

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pekerjaan paruh waktu sering kali menjadi pilihan utama bagi wanita, terutama di era pasca-pandemi, karena fleksibilitas yang ditawarkannya memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan tanggung jawab domestik dan profesional. Namun, di balik fleksibilitas tersebut, terdapat tantangan struktural yang signifikan. Wanita yang bekerja paruh waktu cenderung menghadapi keterbatasan akses terhadap jaminan sosial, pelatihan kerja, dan peluang pengembangan karir, yang pada akhirnya memengaruhi stabilitas ekonomi mereka secara negatif (ILO, 2020). Selain itu, pekerjaan paruh waktu juga sering kali disebut sebagai "pilihan sukarela" tetapi kenyataannya, banyak wanita terpaksa memilih jenis pekerjaan ini karena sulitnya mendapatkan pekerjaan penuh waktu akibat diskriminasi gender, ketimpangan akses ke pendidikan, atau keterbatasan peluang kerja yang sesuai (Yerkes dkk, 2022).

Pandemi COVID-19 semakin memperburuk kondisi ini, mengingat meningkatnya tekanan domestik pada wanita, seperti peran ganda dalam rumah tangga, yang membuat mereka harus mencari pekerjaan dengan jam kerja yang lebih fleksibel (UN Women, 2021). Dalam jangka panjang, tingginya proporsi wanita dalam pekerjaan paruh waktu dapat memperbesar kesenjangan gender di pasar tenaga kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita menjadi indikator penting dalam memahami dinamika pasar tenaga kerja, termasuk keputusan wanita untuk bekerja paruh waktu (Kalleberg, 2011). Fenomena ini mencerminkan kompleksitas faktor yang memengaruhi keputusan tersebut, sehingga diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi berbagai aspek yang melatarbelakangi pilihan bekerja paruh waktu di kalangan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

**Tabel 1.1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)  
Pria Dan Wanita Di Indonesia Tahun 2021-2023**

| <b>Tahun</b> | <b>Pria</b> | <b>Wanita</b> |
|--------------|-------------|---------------|
| 2021         | 82,27%      | 53,26%        |
| 2022         | 83,87%      | 53,41%        |
| 2023         | 84,26%      | 54,52%        |

*Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)*

Berdasarkan Tabel 1.1, TPAK wanita di Indonesia menunjukkan peningkatan pada tahun 2023, tetapi masih terdapat kesenjangan yang signifikan dibandingkan TPAK pria, dengan selisih sebesar 29,72% (BPS, 2023). Gap ini menunjukkan bahwa partisipasi wanita dalam angkatan kerja masih lebih rendah, yang dapat disebabkan oleh faktor sosial, tanggung jawab domestik, serta keterbatasan akses terhadap peluang kerja. Hal ini menyoroti perlunya upaya strategis untuk mendorong partisipasi wanita yang lebih setara di pasar tenaga kerja (UN Women, 2021).

**Tabel 1.2 Tingkat Pekerja Paruh Waktu Pria dan Wanita  
di Indonesia Tahun 2021-2023**

| <b>Tahun</b> | <b>Pria</b> | <b>Wanita</b> |
|--------------|-------------|---------------|
| 2021         | 20,40%      | 37,10%        |
| 2022         | 20,36%      | 37,10%        |
| 2023         | 19,32%      | 37,88%        |

*Sumber: badan pusat statistik (BPS)*

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa, proporsi pekerja paruh waktu pria mengalami tren penurunan dari 20,40% pada 2021 menjadi 19,32% pada 2023. Sebaliknya, proporsi pekerja paruh waktu wanita cenderung stabil di sekitar 37%, bahkan meningkat menjadi 37,88% pada 2023 (BPS, 2023). Data menunjukkan kesenjangan yang mencolok antara proporsi pekerja paruh waktu pria dan wanita. Pada 2023 dapat dilihat, proporsi wanita hampir dua kali lipat dibandingkan pria. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan paruh waktu lebih banyak diminati atau terpaksa diambil oleh wanita, yang dapat mencerminkan adanya tantangan struktural seperti tanggung jawab keluarga yang tidak merata, akses terbatas ke pekerjaan penuh waktu, atau diskriminasi dalam pasar tenaga kerja (ILO, 2022).

