagai salah satu negara yang turut bergabung di organisasi tersebut juga mengalami hal yang sama, dimana pekerja paruh waktu di Indonesia juga mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya.

Berdasarkan data BPS 3 tahun terakhir ialah 2019 – 2021 angka persentase pekerja paruh waktu di Indonesia naik sebesar 4,45% pada tahun 2021. Meskipun jumlah pekerja paruh waktu cenderung meningkat, pola tetap yang

diamati yakni bahwasanya proporsi perempuan yang bekerja paruh waktu selalu lebih besar daripada laki-laki. Ini mirip dengan Australia di mana perempuan mendominasi pekerjaan paruh waktu dari tahun 1980 hingga 2016 (Cassidy & Parsons, 2017). Di Jepang dan Korea, tumbuhnya *non-standard employment* (NSE) terutama dalam bentuk pekerjaan paruh waktu umumnya membawa kerugian bagi para pekerja seperti tingkat pendapatan upah yang rendah, kurangnya penyediaan jaminan sosial, dan sulit untuk berpindah dari pekerjaan tidak tetap ke pekerjaan standar. karena pemberi kerja menolak untuk memberikan posisi permanen dalam menghadapi upaya untuk memangkas biaya dan meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja (Cooke & Jiang, 2017).



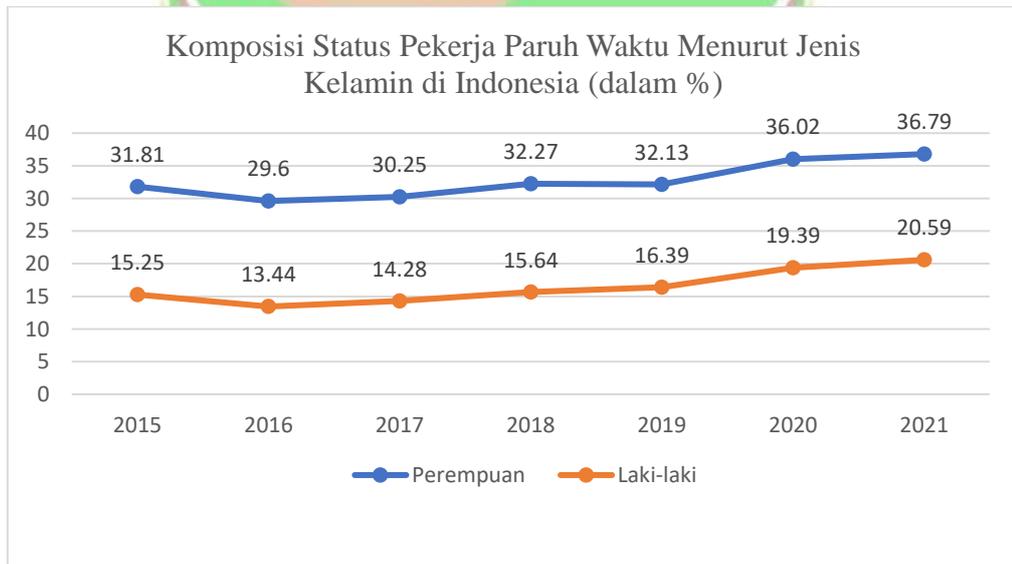
Gambar 1.4 Grafik pekerja paruh waktu di Indonesia pada tahun 2015 – 2021.

