

SECONDARY JOB'S DI INDONESIA

Susan Shabrina Citra¹, Elfindri², Nasri Bachtiar³

Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Unand
susansc1990@gmail.com, elfindribana@gmail.com, nas_ri2002@yahoo.com

Abstract: *This study discusses what are the factors that affect workers having secondary jobs in Indonesia in 2015. The variables in this study are working hours, education level, distance traveled, age, gender, marital status in Indonesia. The data used are raw data from the results of the 2015 National Labor Force Survey. This research was conducted in all Provinces in Indonesia in 2015. The data analysis methods used in this study are Descriptive Analysis (Crosstab) and Binary Logistic Regression to estimate the interest of the workforce to do additional work is based on the factors that influence it, namely age, education level, working hours, gender, marital status and distance traveled. The results of this study, the variable of age has a positive and significant effect on secondary jobs in Indonesia. The variable of gender has a positive and significant effect on secondary jobs in Indonesia, the variable of marital status has a positive and significant effect on secondary jobs in Indonesia, the variable of education level has a positive and significant effect on secondary jobs in Indonesia, the working hour variable has a positive and significant effect on secondary jobs in Indonesia, the distance variable shows that work has a positive and significant effect on secondary jobs in Indonesia, the closer the distance a worker has to travel from the area of origin to his place of work, the higher desire to have a secondary job in Indonesia.*

Keywords: *Sceondary Job, working hours, age, education level*

Abstrak : Penelitian ini membahas apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi tenaga kerja memiliki *secondary job's* di Indonesia tahun 2015. Variabel pada penelitian ini adalah jam kerja, tingkat pendidikan, jarak tempuh, usia, jenis kelamin, status perkawinan di Indonesia. Data yang digunakan adalah data mentah dari hasil Survei Asngkatan Kerja Nasional tahun 2015. Penelitian ini di lakukan di seluruh Provinsi yang ada di Indonesia pada tahun 2015. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif (*Crosstab*) dan *Binary Logistic Regression* untuk mengestimasi minat tenaga kerja melakukan pekerjaan tambahan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu umur, tingkat pendidikan, jam kerja, jenis kelamin, status pernikahan dan jarak tempuh. Hasil penelitian ini Variabel umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap *secondary job* di Indonesia. Variabel jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap *secondary job* di Indonesia, Variabel status pernikahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *secondary job* di Indonesia, Variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *secondary job* di Indonesia, Variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *secondary job* di Indonesia, Variabel jarak, menunjukkan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *secondary job* di Indonesia semakin dekat jarak yang harus ditempuh seorang tenaga kerja dari daerah asal ke tempat bekerjanya, maka semakin tinggi keinginan untuk memiliki *secondary job* di Indonesia.

Kata Kunci : *Sceondary Job, jam kerja, usia , tingkat pendidikan*

A. PENDAHULUAN

Pada era modern ini lumrah ditemukannya ada pekerja di sektor formal dengan penghasilan yang terjamin namun memiliki pekerjaan sampingan diluar pekerjaan utamanya. Ada berbagai alasan yang memotivasi pekerja untuk memiliki pekerjaan sampingan, seperti menambah pendapatan keluarga, mengisi waktu luang, atau menyalurkan hobi. A'sad (2008)

menjelaskan bahwa teori Maslow “*Need hierarchy theory*” yang menjelaskan tentang tingkatan kebutuhan manusia, dimana kebutuhan terdiri dari : kebutuhan biologi (*Physiological Needs*), kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), kebutuhan sosial (*Social Needs*), kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*). Untuk memenuhi kebutuhan tersebut masyarakat berusaha pada bidang atau pekerjaan yang diminatinya.

Menurut Panos dkk (2011), penjelasan utama untuk bekerja sampingan adalah kebutuhan keuangan, yaitu bekerja sampingan digunakan sebagai strategi kelangsungan hidup rumah tangga berpenghasilan rendah. Selain kendala keuangan, literatur telah mengidentifikasi beberapa motif tambahan dalam bekerja sampingan menurut Heineck dan Schwarze (Panos, 2011) memberikan bukti bahwa pekerja dapat mengambil pekerjaan kedua lainnya untuk manfaat keuangan, perolehan keterampilan baru atau untuk mendapatkan pengalaman dalam pekerjaan alternatif. Pengelolaan sumber daya manusia yang sangat kompleks, membuat pekerja menyesuaikan gaya pekerjaannya. Pekerja berusaha mem-fleksibelkan waktu kerja dan berinisiatif untuk mencari pekerjaan tambahan. *Secondary job* mengaju pada tenaga kerja yang memiliki pekerjaan tetap namun masih mencari pekerjaan lain di luar pekerjaan utamanya.