Alokasi waktu menjadi salah satu tantangan utama bagi wanita yang bekerja, khususnya dalam pekerjaan paruh waktu. Sebagian besar wanita harus membagi waktu antara pekerjaan berbayar dan tanggung jawab keluarga, seperti mengurus anak dan rumah tangga, yang sering kali mengurangi kesempatan mereka untuk bekerja penuh waktu. Menurut International Labour Organization (ILO, 2021), peran ganda ini membuat mereka cenderung memilih pekerjaan dengan jam kerja lebih pendek. Menurut Wandaweka dan Purwanti (2021), perempuan yang sudah menikah memiliki TPAK lebih rendah dibandingkan yang belum menikah karena tanggung jawab rumah tangga yang lebih besar. Meskipun pekerjaan paruh waktu memberikan fleksibilitas, situasi ini sering kali menghambat wanita untuk meningkatkan modal manusia mereka, seperti mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan, yang pada akhirnya dapat membatasi peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih stabil dan berpenghasilan lebih tinggi.

Pendidikan di Indonesia memainkan peran penting dalam mempengaruhi pilihan karier dan jenis pekerjaan yang diambil oleh tenaga kerja, termasuk perempuan yang bekerja paruh waktu di sektor informal. Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahmuda (2020), disebutkan bahwa 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. Begitu juga dengan hasil penelitian Suharto (2020), mengatakan derajat pendidikan yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kebebasannya dalam memilih jenis pekerjaan yang dijalannya.

**Tabel 1.3 Pekerja Paruh Waktu Berdasarkan Tingkat Pendidikan (Juta) Tahun 2019-2023**

| Kategori Tingkat Pendidikan | Tahun |      |      |      |      |
|-----------------------------|-------|------|------|------|------|
|                             | 2019  | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| SD Ke bawah                 | 16.1  | 15.8 | 15.4 | 15.2 | 15.1 |
| SMP/SMA                     | 13    | 12.7 | 12.3 | 12.5 | 12.7 |
| Perguruan Tinggi            | 1.8   | 1.9  | 2.1  | 2.3  | 2.5  |

*Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 bawah, jumlah pekerja paruh waktu dengan tingkat pendidikan SMA ke bawah sangat mendominasi dibandingkan tingkat pendidikan perguruan tinggi. Sejalan dengan hasil penelitian dari Ulfah, E. R., & Badriyah, N. (2023) menunjukkan bahwa pekerja paruh waktu yang memiliki pendidikan rendah hanya mampu diserap oleh pasar kerja pada sektor informal dan memiliki kecenderungan untuk bekerja sebagai pekerja paruh waktu. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), usia standar untuk tenaga kerja adalah 15 tahun ke atas. Pada usia ini, individu secara legal diperbolehkan bekerja dan umumnya sudah menyelesaikan pendidikan dasar. Cassidy dan Parsons (2017) yang melakukan penelitian di Australia juga menyatakan, mereka yang berpendidikan rendah dan masih berstatus pelajar cenderung untuk menjalani pekerjaan sebagai pekerja paruh waktu.

Modal manusia merupakan faktor kunci yang memengaruhi keterlibatan wanita dalam pekerjaan paruh waktu. Wanita dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah atau keterampilan yang terbatas sering kali menghadapi hambatan untuk masuk ke sektor formal, yang menawarkan pekerjaan dengan upah lebih baik dan perlindungan kerja yang memadai (Mahmuda, 2020). Sebagai gantinya, banyak dari mereka bekerja di sektor informal yang lebih mudah diakses tetapi memiliki risiko tinggi, seperti upah rendah, ketidakstabilan pekerjaan, dan minimnya akses ke perlindungan sosial. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2022, pekerja informal mendominasi pekerjaan paruh waktu di Indonesia, menunjukkan bahwa wanita pekerja paruh waktu lebih rentan terhadap ketidakpastian ekonomi dan sosial.

