

**FAKTOR PENENTU KEPUTUSAN PEKERJA TIDAK PENUH
UNTUK BEKERJA PARUH WAKTU
DI PROVINSI SULAWESI TENGGARA
(Analisis Data Sakernas Agustus Tahun 2021)**

*DECISION FACTORS EMPLOYEE WHO HAS LESS THAN
NORMAL WORKING HOURS TO WORK PART TIME
IN SOUTHEAST SULAWESI PROVINCE
(Analysis of Sakernas August 2021)*

WA ODE HASMAYULI



**PROGRAM STUDI
PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN WILAYAH
PEMINATAN KEPENDUDUKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

**FAKTOR PENENTU KEPUTUSAN PEKERJA TIDAK PENUH
UNTUK BEKERJA PARUH WAKTU
DI PROVINSI SULAWESI TENGGARA
(Analisis Data Sakernas Agustus Tahun 2021)**

Tesis

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelas magister

Program Studi Perencanaan dan Pengembangan Wilayah

Disusun dan diajukan oleh

WA ODE HASMAYULI

P022211019

Kepada

**PROGRAM MAGISTER
PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN WILAYAH
PEMINATAN KEPENDUDUKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**FAKTOR PENENTU KEPUTUSAN PEKERJA TIDAK PENUH UNTUK BEKERJA
PARUH WAKTU DI PROVINSI SULAWESI TENGGARA
(Analisis Data Sakernas Agustus Tahun 2021)**

Disusun dan diajukan oleh

WA ODE HASMAYULI

P022211019

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Studi Perencanaan dan Pengembangan Wilayah
Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin

Pada tanggal 20 Januari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi Syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



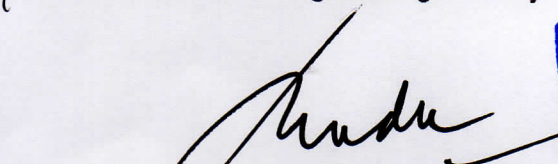
Dr. Samsu Arif, M.Si
NIP. 19630518 199103 1 011



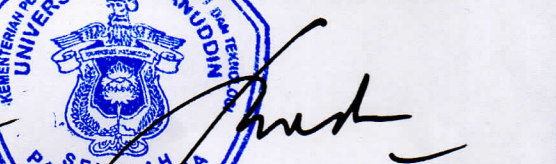
Dr. Madris, DPS., SE. M.Si
NIP. 19601231 198811 1 002

Plt.Ketua Program Studi
Perencanaan dan Pengembangan Wilayah

Dekan Sekolah Pascasarjana
Universitas Hasanuddin



Prof.dr.Budu, Ph.D.SP.M(K).M.Med.Ed
NIP.19661231 199503 1 009



Prof.dr.Budu, Ph.D.SP.M(K).M.Med.Ed
NIP.19661231 199503 1 009

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul "Faktor Penentu Keputusan Pekerja Tidak Penuh untuk Bekerja Paruh Waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara (Analisis Data Sakernas Agustus Tahun 2021)" adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing Dr. Samsu Arif, M.Si sebagai Pembimbing Utama dan Dr. Madris, DPS., SE. M.Si sebagai Pembimbing Pendamping. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari isi tesis ini telah dipublikasikan di Jurnal Ilmiah Membangun Desa dan Pertanian , Volume 7 Issue 6, Halaman: 207–214, dan DOI: <https://doi.org/10.37149/jimdp.v7i6.85> sebagai artikel dengan judul "*Decision Factors of Rural Part-Time Workers in Southeast Sulawesi: Characteristics and Determinants*".

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 20 Januari 2023



wa Ode Hasmayuli
NIM P022211019

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **“Faktor Penentu Keputusan Pekerja Tidak Penuh untuk Bekerja Paruh Waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara (Analisis Data Sakernas Agustus Tahun 2021)”**. Tulisan ini dilatarbelakangi dari pengamatan penulis, di mana ketenagakerjaan yang masih menjadi permasalahan yang cukup kompleks di Indonesia terkhusus di Sulawesi Tenggara.

Berbagai masalah dan kendala dihadapi penulis dalam penyusunan tesis ini, namun dengan dukungan, bantuan, serta bimbingan dari banyak pihak maka penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Badan Pusat Statistik (BPS) yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan dan mendapatkan beasiswa APBN-BPS.
2. Rektor Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., dan Dekan pascasarjana Prof. dr. Budu, Ph.D., Sp.M(K)., M.Med.Ed. yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi di Universitas Hasanuddin.
3. Bunda Prof. Dr. Rabina Yunus, M. Si yang telah berkenan mencurahkan tenaga, pikiran, perhatian, dan doa kepada kami dari awal masuk hingga selesai studi magister kami.
4. Bapak Dr. Samsu Arif, M.Si, sebagai ketua komisi penasehat dan Dr. Madris, DPS., SE. M.Si, sebagai anggota komisi penasehat, yang dengan tulus menyisihkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk dalam rangka penulisan tesis ini.
5. Prof. Dr. Rabina Yunus, M. Si, Dr. Eni Lestariningsih S. Si, MA, Dr. M. Ramli AT, M. Si, selaku dosen penguji atas segala koreksi, saran dan arahan demi kesempurnaan tesis ini.
6. Bapak Hendra Iskandar, S.H., M.Si selaku Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sulawesi Tenggara, Bapak Andi Ahmad selaku Instruktur Produktivitas Madya Balai Peningkatan Produktivitas Kendari, Ibu Nike Roso Wulandari, S.ST., ME., Ibu Iska Susiyanti, S.ST, Nia Afriani Salim, S.ST., Dini Hanifa S.Tr.Stat., Pendamping Desa Kab. Bombana serta informan lain yang telah bersedia menjadi narasumber dan membagi pandangan terkait ketenagakerjaan di Sulawesi Tenggara.

7. Seluruh dosen pengajar serta staf prodi PPW peminatan kependudukan atas ilmu dan bantuan yang diberikan selama perkuliahan berlangsung.
8. Rekan-rekan mahasiswa tugas belajar Unhas-BPS angkatan 1 dan 2 yang telah memberikan semangat dan berbagi pengalaman dalam proses perkuliahan maupun penyusunan tesis.
9. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penulis dari proses pengumpulan data, pengolahan, hingga interpretasi data sehingga tesis ini dapat terbangun dengan baik.
10. Akhirnya, terima kasih penulis tujukan kepada kedua orang tua penulis, La Ode Tomo dan Hanasia, saudara-saudara penulis serta keponakan-keponakan yang selalu mendukung, memotivasi serta mendoakan penulis dalam menempuh dan menyelesaikan studi.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, penulis menantikan saran, masukan, dan koreksi dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan tesis ini.

Makassar, Januari 2023

Wa Ode Hasmayuli

ABSTRAK

Wa Ode Hasmayuli. **Faktor Penentu Keputusan Pekerja Tidak Penuh untuk Bekerja Paruh Waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara (Analisis Data Sakernas Agustus Tahun 2021).** (Dibimbing oleh Samsu Arif dan Madris)

Pekerja paruh waktu selama ini dianggap bukan masalah yang cukup strategis dalam ketenagakerjaan karena dilakukan secara sukarela. Nyatanya pekerja paruh waktu menggambarkan tenaga kerja tidak digunakan secara optimal karena bekerja di bawah jam kerja normal, permasalahan ini juga terjadi di Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keputusan pekerja untuk bekerja paruh waktu, serta mendeskripsikan persebaran pekerja tidak penuh yang bekerja paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan *raw data* hasil Sakernas Agustus 2021 dengan sampel sebanyak 4.763 pekerja tidak penuh. Untuk mendukung hasil analisis data, dilakukan *in-dept interview* terhadap 11 informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja paruh waktu lebih banyak yang berada kelompok umur kerja utama, berjenis kelamin perempuan, pernah kawin, tinggal di wilayah perdesaan, anggota rumah tangga biasa, berpendidikan rendah, bekerja pada sektor informal, bekerja pada bidang pertanian, tidak mempunyai pengalaman kerja, memiliki upah per jam tinggi. Berdasarkan hasil analisis regresi logistik, kecenderungan pekerja paruh waktu memiliki hasil yang sedikit berbeda dengan karakteristik pekerja paruh waktu, di mana pekerja paruh waktu lebih cenderung terjadi pada pekerja berumur tua, berjenis kelamin perempuan, berstatus pernah kawin, tinggal di perkotaan, kepala rumah tangga, berpendidikan rendah, bekerja di sektor formal, bekerja di sektor pertanian, tidak mempunyai pengalaman kerja sebelumnya dan memiliki upah per jam relatif tinggi. Berdasarkan persebarannya pekerja paruh waktu paling tinggi terletak di Kabupaten Konawe Kepulauan dan terendah di Kota Baubau.

Kata kunci : di bawah jam kerja normal, pekerja paruh waktu, persebaran, regresi logistik, *in-dept interview*

ABSTRACT

Wa Ode Hasmayuli. **Decision Factors Employee Who Has Less than Normal Working Hours to Work Part Time in Southeast Sulawesi Province (Analysis of Sakernas August 2021).** (Supervised by Samsu Arif and Madris)

Part-time workers are considered not a strategic issue in employment because they are done voluntarily. Part-time workers describe that their workforce is not used optimally because they work under normal working hours. This problem also occurs in Southeast Sulawesi Province. This study aims to describe the characteristics and analyze factors that influence workers' decisions to work part-time, and also describe the distribution of part-time workers in Southeast Sulawesi Province. This study uses raw data from the results of the August 2021 Sakernas with a sample of 4,763 who has less than normal working hours. To support the results of the data analysis, in-depth interviews were conducted with 11 informants. The results showed that more part-time workers were in the main working age group, female, had been married, lived in rural areas, were ordinary household members, had low education, worked in the informal sector, working in agriculture, had no work experience, have high hourly wages. Based on the results of logistic regression analysis, the tendency of part-time workers to have slightly different results from the characteristics of part-time workers, where part-time workers are more likely to occur in older workers, female, have ever been married, live in urban areas, heads of households, have low education, work in the formal sector, work in the agricultural sector, have no prior work experience and have relatively high hourly wages. Based on their distribution, the highest level of part-time workers is located in Konawe Kepulauan Regency and the lowest is located in Baubau.