Beberapa tahun terakhir di Indonesia perkembangan teknologi berkembang pesat. Indonesia merupakan pengguna *smartphone* terbanyak setelah Amerika, India dan China, menurut hasil statistic dari eMarketer pada akhir 2015 ada 55 juta pengguna *smartphone* di Indonesia. Sedikit banyaknya kehadiran teknologi seperti *smartphone* mampu membuat perubahan pada kehidupan masyarakat. Kehadiran teknologi dapat memudahkan masyarakat untuk berkomunikasi kasi tanpa batas. Maharani, (2017) menjelaskan perkembangan teknologi internet yang cepat menyebabkan perubahan dalam masyarakat. Banyak usaha dan lapangan pekerjaan yang memanfaatkan perkembangan teknologi.

Moderenitas bertolak dari perkembangan kemajuan peradaban suatu Negara yang didorong oleh perkembangan pengetahuan dan teknologi (Primadata dan Kusumawati, 2018). Perkembangan zaman yang semakin canggih menimbulkan dampak positif yaitu membuka kesempatan untuk mencari penghasilan tambahan. Dalam beberapa waktu terakhir ini salah satu aplikasi *smartphone* yang menjadi sorotan adalah Gojek dan Gocar. Dengan adanya teknologi ini masyarakat dapat meningkatkan pendapatan seperti di era modern ini masyarakat memiliki aktivitas yang beragam sehingga untuk menunjang aktivitas tersebut masyarakat membutuhkan alat transportasi. Aplikasi gojek dan Gocar menjadi solusi bagi pekerja yang ingin memiliki penghasilan tambahan.

Di Indonesia pada era ini banyak pekerja yang memilih melakukan *secondary job* seperti Gojek, Gocardan lain-lain dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Jumlah tenaga kerja di Indonesia pada periode 2015 menurut Badan Pusat Statistik Nasional berjumlah 128,3 juta orang. Pada akhir tahun 2015 tercatat bahwa jumlah *driver* Gojek sudah mencapai angka 200 ribu dengan 100 ribu diantaranya beroperasi di Jakarta (Fauzi, 2015). Banyak pilihan pekerjaan yang tersedia mulai dari pekerjaan di sektor formal dan informal, mulai dari gaji tinggi hingga rendah dan ada yang berpenghasilan tidak menentu. Hal ini menyebabkan terjadinya dilema karena ketidaksesuaian jumlah pendapatan dengan jumlah kebutuhan. dilihat perkembangan *secondary job* di Indonesia pada tahun 2014 dan tahun 2015. Pada tahun 2014 *secondary job* sebesar 216.169, pada tahun 2015 terjadi peningkatan menjadi 235.272.

Terjadinya peningkatan *secondary job* ini membuat penulis tertarik untuk meniti tentang *secondary job*. Dari penjelasan tersebut dapat dinilai hal apa saja yang menjadi faktor penyebab terjadinya *secondary job*. Penulis tertarik melakukan penelitian tentang “*Secondary Job* di Indonesia”. Penulis ingin mengetahui apa saja yang memotivasi pekerja memiliki pekerjaan tambahan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pekerjaan Tambahan (*Secondary Job's*)

Pekerjaan adalah suatu profesi yang dilakukan seseorang dalam mencari nafkah dan pencaharian. Status pekerjaan merujuk kepada kedudukan pekerjaan yang dimiliki seseorang.

Kedudukan pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan pokok dan pekerjaan sampingan. Hal ini sesuai dengan pendapat Basir (1999:18), yaitu:

a) Pekerjaan utama

adalah jika seseorang hanya mempunyai satu pekerjaan maka pekerjaan tersebut digolongkan sebagai pekerjaan utama. Dalam hal pekerjaan yang dilaksanakan lebih dari satu, maka penentuan pekerjaan utama adalah waktu terbanyak yang digunakan. Sedangkan jika waktu yang digunakan sama maka penghasilan yang terbesar sebagai pekerjaan utama.

