

**ANALISIS PENGGUNAAN TENAGA *FREELANCE* PADA USAHA CATERING
KOTA PEKANBARU
(STUDI KASUS TENAGA *FREELANCE* PADA CV. BALEBAT)**

AISHA SALSABILA

Email : aishasalsabila85@yahoo.co.id

Pembimbing : Suryalena, S.Sos, M.Si

**Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau**

Program studi administrasi FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang baru Pekanbaru 28293

Telp (0761) 63266 Faksimile (0761) 63279

ABSTRACT

This research is motivated by the use of freelancers at CV.Balebat in Pekanbaru City. Based on the survey results there are several obstacles that arise in the use of freelancers at CV.Balebat.

The object of this study is to analyze the use of freelance personnel used at CV.Balebat and to know and analyze the factors that affecting to CV.Balebat in using of freelance by adopting the theory of human resource effectiveness from Richard M Steers. The method used in this research is descriptive qualitative method.

Based on the results of research that there are still some shortcomings and obstacles in the use of freelance workers at catering business of CV.Balebat Pekanbaru which certainly needs to be considered in order to improve service to consumers.

Keywords: Freelance, tenaga kerja lepas, effectiveness

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Di Negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran.

Pengangguran terjadi disebabkan antara lain, yaitu karena jumlah lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja. Juga kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja. Selain itu juga kurang efektifnya informasi pasar kerja bagi para pencari kerja.

Fenomena pengangguran juga berkaitan erat dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yang disebabkan antara lain; perusahaan yang menutup / mengurangi bidang usahanya akibat krisis ekonomi atau keamanan yang kurang kondusif, peraturan yang menghambat inventasi, hambatan dalam proses ekspor impor, dan lain - lain. Di Kota Pekanbaru sendiri berdasarkan data statistik dari Badan Pusat Statistik tahun 2016 memiliki data jumlah pencari kerja sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pencari Kerja menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin tahun 2016 di Kota Pekanbaru

Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan			Total
	SD ke Bawah	SLTP	SLTA ke Atas	
Laki-laki	6.226	4.720	21.508	32.454
Perempuan	1.944	1.912	12.732	16.588
Jumlah	8.170	6.632	34.240	49.042

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru

Berdasarkan tabel di atas jumlah Pencari Kerja menurut tingkat pendidikan dengan total keseluruhan adalah 49.042 orang, dengan perbandingan jumlah penduduk kota pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin tahun 2016 di Kota Pekanbaru

Kelompok Umur	Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki + Perempuan
0-4	55.782	50.967	106.749
5-9	47.106	42.907	90.013
10-14	43.553	40.616	84.169
15-19	48.825	50.516	99.341
20-24	61.867	60.589	122.456
25-29	49.632	47.202	96.834
30-34	44.537	43.748	88.285
35-39	42.821	40.166	82.987
40-44	36.684	33.584	70.268
45-49	30.073	26.199	56.272
50-54	22.054	19.551	41.605
55-59	15.714	1.443	30.144
60-64	9.311	8.106	17.417
65-69	5.691	5.711	11.402
70-74	3.398	3.772	717
75+	2.467	3.888	6.355
Total Penduduk	519.515	478.965	1.005.014

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru

Berdasarkan data diatas jumlah penduduk di Kota Pekanbaru mencapai 1.005.014 dan 49.042 orang diantaranya adalah pengangguran, dari jumlah penduduk 1.005.014 juta jiwa tersebut tentunya harus diolah kembali karena tidak

semua penduduk tersebut produktif, ada yang dibawah umur. Lanjut usia dan yang sudah bekerja tentunya, sementara penyediaan lapangan kerja di Kota Pekanbaru masih belum memadai, tercatat dari sektor industri di Kota Pekanbaru dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.3
Banyaknya Perusahaan Industri Besar dan Sedang Dirinci Menurut Kelompok Usaha Dalam Kota Pekanbaru tahun 2016