Keywords : under normal working hours, part-time worker, distribution, regression logistic, *in-dept interview*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENYATAAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian	9
1.5. Ruang Lingkup Penelitian/Batasan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Tinjauan Konseptual dan Teoretis	11
2.1.1. Konsep Pekerja Paruh Waktu dan Ketenagakerjaan	11
2.1.2. Penentu Pengambilan Keputusan Pekerja	13
2.1.3. Faktor Penentu Pekerja Paruh Waktu	16
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Kerangka Pikir Penelitian	30
2.4. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI	33
3.1. Jenis dan Sumber Data	33
3.2. Populasi dan Sampel.....	34
3.3. Unit Analisis Penelitian	35
3.4. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.5. Kerangka Analisis	37
3.6. Variabel dan Definisi Operasional.....	38

3.6.1.	Variabel Penelitian.....	38
3.6.2.	Variabel Operasional.....	38
3.7.	Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		46
4.1.	Gambaran Umum Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Tenggara Dan Unit Penelitian.....	46
4.1.1.	Kondisi Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Tenggara.....	46
4.1.2.	Gambaran Umum Unit Penelitian.....	50
4.2.	Karakteristik Pekerja Tidak Penuh yang Berstatus Sebagai Pekerja Paruh Waktu.....	56
4.3.	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keputusan Pekerja Bekerja Secara Paruh Waktu.....	72
4.4.	Persebaran Pekerja Tidak Penuh yang Bekerja Paruh Waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara.....	93
BAB V PENUTUP.....		99
5.1.	Kesimpulan.....	99
5.2.	Saran-Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....		102
LAMPIRAN.....		110

DAFTAR TABEL

Nomor urut	Halaman
1. Peta Penelitian-penelitian terdahulu	27
2. Variabel respon dan penjelas	44
3. Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama Tahun 2021	46
4. Distribusi Pekerja Tidak Penuh Berdasarkan Karakteristik Individu dan Pekerjaan Tahun 2021	53
5. Distribusi Status Pekerja Tidak Penuh Berdasarkan Kelompok Umur	57
6. Distribusi Status Pekerja Tidak Penuh Berdasarkan Jenis Kelamin	59
7. Distribusi Status Pekerja Tidak Penuh Berdasarkan Status Perkawinan	61
8. Distribusi Status Pekerja Tidak Penuh Berdasarkan Wilayah Tempat	62
9. Distribusi Status Pekerja Tidak Penuh Berdasarkan Kedudukan dalam Rumah Tangga	64
10. Distribusi Status Pekerja Tidak Penuh Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
11. Distribusi Status Pekerja Tidak Penuh Berdasarkan Status Pekerjaan	67
12. Distribusi Status Pekerja Tidak Penuh Berdasarkan Lapangan Usaha Pekerjaan	68
13. Distribusi Status Pekerja Tidak Penuh Berdasarkan Pengalaman Kerja	70
14. Distribusi Status Pekerja Tidak Penuh Berdasarkan Upah Per Jam	71
15. Hasil Uji Kesesuain Model (<i>Hosmer and Lemeshow test</i>)	73
16. Hasil Pengujian Serentak dengan Uji G	74
17. Hasil Pengujian Parsial dengan Uji Wald	74
18. Nilai Koefisien Beta dan Odd Ratio Berdasarkan Karakteristik	77
19. Kategori Tingkat Pekerja Paruh Waktu Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2021	94

DAFTAR GAMBAR

Nomor urut	Halaman
1. Perbandingan pekerja penuh, pekerja tidak penuh, dan pengangguran terbuka di Indonesia tahun 2016-2021	2
2. Perbandingan tingkat pengangguran terbuka, setengah pengangguran dan pekerja paruh waktu di Indonesia tahun 2016-2021	4
3. Sebaran Tingkat Pekerja Paruh Waktu dan Tingkat Pengangguran Terbuka, 2021	5
4. Perbandingan pengangguran terbuka, pekerja paruh waktu, dan kemiskinan di Provinsi Sulawesi Tenggara, 2016-2021	7
5. Kerangka Ketenagakerjaan	11
6. Proses Pengambilan Keputusan Individu.....	14
7. Hubungan antara Jam Kerja dan Tingkat Upah (<i>Backward Bending Supply Curve</i>).....	24
8. Kerangka Pikir Penelitian.....	31
9. Alur pembentukan unit analisis.....	36
10. Kerangka analisis.....	37
11. Peta Persebaran Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2021	48
12. Perbandingan Pekerja Penuh, Setengah Pengangguran, dan Pekerja Paruh Waktu Provinsi Sulawesi Tenggara dan Nasional Tahun 2019-2021	49
13. Persentase Status Pekerja Tidak Penuh di Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2021	56
14. Persentase Pekerja Paruh Waktu Berdasarkan Kelompok Umur	59
15. Peta Persebaran Pekerja Paruh Waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara	93
16. Persebaran Pekerja Paruh Waktu Berdasarkan Pendapatan Per Kapita Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Tenggara	97

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor urut	Halaman
1. Kuesioner Survei Angkatan Kerja Nasional 2021	110
2. Pedoman In-dept Interview	120
3. Hasil Pengolahan Regresi Logistik.....	122

BAB I

PENDAHULUAN

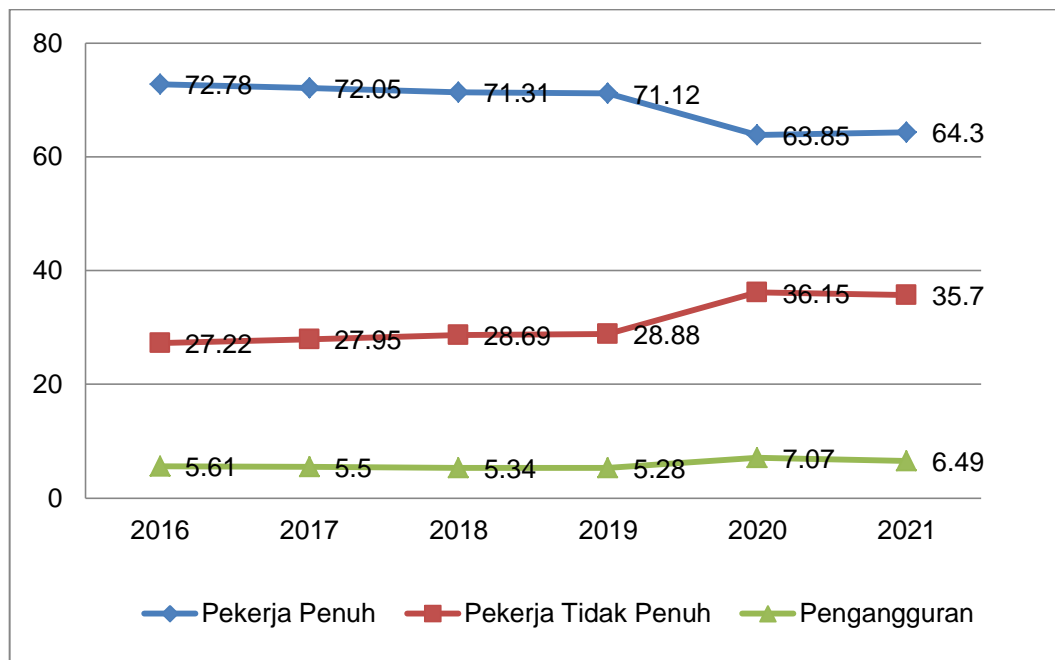
1.1. Latar Belakang

Pengangguran dan ketenagakerjaan saat ini masih menjadi masalah di beberapa negara, tidak terkecuali di Indonesia. Masalah ini terjadi karena tidak dimanfaatkannya tenaga kerja dengan baik yang menyebabkan pengangguran (Soleh, 2017). Permasalahan ketenagakerjaan selama ini hanya fokus terhadap indikator pengangguran terbuka, semakin tinggi angka pengangguran terbuka, maka kinerja ketenagakerjaan dianggap kurang baik (Suharto, 2020). Pada kenyataannya, pengangguran terbuka belum mampu menjelaskan kualitas pekerjaan dan keberagaman pasar tenaga kerja di negara berkembang (Dewan & Peek, 2007).

Di negara-negara berkembang pengangguran terbuka cenderung rendah, tetapi hal tersebut belum mampu mencerminkan pasar tenaga kerja secara efisien (Greenwood, 1999). Angka pengangguran terbuka hanya dapat menggambarkan sejauh mana sumber daya manusia digunakan di pasar tenaga kerja. Hal tersebut tidak cukup untuk memberikan informasi dalam memahami ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja (Bell & Blanchflower, 2021). Masalah lain di negara berkembang adalah mereka yang menganggur tidak memiliki perlindungan sosial (misalnya: asuransi pengangguran dan tunjangan kesejahteraan), sehingga yang masuk ke dalam kelompok pengangguran adalah mereka yang relatif "kaya". Golongan ini adalah mereka yang mempunyai tabungan atau pendapatan di luar pekerjaan (*non-labor income*). Sementara mereka yang miskin, tidak mempunyai pilihan untuk menjadi pengangguran, mereka harus bekerja untuk dapat hidup (*too poor to be unemployed*) (BPS, 2021; Nagib & Ngadi, 2008; Probosiwi, 2016). Mereka yang tidak bisa menganggur harus bekerja walaupun hanya untuk beberapa jam (Greenwood, 1999; Tadjoeuddin, 2014). Kondisi seperti ini membawa pekerja bekerja pada jangka waktu yang lebih rendah sehingga dapat menyebabkan mereka bekerja di bawah jam kerja normal (ILO, 2012).

Pekerja yang bekerja di bawah jam kerja normal (< 35 jam seminggu) disebut sebagai pekerja tidak penuh (BPS, 2021). Pekerja tidak penuh dibedakan

menjadi dua kelompok yaitu setengah penganggur dan pekerja paruh waktu. Setengah penganggur adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam dalam seminggu), dan masih mencari pekerjaan atau bersedia menerima pekerjaan (sebelumnya disebut setengah pengangguran terpaksa). Sedangkan pekerja paruh waktu adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain (dahulu disebut setengah pengangguran sukarela) (BPS, 2020).



Sumber : BPS, 2021

Gambar 1. Perbandingan pekerja penuh, pekerja tidak penuh, dan pengangguran terbuka di Indonesia tahun 2016-2021

Berdasarkan data BPS, pekerja tidak penuh di Indonesia mencapai sepertiga dari total penduduk yang bekerja dan setiap tahun menunjukkan adanya peningkatan. Dari tahun 2016-2021 pekerja tidak penuh mengalami peningkatan sebesar 8,48 persen, dimana pada tahun 2021 pekerja tidak penuh menjadi 35,70 persen. Meningkatnya pekerja tidak penuh dapat dikaitkan dengan dua sudut pandang, yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kecenderungan bekerja tidak penuh dari sisi penawaran, seringkali dipengaruhi oleh faktor internal pekerja itu sendiri, sedangkan dari sisi permintaan dipengaruhi oleh faktor eksternal pekerja seperti kondisi ekonomi, siklus ekonomi

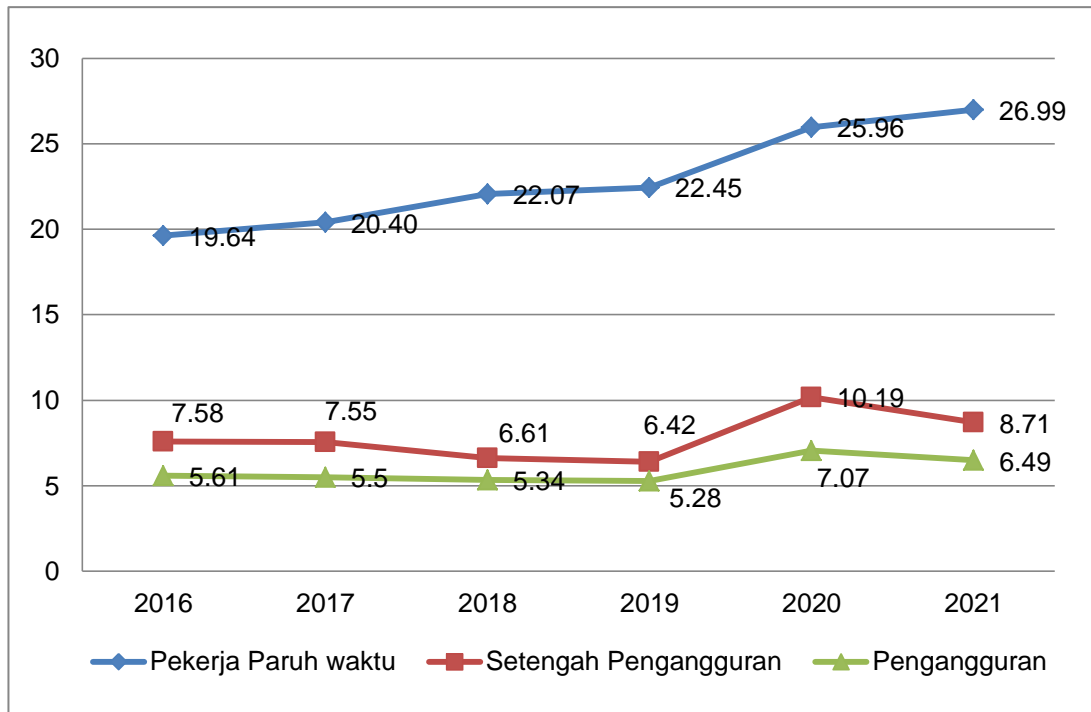
dan bisnis yang mempengaruhi kegiatan usaha (Tanjung, 2018). Sehingga pekerja tidak penuh yang disebabkan karena terpaksa maupun sukarela merupakan indikator terkait kesempatan kerja yang perlu diciptakan dan sejauh mana kualitas pekerjaan yang ada perlu ditingkatkan (Simanjuntak, 1985).