b) Pekerjaan sampingan

Merupakan pekerjaan lain di samping pekerjaan utama. Berdasarkan pendapat tersebut, diasumsikan bahwa pekerjaan pokok adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan curahan jam kerja terbanyak dan atau pekerjaan tersebut memberikan sumbangan pendapatan yang terbesar, sedangkan pekerjaan sampingan merupakan pekerjaan tambahan yang dimiliki seseorang, biasanya pekerjaan ini ada dikarenakan pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan pokok belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari atau pekerjaan sampingan ada karena masih ada sisa waktu seseorang setelah mengerjakan pekerjaan pokoknya. Lebih lanjut BPS (2010:20), menyatakan bahwa:

Cara penentuan suatu kegiatan merupakan pekerjaan utama atau bukan adalah sebagai berikut: (1) jika responden pada seminggu yang lalu hanya mempunyai satu pekerjaan, maka pekerjaan tersebut dicatat sebagai pekerjaan utama; (2) jika responden pada seminggu yang lalu mempunyai lebih dari satu pekerjaan, maka pekerjaan yang menggunakan waktu terbanyak dicatat sebagai pekerjaan utama. Jika waktu yang digunakan sama, maka pekerjaan yang memberikan penghasilan terbesar dianggap sebagai pekerjaan utama.

TENAGA KERJA

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (*Subijanto, 2011*). Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. (*Sendjun H Manululang, 1998*).

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

a. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan (*Pius Partanto dkk, 2001*). Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan, Yaitu:

- Berdasarkan penduduknya

- 1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

- 2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

- Berdasarkan batas kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

- Berdasarkan kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2) Tenaga kerja terlatih

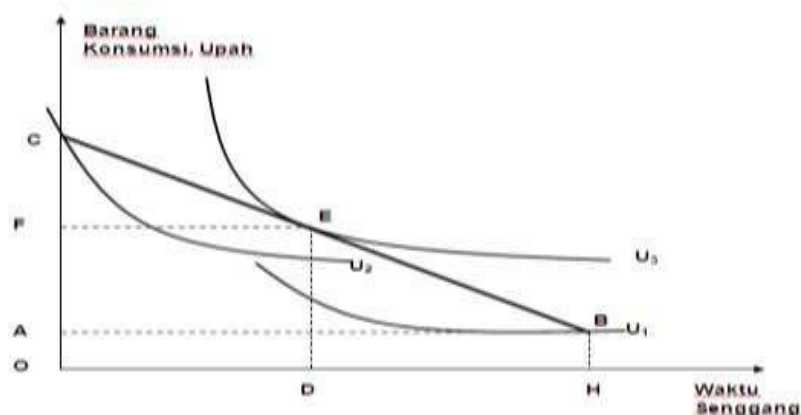
Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya. (Dwiyanto, Agus, dkk, 2006)

Teori Alokasi Waktu

Menurut Simanjuntak (1985), Teori Alokasi Waktu merupakan bagian dari analisa partisipasi kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja mencerminkan penawaran (*supply*) tenaga kerja atau jumlah angkatan kerja. Analisa Partisipasi Angkatan Kerja atau penyediaan tenaga kerja biasanya dilakukan dengan pendekatan neoklasik, analisa tersebut membahas bagaimana seseorang menetapkan pilihan antara beberapa alokasi waktu yang diberikan untuk bekerja dan beberapa alokasi waktu senggang (termasuk waktu makan, tidur, istirahat, dan rekreasi). Uraian mengenai waktu bagi seseorang untuk bekerja dan waktu senggang dapat dilihat dari Gambar berikut ini :



Sumber: Simanjuntak (1985).

Gambar 5 Budget Line

Pada teori alokasi ini terdapat dua istilah, yaitu *substitution effect* dan *income effect*. *Substitution effect* adalah pilihan seseorang untuk menambah jam kerjanya untuk menambah tingkat penghasilan yang di dapat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga seseorang tersebut harus mengurangi waktu senggang yang dimilikinya. Sedangkan *income effect* adalah pilihan seseorang untuk mengurangi jam kerja yang dimiliki untuk mendapatkan waktu senggang yang lebih banyak.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk seluruh wilayah provinsi di Indonesia berdasarkan data SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Indonesia) tahun 2015. Sample [ada penelitian ini adalah 110,099 individu, sampel data yang di ambil yaitu penduduk usia 15 keatas yang bekerja sebagai pegawai/buruh/karyawan yang memiliki *secondary job*. Model penelitian yang di gunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen adalah *Secondary job's* terhadap variabel dependen : umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, jam kerja, jarak tempuh, dan jenis kelamin.

D. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menganalisa faktor faktor yang mempengaruhi *secondary job*. Dari hasil crosstabulasi yang dilakukan diperoleh hasil berikut :

1.KARAKTERISTIK SECONDARY JOB BERDASARKAN UMUR

Umur dapat membedakan kekuatan fisik dari seseorang yang memungkinkan terciptanya keputusan untuk melakukan *secondary job*. Umur tidak mempengaruhi keputusan responden untuk bekerja ataupun tidak bekerja, karena keputusan untuk melakukan aktivitas bekerja tergantung dari masing-masing responden. Umur responden yang melakukan *secondary job* dan tidak melakukan *secondary job* adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Karakteristik Secondary Job Menurut Umur di Indonesia

Umur	Secondary Job		Total Presentase
	Ya	Tidak	
15 – 40 tahun	4965 (52.40%)	63587 (64.70%)	68552 (63.60%)
40 – 60 tahun	4404 (46.40%)	33752 (34.30%)	38156 (35.40%)
60 – 64 tahun	114 (1.00%)	947 (1.20%)	1061 (1%)

Total Presentase	9483 (100.00%)	98286 (100.00%)	107769 (100.00%)
-------------------------	---------------------------	----------------------------	-----------------------------

Sumber : Data Sakernas Agustus 2015 (Di olah)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tenaga kerja yang melakukan memiliki secondary job di Indonesia didominasi oleh tenaga kerja yang berumur 15- 40 tahun yaitu sebesar 63,60%. Pada usia ini mereka dianggap lebih mampu mengembangkan dan menyesuaikan diri dibandingkan dengan penduduk golongan tua.

2. KARAKTERISTIK SECONDARY JOB BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis kelamin dapat membedakan kekuatan fisik dari seseorang yang memungkinkan terciptanya keputusan memiliki *secondary job*. Responden yang berjenis kelamin laki-laki maupun berjenis kelamin perempuan mempunyai kesempatan yang sama dalam melakukan *secondary job*. Jenis kelamin responden yang melakukan *secondary job* dan lainnya yang tidak termasuk dalam kategori melakukan *secondary job* adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Karakteristik Secondary Job Menurut Jenis Kelamin di Indonesia

Jenis Kelamin	Secondary Job		Total Presentase
	Ya	Tidak	
Laki - laki	7046 (74.30)	62826 (63.90)	69872 (64.80)
Perempuan	2437 (25.70)	35460 (36.10)	37897 (35.20)
Total Presentase	9483 (100)	98286 (100)	107769 (100)

Sumber : Data Sakernas Bulan Agustus 2015 (Di olah)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5.2 di atas dapat dilihat bahwa tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki yang memiliki *secondary job* memiliki proporsi yang tinggi yaitu sebesar 64,80%. Sedangkan tenaga kerja yang berjenis kelamin perempuan memiliki proporsi paling yaitu sebesar 35,20%. Pada tabel di atas keputusan tenaga kerja menjadi *secondary job* yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebesar 74,30%, sedangkan yang tidak menjadi *secondary job* sebesar 63,90%. Sementara untuk tenaga kerja yang menjadi *secondary job* yang berjenis kelamin perempuan adalah sebesar 25,70%, dan yang tidak menjadi *secondary job* sebesar 36,1%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang berjenis kelamin perempuan dalam memutuskan memiliki *secondary job* di Indonesia.

3. KARAKTERISTIK SECONDARY JOB BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat pendidikan dapat membedakan suatu aktivitas yang dapat dilakukan oleh seorang responden. Pendidikan juga dapat menentukan jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh responden karena semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin besar kemungkinan bagi responden untuk dapat menentukan pekerjaan yang diinginkan. Perincian tingkat pendidikan responden yang melakukan *secondary job* dan lainnya yang tidak termasuk kategori *secondary job* adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Karakteristik Secondary Job Menurut Tingkat Pendidikan dan Secondary Job di Indonesia Tahun 2015

Pendidikan	Secondary Job		Total Presentase
	Ya	Tidak	
< SLTA	3119 (32.90)	34735 (35.30)	37854 (35.10)

≥ SLTA	6364 (67.10)	63551 (64.70)	69915 (64.90)
Total Presentase	9483 (100.00)	98286 (100.00)	107769 (100.00)