Kelompok Industri	Industri Besar	Industri Sedang	Total
Industri Makanan	2	1	3
Industri Minuman	0	1	1
Industri Tekstil/Pakaian Jadi/Kulit	0	0	0
Industri Kayu dan Barang dari Kayu	2	0	2
Industri Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman	0	6	6
Industri Karet, Barang dari Karet, dan Barang dari Plastik	1	3	4
Industri Perabot Rumah Tangga	1	3	4
Industri Pengolahan Lainnya	2	0	2
Total Industri	8	14	22

Berdasarkan data diatas bahwa penyediaan lapangan pekerjaan dari sektor industri adalah 22 Industri dengan rincian industri besar 8, dan industri sedang 14, namun tentunya lapangan kerja tersebut bukan peluang untuk semua orang sehingga pemenuhan lapangan kerja dalam mengurangi angka pengangguran dirasa masih kurang.

Berdasarkan fenomena tersebut Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), dianggap sebagai cara yang efektif dalam pengentasan kemiskinan. Keberadaan usaha kecil dan menengah (UKM) yang merupakan bagian terbesar dalam perekonomian nasional, merupakan indikator tingkat partisipasi masyarakat dalam berbagai sektor kegiatan ekonomi.

UKM selama ini terbukti dapat diandalkan sebagai katup pengaman dimasa krisis, melalui mekanisme penciptaan kesempatan kerja dan nilai tambah. Keberhasilan dalam meningkatkan kemampuan UKM berarti memperkuat bisnis perekonomian masyarakat. Hal ini akan membantu mempercepat proses pemulihan perekonomian nasional, dan sekaligus sumber dukungan nyata terhadap pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi pemerintahan. (Sri Budi, 2006).

Oleh sebab itu Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan potensi bisnis yang sangat digalakkan oleh pemerintah. Karena semakin banyak masyarakat berwirausaha maka semakin baik dan kokohnya perekonomian suatu daerah karena sumber daya lokal, pekerja lokal, dan pembiayaan lokal dapat terserap dan bermanfaat secara optimal.

Salah satu cara untuk meningkatkan keunggulan perusahaan adalah tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Peran tenaga kerja sangat menentukan bagi berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Organisasi dapat berjalan jika organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya manusia tersebut berada sesuai dengan bidang tugasnya (Ratnasari, 2013).

Dewasa ini banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja lepas atau *freelance*. Tenaga kerja ini dapat dikatakan sebagai tenaga kerja yang mempunyai kebebasan terhadap perilakunya. *Freelance* mempunyai beberapa kekurangan dan keuntungan. Kekurangan menjadi *freelance* yakni tidak ada kepastian akan pendapatan setiap bulan, siap bekerja dihari libur, mengerjakan hal sendiri. Dan keuntungan menjadi *freelance* yakni fleksibel waktu, tidak perlu mendapat tekanan dari atasan atau perusahaan, serta pendapatan yang besar. Akan tetapi banyak perusahaan terkadang kurang mengetahui kualitas *freelance* itu sendiri. Padahal baik tidaknya atau sukses tidaknya perusahaan ditentukan oleh tenaga kerjanya.

Usaha makanan merupakan salah satu jenis dari UKM di negara berkembang yang biasanya dijalankan oleh perempuan berdasarkan kemampuan mereka memasak sebagai ibu rumah tangga namun saat ini pria juga mampu menjalankan usaha ini. Dalam hal ini usaha makanan lebih spesifik mengarah pada sektor *catering*. Pertumbuhan usaha *catering* di Kota Pekanbaru telah berkembang dengan pesat karena permintaan yang tinggi atas kebutuhan konsumen untuk acara pernikahan, perkumpulan keluarga, rapat, dan acara-acara kenegaraan.