Sumber: BPS, 2021

Selama 7 tahun terakhir, persentase jumlah tenaga kerja paruh waktu di Indonesia mengalami peningkatan yang terus menerus, yang artinya semakin banyak penduduk yang bekerja tidak mencapai jam normal dan tidak ingin mencari pekerjaan baru meski ditawarkan sekalipun mereka tidak ingin menambah jam kerja. Terkait data yang telah dipaparkan, Sepertiga orang Indonesia bekerja paruh waktu. Kerja paruh waktu bermasalah karena tidak efisien dan memberikan tekanan yang tidak perlu pada keluarga sekaligus berkontribusi terhadap pertumbuhan kemiskinan dan juga merugikan sumber daya karena bersifat pemborosan. Jam kerja yang panjang bisa berdampak

negatif pada kesejahteraan pekerja, produktivitas bisnis, dan keuntungan mereka. Saat memantau keadaan ekonomi dan kehidupan sehari-hari orang-orang, ada gunanya mengukur hal-hal seperti rata-rata dan rata-rata durasi minggu kerja dari berbagai demografi dan individu. Pekerja paruh waktu, didefinisikan sebagai mereka yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu, yakni salah satu indikator yang dipertimbangkan dalam parameter ini. Parameter ini dinyatakan sebagai bagian dari angkatan kerja. Bahkan jika mereka bekerja kurang dari 35 jam seminggu, mereka tidak secara aktif mencari dan merencanakan peluang bisnis. Pekerja yang hanya tersedia untuk pekerjaan paruh waktu juga cenderung tidak menerima tawaran alternatif. Ini menunjukkan bahwasanya pekerja paruh waktu tidak boleh secara otomatis dianggap tidak layak (BPS, 2021).

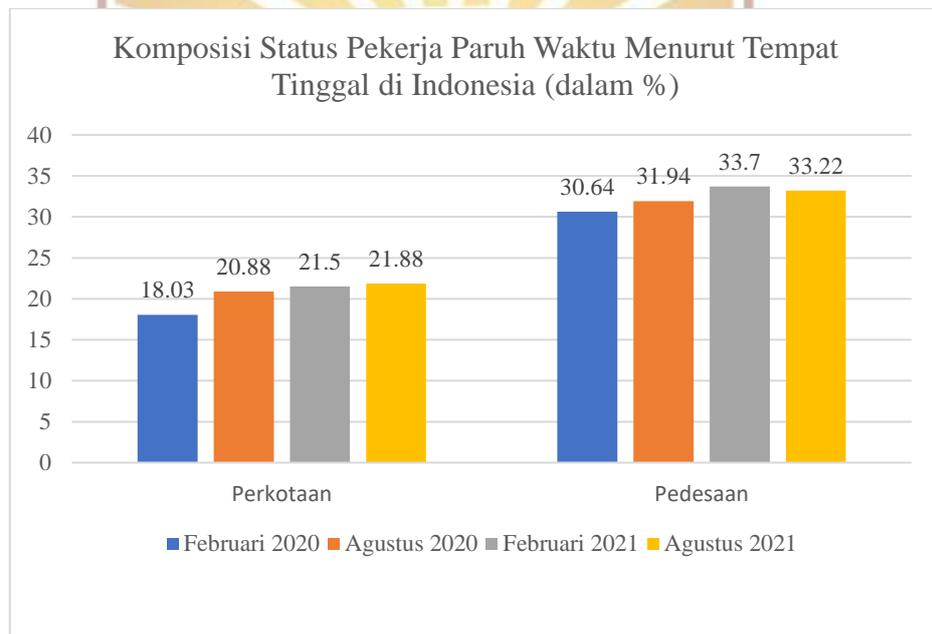
Pada sisi penawaran, ini memungkinkan karyawan menggabungkan pekerjaan berbayar dengan aktivitas lain seperti pendidikan, merawat anggota keluarga, dan bersantai. Pada sisi permintaan, perusahaan memakai lebih banyak fleksibilitas tenaga kerja untuk merespons fluktuasi permintaan output mereka dan untuk mengelola biaya tenaga kerja secara lebih efektif (Cassidy & Parsons, 2017).