Sumber : Data Sakernas Bulan Agustus 2015 (Di olah)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terbanyak respondennya pada tingkat pendidikan SLTA ke atas yaitu sebanyak 69915 responden (64,90%), sedangkan yang paling sedikit pada tingkat pendidikan < SLTA yaitu sebanyak 37854 responden (35,10%). Pada tabel di atas keputusan tenaga kerja menjadi *secondary job* yang berpendidikan ≥ SLTA adalah sebesar 67,10%, sedangkan yang tidak menjadi *secondary job* sebesar 64,70%. Sementara untuk tenaga kerja yang menjadi *secondary job* dengan berpendidikan <SLTA adalah sebesar 32,90%, sedangkan yang tidak menjadi *secondary job* sebesar 35,30%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berpendidikan ≥ SLTA lebih dominan jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan < SLTA dalam memutuskan memiliki *secondary job* di Indonesia.

4.KARAKTERISTIK SECONDARY JOB BERDASARKAN JARAK TEMPUH

Tabel 4 Karakteristik Secondary Job Menurut Jarak Tempuh di Indonesia Tahun 2015

Jarak Tempuh	Secondary Job		Total Presentase
	Ya	Tidak	
>30kilometer	394 (4.20)	7302 (7.40)	7696 (7.10)
<30 kilometer	9089 (95.80)	7302 (7.40)	100073 (92.90)
Total Presentase	9483 (100.00)	98286 (100.00)	107769 (100.00)

Sumber : Data Sakernas Bulan Agustus 2015 (Di olah)

Pada tabel di atas keputusan tenaga kerja memiliki *secondary job* yang menempuh jarak ke tempat bekerja ≥ 30 kilometer adalah sebesar 4,20%, sedangkan yang tidak menjadi *secondary job* sebesar 7,40%. Sementara untuk tenaga kerja menjadi *secondary job* yang menempuh jarak ke tempat bekerja < 30 kilometer adalah sebesar 95,80%, dan yang tidak memiliki *secondary job* sebesar 7,40%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang menempuh jarak ke tempat bekerja < 30 kilometer lebih dominan jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang menempuh jarak ke tempat bekerja >30 kilometer dalam memutuskan memiliki *secondary job* di Indonesia.

5. KARAKTERISTIK SECONDARY JOB MENURUT STATUS PERKAWINAN

Status pernikahan memungkinkan seorang responden untuk setiap saat pulang ke rumah (daerah asal). Hal ini memungkinkan karena pertimbangan responden terhadap keluarga yang tinggal dirumah (daerah asal). Status perkawinan responden yang memiliki *secondary job* dan tidak melakukan *secondary job* adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Karakteristik Migran Menurut Status Pernikahan dan Secondary Job di Indonesia Tahun 2015

Status Perkawinan	secondary job		Total
	Ya	Tidak	
Menikah	8424 88.80%	72357 73.60%	80781 75.00%

Belum Menikah	1059 11.20%	25929 24.60%	26988 25.00%
Total	9483 100.00%	98286 100.00%	107769 100.00%

Sumber : Data Sakernas Bulan Agustus 2015 (Di olah)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tenaga kerja yang berstatus sudah menikah memiliki proporsi yaitu sebesar 75%. Sedangkan tenaga kerja yang berstatus belum menikah memiliki propors sebesar 25%. Pada tabel diatas, keputusan tenaga kerja menjadi *secondary job* yang berstatus menikah adalah sebesar 88,20%, sedangkan yang tidak menjadi *secondary job* sebesar 73,60%. Sementara untuk tenaga kerja yang menjadi *secondary job* yang berstatus belum menikah adalah sebesar 11,20%, dan yang tidak memiliki *secondary job* sebesar 24,60 %. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berstatus menikah lebih dominan jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang berstatus belummenikah dalam memutuskan memiliki *secondary job*.