72 *catering* yang terdaftar di Kota Pekanbaru. Sebanyak 13 *catering* di Kecamatan Payung sekaki, 11 *catering* di Kecamatan Bukit raya, 8 *catering* di Kecamatan Tampan, 7 *catering* di Kecamatan Rumbai pesisir, 6 *catering* di Kecamatan Tenayan raya, 6 *catering* di Kecamatan Sukajadi, 6 *catering* di Kecamatan Marpoyan damai, 6 *catering* di Kecamatan Sail, 5 *catering* di Kecamatan Lima puluh, 3 *catering* di Kecamatan Senapelan, dan 1 *catering* di Kecamatan Pekanbaru kota.

Penggunaan *freelance* pada CV. Balebat jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja tetap atau karyawan tetap, bisa kita asumsikan bahwa *freelance* pada CV. Balebat merupakan tonggak utama dalam proses produksi maupun service pada perusahaan tersebut, namun dengan menggunakan *freelance* tersebut menimbulkan permasalahan baru dalam proses kinerja karyawan. Sisi positif yang ditimbulkan oleh penggunaan *freelance* tersebut salah satunya adalah dapat menekan anggaran. Namun sisi negatif yang ditimbulkan dapat berupa ketidaksesuaian antara kemampuan (skill) yang dimiliki *freelance* dengan penempatan kerja, hal ini pula yang dapat menimbulkan kinerja dari *freelance* tersebut dirasa kurang efektif serta hal ini dapat menimbulkan citra perusahaan menjadi jelek di mata konsumen.

Dalam penggunaan Tenaga kerja lepas / *freelance* pada CV. Balebat

membuat kemampuan yang dimiliki tenaga kerja lepas (*freelance*) itu sendiri tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada di lapangan.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan pada umumnya tentu tidak terlepas dari masalah dalam upaya merealisasikan tujuannya. Maka berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan masalah yang hendak diteliti yaitu : bagaimana penggunaan tenaga *freelance* pada usaha *catering* CV. Balebat serta Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi CV. Balebat dalam menggunakan tenaga Kerja *freelance* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari kegiatan penelitian seiring dengan permasalahan tersebut adalah Untuk menganalisis penggunaan tenaga *freelance* yang digunakan pada usaha *catering* CV. Balebat serta Mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi CV. Balebat dalam menggunakan Tenaga Kerja *freelance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil akhir penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan secara teoritis dan kegunaan praktis :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan administrasi bisnis, khususnya dalam mengkaji SDM (Sumber Daya Manusia).

2. Kegunaan Praktis

a. sebagai masukan dan rekomendasi kepada perusahaan *Catering* khususnya CV. Balebat dalam rangka pengambilan keputusan yang menyangkut penggunaan tenaga kerja lepas

- (freelance).
- b. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi penelitian lebih lanjut, sehingga hal ini dapat menambah dan melengkapi referensi kajian ilmu pengetahuan yang telah ada serta bermanfaat bagi masyarakat pada masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

A Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan CV. Balebat Kota pekanbaru yang beralamat di jalan Kutilang sakti blok C No. 50 simpang panam - pekanbaru.

B. Penentuan Sample

Adapun teknik yang digunakan dalam memperoleh informan penelitian ini adalah teknik *snowball sampling*. *key informan* pada penelitian ini yaitu bapak H. Nanang Sulaiman Selaku Pemilik dari CV. Balebat. Informan yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya berasal dari lingkungan internal maupun external perusahaan, dari internal perusahaan informasi didapat dari tenaga kerja lepas serta tenaga kerja tetap pada CV. Balebat. Sementara dari external perusahaan informasi diperoleh dari Konsumen CV. Balebat baik konsumen tetap dan tidak tetap.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, yakni berupa:
 - Identitas responden
 - Tanggapan responden mengenai kinerja freelance
- b. Data skunder, yang

meliputi:

- Surat izin berdirinya CV.Balebat
- Daftar pelanggan tetap

c. Dokumentasi.

D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah studi kasus.

