

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.1.1 Pekerja Paruh Waktu

Era ekonomi global yang kompetitif muncul dari akibat kombinasi perubahan teknologi dan ekonomi disertai dengan peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja membawa beberapa konsekuensi, salah satunya adalah pertumbuhan *non-standard employment* (NSE) atau pekerjaan tidak tetap. Pekerja yang memilih bentuk pekerjaan tidak standar ini adalah bentuk respon terhadap kebutuhan fleksibilitas dan kondisi pasar yang berubah-ubah (Kolomoets dkk, 2023). Hal ini menunjukkan adaptasi rasional terhadap lingkungan kerja yang dinamis. Beberapa orang berbeda dalam mendefinisikan NSE, contohnya merujuk pada definisi hubungan kerja yang terjadi di tempat kerja tertentu di luar rumah, dengan istilah umum pun dapat mencakup seperti individu yang bekerja paruh waktu dengan kontrak sementara berdasarkan panggilan, sebagai kontraktor pihak ketiga atau bekerja jarak jauh. Salah satu definisi oleh Pfeffer & Baron (1988), pekerja tidak standar dikelompokkan menjadi: 1) pekerja yang terikat waktu yang terbatas pada suatu organisasi atau perusahaan, seperti pekerja kontrak dan pekerja paruh waktu. 2) pekerja yang memiliki ikatan fisik yang terbatas pada suatu organisasi atau perusahaan, seperti pekerja yang bekerja di rumah, dan 3) pekerja yang terikat administratif yang terbatas pada suatu organisasi atau perusahaan, seperti pekerja kontrak langsung (Chattopadhyay, 2017). Karakteristik ini membuat cakupan tugas yang lebih luas untuk dimasukkan dalam NSE (Dede Mahmuda, 2020).

Salah satu bentuk NSE adalah pekerjaan paruh waktu yang pada tingkat paling mendasar, pekerja paruh waktu diasumsikan bekerja dengan jam kerja yang lebih pendek daripada pekerja penuh waktu (Stovel & Besamusca, 2022). Selain itu, umumnya pekerja paruh waktu didefinisikan sebagai pekerja dengan jumlah jam tertentu, dengan ambang batas untuk pekerja paruh waktu biasanya ditetapkan sekitar 30–35 jam per minggu (ILO, 2016). Antara negara memiliki kebijakannya masing-masing untuk menentukan ambang batas yang dipahami sebagai paruh

waktu. Misalnya, di Singapura kerja paruh waktu diatur dalam undang-undang ketenagakerjaannya pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu, di Brazil kurang dari 30 jam, di Australia individu yang bekerja secara paruh waktu bekerja kurang dari 38 jam per minggu, dan di Inggris tidak ada ambang batas hukum (Stovell & Besamusca, 2022). Di negara-negara tertentu, seperti Jepang, ada beberapa peringatan terhadap statistik ini, karena "paruh waktu" terkadang didefinisikan sebagai karyawan kontrak jangka pendek, bukan karyawan yang bekerja kurang dari jumlah jam tertentu per-minggu. Sedangkan di Indonesia, menurut badan pusat statistika pekerja paruh waktu termasuk pekerja tidak penuh yang terbagi dalam dua kelompok, yaitu: 1. Pekerja paruh waktu yaitu pekerja yang bekerja dibawah 35 jam seminggu tetapi tidak menginginkan pekerjaan lain selain pekerjaan utama yang telah dimiliki; 2. Setengah pengangguran yaitu pekerja yang bekerja dibawah 35 jam seminggu tetapi masih menginginkan pekerjaan lain.

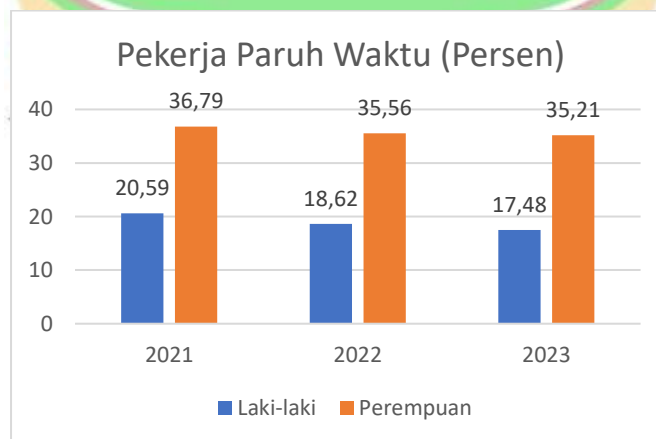
Bekerja paruh waktu sering kali menjadi sarana bagi kelompok yang sebelumnya dikucilkan untuk berpartisipasi dalam dunia kerja, biasanya bagi pekerja perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga, pelajar, dan pekerja yang lebih tua. Di Eropa utara, pekerjaan paruh waktu secara eksplisit didorong oleh kebijakan pemerintah untuk meningkatkan akses perempuan ke pasar tenaga kerja, dan untuk memungkinkan pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga menyeimbangkan tanggung jawab perawatan dengan pekerjaan yang dibayar. Pekerjaan paruh waktu terkadang juga digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan pekerja yang lebih tua dan terampil, yang mungkin akan pensiun, serta untuk menarik dan mempertahankan pekerja untuk jadwal tertentu atau pekerjaan yang sulit.