6. KARAKTERISTIK SECONDARY JOB MENURUT JAM KERJA

Tabel 6Karakteristik Secondary Job Menurut Jam Kerja di Indonesia Tahun 2015

Jam Kerja	Secondary Job		Total
	Ya	Tidak	
> 40 jam	3191 33.60%	56860 57.90%	60051 55.70%
< 40 jam	6292 66.40%	41426 42.10%	47718 44.30%
Total	9483 100.00%	98286 100.00%	107769 100.00%

Sumber : Data Sakernas Bulan Agustus 2015 (Di olah)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tenaga kerja yang bekerja > 40 jam memiliki proporsi yaitu sebesar 55,70%. Sedangkan tenaga kerja bekerja < 40 jam memiliki propors sebesar 44,30%. Pada tabel diatas, keputusan tenaga kerja menjadi *secondary job* yang bekerja > 40 jam adalah sebesar 33,60%, sedangkan yang tidak menjadi *secondary job* sebesar 57,90%. Sementara untuk tenaga kerja yang menjadi *secondary job* yang bekerja <40 jam adalah sebesar 66,40%, dan yang tidak memiliki *secondary job* sebesar 42,10 %. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang bekerja <40 jam lebih dominan jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang bekerja >40 jam dalam memutuskan memiliki *secondary job*.

B. Analisis Regresi Logistik

Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi minat seseorang untuk memiliki *secondary job* maka pada penelitian ini penulis menggunakan model logit untuk menjelaskan hubungan serta peluang antara variabel dependen dengan variabel independennya. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis akan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja memiliki *secondary job* di Indonesia. Oleh karena itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah keputusan tenaga kerja memiliki *secondary job* dan variabel independen yang digunakan terdiri dari enam variabel, yakni umur, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, jam kerja dan jarak.

Sementara itu untuk bahan analisisnya pada penelitian ini menggunakan aplikasi *software Stata 13.0*. Agar dapat menjawab rumusan masalah, kecenderungan dan signifikansinya diuji dengan level probabilitas < 0,05% (persen). Dalam penelitian ini data yang akan diolah

dengan Stata berbentuk data *cross section*. Setelah diregresikan menggunakan Stata 13.0, maka diperoleh hasil regresi *variables in the equation* sebagai berikut:

Number of obs = 110,099
 LR chi2(6) = 4045.48
 Prob > chi2 = 0.0000

Log likelihood = -30812.281

secondary job	Coef	Z	P> z	Dy/dx
Umur	0.146699	0.146699	0.00	0.009866
Jenis Kelamin	0.656872	0.656872	0.00	0.041078
Status Perkawinan	0.885038	0.885038	0.00	0.050199
Pendidikan	0.091499	0.091499	0.00	0.006083
Jarak Tempuh	0.618831	0.618831	0.00	0.033369
Jam kerja	0.999387	0.999387	0.00	0.071995
_cons	-4.92059	-4.92059	0.00	

Sumber : Data Sakernas Bulan Agustus 2015 (Di olah)

Uji Wald

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dalam model. Hasil *Wald Tests* dari masing-masing variabel X dapat dilihat dari nilai Prob > chi2 yang ada pada lampiran.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh umur terhadap probabilitas tenaga kerja untuk melakukan migrasi *commuter* adalah tidak signifikan pada tingkat 0,05. Dengan nilai Prob > chi2 0,00 maka dapat disimpulkan bahwa umur mempengaruhi tenaga kerja untuk memiliki *secondary job* di Indonesia.

Untuk variabel independen jenis kelamin juga tidak mempengaruhi tenaga kerja untuk memiliki *secondary job* di Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan oleh nilai Prob > chi2 0,00 signifikan pada tingkat 0,05.

Dengan nilai Prob > chi2 0,00 maka dapat disimpulkan bahwa variabel status pernikahan terbukti berpengaruh signifikan terhadap memiliki *secondary job* di Indonesia pada tingkat 0,05.

Untuk variabel tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan terhadap probabilitas tenaga kerja memiliki *secondary job* di Indonesia adalah signifikan pada tingkat 0,05. Dengan nilai Prob > chi2 0,00; maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat mempengaruhi tenaga kerja untuk memiliki *secondary job* di Indonesia.

Kemudian untuk variabel jam kerja dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh jam kerja terhadap probabilitas tenaga kerja memiliki *secondary job* di Indonesia adalah signifikan pada tingkat 0,05. Dengan nilai Prob > chi2 0,0000; maka dapat disimpulkan bahwa jam kerja sangat mempengaruhi tenaga kerja untuk memiliki *secondary job* di Indonesia

Jadi, untuk variabel independen terakhir dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh jarak terhadap probabilitas tenaga kerja memiliki *secondary job* di Indonesia adalah signifikan pada tingkat 0,05. Dengan nilai Prob > chi2 0,0000; maka dapat disimpulkan bahwa jarak sangat mempengaruhi tenaga kerja untuk memiliki *secondary job* di Indonesia.