Untuk memperoleh data yang mendukung dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

- a. Teknik Observasi, Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, peneliti menggunakan *participan observation* yang mana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.
- b. Wawancara, pengambilan data yang dilakukan dengan cara melakukan percakapan dan tanya jawab langsung dengan Responden untuk melengkapi data yang diperoleh.
- c. Dokumentasi, berupa data-data langsung dari arsip yang disimpan perusahaan.

E. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data ini bertujuan untuk menyajikan informasi yang diperoleh peneliti untuk lebih mudah dipahami dan dimaknai atau ditafsirkan oleh semua pihak yang membaca hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan

jenis penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Penggunaan Tenaga *Freelance* pada Usaha Catering di Kota Pekanbaru (studi kasus pada CV. Balebat).

Persaingan antar perusahaan di berbagai sektor mendorong banyak perusahaan meningkatkan efisiensi, termasuk dibidang ketenagakerjaan. Salah satunya adalah menyewa para pekerja paruh waktu atau freelancer. *Freelance* dapat diartikan sebagai suatu profesi yang membuat pelakunya tidak terikat dalam sebuah komitmen yang panjang dengan pemberi kerja. Dengan kata lain, *Freelance* adalah bekerja sesuai dengan proyek yang telah diberikan, dan kemudian mendapatkan kompensasi setelah proyek selesai.

Kebijakan penggunaan tenaga *Freelance* pada CV. Balebat Kota Pekanbaru merupakan salah satu langkah dari CV. Balebat dalam memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia perusahaan serta dapat memberikan pelayanan dan memenuhi kebutuhan Konsumen pada CV. Balebat Kota Pekanbaru. Analisis kualitatif yaitu, prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan menggunakan cara memaparkan data yang diperoleh dari pengamatan kepustakaan dan pengamatan lapangan, kemudian di analisis dan diinterpretasikan dengan memberikan kesimpulan. Penelitian kualitatif adalah penelitian eksploratif yang mempunyai proses yang lain dari pada penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif, data merupakan sumber teori atau teori berdasarkan data. Kategori-kategori dan konsep-konsep dikembangkan oleh peneliti di lapangan. Data lapangan dapat dimanfaatkan untuk verifikasi teori yang timbul dilapangan, dan terus menerus disempurnakan selama proses penelitian berlangsung yang dilakukan secara berulang-ulang. Untuk itu sangat diperlukan kepekaan teoritis dalam proses

pengumpulan data dan analisis data di lapangan, karena itu peneliti sendirilah yang bertindak sebagai instrumen utama. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini diharapkan peneliti dapat menyajikan gambaran maupun hasil analisis yang tidak hanya berbentuk angka-angka, melainkan gambaran yang lebih mendalam sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan. Peneliti mengadopsi teori dari Richard M Steers yang mengkaji tentang Efektivitas dengan kriteria Produktivitas, Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, Kepuasan kerja, Kemampuan berlabia, serta Pencarian sumber daya. Pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik *snowball sampling* yaitu sebuah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar untuk menemukan sumber informasi yang paling tepat untuk memberikan tanggapan tentang Analisis penggunaan Tenaga *Freelance* pada CV. Balebat Kota Pekanbaru. Pada proses wawancara peneliti langsung melakukan tanya jawab kepada informan yang sudah ditetapkan, dengan maksud agar data yang diperoleh benar-benar akurat. Lalu setelah data terkumpul dari setiap informan peneliti melakukan cros cek dengan responden lain demi memperkuat deskripsi akan kebenaran fenomena yang sebenarnya terjadi atau dengan istilah lain metode *triangulasi*.

a. Efektivitas

I. Produktivitas

Rendahnya

produktivitas sering kali dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. pada tingkat industrialisasi yang lebih tinggi dibutuhkan ketrampilan teknik yang lebih maju.