Pekerja tidak penuh dapat menjadi masalah karena merupakan pemborosan sumber daya, kurang memanfaatkan tenaga kerja potensial yang dapat membebani keluarga dan menciptakan kemiskinan baru (Pratomo, 2015). Pekerja dengan jam kerja tidak penuh memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan produktivitas dan upah yang diterima oleh seorang pekerja (Lacmanović et al., 2016). Jika penelitian-penelitian sebelumnya (Ayis & Sugiharti, 2021a; Herrera & Merceron, 2013; Putri & Adry, 2018; Raykov & Livingstone, 2005; Stéphane, 2019) lebih banyak berfokus pada setengah pengangguran yang merupakan bagian dari pekerja tidak penuh, maka fenomena pekerja paruh waktu yang terjadi di Indonesia menjadi patut untuk dikaji, karena pekerja paruh waktu adalah mereka yang memiliki jam kerja dibawah normal, akan tetapi mereka tidak ingin menambah jam kerja.

Permasalahan pekerja paruh waktu yaitu banyak terserap pada pekerjaan yang kurang layak dan didominasi oleh kelompok umur muda karena mereka kurang berpengalaman dalam kompleksitas pencarian kerja, kurang kuat dalam negosiasi upah, kurang aman secara finansial, dan lebih rentan terhadap tekanan psikologis (Briliyanto & Harsanti, 2021; Petreski et al., 2021; Reynolds, 2012). Masalah lain adalah pekerjaan paruh waktu memiliki kualitas yang lebih buruk di berbagai dimensi kualitas pekerjaan (Rodgers, 2003). Pekerjaan paruh waktu terkonsentrasi pada pekerjaan bergaji rendah, berada di bagian ekonomi dengan perlindungan peraturan paling sedikit terhadap kondisi kerja serta peluang untuk pekerja paruh waktu berada pada posisi profesional dan manajerial sangat kecil, dan biasanya berada pada kelas pekerjaan yang rendah (Fagan et al., 2014; Popova et al., 2003) sehingga tidak salah jika pekerja paruh waktu dianggap rentan.

Insiden pekerja paruh waktu selama ini dianggap bukan masalah yang cukup strategis dalam ketenagakerjaan karena dianggap dilakukan secara sukarela. Nyatanya ketika tingkat pengangguran terbuka dan setengah pengangguran menunjukkan penurunan, sebaliknya pekerja paruh waktu sepanjang tahun 2016-2021 selalu menunjukkan peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pekerja yang secara sukarela tidak

mencari pekerjaan tambahan maupun tidak bersedia bekerja lagi walaupun jam kerja tidak penuh. Padahal pekerja paruh waktu merupakan pekerja yang rentan karena upah yang diterima relatif kecil, dan juga kurang termanfaatkannya (*underutilization*) tenaga kerja, dan di beberapa negara pekerja paruh waktu bukan merupakan pilihan tetapi suatu keharusan (Euwals & Hogerbrugge, 2006; Tanjung, 2018).



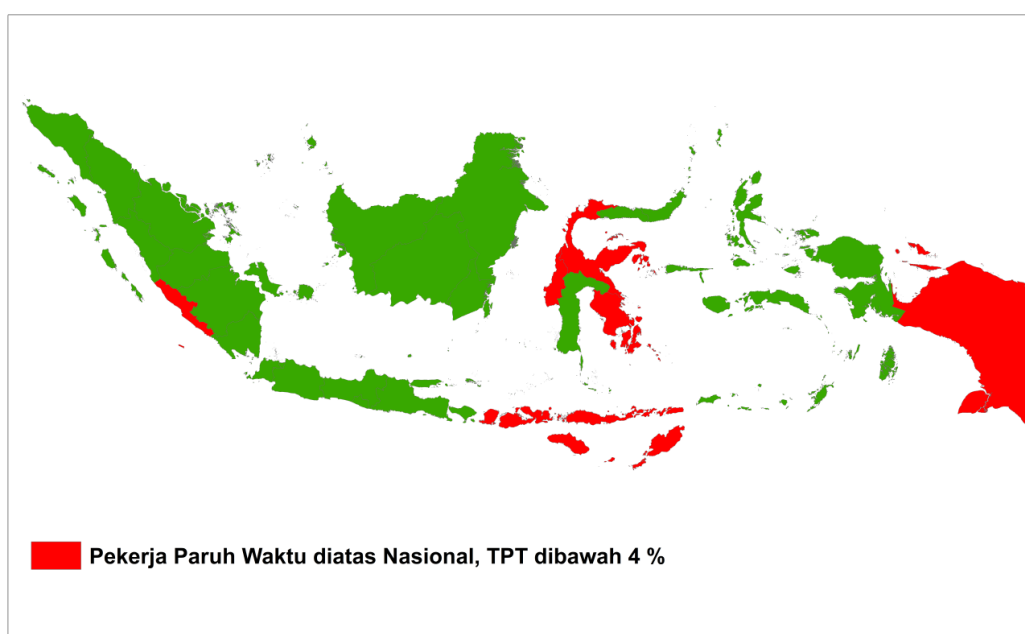
Sumber : BPS, 2021

Gambar 2. Perbandingan tingkat pengangguran terbuka, setengah pengangguran dan pekerja paruh waktu di Indonesia tahun 2016-2021

Di balik permasalahan pekerjaan paruh waktu, terdapat sisi positif pekerja paruh waktu yaitu sarana untuk menggabungkan pekerjaan dengan tanggung jawab sekolah, pelatihan atau perawatan keluarga, penyesuaian bagi mereka yang memiliki masalah kesehatan untuk tetap bekerja, pilihan pensiun parsial bagi lansia untuk memperpanjang masa kerja mereka atau pengaturan kerja yang membebaskan antara waktu mencari nafkah dan waktu yang dicurahkan untuk kegiatan lain (Fagan et al., 2014; Popova et al., 2003). Pekerja paruh waktu dapat mencapai hal-hal positif jika pekerja paruh waktu dilindungi hukum dan bisa memilih pekerjaan paruh waktu secara bebas (Bollé, 1997). Hal yang berbeda yang terjadi di Indonesia, secara umum dimana regulasi pekerja paruh

waktu masih terbatas pada sektor formal padahal pekerja paruh waktu di Indonesia masih didominasi pada sektor informal, maka pekerja paruh waktu belum dapat menjamin kesejahteraan rakyat (Mahmuda, 2020). Pekerja paruh waktu di Indonesia diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Namun aturan ini terbatas pada sektor formal karena berkaitan dengan pemberi kerja dalam hal ini perusahaan, sehingga aturan tersebut belum dapat mencakup pekerja paruh waktu pada sektor informal.

Adanya permasalahan terkait pekerja paruh waktu tentu menghambat pencapaian tujuan SGDs ke 8 yaitu Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua. ILO (2011) menyatakan bahwa salah satu indikator pekerjaan yang layak adalah jam kerja layak. Indikator jam kerja yang layak terkait dengan jam kerja yang berlebihan, setengah pengangguran (*underemployment*), dan jam kerja yang kurang. Jam kerja yang kurang inilah yang menjadi permasalahan pada pekerja paruh waktu.

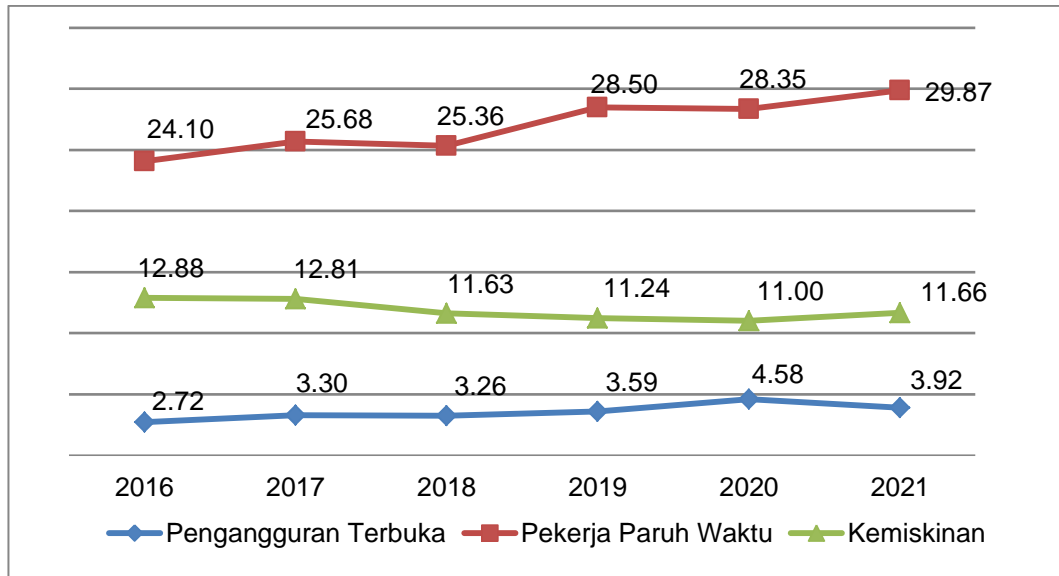


Sumber : BPS, 2021 (diolah)

Gambar 3. Sebaran Tingkat Pekerja Paruh Waktu dan Tingkat Pengangguran Terbuka, 2021

Dengan berbagai permasalahan yang ada pada pekerja paruh waktu yang terjadi di Indonesia. Beberapa provinsi juga mengalami permasalahan pekerja paruh waktu yang tinggi. Terdapat tujuh provinsi di Indonesia, dimana tingkat pekerja paruh waktu melebihi rata-rata nasional, akan tetapi tingkat pengangguran terbuka cenderung rendah. Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki persentase pekerja paruh waktu sebesar 29,87 persen sementara nilai nasional yaitu 26,99 persen pada tahun 2021. Tingginya pekerja paruh waktu di Sulawesi Tenggara artinya masih tingginya pekerja dengan jam kerja kurang tetapi tidak mencari pekerjaan atau menerima pekerjaan lagi. Dari 29,87 persen tersebut terdapat 61,47 persen yang tidak bersedia menerima pekerjaan lagi karena alasan sudah memiliki pekerjaan. Padahal pekerjaan paruh waktu tidak bisa dikatakan berada pada sektor yang aman, karena di negara berkembang pekerja paruh waktu paling banyak berada pada pekerjaan yang tidak standar (Desarrollo, 2000).

Berbanding terbalik dengan tingkat pekerja paruh waktu yang tinggi, tingkat pengangguran terbuka di Sulawesi Tenggara jauh lebih rendah dibandingkan angka nasional yaitu hanya sebesar 3,92 persen pada tahun 2021 sementara tingkat pengangguran terbuka nasional yaitu 6,49 persen. Menurut Sukirno (2006) ketika tingkat pengangguran terbuka suatu negara atau wilayah berada pada posisi di bawah 4 persen, maka dapat disebut berada pada kondisi tingkat pekerjaan penuh (kesempatan kerja penuh), karena pengangguran suatu wilayah tidak mungkin untuk dihilangkan. Tingginya pekerja paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara dan rendahnya tingkat pengangguran terbuka mengindikasikan bahwa tenaga kerja di Sulawesi Tenggara belum dimanfaatkan secara maksimal.