Dengan demikian, walaupun tingkat pendidikan yang di tamatkan pekerja lebih tinggi, tetapi jam kerja yang kurang merupakan indikasi dari kondisi *underemployment*. Dikarenakan kemampuan pekerja tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pekerjaannya dan berdampak pada tidak maksimal nya pendapatan yang diterima oleh pekerja (Mehta, 2023). *International Labour Organization* (ILO, 2016) mengklasifikasikan pekerja paruh waktu sebagai pekerja yang termasuk dalam kategori pekerjaan *Non Standard Employment* (NSE), yaitu jenis hubungan kerja yang menyimpang dari standar hubungan kerja pada umumnya. Selain itu, Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia tidak secara khusus mengakui atau mengatur pekerjaan paruh waktu, hal ini seharusnya menjadi tugas tersendiri bagi pemerintah.

Badan Pusat Statistik (BPS) menggunakan *proxy* status pekerjaan utama untuk mengategorikan pekerja formal dan informal. Status pekerjaan informal adalah berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tak dibayar, pekerja bebas, dan pekerja keluarga/tak dibayar (Sibagariang, F. A. dkk, 2023). Sektor informal umumnya berkaitan dengan upah yang rendah, risiko kerja yang tinggi, dan perlindungan yang minim. Banyak pekerja informal, khususnya wanita, yang terhambat oleh kurangnya jaringan kerja yang kuat dan ketergantungan pada pekerjaan yang fleksibel, meskipun pekerjaan tersebut sering kali tidak memberikan jaminan pendapatan yang stabil (UN Women, 2021). Keadaan ini semakin diperburuk oleh ketidakpastian ekonomi yang membuat pekerja informal sulit untuk meningkatkan kualitas hidup mereka atau memanfaatkan peluang untuk berkembang.

**Tabel 1.4 Pendapatan Bersih Pekerja Informal Menurut Provinsi dan Lapangan Pekerjaan Utama (Rp/bulan) Tahun 2023**

| No  | Provinsi                  | Upah bersih sektor informal |
|-----|---------------------------|-----------------------------|
| 1.  | Aceh                      | 1789874                     |
| 2.  | Sumatera Utara            | 1838402                     |
| 3.  | Sumatera Barat            | 1768252                     |
| 4.  | Riau                      | 2212495                     |
| 5.  | Jambi                     | 2158741                     |
| 6.  | Sumatera Selatan          | 1880783                     |
| 7.  | Bengkulu                  | 1736870                     |
| 8.  | Lampung                   | 1612586                     |
| 9.  | Kepulauan Bangka Belitung | 2394943                     |
| 10. | Kepulauan Riau            | 2878351                     |
| 11. | DKI Jakarta               | 3563971                     |
| 12. | Jawa Barat                | 2068991                     |
| 13. | Jawa Tengah               | 1593418                     |
| 14. | DI Yogyakarta             | 1452465                     |
| 15. | Jawa Timur                | 1647962                     |
| 16. | Banten                    | 2545184                     |
| 17. | Bali                      | 2167146                     |
| 18. | Nusa Tenggara Barat       | 1522644                     |
| 19. | Nusa Tenggara Timur       | 1137740                     |
| 20. | Kalimantan Barat          | 1901788                     |
| 21. | Kalimantan Tengah         | 2513816                     |
| 22. | Kalimantan Selatan        | 1831434                     |
| 23. | Kalimantan Timur          | 2840815                     |
| 24. | Kalimantan Utara          | 2212739                     |
| 25. | Sulawesi Utara            | 2081969                     |
| 26. | Sulawesi Tengah           | 1686482                     |
| 27. | Sulawesi Selatan          | 2004085                     |
| 28. | Sulawesi Tenggara         | 1763767                     |
| 29. | Gorontalo                 | 1518290                     |
| 30. | Sulawesi Barat            | 1563401                     |
| 31. | Maluku                    | 1630824                     |
| 32. | Maluku Utara              | 1865569                     |
| 33. | Papua Barat               | 2556521                     |
| 34. | Papua                     | 1789874                     |
|     | Indonesia                 | 1909700                     |

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 bahwa, rata-rata pendapatan bersih bulanan pekerja informal di Indonesia sebesar Rp1.909.700. DKI Jakarta memiliki upah tertinggi Rp3.563.971, diikuti oleh Kepulauan Riau Rp2.878.351 dan Kalimantan Timur Rp2.840.815, menunjukkan daya saing ekonomi yang lebih kuat di wilayah tersebut. Sebaliknya, Nusa Tenggara Timur mencatat upah terendah Rp1.137.740, diikuti oleh DI Yogyakarta Rp1.452.465 dan Nusa Tenggara Barat Rp1.522.644, mencerminkan keterbatasan ekonomi di wilayah tersebut.