1.1.2 Tren Pekerja Paruh waktu di Indonesia

Tren pekerja paruh waktu telah banyak diamati di negara-negara maju. Berdasarkan survei data rumah tangga, di Eropa hampir satu dari setiap lima karyawan bekerja paruh waktu pada tahun 2014. Di Belanda terkadang disebut sebagai “ekonomi paruh waktu” pertama di dunia, pekerjaan paruh waktu mencapai lebih dari 45 persen dari total pekerjaan upah pada tahun 2014. Hampir dua pertiga perempuan di Belanda bekerja paruh waktu (64,6 persen) pada tahun 2014, tetapi insiden pekerjaan paruh waktu juga tinggi di kalangan laki-laki (28,2 persen). Tren

pekerjaan paruh waktu di negara Non-Eropa menunjukkan tren naik dan turun antara tahun 2009-2014. Pada tahun 2014, pekerjaan paruh waktu serendah 0,1 persen di Tunisia, dan setinggi 50 persen di Zimbabwe, di mana pengangguran terkait waktu mewabah. Rata-rata tingkat pekerjaan paruh waktu untuk semua negara dengan data yang tersedia adalah 16 persen. Secara umum, negara-negara berkembang memiliki tingkat pekerjaan paruh waktu yang lebih rendah daripada negara-negara maju, namun jam kerja paruh waktu di antara pekerja mandiri bisa tinggi (ILO, 2014).

Tren pekerja paruh waktu ini juga dialami oleh Indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pada Agustus 2023, terdapat 34,12 juta orang bekerja paruh waktu yang setara dengan 24,4% dari total penduduk Indonesia yang bekerja. Di Indonesia, penggunaan *not-standart employment* (NSE) salah satunya pekerja paruh waktu sering dikaitkan dengan strategi pengusaha untuk menekan biaya dan meningkatkan fleksibilitas dalam pemanfaatan tenaga kerja mereka (landau dkk, 2015). Pekerjaan paruh waktu juga dapat memberikan manfaat bagi para pekerja, terutama orang tua dan pengasuh keluarga, biasanya pekerja perempuan yang memiliki tanggung jawab domestik. Pekerjaan ini memberi banyak orang fleksibilitas untuk menyeimbangkan kegiatan hidup dan tanggungjawab profesional dan personalitas (Hudson & Kalleberg, 2019).



Gambar 1. 1 Grafik Pekerja Paruh Waktu di Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

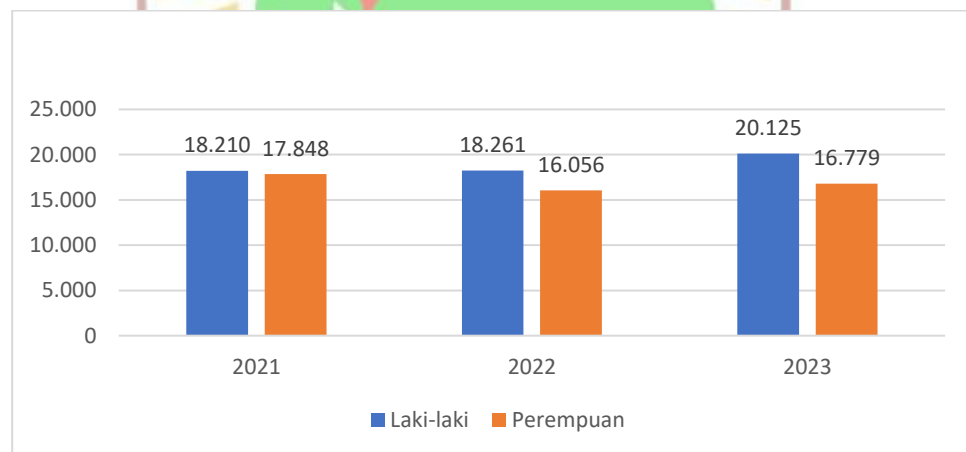
Secara keseluruhan, grafik pekerja paruh waktu ini mengalami kondisi menurun setiap tahunnya. Pada tahun 2021, persentase pekerja paruh waktu perempuan mencapai 36,79%, sedangkan laki-laki hanya 20,59%, dengan selisih yang cukup besar antara keduanya. Tahun 2022 menunjukkan sedikit penurunan, di mana pekerja paruh waktu perempuan turun menjadi 35,56% dan laki-laki menjadi 18,62%. Tren penurunan ini berlanjut pada tahun 2023, dengan persentase pekerja paruh waktu perempuan berada di angka 35,21%, sementara laki-laki menurun menjadi 17,48%. Meskipun terjadi penurunan dari tahun ke tahun, tapi secara konsisten proporsi pekerja paruh waktu perempuan lebih mendominasi dengan total yang cukup banyak dibandingkan proporsi laki-laki.