Sumber : BPS, 2021

Gambar 4. Perbandingan pengangguran terbuka, pekerja paruh waktu, dan kemiskinan di Provinsi Sulawesi Tenggara, 2016-2021

Lebih lanjut dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran terbuka Provinsi Sulawesi Tenggara jika dibandingkan pada tahun 2020 dan 2021 ditemukan bahwa terjadi penurunan, namun sebaliknya kemiskinan menunjukkan peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa turunnya pengangguran terbuka belum dapat menjamin turunnya kemiskinan, padahal Todaro (2003) mengungkapkan bahwa pengangguran dan kemiskinan berjalan searah, ketika pengangguran menurun maka akan menurunkan kemiskinan dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang bekerja belum secara optimal dapat meningkatkan kesejahteraannya, tergambar dari tingginya pekerja paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan hasil Sakernas Agustus 2021, rata-rata upah pekerja paruh waktu jauh berada di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), yang hanya sebesar Rp. 1.174.099 sedangkan UMP Sulawesi Tenggara adalah Rp. 2.552.014. Selain itu, pekerja paruh waktu di Sulawesi Tenggara didominasi oleh sektor informal. Pekerja paruh waktu di sektor informal mencapai 73,59 persen. Oleh karena itu, tidak salah jika pekerja paruh waktu ini masuk pada kelompok yang rentan masuk ke dalam kelompok penduduk miskin.

Dengan pendapatan yang rendah, jam kerja yang sedikit, dan produktivitas yang rendah akan menciptakan rapuhnya tingkat kesejahteraan dan semakin tingginya tingkat kesenjangan yang secara langsung maupun tidak

langsung akan meningkatkan penduduk miskin. Permasalahan pekerja paruh waktu jika terus berlangsung akan menghambat kesempatan Provinsi Sulawesi Tenggara untuk dapat memetik bonus demografi. Berdasarkan hasil SP2020 di Sulawesi Tenggara, 66,74 persen merupakan penduduk dengan usia produktif. Penduduk usia produktif umumnya merupakan kelompok usia yang paling banyak terserap dalam lapangan pekerjaan (BPS, 2022a). Hal ini akan berimplikasi pada terhambatnya pembangunan daerah baik secara langsung maupun tidak langsung dan bisa menjadi ganjalan besar di balik pertumbuhan dan pembangunan ekonomi Provinsi Sulawesi Tenggara yang sudah baik jika sebagian besar yang berpartisipasi dalam angkatan kerja berstatus sebagai pekerja paruh waktu.

Tingginya pekerja tidak penuh yang memutuskan untuk bekerja secara paruh waktu dengan berbagai permasalahannya maka perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor penentu keputusan dan gambaran persebaran pekerja tidak penuh yang bekerja paruh waktu di Sulawesi Tenggara tahun 2021 agar dapat dijadikan sebagai bahan rujukan terkait kondisi apa yang harus diperbaiki oleh pemerintah agar dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Tujuan pengkajian faktor penentu dari pekerja paruh waktu karena pekerja paruh waktu terjadi akibat penawaran tenaga kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kesempatan kerja yang tersedia, padahal penawaran tenaga kerja lebih besar disebabkan oleh faktor individu pekerja (Kjeldstad & Nymoen, 2012b; Pratomo, 2014).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah pokok dari penelitian yang akan dikaji yaitu:

1. Bagaimana karakteristik pekerja tidak penuh yang berstatus sebagai pekerja paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2021?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keputusan pekerja paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2021?
3. Bagaimana persebaran pekerja tidak penuh yang bekerja paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2021?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendeksripsikan karakteristik pekerja tidak penuh yang berstatus sebagai pekerja paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2021.
2. Menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keputusan pekerja bekerja secara paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2021.
3. Mendeksripsikan persebaran pekerja tidak penuh yang bekerja paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2021

1.4. Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terkait fenomena pekerja paruh waktu.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan atau pertimbangan serta evaluasi bagi pemerintah, khususnya pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara terkait ketenagakerjaan dalam hal ini terkait pekerja paruh waktu.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada BPS sebagai kajian fenomena ketenagakerjaan sehingga membantu dalam pengembangan analisis dan interpretasi data.
4. Terkhusus bagi peneliti diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan utamanya tentang ketenagakerjaan khususnya fenomena pekerja paruh waktu.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian/Batasan Penelitian

Ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah persebaran dan faktor penentu pekerja tidak penuh yang bekerja paruh waktu di Sulawesi Tenggara pada tahun 2021 yang diukur melalui analisis dekriptif melalui tabel dan grafik serta analisis inferensia melalui regresi logistik biner. Adapun faktor penentu pekerja paruh waktu dianalisis berdasarkan karakteristik individu dan pekerjaan dari pekerja di Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu usia, jenis kelamin,

status perkawinan, wilayah tempat tinggal, tingkat pendidikan, status pekerjaan, status dalam rumah tangga, lapangan usaha, dan pengalaman kerja serta upah pekerja. Penelitian ini menggunakan data sekunder dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Agustus 2021 di Provinsi Sulawesi Tenggara yang terdiri dari 17 kabupaten/ kota dan hanya dibatasi pada penduduk 15 tahun ke atas yang berstatus bekerja pada tahun 2021.

Selanjutnya dilakukan analisis lanjutan menggunakan metode analisis kuantitatif dengan *in-dept interview*. *In-dept interview* dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab pekerja memilih menjadi paruh waktu yang tidak dapat dijelaskan oleh data sekunder dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Agustus 2021 di Provinsi Sulawesi. Untuk memfokuskan penelitian dan memudahkan pembahasan, serta tujuan penelitian dapat tercapai. Terdapat keterbatasan masalah yang disajikan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini difokuskan mengkaji pekerja paruh waktu berdasarkan jam kerja dalam seminggu terakhir di Provinsi Sulawesi Tenggara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Konseptual dan Teoretis

2.1.1. Konsep Pekerja Paruh Waktu dan Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Undang-undang ini juga menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

BPS mengklasifikasikan penduduk menjadi 2 kelompok yaitu penduduk usia kerja dan penduduk bukan usia kerja. Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun ke atas. Konsep dan definisi yang digunakan dalam pengumpulan data ketenagakerjaan oleh Badan Pusat Statistik merujuk pada *The Labour Force Concept* yang disarankan oleh *International Labour Organization* (ILO).



Sumber : BPS, 2021

Gambar 5. Kerangka Ketenagakerjaan

Penduduk usia kerja dibagi menjadi 2 yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Penduduk yang termasuk ke dalam kelompok angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan pengangguran. Sedangkan penduduk yang bukan angkatan kerja adalah mereka yang termasuk usia kerja namun tidak bekerja karena berbagai keperluan seperti sekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya.

Angkatan kerja dibagi menjadi bekerja dan pengangguran. Yang masuk dalam kategori bekerja adalah penduduk yang saat itu memang sedang bekerja atau mempunyai pekerjaan. Konsep bekerja menurut BPS adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tidak dibayar yang membantu dalam usaha/kegiatan ekonomi. Sedangkan pengangguran merupakan penduduk yang saat itu sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, putus asa atau sudah merasa tidak bisa mendapat pekerjaan, serta yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja (BPS, 2020).

BPS membagi mereka yang bekerja menjadi dua kelompok yaitu pekerja penuh waktu dan pekerja tidak penuh. Pekerja penuh adalah mereka yang bekerja sesuai dengan jam kerja normal (lebih atau sama dengan 35 jam seminggu). Sedangkan pekerja tidak penuh adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu). Pekerja tidak penuh terdiri dari setengah penganggur dan pekerja paruh waktu. Setengah penganggur adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan (dahulu disebut setengah pengangguran terpaksa). Sedangkan pekerja paruh waktu adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain (dahulu disebut setengah pengangguran sukarela).

Mengacu pada *Labor Force Concept* ILO, pekerja paruh waktu dapat diuraikan sebagai penduduk usia 15 tahun ke atas yang termasuk angkatan kerja, sedang bekerja dengan jumlah jam kerja dalam seminggu yang kurang dari 35 jam dan tidak sedang mencari pekerjaan serta tidak bersedia menerima pekerjaan lain. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa status pekerja paruh

waktu dimiliki seseorang yang tidak mencurahkan tenaganya secara penuh waktu karena kehendaknya sendiri (bersifat sukarela). Bollé (1997) mengemukakan bahwa kerja paruh waktu bagi karyawan dapat menawarkan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan tanggung jawab keluarga, rekreasi dan kegiatan sipil. Selain itu, pekerja paruh waktu dapat menjadi pintu gerbang untuk masuk ke dalam pasar tenaga kerja dan memungkinkan pensiun bertahap. Bagi pemberi kerja, pekerjaan paruh waktu memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar dalam kaitannya dengan kebutuhan pasar dan peningkatan produktivitas (Kjeldstad & Nymoén, 2009).

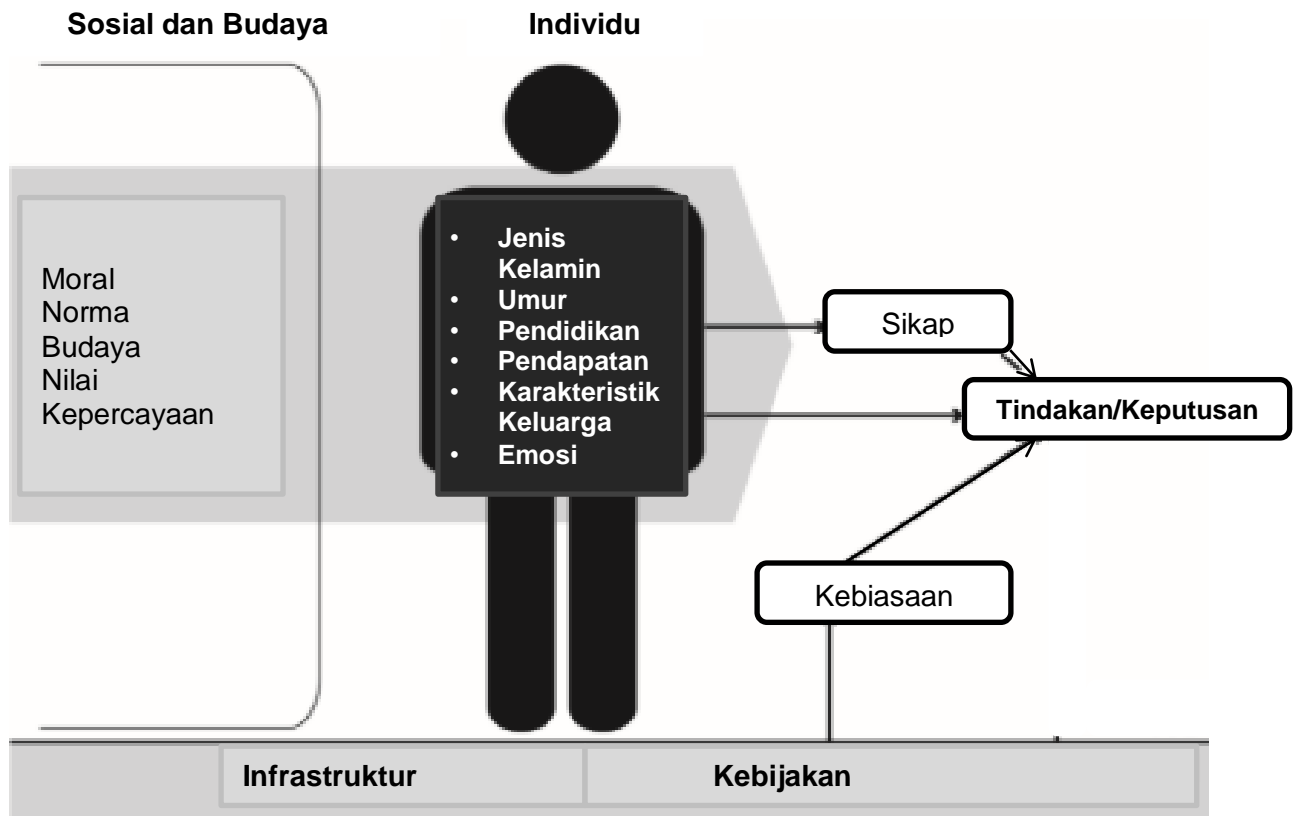
Definisi lain yang diungkapkan Houseman (2003) memberikan klasifikasi yang lebih spesifik pekerja paruh waktu sebagai pekerjaan non-standar sebagai pekerjaan yang bukan pekerjaan yang dibayar penuh waktu dengan durasi tidak terbatas, pekerjaan kontingen, dan pekerjaan mandiri. Selain itu, salah satu definisi lain yang dijelaskan oleh Pfeffer & Baron (1988), mengkategorikan pekerja non-standar menjadi tiga kelompok: (1) mereka yang memiliki keterikatan temporal terbatas pada organisasi, seperti pekerja sementara dan paruh waktu, (2) mereka yang memiliki keterikatan fisik terbatas pada organisasi, seperti pekerja jarak jauh atau mereka yang bekerja di rumah, dan (3) mereka yang memiliki keterikatan administratif terbatas pada organisasi, seperti kontraktor independen (Chattopadhyay & George, 2017).