Gambar 1.5 Grafik status pekerja paruh waktu menurut jenis kelamin di Indonesia pada tahun 2015 – 2021

Sumber: BPS, 2021

Grafik di atas termasuk paparan terkait pekerja paruh waktu di Indonesia menurut jenis kelamin, dan bisa dilihat bahwasanya perempuan mendominasi pekerja paruh waktu dibandingkan laki-laki, hal ini searah dengan penelitian (Cassidy & Parsons, 2017) di Australia yang mengatakan bahwasanya pekerja paruh waktu perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki. Keterwakilan perempuan yang berlebihan dalam pekerjaan *non-standard employment* (NSE), dalam hal ini pekerjaan paruh waktu, serupa antara negara maju dan negara berkembang. Ini karena pekerjaan paruh waktu termasuk cara alternatif bagi perempuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga karena perempuan yang meninggalkan pasar tenaga kerja untuk menikah dan/atau melahirkan anak sulit ditemukan (Mahmuda, 2020).

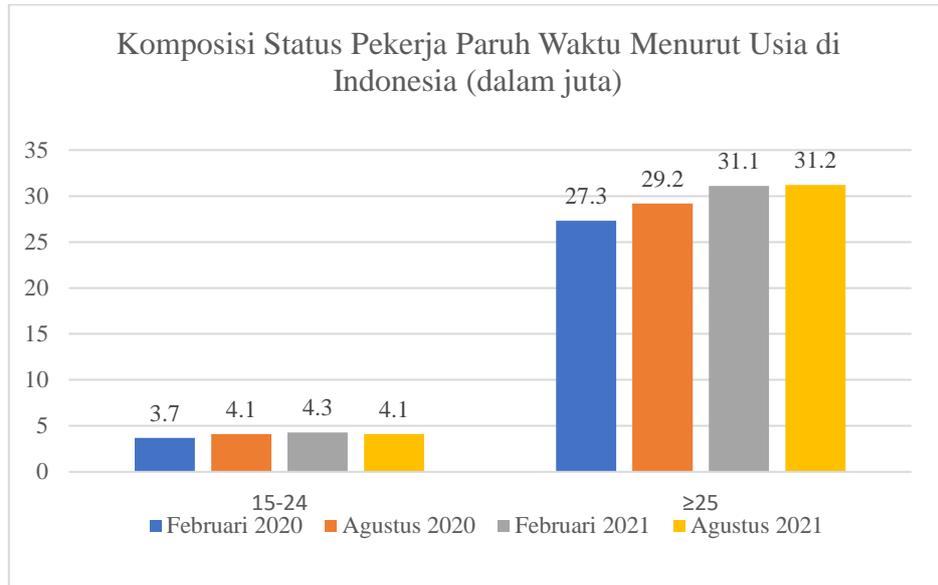


Gambar 1.6 Grafik status pekerja paruh waktu menurut tempat tinggal di Indonesia pada tahun 2020 – 2021

Sumber: BPS, 2021

Grafik di atas termasuk paparan terkait pekerja paruh waktu di Indonesia menurut tempat tinggal, dan bisa dilihat bahwasanya di pedesaan menyerap cukup banyak dari pada daerah perkotaan. Berdasarkan penelitian (Mahmuda, 2020) para pekerja paruh waktu di pedesaan cenderung lebih tinggi jumlahnya dibandingkan perkotaan, hal ini dikarenakan orang yang tinggal di daerah pedesaan memiliki peluang lebih tinggi untuk mendapatkan pekerjaan paruh waktu daripada orang yang tinggal di kota (Mahmuda, 2020). Hal ini juga