Standar hidup di Indonesia dapat dilihat melalui indikator Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang mengukur kualitas hidup, salah satunya melalui pengeluaran riil per kapita (BPS, 2023). Pada tahun 2023, pengeluaran per kapita Indonesia rata-rata adalah Rp1,45 juta per bulan, sementara biaya hidup tertinggi berada di DKI Jakarta sebesar Rp14,88 juta per bulan, dan terendah di Cilacap, Jawa Tengah, sebesar Rp5,37 juta per bulan. Ketimpangan ini menunjukkan adanya hubungan antara biaya hidup dan pengeluaran per kapita, yang mencerminkan kemampuan individu atau rumah tangga dalam memenuhi kebutuhan dasar. Ketika biaya hidup tinggi tetapi pengeluaran per kapita rendah, seperti rata-rata pendapatan bersih pekerja informal sebesar Rp1.909.700 per bulan, penduduk menghadapi tekanan ekonomi yang membuat mereka kesulitan mencukupi kebutuhan pribadi maupun keluarga.

Pekerja paruh waktu di sektor informal menghadapi berbagai tantangan signifikan, terutama terkait dengan ketidakpastian pendapatan dan kurangnya perlindungan sosial. Ketidakpastian ini menjadi semakin parah di era pasca-pandemi COVID-19, ketika banyak bisnis informal yang terpengaruh oleh fluktuasi ekonomi dan perubahan pasar. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk membahas dan menjadikan ini ke dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pekerja Wanita yang Bekerja Paruh Waktu Pasca Covid-19”. Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap dampak pandemi terhadap keputusan wanita bekerja paruh waktu di sektor informal, sekaligus memahami tantangan yang dihadapi kelompok rentan tersebut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka muncul permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh usia terhadap keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19?
2. Bagaimana pengaruh status perkawinan terhadap keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19?
5. Bagaimana pengaruh wilayah tempat tinggal terhadap keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19?
6. Bagaimana pengaruh pendapatan terhadap keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang akan diangkat, maka tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa seberapa besar pengaruh positif dan negatif usia terhadap pengambilan keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19.
2. Untuk menganalisa seberapa besar pengaruh positif dan negatif status perkawinan terhadap pengambilan keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19.
3. Untuk menganalisa seberapa besar pengaruh positif dan negatif tingkat pendidikan terhadap pengambilan keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19.



4. Untuk menganalisa seberapa besar pengaruh positif dan negatif pengalaman kerja terhadap pengambilan keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19.
5. Untuk menganalisa seberapa besar pengaruh positif dan negatif wilayah tempat tinggal terhadap pengambilan keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19.
6. Untuk menganalisa seberapa besar pengaruh positif dan negatif pendapatan terhadap pengambilan keputusan tenaga kerja wanita untuk bekerja paruh waktu pada masa pasca-COVID-19.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka manfaat yang akan didapat adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan wanita untuk bekerja paruh waktu di sektor informal pasca-pandemi COVID-19. Dengan memahami faktor-faktor seperti perubahan ekonomi, tanggung jawab domestik, dan keterbatasan akses terhadap peluang kerja, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang kondisi yang mendorong pilihan pekerjaan paruh waktu dan dampaknya terhadap kesejahteraan wanita.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pengetahuan dan pendidikan, baik bagi peneliti maupun para pembaca. Hasil penelitian ini akan memperkaya literatur terkait dinamika pasar tenaga kerja, gender, dan pekerjaan paruh waktu pasca-pandemi, serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bagi, akademisi, dan praktisi di bidang terkait.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar penelitian ini lebih mudah dipahami, penulisan disusun secara terstruktur dan terbagi dalam lima bab dengan susunan sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Bagian ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bagian ini menjelaskan landasan teori, konsep, hubungan antara variabel dependen dan independen, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bagian ini menjelaskan mengenai pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, teknik analisis data, uji data serta definisi operasional variabel.

### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Bagian ini menjelaskan gambaran umum penelitian, hasil penelitian serta pembahasan dari hasil penelitian.

### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bagian ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.