2.1.2. Penentu Pengambilan Keputusan Pekerja

Pengambilan keputusan adalah proses yang memilih opsi yang lebih disukai atau tindakan dari antara serangkaian alternatif berdasarkan kriteria atau strategi yang diberikan (Wang & Ruhe, 2007). Shamsavarani et al. (2015) menjelaskan bahwa pengambilan keputusan merupakan suatu proses memilih suatu dengan pilihan yang paling baik dari berbagai serangkaian alternatif pilihan berdasarkan kriteria atau strategi tertentu.

Pengambilan keputusan merupakan proses dasar kognitif untuk menetapkan atau memilih suatu alternatif pilihan yang dianggap paling baik. Proses ini dilakukan dengan beberapa pengambilan keputusan individu dimana seseorang akan cenderung melakukan beberapa pertimbangan terutama jika pilihan itu merupakan suatu pilihan yang serius atau pilihan yang besar. Solso et al. (2007) menjelaskan bahwa ketika individu akan menetapkan suatu pilihan maka akan ada konsepsi tindakan yang dikendalikan oleh formulasi masalah,

norma, kebiasaan, karakteristik personal dari individu yang bersangkutan. Keputusan yang dicapai individu dapat ditentukan dari seberapa kuat kerangka pikir dari konsep tindakan serta informasi yang diketahui terkait alternatif pilihan yang ada. Sejalan dengan Müller-Eie & Bjørnø (2015) menjelaskan bahwa pengambilan keputusan individu berdasarkan komunitas (sosial dan budaya), konteks (ketentuan dan kebijakan) dan atribut pribadi.



Sumber : Müller-Eie & Bjørnø (2015).

Gambar 6. Proses Pengambilan Keputusan Individu

Budaya dan lingkungan memiliki pengaruh terhadap keputusan seseorang dalam bekerja. Secara subjektif, seseorang akan memiliki pandangan bahwa mereka ingin atau harus memiliki pekerjaan yang lebih baik daripada yang mereka miliki saat ini (Feldman et al., 2002). Teori deprivasi relatif mengemukakan bahwa seseorang pekerja akan membandingkan dirinya dengan orang lain dengan beberapa jenis standar, termasuk dalam hal pekerjaan (McKee-Ryan & Harvey, 2011). Hal ini disebabkan karena salah satu faktor yang menentukan kepuasan hidup seseorang adalah pekerjaan (Hessels et al., 2018).

Hessels et al. (2018) mengungkapkan bahwa pengaruh berbagai aspek yang berhubungan dengan pekerjaan terhadap kepuasan hidup telah mendapat perhatian yang cukup besar dalam berbagai studi dan menunjukkan bahwa wiraswasta memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi daripada karyawan yang bekerja pada seseorang (dibayar). Karena perbedaan ini, pekerja wiraswasta memiliki lebih banyak kebebasan dalam pekerjaan mereka, seperti kebebasan dalam memilih tugas dan jam kerja mereka, sedangkan karyawan yang dibayar bekerja dalam pengaturan hierarki di mana mereka perlu mematuhi perintah dari orang lain sampai batas tertentu (Benz & Frey, 2008).

Dalam teori penawaran tenaga kerja, kerangka ekonomi yang biasanya digunakan untuk menganalisis perilaku penawaran tenaga kerja disebut *neoclassical model of labor-leisure choice* (Borjas, 2013). Model ini mengaitkan tentang faktor-faktor yang menentukan apakah individu memilih untuk bekerja dan berapa lama jam kerja apabila bekerja. Dengan kata lain model tersebut membahas bagaimana seseorang menetapkan pilihan antara berapa alokasi waktu yang diberikan untuk bekerja dan berapa alokasi waktu senggang (termasuk waktu makan, tidur, istirahat, dan rekreasi). Hal ini berkaitan dengan individu dalam angkatan kerja yang bekerja *part-time* atau *full time work*.

Becker (1981) mengungkapkan bahwa dari sudut pandang analisis teori ekonomi, keputusan rumah tangga dibuat dengan membandingkan biaya dan manfaat yang rasional, yakni dengan mengefisienkan peran anggota rumah tangga untuk memilih antara menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan rumah tangga dengan pekerjaan di pasar tenaga kerja (Yeni et al., 2022). Lebih lanjut Hoskin (1983) juga mengungkapkan bahwa dari sudut pandang ekonomi, keputusan seseorang dipengaruhi oleh *opportunity cost*. *Opportunity cost* adalah biaya penggunaan sumber daya ekonomi dengan tujuan tertentu yang diukur berdasarkan keuntungan yang tidak jadi diperoleh karena tidak memilih alternatif tersebut dibandingkan dengan komoditi yang diperoleh sebagai gantinya karena alternatif lain (Haghpour et al., 2022). Secara teoritis, tingginya *opportunity cost* untuk tetap bekerja akan mendorong seseorang untuk keluar dari lapangan pekerjaan (Yeni et al., 2022). Hal ini disebabkan karena banyaknya bias yang dikeluarkan jika seseorang tetap bekerja, sehingga Pengambilan keputusan yang tepat dapat meningkatkan kualitas keputusan di masa depan (Hoskin, 1983).

Dalam penentuan keputusan seorang individu dalam bekerja Simanjuntak (1985) menyatakan bahwa individu akan tetapi bersama-sama oleh anggota keluarganya. Untuk mengambil keputusan, setiap anggota rumah tangga biasanya mempertimbangkan keputusan yang akan diambil oleh anggota keluarga lainnya dalam keluarga, misalnya seperti:

- a. Suami perlu mencari pekerjaan tambahan di samping pekerjaan penuh yang sudah ada supaya ibu dapat mengurus anak-anak dan di rumah tangga.
- b. Di samping bapak, ibu perlu bekerja (walaupun sebagai pekerja tidak penuh) supaya dapat menyekolahkan anak sampai ke perguruan tinggi
- c. Anak tertua dalam rumah tangga perlu mencari pekerjaan (dan oleh sebab itu harus memutuskan sekolahnya di tingkat sarjana) supaya adik-adiknya dapat meneruskan sekolahnya, dan lain-lain.

Individu di sisi penawaran pekerjaan membuat keputusan untuk terlibat atau tidak di pasar tenaga kerja dan keputusan untuk menentukan berapa banyak waktu yang dicurahkan untuk pasar tenaga kerja (Borjas, 2013). Menurut (Borjas, 2013), keputusan individu untuk bekerja terkait erat dengan upah dan *non labor income* yang mereka peroleh. Individu akan memutuskan untuk bekerja jika upah yang ditawarkan melebihi atau sama dengan upah yang mereka miliki. *Non labor income* yang tinggi mendorong individu untuk menunda memasuki pasar tenaga kerja. *Non labor income* berpengaruh positif terhadap *leisure time*, jika *non labor income* meningkat maka seseorang lebih memilih menganggur dan menikmati waktu luang (*leisure time*) daripada bekerja dengan upah yang rendah dibanding *non labor income* yang individu peroleh (Madris, 2021a).

Selain keputusan pengalokasian jam kerja dipengaruhi oleh individu, terdapat hubungan antara jam kerja dengan *wage rate* (Borjas, 2013), sebagai berikut

- a. *Substitution effect* adalah keinginan menambah jam kerja karena perubahan tingkat upah (*wage rate*). Hal ini biasa didominasi ketika tingkat upah rendah
- b. *Income effect* terjadi pendapatan meningkat (*wage rate*) individu akan mengurangi jam kerjanya.

2.1.3. Faktor Penentu Pekerja Paruh Waktu

Neoclassical model of labor-leisure choice mengaitkan tentang faktor-faktor yang menentukan apakah individu memilih untuk bekerja dan berapa lama jam kerja apabila bekerja (Borjas, 2013). Dengan kata lain model tersebut

membahas bagaimana seseorang menetapkan pilihan antara berapa alokasi waktu yang diberikan untuk bekerja dan berapa alokasi waktu senggang (termasuk waktu makan, tidur, istirahat, dan rekreasi). Hal ini berkaitan dengan individu dalam angkatan kerja yang bekerja *part-time* atau *full time work*.

Umumnya, individu bekerja dengan tidak penuh terjadi karena berbagai alasan pribadi, termasuk pekerjaan dan pendapatan pasangan, kendala keluarga (hubungan atau tanggung jawab keluarga besar dapat membatasi kemampuan pekerja untuk menemukan pekerjaan yang memanfaatkan sepenuhnya nilai pendidikan, pelatihan, keterampilan dan pengalaman mereka), pembatasan ruang (imobilitas geografis karena kendala keluarga atau preferensi pribadi), atau preferensi pribadi lainnya (Lacmanović et al., 2016). Hal berbeda terjadi di negara dengan tingkat pendapatan dan struktur perekonomian yang baik, bagi negara berpenghasilan lebih tinggi cenderung memiliki lebih banyak pekerja tidak penuh, kemungkinan besar karena meningkatnya utilitas marjinal waktu luang, yaitu individu lebih memilih untuk mengkonsumsi lebih banyak waktu luang ketika kekayaan mereka meningkat (Wilkins, 2006).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja paruh waktu dipengaruhi oleh karakteristik sosial-demografi seperti jenis kelamin, usia, wilayah tempat tinggal, lapangan pekerjaan, tingkat pendidikan (Kanwal et al., 2020; Mahmuda, 2020; Pratomo, 2015; Suharto, 2020). Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keputusan pekerja tidak penuh bekerja secara paruh waktu. Selain karena faktor kondisi ekonomi keluarga, menurut Kjeldstad & Nymoer (2012b) faktor individu menjadi penyebab seseorang memilih untuk bekerja secara paruh waktu. Faktor individu yang mencakup variabel-variabel sosial dan demografi yang dapat menggambarkan kemampuan dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Faktor individu yang berpengaruh terhadap status paruh waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, status perkawinan, wilayah tempat tinggal, status dalam rumah tangga, pendidikan, status pekerjaan, lapangan pekerjaan, pengalaman kerja serta upah.

Usia

Usia memengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja secara paruh waktu maupun secara penuh. Di banyak negara OECD peningkatan pekerjaan paruh waktu di antara pekerja yang lebih tua yang sebagian terkait dengan langkah-langkah untuk memperpanjang masa kerja, seperti skema pensiun yang

fleksibel (Fagan, Norman, Smith, Menéndez, et al., 2014; OECD, 2020). Semakin tua umur seseorang, semakin besar pula kecenderungannya menjadi pekerja paruh waktu. Hal ini dikarenakan umur memengaruhi kemampuan bekerja seseorang. Umur yang semakin tua berhubungan dengan pelemahan kondisi fisik orang tersebut sehingga pekerjaan yang dapat dilakukan tidak boleh terlalu berat. Mereka tidak berusaha untuk mendapatkan tambahan jam kerja ataupun bekerja paruh waktu karena sudah merasa cukup dengan pendapatannya (Kinanti, 2015). Hal ini sesuai dengan fungsi pendapatan Mincer bahwa pekerja yang lebih tua memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena mereka melakukan lebih sedikit investasi modal manusia dan sedang mengumpulkan pengembalian investasi yang telah dilakukan dahulu (Borjas, 2013).