Peningkatan dan penurunan proporsi tenaga kerja paruh waktu berdampak terhadap kesejahteraan salah satunya pendapatan atau struktur upah. Secara umum, pekerja paruh waktu cenderung memiliki pendapatan total yang lebih rendah dibandingkan pekerja penuh waktu karena jumlah jam kerja yang lebih sedikit. Bagi para pengusaha pekerja paruh waktu lebih murah karena umumnya mereka hanya dibayar lebih rendah dan memberikan lebih sedikit tunjangan dibandingkan dengan pekerjaan penuh waktu yang sebanding (Hudson, 2007). Pengusaha juga memiliki lebih banyak kendali atas pekerja paruh waktu karena mereka cenderung tidak berserikat, dan pekerjaan paruh waktu sering kali dikecualikan dari banyak peraturan personalia. Selain itu, pekerjaan paruh waktu lebih cenderung melibatkan kerja shift atau jadwal yang tidak teratur (Hudson, 2019; Negrey, 1993; Tilly, 1996). Beberapa akademisi dan pembuat kebijakan mengklaim bahwa pertumbuhan jumlah pekerjaan paruh waktu yang buruk merupakan faktor dalam meningkatnya ketimpangan pendapatan dan semakin dalamnya kesenjangan ras/etnis dan gender dalam pasar tenaga kerja (Hudson, 2019; Peck, 1996; Rosenfeld, 1997).

Memahami kondisi pekerja paruh waktu secara lebih menyeluruh, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan atau upah. Para ekonom klasik meyakini bahwa upah ditentukan oleh mekanisme penawaran dan permintaan, seperti halnya harga. Pandangan ini dikenal sebagai teori pasar dalam penentuan upah. Saat individu menawarkan tenaga kerjanya, berbagai faktor dari sisi penawaran maupun permintaan ini akan mempengaruhi upah yang diterima. Faktor yang paling utama meliputi total tenaga kerja yang tersedia

(penawaran) dan total tenaga kerja yang dibutuhkan oleh pasar (permintaan). Tingkat upah juga dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki oleh pekerja, keterampilan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja, serta lokasi pekerjaan tersebut (Kao, 2019).

Selain itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat upah yang diterima pekerja termasuk pekerja paruh waktu. Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pendapatan yang diterima seseorang (Cahyono 1998). Terdapat usia produktif antara rentang 15-64 tahun yang menjadi usia ideal untuk para pekerja. Secara umum, pada saat bertambahnya usia yang juga akan menambah produktifitas seseorang maka akan meningkatkan juga pendapatan yang diterima, yang juga bergantung pada jenis pekerjaannya. Kekuatan fisik yang dibutuhkan seorang pekerja dalam beraktivitas akan sangat erat kaitannya dengan usia, karena jika usia yang dimiliki seseorang telah melewati masa produktif, maka akan menurun produktivitas seseorang yang akan berdampak pada pendapatan.