Uji Likelihood ratio

Dalam regresi logistik, uji serempak dilakukan dengan uji G atau uji kemungkinan (*Likelihood Ratio Test*). Berdasarkan hasil estimasi di atas, hasil LR statistik adalah sebesar 4045.48 dengan probabilitas LR statistik sebesar 0.000000 lebih

kecil dari α (0,05), sehingga hipotesis nol ditolak atau hipotesis alternatif dapat diterima. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen signifikan menjelaskan variabel dependen atau variabel umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, jam kerja dan jarak secara bersama-sama berpengaruh terhadap keputusan tenaga kerja memiliki *secondary job*. Dengan demikian berarti setidaknya salah satu dari variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kemampuan model dalam melakukan pendugaan.

Goodness of Fit

Dalam model regresi logistik, pengukuran yang biasa digunakan untuk *goodness of fit*, R^2 , adalah *Pseudo R^2* (Gujarati dan Porter, 2009). Pada hasil analisis model logit di atas terlihat bahwa nilai *Pseudo R^2* adalah sebesar 0.0616. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 6,16% persen variabel dependennya. Sedangkan sisanya sebesar 93,84% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini. Namun dalam penelitian ini tidak menjelaskan variabel lain tersebut, penelitian ini hanya akan membahas variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil estimasi dapat diuraikan dengan menginterpretasikan marginal effect dalam tabel 5.7 dari nilai dy/dx sebagai berikut:

a. Variabel Umur

Variabel umur disini memiliki nilai koefisien 0.146699 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.00. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat tenaga kerja melakukan memiliki *secondary job* di Indonesia. Sedangkan *Marginal Effects* menunjukkan nilai 0.009866, yang artinya probabilitas tenaga kerja yang berumur muda 0,9 persen lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berumur tua untuk melakukan memiliki *secondary job* di Indonesia.

Temuan ini menyimpulkan bahwa semakin bertambah usia seorang tenaga kerja maka kecendrungan atau probabilitas tenaga kerja tersebut untuk melakukan memiliki *secondary job* juga semakin berkurang. Dimana semakin bertambahnya usia responden, daya responden untuk memiliki *secondary job* semakin menurun, maka responden akan memilih untuk tidak memiliki *secondary job*. Hal ini berkaitan dengan penurunan daya tahan tubuh pada usia tua.

b. Variabel Jenis Kelamin

Variabel jenis kelamin memiliki nilai koefisien 0,656872 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.00. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat tenaga kerja melakukan memiliki *secondary job* di Indonesia. Sedangkan *Marginal Effects* menunjukkan nilai 0.041078 yang artinya probabilitas tenaga kerja yang berjenis kelamin laki – laki 4,1 persen lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berjenis kelamin perempuan untuk memiliki *secondary job* di Indonesia.

Temuan ini menyimpulkan bahwa tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan yang sama dalam memiliki *secondary job* di Indonesia. Diduga pandangan emansipasi saat ini juga mungkin saja berpengaruh dengan kondisi kesetaraan bekerja dan kemampuan yang sama khususnya bagi kaum perempuan.

c. Variabel Status Pernikahan

Status pernikahan disini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk memiliki *secondary job* di Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,885038 dan nilai signifikansiya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,00. Sedangkan *Marginal Effects* menunjukkan nilai 0.050199 yang artinya bahwa probabilitas tenaga kerja yang berstatus sudah menikah 5,01 persen lebih tinggi untuk memiliki *secondary job* di Indonesia dibandingkan dengan tenaga kerja yang berstatus belum menikah.

Temuan ini menyimpulkan bahwa tenaga kerja yang sudah menikah akan memiliki probabilitas memiliki *secondary job* di Indonesia semakin besar, karena semakin besarnya dorongan untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik. Sebab

menjadi dugaan tersendiri saat orang telah menikah maka akan dihadapkan pada persoalan hidup khususnya kebutuhan ekonomi, kebutuhan sekolah anak, dan tentunya keberlanjutannya membangun keluarga secara harmonis, melalui perhatiannya dan kebersamaannya pada keluarga khususnya anak. Sehingga bagi tenaga kerja yang memiliki status menikah keputusan untuk memiliki *secondary job* bisa saja menjadi keharusan tersendiri untuk dilakukan sebagai bentuk perhatian dan kebersamaan bersama keluarga.