Bertentangan dengan penemuan sebelumnya Dhanani (2004) mengungkapkan seseorang yang lebih muda (usia kurang dari 20 tahun) cenderung menjadi pekerja paruh waktu karena sebagian besar waktu digunakan untuk bersekolah. Selain itu, Borjas (2013) menjelaskan bahwa pekerja muda cenderung ingin mencoba kesempatan kerja di berbagai perusahaan yang berbeda dan memungkinkan bekerja dalam pekerjaan yang berbeda dengan waktu yang relatif sedikit.

Jenis Kelamin

Partisipasi perempuan dalam pekerjaan paruh waktu lebih tinggi dibandingkan laki-laki (Fagan, Norman, Smith, Menéndez, et al., 2014). Hal ini disebabkan karena laki-laki memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam rumah tangga sehingga laki-laki akan lebih meluangkan waktunya untuk mencari penghasilan demi keberlangsungan hidup keluarganya, beda halnya dengan perempuan yang akan lebih cenderung mengurus rumah tangga dan walaupun mereka bekerja biasanya hanya secara sukarela dan jam kerja tidak tertentu (Fauzi et al., 2019). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum (2019) mengemukakan bahwa perempuan berpendidikan tinggi ataupun yang memiliki kemampuan potensial cenderung ingin menunjukkan eksistensinya di dunia kerja, namun biasanya perempuan cenderung menjadi pekerja paruh waktu karena terbatas ruang dan waktu karena harus mengurus rumah tangga juga. Hal lain juga diungkapkan oleh Harfina (2009) bahwa perempuan masih merasakan perlakuan diskriminasi dari pengusaha serta pembatasan sosial budaya tertentu yang menyebabkan tingginya pengangguran terselubung perempuan. Selain itu juga peluang kerja perempuan untuk bekerja penuh

terbatas yang disebabkan karena prioritas laki-laki untuk menempati posisi tertentu, pembatasan kultural bagi perempuan, dan tingkat absensi perempuan dalam bekerja lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Namun, penelitian terkait setengah pengangguran di Kamerun, menyatakan bahwa jenis kelamin tidak ada perbedaan yang signifikan antara setengah pengangguran laki-laki dan perempuan (Stéphane, 2019).

Status Perkawinan

Status perkawinan seseorang sangat memengaruhi peluangnya untuk menjadi pekerja paruh waktu. Perbedaan yang jelas terlihat pada kelompok pekerja paruh waktu perempuan, mereka yang belum menikah justru memperkecil peluang mereka untuk menjadi pekerja paruh waktu. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan yang sudah menikah dan bekerja di bawah jam kerja normal lebih bersifat sukarela, karena tanggung jawab mengurus rumah tangganya (Ayis & Sugiharti, 2021b). Hal yang berbeda diungkapkan oleh Suharto (2020) bahwa status perkawinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam status seseorang menjadi pekerja paruh waktu.

Wilayah Tempat Tinggal

Badan Pusat Statistik membagi wilayah tempat tinggal menjadi wilayah perkotaan dan wilayah perdesaan. Perkotaan adalah status suatu wilayah administrasi setingkat desa/kelurahan yang memenuhi kriteria wilayah perkotaan. Perdesaan adalah status wilayah administrasi setingkat desa/kelurahan yang belum memenuhi kriteria klasifikasi wilayah perkotaan. Kriteria tersebut adalah dalam hal kepadatan penduduk, persentase rumah tangga pertanian, dan keberadaan atau akses pada fasilitas perkotaan yang dimiliki suatu desa/kelurahan.

Seseorang yang tinggal di daerah perkotaan berpeluang lebih besar untuk menjadi setengah penganggur daripada pekerja paruh waktu. Di perkotaan, banyak persaingan dan kebutuhan hidup yang lebih mahal menyebabkan seseorang harus berjuang untuk mendapatkan pekerjaan purnawaktu. Angkatan kerja yang tidak mendapat pekerjaan di sektor formal terpaksa menjalani pekerjaan yang tidak purnawaktu di sektor informal, tetapi mereka juga mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Oleh karena itu, pekerja di perkotaan cenderung menjadi setengah penganggur (Kinanti, 2015).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Dhanani (2004) klasifikasi tempat tinggal tenaga kerja mempengaruhi statusnya sebagai pekerja paruh waktu. Seseorang yang tinggal di daerah perdesaan lebih mungkin menjadi pekerja paruh waktu karena pekerja umumnya adalah pekerja keluarga seperti anak dan istri. Pekerja keluarga biasanya tidak dibayar dan hanya membantu usaha keluarga yang kebanyakan pada sektor informal dan di bidang pertanian yang kurang produktif. Mereka melakukan pekerjaan tersebut secara sukarela dan tidak menginginkan tambahan jam kerja karena biasanya memiliki kesibukan lain.

Status dalam Rumah Tangga

Kedudukan seseorang sebagai kepala rumah tangga atau bukan di dalam keluarga dapat mempengaruhi statusnya sebagai pekerja paruh waktu. Hasil penelitian Pratomo (2015) menunjukkan bahwa kepala rumah tangga kurang cenderung bekerja tidak penuh baik setengah penganggur maupun pekerja paruh waktu. Tasci (2005) juga menemukan bahwa menjadi kepala rumah tangga menurunkan peluang seseorang menjadi setengah penganggur. Hal ini dapat dimengerti kerana umumnya kepala rumah tangga adalah sumber ekonomi keluarga sebagai perwujudan tanggungjawab terhadap kelangsungan hidup, kepala keluarga akan mencurahkan lebih banyak waktunya untuk bekerja. Dengan demikian kepala rumah tangga cenderung menjadi pekerja penuh waktu.

Pendidikan

Pekerja penuh waktu umumnya meningkat dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Sebagian besar peningkatan proporsi pekerja penuh waktu adalah hasil dari meningkatnya pasokan tenaga kerja di kalangan perempuan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, titik pencapaian tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya mengarah pada partisipasi tenaga kerja yang lebih besar dan tingkat pekerjaan lebih tinggi. Hal ini terutama karena mereka yang berpikir lebih tinggi menempati posisi yang lebih kompetitif di pasar tenaga kerja dan juga karena mereka telah membuat investasi yang lebih besar dalam modal manusia (pendidikan) mereka dan perlu mengembalikan modal investasi mereka pada pendidikan (OECD, 2020).

Hal berbeda yang diungkapkan oleh Stéphane (2019) bahwa mereka yang memiliki pendidikan menengah ke atas cenderung menjadi pekerja tidak penuh atau setengah menganggur. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Pratomo (2015) bahwa pekerja dengan pendidikan tinggi, seperti universitas dan sekolah menengah atas cenderung setengah menganggur. Temuan ini

menunjukkan ketidakmampuan pasar tenaga kerja menyerap tenaga kerja terdidik secara optimal. Ini mungkin karena *mis-link* dan *mismatch* antara sistem pendidikan dan pasar tenaga kerja.

Sejalan dengan yang disampaikan oleh Vedder et al. (2013) bahwa lulusan perguruan tinggi cenderung menjadi setengah pengangguran sehingga mereka melakukan pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi pendidikan yang tidak terlalu tinggi sehingga kemungkinan terjadi "*overinvestment*". Angkatan kerja dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi lebih banyak dibandingkan dengan lapangan pekerjaan untuk pendidikan tinggi, atau dengan kata lain bahwa pasokan pekerjaan yang membutuhkan gelar sarjana tumbuh lebih lambat daripada mereka yang memperoleh gelar tersebut.

Status Pekerjaan

Badan Pusat Statistik menjelaskan bahwa kegiatan penduduk yang bekerja dapat diklasifikasikan menjadi dua sektor yakni sektor formal dan sektor informal, hal tersebut diidentifikasi berdasarkan kategori status pekerjaan yang diusahakan oleh pekerja. BPS membagi status pekerjaan menjadi tujuh kategori yaitu berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap berusaha dibantu buruh tetap, buruh karyawan, pekerja bebas di pertanian, pekerja bebas di non pertanian dan pekerja keluarga/tidak dibayar. Dari seluruh kategori pekerjaan, pekerja di sektor formal mencakup pekerja yang tergolong kategori berusaha dengan dibantu buruh tetap dan kategori buruh/karyawan sedangkan sisanya tergolong pekerja di sektor informal.

Kinanti (2015) mengungkapkan bahwa seseorang yang bekerja di sektor informal memiliki probabilitas yang lebih besar menjadi pekerja paruh waktu dan setengah penganggur. Hal ini dikarenakan bahwa pekerjaan di sektor informal biasanya memiliki jumlah jam kerja yang paruh waktu dan relatif sedikit, sehingga seseorang yang bekerja di sektor informal memiliki jumlah jam kerja yang relatif sedikit atau kurang dari 35 jam/minggu bila dibandingkan dengan seseorang yang bekerja di sektor formal yang biasanya memiliki jam kerja penuh waktu.

Lapangan Pekerjaan

Lapangan pekerjaan memengaruhi status pekerja. Kinanti (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa seseorang yang bekerja di bidang pertanian, memiliki peluang yang lebih besar untuk menjadi pekerja paruh waktu. Hal ini dikarenakan bahwa seseorang yang bekerja di bidang pertanian tidak memiliki jumlah jam kerja yang relatif stabil karena seseorang yang bekerja di

bidang pertanian kebanyakan memiliki ketergantungan yang sangat besar terhadap iklim, musim, dan cuaca yang sama sekali di luar kemampuan manusia untuk mengendalikannya. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian dari Dhanani (2004) yang menemukan bahwa seseorang yang bekerja di bidang pertanian cenderung menjadi pekerja paruh waktu. Dimana ketika mereka menunggu hasil panen, seseorang yang bekerja di bidang pertanian tersebut sempat menganggur atau bekerja sesuai dengan musim yang ada.

Hal yang sama juga terjadi pada sektor industri, Kinanti (2015) menyebutkan bahwa seseorang yang bekerja di bidang industri memiliki probabilitas yang lebih besar untuk menjadi setengah penganggur. Hal ini dikarenakan bahwa seseorang yang bekerja di bidang industri di Indonesia kebanyakan bekerja sebagai buruh pabrik, sehingga mereka yang bekerja di bidang industri biasanya memiliki jam kerja yang relatif sedikit akibat banyaknya jumlah pekerja yang bekerja di bidang industri tersebut sehingga mereka dipekerjakan secara bergantian sesuai dengan sistem *shifting* masing-masing atau pergantian giliran kerja pada bidang pekerjaan mereka. Berbeda dengan hasil penelitian Kinanti (2015), Dhanani (2004) menyatakan bahwa seseorang yang bekerja di bidang industri cenderung untuk bekerja >35 jam/minggu karena di bidang industri membutuhkan jam kerja yang lebih banyak bahkan diatas 35 jam/minggu. Hal yang berbeda pada sektor perdagangan, seseorang yang bekerja di bidang perdagangan memiliki probabilitas yang lebih kecil untuk menjadi pekerja paruh waktu. Hal ini dikarenakan bahwa seseorang yang bekerja di bidang perdagangan memiliki kegiatan kerja yang lebih padat untuk mengontrol dan mengembangkan bisnis atau usaha perdagangannya. Sehingga seseorang yang bekerja di bidang perdagangan lebih membutuhkan waktu kerja yang relatif lebih banyak untuk bekerja.