Produktivitas sering

pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya.

b. Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas

Perubahan-perubahan mendasar dalam lingkungan bisnis menuntut peran MSDM yang lebih besar, perubahan sifat penting fungsi MSDM dan departemen SDM. Berubahnya lingkungan bisnis secara dramatis ditandai dengan bergejolaknya lingkungan bisnis, kondisi bisnis yang semakin kompleks dan tidak dapat diprediksi dan meningkatnya biaya-biaya operasi dan tekanan kompetitif menciptakan tantangan bagi organisasi yang ingin meraih keunggulan kompetitif. SDM merupakan asset kritis organisasi yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Kritisnya peran SDM tidak disertai dengan sifat kepastian tenaga kerja. Justru sebaliknya terdapat peningkatan ketidakpastian tenaga kerja yang dihadapi organisasi. Organisasi tidak dapat menentukan secara pasti hal-hal yang berkenaan dengan supply tenaga kerja seperti, Bagaimana menarik,

mempertahankan, dan memotivasi SDM yang semakin beragam. Bagaimana cara mendapatkan individu yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang tepat. Bagaimana mengarahkan SDM yang ada agar dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif dan sebagainya. Masalah-masalah SDM terus meningkat khususnya berkenaan dengan supply tenaga kerja trampil, yang memiliki kemampuan adaptasi memadai, dan mampu menghadapi kerancuan-kerancuan yang ada (ambiguitas). SDM mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan bisnis. Isu-isu SDM meliputi isu bisnis yang berkaitan dengan tenaga kerja, dan isu-isu tersebut mempengaruhi esensi bisnis seperti profitabilitas, survival, daya saing, kemampuan adaptasi dan fleksibilitas.

Suatu kemampuan dan kesanggupan yang dimiliki oleh setiap *Freelance* untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, dengan indikator : Hubungan sesama karyawan termasuk sikap terhadap pimpinan, Kemampuan untuk menerima dan memahami pekerjaan yang dilimpahkan dengan cepat, Kemampuan untuk mempergunakan mesin-mesin atau teknologi yang digunakan dalam lingkungan organisasi. Kemampuan untuk menyesuaikan diri yang dimiliki para *freelance* ini dapat menentukan tingkat pencapaian efektivitas kerja.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan tinggi dapat menyenangkan para pekerja,

sehingga para pekerja cenderung bekerja dalam kondisi yang positif yang diinginkan bersama. Dengan kondisi kerja yang positif, berarti para karyawan bekerja sesuai dengan prosedur, mereka tidak menyepelekan pekerjaannya, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga akhirnya akan mencapai efektivitas yang tinggi pula. Yang dimaksud kepuasan dan menjadi tolak ukur disini dilihat dari sisi pemilik, karyawan tetap terhadap kinerja tenaga *freelance* serta kepuasan kerja dari sudut pandang *freelancer* sendiri.

d. Kemampuan berlaba (*cost benefits*)

Kemampuan berlaba sebenarnya merupakan kondisi sejauhmana faktor pertama yaitu kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas kerja, dan faktor kepuasan kerja telah dimiliki oleh para karyawan sehingga terlihat hasil kerja mereka. Kemampuan berlaba yang tinggi akan memperlihatkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi pula, sehingga pada akhirnya menjadi ciri tercapainya tujuan organisasi.

Kemampuan berlaba yang dimaksud disini adalah apakah dengan menggunakan tenaga kerja lepas (*freelance*) ini biaya keluar sebanding dengan biaya yang diterima dan apakah dengan menggunakan tenaga kerja lepas (*freelance*) pada CV.Balebat ini lebih menguntungkan dari pada menggunakan tenaga kerja tetap. Serta apakah CV. Balebat mengeluarkan biaya-biaya lain

untuk tenaga kerja lepas (*freelance*) selain dari gaji.

Dimana seperti yang telah dipaparkan sebelumnya CV.Balebat sendiri lebih banyak menggunakan tenaga kerja lepas (*freelance*) dari pada tenaga kerja tetap. Hal ini tentu menjadi pertimbangan tersendiri bagi pemilik usaha yang ditinjau dari segi *cost benefits*.

e. Pencarian Sumber Daya

Pencarian sumber daya yang dimaksud disini adalah sumber dari CV.Balebat dalam memperoleh tenaga kerja lepas (*freelance*). Proses pencarian sumber daya ini merupakan suatu proses pencarian para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan dari CV.Balebat sendiri.