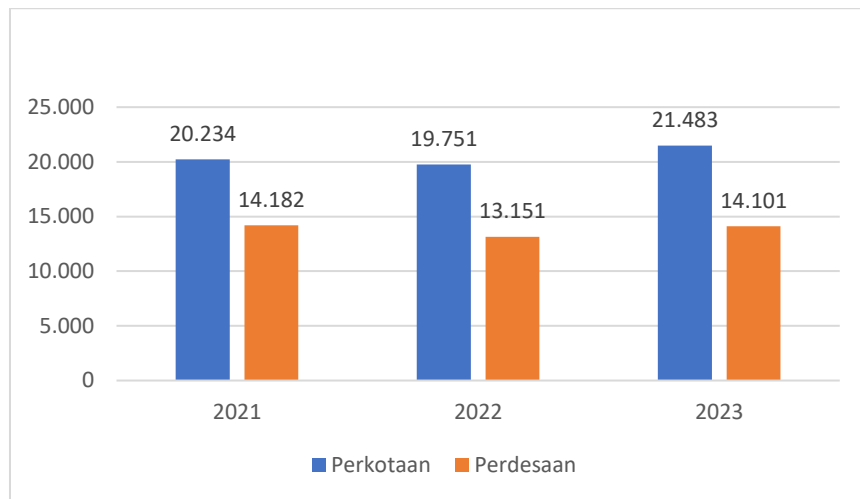


Gambar 1. 2 Grafik Rata-Rata Upah Per-Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Grafik di atas menunjukkan upah rata-rata per jam pekerja menurut jenis kelamin. Selama periode 2021-2023, perbedaan upah rata-rata per jam konsisten mengalami kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan, yaitu pekerjaan laki-laki selalu mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada perempuan. Pada mulanya di tahun 2021, perbedaan upah antara laki-laki dengan perempuan tidak jauh berbeda, hingga disetiap tahunnya kesenjangan upah antara perempuan dan laki-

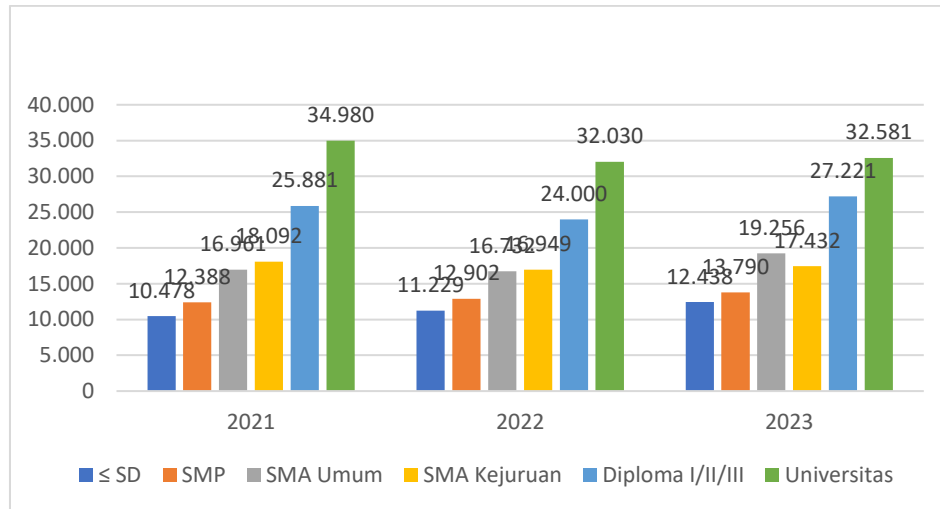
laki semakin melebar, hingga di tahun 2023 rata-rata upah yang diterima laki-laki jauh melambung dibandingkan perempuan. Kesenjangan upah berdasarkan gender ini disebabkan oleh banyak faktor, seperti pendidikan, usia, pengalaman kerja. Selain itu faktor seperti diskriminasi pun mendominasi penyebab fenomena kesenjangan upah ini (Mardiana, 2022).



Gambar 1. 3 Grafik Rata-Rata Upah Per-Jam Menurut Daerah Tempat Tinggal

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Grafik di atas menunjukkan ketimpangan upah pun terjadi di lokasi atau daerah tempat tinggal. Pekerja yang berlokasi di perkotaan menerima upah per jam lebih tinggi dibandingkan pekerja yang berlokasi di pedesaan. Pada penelitian (Andari, 2020) mengatakan lokasi geografis sangat mempengaruhi tingkat pendapatan. Daerah perkotaan memiliki pendapatan per kapita yang lebih tinggi dibandingkan pedesaan, ketimpangan ini dipengaruhi oleh total aset bank, belanja pemerintah, Pendidikan, dan akses ke infrastruktur.



Gambar 1. 4 Grafik Rata-rata Upah per Jam Menurut Tingkat Pendidikan

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan data dari tabel mengenai rata-rata upah per jam yang diterima pekerja berdasarkan tingkat pendidikan selama kurun waktu 2021-2023. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh, maka semakin tinggi pula rata-rata upah per jam yang diperoleh pekerja. Data tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Saputra dkk, 2024) yang mengatakan adanya pengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap penghasilan individu, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi pula penghasilan yang diperoleh oleh Masyarakat.