Pengalaman Kerja

Jo (2021) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja merupakan sebuah faktor yang diidentifikasi menjadi penyebab seseorang menjadi pengangguran. Borjas (2013) menyatakan bahwa pengembangan mutu modal manusia dapat melalui pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja, seseorang dapat meningkatkan keterampilannya sehingga dapat bekerja lebih efisien dan efektif, yang tentunya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja akan memiliki peluang lebih besar untuk dapat diterima bekerja. Menurut Campbell (1995) menjelaskan tenaga kerja yang berpengalaman lebih terampil dalam

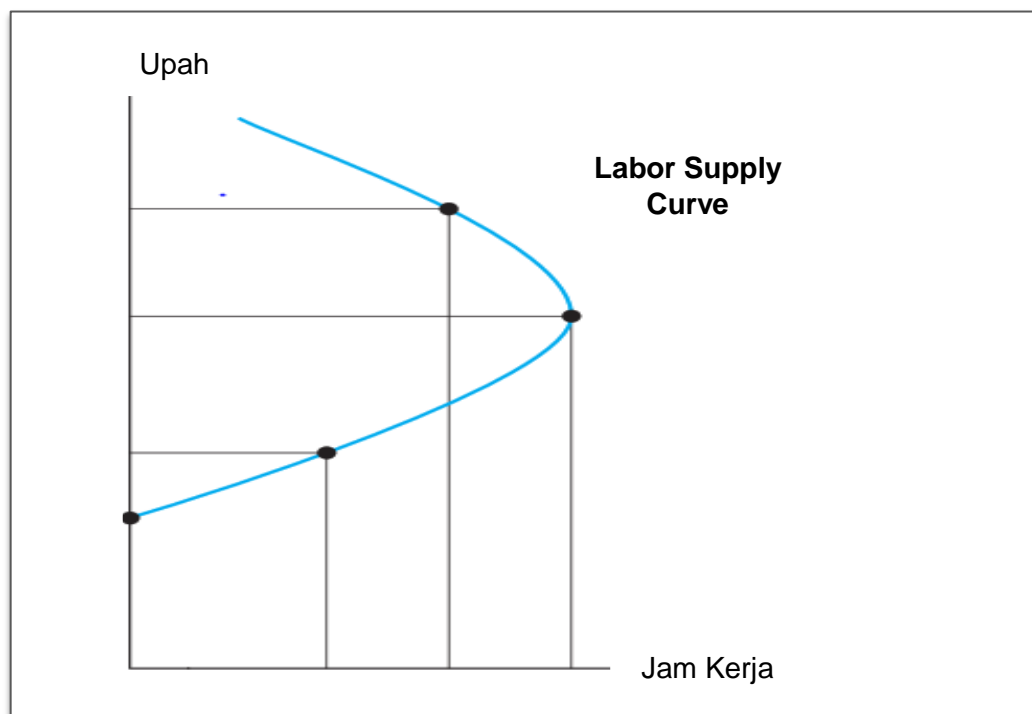
menyelesaikan pekerjaannya. Angkatan kerja yang memiliki pengalaman kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Borjas (2013) mengatakan bahwa adanya pengalaman kerja akan mempermudah seseorang untuk mendapatkan pekerjaan sehingga durasi menganggurnya lebih pendek dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja. Namun ada penelitian yang menemukan berbeda yaitu penelitian Fernández-Blanco & Preugschat (2018) menemukan bahwa pada umumnya perusahaan lebih suka menerima pelamar yang belum pernah bekerja sehingga yang memiliki pengalaman kerja berpeluang menganggur dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja.

Upah

Model penawaran tenaga kerja biasanya mengasumsikan bahwa seorang pekerja menerima tawaran upah tetap dan memilih jumlah jam untuk bekerja berdasarkan upah itu. Namun, upah yang ditawarkan kepada pekerja dapat ditentukan oleh jumlah jam kerja oleh pekerja (Aaronson & French, 2004). Pekerja paruh waktu dimungkinkan memiliki upah lebih rendah dibandingkan pekerja penuh dengan dua alasan yaitu (1) biaya tenaga kerja perusahaan tidak meningkat secara proporsional dengan jam kerja, pekerjaan paruh waktu mungkin lebih mahal bagi karyawan daripada pekerjaan penuh waktu, (2) pemberi kerja dapat mempraktekkan diskriminasi karena pekerja paruh waktu seringkali menjadi pencari nafkah sekunder dalam rumah tangga mereka, membatasi mobilitas mereka dan dengan demikian membuat penawaran tenaga kerja mereka kurang elastis dibandingkan pekerja penuh waktu (Hardoy & Schøne, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Matteazzi et al. (2018) menyatakan bahwa peningkatan pekerja paruh waktu menimbulkan kesenjangan upah antara pekerja paruh waktu dengan pekerja penuh waktu.

Pada teori penawaran tenaga kerja apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja. Hal tersebut menyebabkan bentuk dari kurva penawaran membelok ke kiri yang dikenal dengan *backward bending supply curve* (Borjas, 2013). Lebih lanjut Madris (2021a) menjelaskan bahwa teori penawaran tenaga kerja Individu mengikuti pola *backward bending supply*, yaitu pola hubungan antara jam kerja dan upah saling mempengaruhi, yang pada

awalnya positif, setelah melewati titik ekstrim, hubungan tersebut berubah menjadi negatif, artinya pada awalnya semakin tinggi upah, cenderung semakin tinggi jam kerja dan setelah melewati titik maksimum maka semakin tinggi upah maka jam kerja semakin sedikit.



Sumber : Borjas, 2013

Gambar 7. Hubungan antara Jam Kerja dan Tingkat Upah (*Backward Bending Supply Curve*)

Alokasi waktu dan kegiatan juga dijelaskan oleh Madris (2021a) berkaitan dengan 3 hal, yaitu:

1. Konsumsi (*consumption*). Individu membutuhkan waktu untuk keperluan konsumsi seperti istirahat dan lain sebagainya yang tidak termasuk dalam kegiatan ekonomi
2. Partisipasi angkatan kerja (*labor force participation*). Seseorang memerlukan waktu untuk keperluan ekonomi. Jumlah jam kerja yang digunakan setiap individu berbeda. Jumlah jam kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat upah dan beberapa faktor lainnya.
3. Investasi pada modal manusia (*investment in human capital*). Individu memerlukan waktu untuk investasi pada modal manusia. Individu dihadapkan pada dua pilihan yaitu memasuki pasar tenaga kerja atau tidak.

Bila individu memasuki pasar tenaga kerja maka sejumlah waktu dikorbankan untuk memperoleh pendapatan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun rencana penelitian ini didukung oleh beberapa temuan empiris dari peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Mahmuda (2020) yang dilakukan di Indonesia dengan tujuan untuk mengidentifikasi pekerja paruh waktu marjinal berdasarkan karakteristik sosio-demografi. Dengan metode analisis yang digunakan adalah regresi logistik. Hasil penelitian ditemukan bahwa perempuan, penduduk desa, dan mereka yang kurang berpendidikan memiliki resiko lebih besar menjadi pekerja paruh waktu marjinal.

Penelitian yang dilakukan oleh Kjeldstad & Nymoen (2012a) dengan wilayah penelitian di Norwegia, penelitian dilakukan untuk menganalisis pekerjaan paruh waktu, baik sukarela maupun tidak sukarela, dalam perspektif gender dan membahas dalam kondisi apa perempuan dan laki-laki bekerja paruh waktu. Metode analisis yang digunakan adalah regresi logistik biner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan memiliki peluang lebih besar untuk menjadi pekerja paruh waktu sukarela. Perempuan dengan latar belakang, siklus hidup dan situasi keluarga serta upah yang sama dengan laki-laki memiliki kecenderungan lebih besar untuk bekerja paruh waktu secara sukarela.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Pratomo (2015) dengan wilayah penelitian Indonesia, memiliki dua tujuan antara lain, menguji faktor-faktor penentu setengah pengangguran dan menguji pengaruh pengangguran pada kesejahteraan pekerja diukur dengan status kemiskinan rumah tangga. Metode analisis yang dipergunakan adalah regresi logistik multinomial dan regresi logistik biner. Variabel yang diduga menjadi penentu setengah pengangguran dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, pendidikan, lapangan pekerjaan, upah minimum provinsi, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan tingkat pengangguran. Dari penelitian tersebut diperoleh beberapa hasil yaitu: (1) Dilihat dari sisi karakteristik pekerja, laki-laki cenderung setengah menganggur dan kurang cenderung menjadi pekerja paruh waktu, pekerja pendidikan tinggi (universitas dan SMA) cenderung setengah penganggur, pekerja yang berusia muda, dan bekerja disektor pertanian cenderung dipekerjakan kurang dari jam kerja normal (setengah penganggur dan paruh waktu) sementara pekerja di sektor industri dan perdagangan cenderung menjadi pekerja penuh. Dilihat dari

sisi permintaan pasar kerja, tingkat pengangguran terbuka dan upah minimum yang lebih tinggi meningkatkan tingkat setengah pengangguran, sedangkan peningkatan PDRB mengurangi kemungkinan pekerja menjadi setengah penganggur; (2) setengah penganggur secara signifikan memengaruhi kesejahteraan pekerja yang diukur dengan kemiskinan rumah tangganya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kanwal et al. (2020) dengan wilayah penelitian Pakistan. Tujuan penelitian yaitu untuk membandingkan faktor yang memengaruhi setengah pengangguran terpaksa dan setengah pengangguran sukarela. Penelitian menggunakan metode regresi logistik biner. Variabel yang digunakan adalah umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, status pekerjaan, dan karakteristik rumah tangga. Hasil penelitian menunjukkan setengah penganggur sukarela di Pakistan lebih besar dibandingkan setengah pengangguran terpaksa. Hal tersebut menunjukkan adanya setengah pengangguran sukarela yang sangat cukup tinggi di Pakistan. Saat membandingkan pekerja laki-laki dan perempuan, pekerja laki-laki cenderung tidak bekerja kurang dari 35 jam di perdesaan maupun perkotaan di semua provinsi. Status perkawinan memiliki efek positif pada setengah pengangguran sukarela pada perempuan menikah. Karena perempuan menikah biasanya harus bekerja dengan suami mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup di negara miskin. Orang-orang yang terdaftar pada semua jenjang pendidikan memiliki peluang lebih tinggi untuk menjadi setengah pengangguran sukarela, tetapi begitu mereka lulus, peluang mereka berkurang. Dibandingkan dengan karyawan, majikan memiliki peluang lebih rendah untuk menjadi setengah pengangguran terpaksa.

Ringkasan penelitian-penelitian yang berkaitan dengan setengah pengangguran, disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Peta Penelitian-penelitian terdahulu

No	Peneliti/Tahun/ Lokasi/Judul	Variabel Independen	Alat Analisis	Temuan
1	Eko Suharto/2020/ Jawa Tengah/determinan Pekerja Paruh Waktu Karakteristiknya (Analisis Data Survei Angkatan Kerja Nasional Jawa Tengah Februari 2019)	Jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, tempat tinggal dan pekerjaan. terhadap pekerja paruh waktu	Regresi Logistik	Komposisi pekerja paruh waktu dominan pada karakteristik: berjenis kelamin perempuan, pernah kawin, berpendidikan rendah, bekerja di sektor non pertanian dan tinggal di daerah pedesaan
2	M B A Brilianto dan T Harsanti/2021/ Provinsi Maluku/ <i>Comparing Voluntary and Involuntary Part Time Female Workers in Maluku</i>	Klasifikasi wilayah, usia, status dalam rumah tangga, bidang pekerjaan, status di tempat kerja, pendidikan, pendapatan, disabilitas, jenis bidang usaha, dan keberadaan balita di dalam rumah	regresi logistik multinomial	Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap status pekerja paruh waktu wanita kawin usia subur adalah status pekerjaan, pendapatan, dan bidang usaha
3	Atika Puspita Sari/ 2016/ Indonesia / Analisis Setengah dan Pekerja Paruh Waktu pada	Mismatch, Jenis kelamin, klasifikasi tempat tinggal, umur, status	Regresi logistik multinomial	Tempat tinggal, umur, dan jenis pekerjaan berpengaruh terhadap status