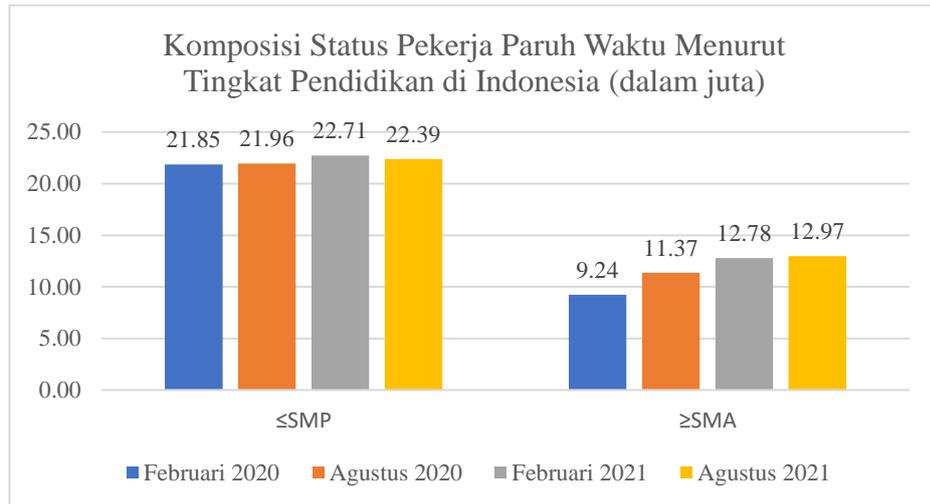
sejalan dengan penelitian (Akmal, 2020) yang mengatakan bahwasanya pekerja paruh waktu yang tinggal di desa cenderung memiliki peluang lebih besar untuk bekerja paruh waktu dibandingkan di wilayah perkotaan.



Gambar 1.7 Grafik status pekerja paruh waktu menurut usia di Indonesia pada tahun 2020 – 2021

Sumber: BPS, 2021

Grafik di atas termasuk paparan terkait pekerja paruh waktu di Indonesia menurut umur, dan bisa dilihat bahwasanya penduduk yang berumur diatas 25 tahun lebih mendominasi dibandingkan penduduk yang berumur 24 tahun kebawah. Pada penelitian (Skorska, 2019) ditemukan bahwasanya pekerja dewasa atau pekerja yang berusia lebih dari 25 tahun mendominasi jumlah tenaga kerja paruh waktu di negara-negara Uni Eropa. Penelitian ini juga sejalan dengan (Mahmuda, 2020) di Indonesia yang mengatakan bahwasanya penduduk yang berusia lebih dari 25 tahun jumlah cenderung lebih banyak.



Gambar 1.8 Grafik status pekerja paruh waktu menurut tingkat pendidikan di Indonesia pada tahun 2020 - 2021

Grafik di atas termasuk paparan terkait pekerja paruh waktu di Indonesia menurut Tingkat Pendidikan, dan bisa dilihat bahwasanya bagi penduduk yang berpendidikan SMP ke bawah lebih mendominasi dibandingkan SMA ke atas. Pada penelitian (Mahmuda, 2020) mengatakan bahwasanya tingkat pendidikan yang lebih rendah dikaitkan dengan peluang kerja paruh waktu yang lebih tinggi atau dengan kata lain semakin tinggi pencapaian pendidikan, semakin rendah peluang untuk menjadi pekerja paruh waktu.

Variabel atau faktor lainnya yang dipakai pada penelitian ini yakni status perkawinan. Banyak alasan yang mendukung orang untuk bekerja paruh waktu yakni kebutuhan. Bagi orang yang sudah menikah, tentunya kebutuhan yang harus dipenuhi akan lebih banyak dibandingkan orang yang belum menikah. Status perkawinan terbagi menjadi dua kategori yakni belum menikah, dan menikah (Akmal, 2020). Setiap status tentunya memiliki kebutuhan yang harus mereka penuhi dengan prioritas masing-masing.