Sebelumnya tentu CV.Balebat sudah memperkirakan atau memprediksi tenaga kerja lepas (*freelance*) yang dibutuhkan sesuai dengan banyaknya orderan. Selain dari prediksi calon tenaga kerja lepas (*freelance*) yang dibutuhkan tentu demi terlaksananya tujuan dari CV.Balebat maka perlu kiranya dilakukan seleksi yang benar guna mendapatkan tenaga *freelancer* yang berkualitas serta memiliki kemampuan (*skill*) yang sesuai pula dengan posisi yang dibutuhkan pada CV.Balebat Kota Pekanbaru. Dimana banyak aspek yang harus diperhatikan seperti, sumber pencarian para *freelancer* tersebut, latar belakang pendidikan, etika, hingga penampilan dari *freelancer* tersebut tentu harus pula menjadi pertimbangan

CV.Balebat dalam menggunakan tenaga kerja lepas (*freelance*).

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Usaha Catering CV.Balebat dalam menggunakan Tenaga Kerja Freelance.

Faktor-faktor yang mempengaruhi CV.Balebat dalam menggunakan tenaga kerja *freelance* ini akan dikaji berdasarkan temuan lapangan yang dianggap menjadi latarbelakang serta alasan perusahaan lebih banyak menggunakan jasa tenaga kerja lepas (*freelance*) daripada menggunakan tenaga kerja tetap. Adapun faktor-faktor yang ditemukan lapangan akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Biaya yang Lebih Murah

Penyusunan tenaga kerja lepas (*freelance*) muncul karena beberapa alasan. Secara historis, tentu saja pengusaha selalu menggunakan tenaga *freelance* untuk menggantikan karyawan tetap yang tidak masuk kerja maupun untuk mengisi kekosongan posisi dikala permintaan akan suatu produk sedang meningkat.

Perusahaan yang menyewa pegawai paruh waktu (*freelancer*) memiliki keuntungan finansial. Biasanya perusahaan menyewa *freelancer* berdasarkan proyek dalam jangka waktu yang terbatas. Perusahaan cukup membayar *freelancer* berdasarkan proyek dan tidak perlu membayar beragam biaya tunjangan seperti yang diterima pegawai tetap.

Keuntungan lain dari penggunaan tenaga *freelance* ini dapat dilihat dari segi biaya, dengan mempekerjakan tenaga *freelance* ini biaya yang dikeluarkan CV.Balebat untuk membayar gaji para *freelancer* tidak terlalu besar, sehingga hal

ini menjadi satu pertimbangan mengapa CV.Balebat lebih banyak menggunakan tenaga kerja *freelance* dibandingkan dengan tenaga kerja tetap.

b. Fleksibel

Tenaga kerja lepas (*freelance*) lebih fleksibel secara waktu. Kapan saja seorang *freelancer* diminta untuk membantu proyek atau memberi masukan, maka tenaga kerja lepas (*freelance*) tersebut akan berupaya untuk memenuhi permintaan perusahaan. *Freelancer* tidak terikat jam kerja atau Senin-Jumat. Mereka umumnya selalu siap untuk dihubungi kapan saja saat dibutuhkan.

Ketika orderan atau permintaan dari konsumen meningkat di perusahaan maka saat itu pula tenaga dari *freelancer* tersebut dibutuhkan.

c. Menghindari Kerumitan Perekrutan Tenaga Kerja Tetap.