No	Peneliti/Tahun/ Lokasi/Judul	Variabel Independen	Alat Analisis	Temuan
	Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia Tahun 2015	dalam rumah tangga, jenis pekerjaan terhadap pekerja penuh, setengah penganggur, dan pekerja paruh waktu		pekerja lulusan perguruan tinggi sebagai setengah penganggur dan pekerja paruh waktu
4	Blagica Petreski, Jorge Dávalos, dan Despina Tumanoska/2020/T he Western Balkans/ <i>Youth Underemployment in the Western Balkans: A Multidimensional Approach</i>	Pendidikan, kondisi rumah tangga, pekerjaan, status tidak aktif, dan persepsi terhadap pekerjaan	Two-stage model: regresi logistik dan regresi data panel	Pendidikan menjadi penentu paling umum dari setengah pengangguran di berbagai negara
5	Dewi Riska Setyaningrum/ 2019/Indonesia/Det erminan status pekerja setengah penganggur di Indonesia tahun 2018	Umur, Jenis Kelamin, Kedudukan dalam rumah tangga, Tingkat Pendidikan, status perkawinan, Klasifikasi tempat tinggal terhadap status pekerja	Regresi Logistik biner	setengah pengangguran cenderung berumur muda, kepala rumah tangga, pernah kawin dan pendidikan di atas SMP

No	Peneliti/Tahun/ Lokasi/Judul	Variabel Independen	Alat Analisis	Temuan
6	Cindy Sangri Kinanti/2015/ Indonesia/ Tentang Penganggur Indonesia: Sukarela Keterpaksaan	Sangri Analisis Setengah di Antara dan bidangnya pekerjaan	Umur, Jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat upah, Sektor pekerjaan, bidang pekerjaan	Model analisis regresi respon kualitatif dengan menggunakan dua model probit. terdapat perbedaan karakteristik yang memengaruhi setengah penganggur terpaksa dan sukarela

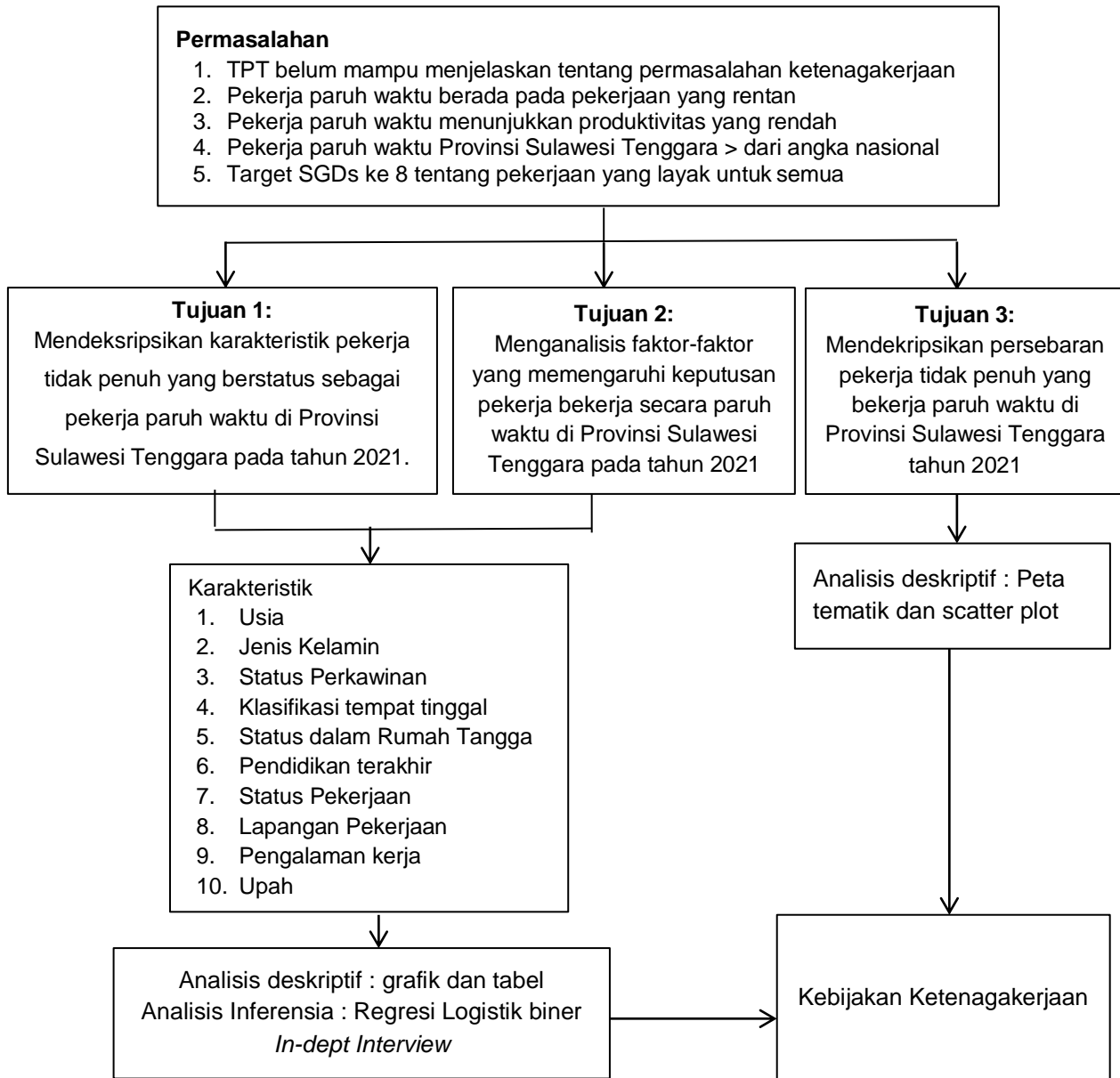
Berdasarkan latar belakang permasalahan, tinjauan pustaka dan peta penelitian terdahulu, orisinalitas penelitian ini terletak pada konsep pekerja paruh waktu, dimana pekerja paruh waktu adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain sebab penelitian sebelum-sebelumnya di Indonesia lebih banyak membahas fenomena setengah pengangguran yang menjadi masalah dalam ketenagakerjaan. Pada penelitian ini juga mengangkat isu faktor individu dan faktor pekerjaan yang memengaruhi pekerja paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara serta pemetaan penyebaran pekerja paruh waktu. Dari sisi metodologi, orisinalitas penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dengan penguatan *in-dept interview* yang mampu menjelaskan fenomena pekerja paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendekatan terhadap ukuran-ukuran yang telah dijelaskan dalam kajian pustaka maupun literatur penelitian. Variabel prediktor yang digunakan dalam penelitian ini yaitu faktor individu dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, daerah tempat tinggal, status dalam rumah tangga, pendidikan terakhir, status pekerjaan, lapangan pekerjaan, dan pengalaman kerja serta upah pekerja. Sementara variabel respon yang diteliti adalah status pekerja yaitu pekerja tidak penuh.

2.3. Kerangka Pikir Penelitian

Solso et al. (2007) mengungkapkan bahwa individu akan menetapkan suatu pilihan berdasarkan konsepsi tindakan yang dikendalikan oleh formulasi masalah, norma, kebiasaan, karakteristik personal dari individu yang bersangkutan. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Müller-Eie & Bjørnø (2015) bahwa keputusan individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor infrastruktur, kebijakan serta faktor individu. Berdasarkan teori-teori mengenai pengambilan keputusan, penelitian terdahulu terkait pekerja paruh waktu, serta ketersediaan *raw data* sakernas yang merupakan sumber data dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan karakteristik individu dan pekerjaan yang meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, daerah tempat tinggal, status dalam rumah tangga, pendidikan terakhir, status pekerjaan, lapangan pekerjaan, dan pengalaman kerja serta upah pekerja. Lebih lanjut, penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat eksplanatori yang bertujuan untuk menguji beberapa teori dan temuan-temuan penelitian sebelumnya. Dengan demikian pemilihan variabel-variabel dalam penelitian ini, diharapkan mampu menjelaskan karakteristik dan faktor-faktor yang berpengaruh pada pekerja paruh waktu di Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang permasalahan dan tinjauan pustaka serta dasar teori yang telah dibahas sebelumnya, dimana pekerja paruh waktu menjadi objek utama dalam rencana penelitian ini, maka persebaran dan faktor penentu perlu diteliti lebih mendalam. Subjek utama penelitian ini yaitu bagaimana persebaran dan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan seseorang menjadi pekerja paruh waktu pada tahun 2021 serta bagaimana persebaran pekerja tidak penuh yang bekerja paruh waktu.



Gambar 8. Kerangka Pikir Penelitian

2.4. Hipotesis

Dari Kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Pekerja yang berumur tua dan umur muda mempunyai kecenderungan lebih besar untuk menjadi pekerja paruh waktu dibandingkan pekerja umur utama.

2. Pekerja yang berjenis kelamin perempuan mempunyai kecenderungan lebih besar untuk menjadi pekerja paruh waktu dibandingkan pekerja laki-laki.
3. Kecenderungan pekerja paruh waktu yang pernah kawin akan lebih besar dibandingkan yang belum kawin.
4. Pekerja yang tinggal di daerah perdesaan memiliki kecenderungan lebih besar untuk menjadi pekerja paruh waktu dibandingkan yang tinggal di perkotaan.
5. Pekerja yang berstatus bukan sebagai kepala rumah tangga memiliki kecenderungan lebih besar untuk menjadi pekerja paruh waktu dibandingkan dengan pekerja yang bukan kepala rumah tangga.
6. Pekerja dengan pendidikan yang lebih rendah dan menengah memiliki kecenderungan lebih besar untuk menjadi pekerja paruh waktu dibandingkan pekerja yang berpendidikan tinggi
7. Pekerja yang berada pada sektor formal memiliki kecenderungan lebih besar untuk menjadi pekerja paruh waktu dibandingkan pekerja yang pernah pada sektor informal
8. Pekerja yang bekerja pada sektor pertanian dan jasa memiliki kecenderungan lebih besar untuk menjadi pekerja paruh waktu dibandingkan pekerja yang bekerja pada sektor manufaktur
9. Kecenderungan pekerja yang tidak memiliki pengalaman kerja untuk menjadi pekerja paruh waktu lebih besar dibandingkan pekerja yang memiliki pengalaman kerja.
10. Pekerja yang memiliki upah tinggi dan rendah memiliki kecenderungan lebih besar untuk menjadi pekerja paruh waktu dibandingkan pekerja yang memiliki upah menengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat eksplanatori yang bertujuan untuk menguji beberapa teori dan temuan-temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel dependen berupa pekerja paruh waktu sebagai subjek utama penelitian serta menguji beberapa variabel independen yang menjadi faktor penentu bagi variabel dependen yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, daerah tempat tinggal, status dalam rumah tangga, pendidikan terakhir, status pekerjaan, lapangan pekerjaan, pengalaman kerja serta upah. Selain faktor individu pekerja paruh waktu, penelitian terhadap faktor eksternal yang dianggap berpengaruh terhadap status pekerja paruh waktu juga dilakukan dalam penelitian ini. Untuk menjawab rumusan masalah yang ada, serta mencapai tujuan penelitian yang diinginkan, maka metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penguatan informasi penelitian yang berasal dari *in-dept interview*.

Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa *raw data* yang dihimpun dan diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Tenggara. *Raw data* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berasal dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS Agustus Tahun 2021. *Raw data* yang diperoleh dari Sakernas merupakan data individu yang berisi karakteristik pekerja paruh waktu yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, daerah tempat tinggal, status dalam rumah tangga, pendidikan terakhir, status pekerjaan, lapangan pekerjaan, pengalaman kerja serta upah. Sakernas merupakan survei khusus yang dilakukan oleh BPS untuk mengumpulkan data ketenagakerjaan di Indonesia. Sakernas bertujuan untuk memperoleh estimasi data jumlah penduduk bekerja, jumlah pengangguran, indikator ketenagakerjaan lainnya, serta perkembangannya yang representatif di tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota. Sementara itu, *in-depth interview* dilakukan terhadap narasumber (informan) di wilayah Sulawesi Tenggara. Informan yang dipilih dalam penelitian ini merupakan orang-orang yang dianggap mampu untuk