Mereka dengan status yang sudah berumah tangga terpaksa bekerja untuk bertahan hidup memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Penelitian terdahulu oleh (Marotzke, 2019) memberikan hasil dimana pekerja yang menikah lebih lazim dalam pekerjaan paruh waktu. Sebaliknya, (Mahmuda, 2020) mengatakan pekerja dengan status menikah dan bercerai/duda lebih kecil kemungkinannya untuk bekerja paruh waktu dibandingkan pekerja yang tidak pernah menikah atau pekerja lajang. Namun bagi pekerja dengan status menikah akan lebih baik

apabila memiliki pekerjaan yang lebih stabil guna menghidupi keluarga mereka. Semakin besar prioritas para individu pekerja berikan kepada keluarga mereka setelah menikah atau memiliki anak membuat mereka lebih sensitif pada aktivitas pekerjaan yang membutuhkan waktu serta energi yang membuat peran keluarga mereka terganggu oleh peran kerja. Sehingga tingkat konflik antar keluarga dan pekerjaan juga akan meningkat pada individu yang menikah berbeda dengan individu yang belum menikah.

Hal tersebut tentunya akan menimbulkan stress dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Bahkan beberapa dari mereka yang notabene telah memiliki pekerjaan tetap juga seringkali melakukan pekerjaan paruh waktu demi mencukupi kebutuhan hidup mereka dan anak-anaknya. Ditambah lagi di masa pandemic COVID-19 yang sempat melanda beberapa tahun belakangan membawa dampak yang besar bagi mereka. Baik untuk memenuhi kebutuhan atau bahkan sekedar makan sehari-hari. Beberapa penjabaran di atas membuat peneliti tertarik memakai variabel status perkawinan untuk diketahui pengaruhnya terhadap keputusan pekerja dalam memutuskan bekerja paruh waktu.

Selanjutnya yakni faktor pengalaman kerja yang peneliti gunakan sebagai salah satu variabel pada penelitian ini. Produktivitas seseorang di tempat kerja meningkat dengan akumulasi pengalaman kerja karena memungkinkan mereka memanfaatkan bakat dan kemampuan alami mereka dengan lebih baik. Keahlian dan pengetahuan terkait pekerjaan seseorang tumbuh seiring dengan beban kerja mereka. Mereka tidak akan kesulitan memahami ini berkat pelatihan mereka dan fakta bahwasanya mereka melakukan tugas yang sama berulang kali. Namun demikian, bahkan keterampilan yang telah dikuasai di masa lalu bisa dengan cepat dilupakan jika tidak dilakukan secara teratur. Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan informasi yang mereka peroleh dari pengalaman kerja keduanya sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Memperoleh pengalaman kerja apa pun akan membekali seseorang dengan keterampilan dan pengetahuan yang berguna di bidang apa pun yang mereka geluti. Seseorang menjadi kompeten dalam suatu tugas dengan mempraktekkan tugas itu berulang kali dari waktu ke waktu.

Singkatnya, bisa dikatakan bahwasanya pengalaman kerja sebelumnya termasuk pertimbangan utama, terutama untuk posisi yang lebih teknis.

Peneliti tertarik menjadikan pengalaman kerja sebagai salah satu variabel karena berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayis dan Sugiharti (2021) memberikan hasil dimana pengalaman kerja mempengaruhi pekerja paruh waktu secara signifikan di Jawa Tengah baik di pedesaan atau perkotaan. Pekerjaan paruh waktu lebih umum bagi mereka yang memiliki pengalaman kurang dari satu tahun, terutama di kota-kota besar. Riwayat pekerjaan, di sisi lain, belum terbukti mengurangi kemungkinan seseorang menjadi pekerja paruh waktu di lokasi pedesaan.

Berlandaskan pemaparan latar belakang masalah diatas, peneliti pun tertarik untuk membahasnya kedalam penelitian mengenai “Keputusan Bekerja Paruh Waktu di Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19 (Analisis Data Sakernas Indonesia Agustus 2021).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan *International Labour Organization* (ILO, 2016), pekerja paruh waktu termasuk bagian dari *non standard employment* dimana termasuk suatu jenis hubungan kerja yang termasuk penyimpangan dari standar yang ditetapkan dari hubungan kerja pada umumnya. NSE (*non standard employment*) yakni pengelompokan pengaturan ketenagakerjaan yang menyimpang dari standar ketenagakerjaan dan bisa disebut dengan pekerjaan tidak layak. Pekerjaan paruh waktu memiliki sisi negatif ialah mereka cenderung bekerja dengan upah di bawah rata-rata atau mendapat upah dibawah upah minimum.