d. Variabel Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan disini juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat tenaga kerja memiliki *secondary job* di Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0.0914987 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar (0,00). Sedangkan *Marginal Effects* menunjukkan nilai 0.0501994 yang artinya bahwa probabilitas tenaga kerja yang berpendidikan \geq SLTA ke atas 5 persen lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan $<$ SLTA untuk memiliki *secondary job* di Indonesia.

e. Variabel Jam kerja

Jam kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk memiliki *secondary job* di Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,9993873 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar (0,000). Sedangkan *Marginal Effects* menunjukkan nilai 0.719949 yang artinya probabilitas tenaga kerja yang memiliki jam kerja $<$ 40 jam 71 persen lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang memiliki jam kerja $>$ 40jam untuk melakukan **Variabel Jarak Tempuh**

Jarak disini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat tenaga kerja untuk melakukan migrasi *commuter* di Sumatera Barat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0.618311 dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar (0,000). Sedangkan *Marginal Effects* menunjukkan nilai 0.0333694 yang artinya bahwa probabilitas tenaga kerja yang menempuh jarak $<$ 30 km 3 persen lebih tinggi untuk memiliki *secondary job* di Sumatera Barat dibandingkan dengan tenaga kerja yang menempuh jarak \geq 30 km.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dilihat berdasarkan karakteristiknya, tenaga kerja yang memiliki *secondary job*'s di Indonesia didominasi oleh tenaga kerja yang berumur 15- 40 tahun yaitu sebesar 63,60 persen. Pada usia ini mereka dianggap lebih mampu mengembangkan dan menyesuaikan diri dibandingkan dengan penduduk golongan tua dan 74,3 persen berjenis kelamin laki-laki. Kemudian tenaga kerja yang berstatus menikah adalah sebesar 88,80 persen dan berpendidikan \geq SLTA ke atas sebesar 67,10 persen. Setelah itu 66,40 persen tenaga kerja yang memiliki jam kerja di pekerjaan utama $<$ 40 jam dan diikuti dengan 95,80 persen tenaga kerja yang menempuh jarak $<$ 30 km.

1. Hasil kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang dalam memiliki *secondary job*'s adalah sebagai berikut :
 - a. Variabel umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap *secondary job* di Indonesia.
 - b. Variabel jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap *secondary job* di Indonesia, yang berarti tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki mempunyai kesempatan yang sama dengan tenaga kerja perempuan memiliki *secondary job* di Indonesia.
 - c. Variabel status pernikahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *secondary job* di Indonesia, yang berarti bahwa tenaga kerja yang sudah menikah akan memiliki kecenderungan yang besar untuk memiliki *secondary job* di Indonesia.

- d. Variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap secondary job di Indonesia, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan untuk memiliki secondary job di Indonesia.
- e. Variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap secondary job di Indonesia, menunjukkan semakin rendah jam kerja pada pekerjaan utama maka semakin tinggi keinginan untuk memiliki secondary job di Indonesia
- f. Variabel jarak, menunjukkan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap secondary job di Indonesia semakin dekat jarak yang harus ditempuh seorang tenaga kerja dari daerah asal ke tempat bekerjanya, maka semakin tinggi keinginan untuk memiliki secondary job di Indonesia.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto, dkk, 2006. **Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia**. Yogyakarta PSKK UGM
- As'ad, M. 2008. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty.
- Badan Pusat Statistik Sumatera Barat. 2012. *Survey Angkatan Kerja*. BPS
- BPS, Upah Minimum Regional/Provinsi (UMR/UMP) per bulan (dalam rupiah) pada <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/917> diakses pada 15 agustus 2018
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1998. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. hlm. 18
- Djojohadikusumo Sumitro. 1990. *Sejarah Pemikiran Ekonomi*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, hlmn 27.
- Gujarati, D. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta
- H, Manulang Sendjun. 1995. *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Hartono Widodo. 2004. *PAS(pedoman akutansi syariah) Paduan Praktis Operasional BMT*. Bandung. Mizan, hlmn 64
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE, hlmn 197
- Heri Sudarsono. 2007. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, cetakan ke empat. Yogyakarta : Ekonomika, hlmn 68
- Kosasih. 2007. *Optimalisasi Media Pembelajaran*. Jakarta: Grasindo.
- Kusnaini, D. 1998. *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Mahyu Danil. "Pengaruh Pendapatan Terhadap Tingkat Konsumsi pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen". *Journal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen Aceh*. Vol. IV No. 7: 9.