Dengan menggunakan tenaga kerja lepas (*freelance*) juga dapat menghindari kerumitan dalam perekrutan tenaga kerja tetap seperti kontrak, pemberian jaminan, asuransi, dan sebagainya. Dengan mempekerjakan tenaga kerja lepas (*freelance*) perusahaan tidak perlu melalui tahapan-tahapan rekrutmen, karena tidak ada komitmen jangka panjang antara CV.Balebat dengan para tenaga kerja lepas (*freelance*) .

d. Membuka Lapangan Kerja

Penggunaan tenaga kerja lepas (*freelance*) ini secara tidak langsung memberikan sumbangsih demi memajukan UMKM serta dapat berperan sebagai bertambahnya

lahan pekerjaan dan juga dapat memberikan penghasilan tambahan untuk para *freelancer*

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian terhadap penggunaan tenaga kerja lepas (*freelance*) pada CV.Balebat Kota Pekanbaru yang ditunjang dengan data dan hasil wawancara yang diolah dengan metode penelitian Kualitatif dan analisis data dengan menggunakan metode triangulasi diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data hasil penelitian terhadap efektivitas penggunaan tenaga kerja lepas (*freelance*) pada CV.Balebat Kota Pekanbaru, bahwa masih terdapat kekurangan berdasarkan pada faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Produktivitas

mayoritas tenaga *freelance* pada CV.Balebat selalu siap jika dibutuhkan. Namun untuk keseriusan kerja *freelancer* hanya berfungsi sebagai tenaga pendukung dari operasional CV.Balebat sendiri. mereka tidak dapat dikatakan meningkatkan produktivitas perusahaan karena tenaga kerja tetap yang berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Namun bagaimanapun penggunaan tenaga kerja lepas (*freelance*) ini tetap memberi keuntungan, jika orderan meningkat tentu membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak juga. Baik dalam segi pelayanan maupun pada dapur produksi.

- b. Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas tenaga kerja lepas (*freelance*) pada CV.Balebat memiliki sikap atau kemampuan beradaptasi yang berbeda-beda. Ada para *freelancer* yang langsung mengerti apa saja tugasnya, dan ada pula yang kesulitan dalam beradaptasi atau bahkan harus menunggu disuruh oleh captai baru mulai melakukan pekerjaannya serta para *freelance* yang berada di dapur pengolahan makanan membutuhkan pengawasi dan mengarahkan, karena kinerja para *freelance* tersebut akan mempengaruhi kualitas produk dari CV. Balebat.
- c. Kepuasan kerja dengan menggunakan tenaga kerja *freelance* ini menimbulkan kepuasan dan juga ketidakpuasan terhadap kinerja para *freelancer*. Kepuasan kerja yang ditimbulkan dari penggunaan tenaga kerja lepas (*freelance*) ini berupa jasa mereka yang jelas membantu ketika orderan dalam jumlah yang besar, namun dari segi kinerja beberapa diantara *freelance* tersebut juga memiliki kendala ketika berada di lapangan. Seperti Freelancer yang bersikap acuh tak acuh ketika melewati piranti makanan yang kotor dan hal tersebut juga dapat menjadi penilaian negatif dari sudut pandang