Di samping itu, UU ketenagakerjaan Indonesia tak secara khusus mengakui atau mengatur pekerjaan paruh waktu dan tidak adanya kejelasan tentang kondisi dan dan tunjangan yang harus ditetapkan. Sehingga hal ini seharusnya menjadi PR tersendiri bagi pemerintah.

Pada tahun 2021 korban pandemi Covid-19 terus meningkat dan semakin parah, akibatnya banyak pekerja yang mengalami pengurangan jam kerja oleh perusahaan yang bersangkutan dikarenakan PSBB dan PPKM yang dilakukan pemerintah demi memutuskan rantai Covid-19. Tidak sedikit diantaranya juga

memutuskan hubungan kerja antara pekerja dan pemilik perusahaan sehingga membuat mereka kehilangan pekerjaan mereka dan menjadi pengangguran. Namun ada pilihan lain bagi mereka agar tidak menjadi pengangguran ialah menjadi pekerja paruh waktu.

Apabila dijabarkan, pekerjaan paruh waktu termasuk pekerjaan yang memiliki banyak kerugian. Kerugian tersebut diantaranya seperti pendapatan upah yang rendah, tidak tersedianya jaminan sosial, dan juga sulitnya pekerja dalam melakukan perpindahan dari pekerjaan tidak tetap ke pekerjaan standar.

Penting untuk mengurangi penyebab rendahnya produktivitas pekerja paruh waktu dan mengurangi penyebab dari peningkatan beban ekonomi negara. Hal yang menjadi pokok utama dari penelitian ini adalah untuk melihat dan menganalisis bagaimana profil ataupun karakteristik pekerja paruh waktu di Indonesia dan mengidentifikasi unsur-unsur yang berkontribusi di dalamnya.

Berlandaskan uraian latar belakang penelitian di atas, maka muncul permasalahan sebagai berikut dan akan dikaji pada penelitian ini:

1. Bagaimana gambaran umum jenis kelamin, wilayah tempat tinggal, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, pengalaman kerja, dan pandemi Covid-19 terhadap pekerja paruh waktu di Indonesia pada masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana keputusan bekerja paruh waktu berdasarkan jenis kelamin, wilayah tempat tinggal, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, pengalaman kerja, dan pandemi Covid-19 terhadap keputusan untuk menjadi pekerja paruh waktu di Indonesia pada masa pandemi Covid 19?
3. Kebijakan apa yang diperlukan terkait dengan perlindungan pekerja paruh waktu di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka bisa disimpulkan tujuan penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan gambaran umum jenis kelamin, wilayah tempat tinggal, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, pengalaman kerja, dan pandemi Covid-19 terhadap pekerja paruh waktu di Indonesia pada masa pandemi Covid-19.
2. Menganalisis keputusan bekerja paruh waktu menurut jenis kelamin, wilayah tempat tinggal, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, pengalaman kerja, dan pandemi Covid-19 terhadap keputusan untuk menjadi pekerja paruh waktu di Indonesia pada masa pandemi Covid 19.
3. Merumuskan kebijakan yang diperlukan untuk perlindungan pekerja paruh waktu di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan mengenai jenis kelamin, wilayah tempat tinggal, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, pengalaman kerja, dan pandemi Covid-19 terhadap keputusan untuk menjadi pekerja paruh waktu di Indonesia pada masa Covid 19.
2. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu pemikiran nilai bagi pengetahuan dan pendidikan bagi peneliti, dan juga bagi pembaca.
3. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pemahaman bagi pemerintah terhadap undang-undang ketenagakerjaan dan perlindungan pekerjaan paruh waktu yang ada di Indonesia.