Variabel lainnya yang dipakai pada penelitian ini ialah status pekerjaan. Status pekerjaan terbagi menjadi dua, yaitu pekerjaan formal dan pekerjaan informal. Status pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan keluarga. Semakin formal pekerjaan yang dikerjakan oleh suatu kepala rumah tangga, maka semakin kecil peluang rumah tangga tersebut berada pada status miskin. Sebaliknya jika suatu kepala keluarga memiliki pekerjaan informal, semakin tinggi peluangnya menjadi keluarga miskin, dikarenakan pekerjaan informal tidak tetap dan pendapatannya tidak menentu (Gautama & Yasa, 2020).

Status perkawinan juga akan mempengaruhi pendapatan pekerja. Bagi perempuan yang sudah menikah cenderung memiliki beban pada pekerjaan domestik sehingga menyebabkan turunnya produktivitas dalam pekerjaan publik. Penurunan produktivitas ini akan menyebabkan perbedaan pendapatan yang

diperoleh tidak lebih tinggi dari perempuan yang tidak menikah. Pada penelitian (Akbariandhini & Prakoso, 2020) mengatakan bahwa status perkawinan berpengaruh signifikan. Individu yang sudah menikah memperoleh pendapatan lebih tinggi dari individu yang berstatus tidak menikah.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Determinan Upah Pekerja Paruh Waktu di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Pekerjaan paruh waktu merupakan bagian dari *Non-Standard Employment* (NSE), yaitu bentuk pekerjaan diluar pola kerja standar seperti kontrak tetap dan jam kerja penuh. Fenomena bekerja paruh waktu ini semakin umum di Indonesia, terutama seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas kerja. Bagi sebagian individu, pekerjaan paruh waktu ini dapat menjadi alternatif yang tepat karena memberikan keleluasaan dalam membagi waktu, terutama untuk ibu rumah tangga yang memiliki beban domestik, pelajar, ataupun orang lanjut usia.

Meskipun menawarkan fleksibilitas, pekerjaan paruh memiliki tantangan tersendiri dalam hal pendapatan. Total pendapatan yang diperoleh individu yang bekerja secara paruh waktu umumnya lebih rendah dibandingkan individu yang bekerja secara penuh waktu, hal ini disebabkan oleh perbedaan jumlah jam kerja dan sering kali pekerjaan paruh waktu ini berada di sektor informal. Mayoritas pekerja yang terlibat dalam sektor informal cenderung menawarkan pendapatan lebih rendah dan tidak stabil (Comola dan de Mello, 2010).

Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia lebih berfokus pada hubungan kerja penuh waktu, belum terdapat regulasi secara spesifik yang melindungi pekerja paruh waktu, sehingga banyak pekerja paruh waktu berada dalam posisi tawar yang lemah. Hal ini berdampak pada ketidaksesuaian antara pendapatan yang diterima pekerja paruh waktu dengan kebutuhan hidup. Faktor lain seperti usia, jenis kelamin, klasifikasi wilayah, pendidikan terakhir, status perkawinan, dan status pekerjaan juga akan mempengaruhi tingkat pendapatan.

Kondisi tersebut akan mengurangi kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia khususnya bagi masyarakat yang bekerja secara paruh waktu. Berkurangnya

kesejahteraan yang dirasakan masyarakat akan menghambat tujuan pertumbuhan ekonomi. Tentu dibutuhkannya penelitian untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pendapatan dari pekerja paruh waktu di Indonesia.

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

1. Bagaimana karakteristik pekerja paruh waktu di Indonesia?
2. Bagaimana rata-rata upah pekerja paruh waktu di Indonesia?
3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi upah pekerja paruh waktu di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

1. Menganalisis karakteristik dan rata-rata upah pekerja paruh waktu di Indonesia berdasarkan usia, jenis kelamin, klasifikasi wilayah, pendidikan terakhir, status perkawinan, dan status pekerjaan.
2. Menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan pekerja paruh waktu di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini bisa menjadi pertimbangan untuk pemerintah, terkhususnya Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja dalam upaya meningkat kesejahteraan Masyarakat dalam kelompok pekerja paruh waktu di Indonesia.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi pemerintah terkait Undang-Undang atau peraturan mengenai ketenagakerjaan dan perlindungan bagi pekerja paruh waktu yang ada di Indonesia.
3. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi literatur tambahan untuk pengetahuan tentang tenaga kerja.