- konsumen.
- d. Kemampuan berlaba
penggunaan Tenaga kerja lepas (*freelance*) ini dapat dikatakan sebagai penekan anggaran dibidang tenaga kerja. Karena para freelancer ini kebanyakan hanya digunakan pada hari-hari tertentu saja. Sedangkan jika perusahaan harus menggunakan tenaga kerja tetap saja akan memberatkan karena harus difikirkan sumber anggaran untuk menggaji. Serta untuk menjaga agar hubungan antara freelancer dan perusahaan, maka CV.Balebat juga menyediakan anggaran lain yang fungsinya untuk menjaga para freelancer yang memang memiliki kinerja yang baik agar selalu siap jika dibutuhkan oleh perusahaan.
 - e. pencarian sumber daya.
CV.Balebat menggunakan Tenaga kerja lepas (*freelance*) dari berbagai sumber, seperti menjalin kerja sama dengan sekolah kejuruan tata boga, dan mengandalkan kenalan, selain itu para *freelancer* juga menawarkan jasanya secara langsung kepada pemilik CV.Balebat. perusahaan sendiri juga mempekerjakan masyarakat sekitar lokasi perusahaan yang kurang mampu dan para ibu rumah tangga sebagai tenaga kerja lepas (*freelance*).
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi CV.Balebat dalam menggunakan Tenaga kerja lepas (*freelance*) sebagai alternatif dalam pemenuhan tenaga kerja, yaitu :
 - a. Biaya yang lebih murah
keuntungan dan dari penggunaan tenaga *freelance* ini dapat dilihat dari segi biaya, dengan mempekerjakan tenaga *freelance* ini biaya yang dikeluarkan CV.Balebat untuk membayar gaji para *freelancer* tidak terlalu besar. para *freelancer* ini tidak digunakan setiap hari tenaganya, jadi dihari hari biasa atau saat permintaan dari konsumen sedikit, perusahaan tidak memiliki beban untuk menggaji tenaga *freelance*.
 - b. Fleksibel
salahsatu faktor yang mempengaruhi CV.Balebat menggunakan tenaga kerja lepas (*freelance*) adalah sifatdari tenaga *freelance* itu sendiri yang fleksibel. Ketika orderan sedang meningkat tenaga mereka dapat digunakan, dan selalu siap jika dibutuhkan.
 - c. Menghindari kerumitan perekrutan pegawai
dengan menggunakan tenaga kerja lepas (*freelance*) ini perusahaan tidak perlu melalui tahapan-tahapan rekrutmen yang rumit

seperti kontrak kerja, asuransi, jaminan dan lain lain. Ketika perusahaan tidak membutuhkan tenaga dari para freelancer CV.Balebat bisa memutuskan pekerjaan tersebut tanpa adanya tuntutan dikarenakan sifat dari tenaga kerja lepas ini yang tidak terikat dalam jangka waktu yang lama.

- d. Membuka lapangan kerja
Salah satu faktor yang mempengaruhi CV.Balebat dalam menggunakan tenaga kerja lepas (*freelance*) adalah untuk penciptaan kesempatan kerja dan dapat memberikan penghasilan tambahan bagi para *freelancer* serta orang-orang sekitar yang kurang mampu.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terhadap penggunaan tenaga kerja lepas (*freelance*) pada CV.Balebat Kota Pekanbaru penulis menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai langkah awal dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada, sebagai berikut :

1. Penggunaan tenaga kerja lepas (*freelance*) pada CV.Balebat Kota Pekanbaru dirasa perlu mempertimbangkan latar belakang dari para *freelancer* yang digunakan. Seperti pendidikan, skill serta attitude dari para tenaga kerja lepas (*freelance*) tersebut.
2. Pemilik usaha CV.Balebat kiranya dapat memperhatikan penempatan dari tenaga-tenaga *freelance* tersebut, karena hal tersebut berkaitan

dengan kualitas produk yang dihasilkan serta pelayanan yang akan diberikan kepada konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta
- Anatan, Lina. 2009. *Strategi bersaing (konsep, riset dan instrumen)*. Bandung : Alfabeta
- Atmawati, Rustika Dan Wahyuddin. 2007. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Matahari Departement Store Di Solo Grand Mall*. Surakarta : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Bagastawa, Saptadi. 2006. *Keunggulan kompetitif melalui praktik MSDM*. Yogyakarta : amara books
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Dessler, Gary, 2003. *Human resources management, international edition*. USA : pearson education inc
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia edisi kesepuluh jilid 1*. Jakarta : Indeks.
- Prabu, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Undang-undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang *ketenaga kerjaan*. (2007) cetakan ke-2. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Suryalena, Sri Zuliarni. 2017. *Efektivitas Penempatan Tenaga Kerja Freelance pada UMKM Di Pekanbaru (Kasus Pada Usaha Catering)*. Pekanbaru : (SNTIKI) 9 Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau