

Efektivitas Penempatan Tenaga Kerja *Freelance* pada UMKM Di Pekanbaru (Kasus Pada Usaha *Catering*)

Suryalena¹, Sri Zuliarni²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau, Kampus Bina
Widya Km. 12.5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293. Telp. 0761-63277.
Email: suryalena@gmail.com dan srizuliarni.ur@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana efektivitas penempatan pekerja lepas di usaha mikro, kecil dan menengah di Pekanbaru (kasus pada usaha *catering*). Teknik pengumpulan data adalah dengan instrument kuesioner. Analisis data menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa penempatan tenaga kerja *freelance* pada usaha *catering* di Pekanbaru sangat efektif diuji melalui tiga variabel, yaitu produktivitas tenaga kerja, kualitas kerja dan kriteria biaya.

Kata kunci: efektivitas, tenaga kerja *freelance*, usaha mikro kecil dan menengah, usaha *catering*

Abstract

This research aimed to analyze the extent to which the effectiveness of the placement of *freelance* workers in micro, small and medium enterprises in Pekanbaru (case of a *catering* businesses). A questionnaire to the owner of a *catering* businesses was used to collected data. Data analysis using descriptive and quantitative methods. Based on the research results prove that the placement of *freelance* workers in Pekanbaru *catering* business is very effective through three variables, there are labor productivity, work quality and cost criteria.

Keywords: effectiveness, *freelance* workers, micro small and medium enterprises, *catering* business

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran vital Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dalam perkembangan ekonomi suatu negara merupakan perspektif yang telah mendunia dan valid baik bagi negara berkembang maupun negara maju. UMKM dengan karakteristik-karakteristik yang membedakannya dengan Usaha Besar (UB), seperti UMKM adalah usaha padat karya, produksinya yang bergantung pada bahan lokal, tersebar di pedesaan dan perkotaan juga UMKM umumnya adalah usaha dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat, menjadikan Pemerintah Indonesia berupaya agar UMKM terus tumbuh, berkembang dan maju ditengah-tengah isu perdagangan bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN) yang pada intinya adalah tidak ada lagi hambatan terhadap arus barang dan jasa, manusia dan modal antara negara-negara anggota ASEAN.

Salah satu UMKM yang ada di Pekanbaru yaitu usaha *catering* yang memiliki prospek peluang usaha yang cukup besar mengingat banyak permintaan akan bisnis ini, seiring dengan seringnya even-even yang banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan baik pemerintah maupun swasta ataupun acara-acara keluarga lainnya, pertimbangan secara ekonomis dan faktor-faktor pemicu lainnya. Sehingga kondisi ini membuka peluang yang besar bagi usaha *catering*. Demikian juga di Kota Pekanbaru Propinsi Riau, usaha *catering* terus berkembang mulai dari yang tradisional dan tidak terdaftar sampai yang modern dan terdaftar di instansi terkait. Sedangkan untuk usaha *catering* yang telah memiliki izin usaha dan terdaftar berjumlah 74 usaha (Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru, 2016). Namun, pada waktu pengumpulan data langsung ke lapangan, terdapat beberapa usaha *catering* yang tidak aktif.

UMKM mampu memberikan kontribusi bagi pembangunan perekonomian Indonesia, khususnya dalam pemulihan dan pembenahan perekonomian yang pernah terpuruk akibat krisis. Hal ini dapat dilihat dari jumlah UMKM di Indonesia yang mengalami peningkatan sebesar 2,41 persen, yaitu dari 55.206.444 unit pada tahun 2011 menjadi 56.534.592 unit pada

tahun 2012. Perkembangan jumlah usaha mikro, kecil, dan menengah di Indonesia tahun 2011 s.d. 2012 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) Di Indonesia Tahun 2011 – 2012

No	Skala Usaha	Jumlah (Unit)		Perkembangan	
		Tahun 2011	Tahun 2012	(Unit)	(%)
1	Usaha Mikro (UMi)	54.559.969	55.856.176	1.296.207	2,38
2	Usaha Kecil (UK)	602.195	629.418	27.223	4,52
3	Usaha Menengah (UM)	44.280	48.997	4.717	10,65
	Jumlah	55.206.444	56.534.592	1.328.147	2,41

Sumber : Kementerian Koperasi dan UKM, 2014

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa sektor UMKM terus berkembang dari waktu ke waktu baik skala mikro, kecil maupun menengah. Hal ini tak terlepas dari peran pemerintah yang menstimulus masyarakat biasa untuk terjun langsung ke UMKM dan lebih menyokong pelaku bisnis dan wirausahawan kecil untuk lebih berkembang dengan kebijakan-kebijakan yang tepat ke depannya. Pengelolaan SDM mulai dari seleksi sampai dengan penempatan yang tepat merupakan sebuah keharusan bagi semua bentuk usaha. Perusahaan harus mampu untuk menempatkan karyawan yang tepat pada pekerjaan yang tepat pula agar terciptanya efisiensi dan efektifitas bagi perusahaan, tidak terkecuali bagi bisnis *catering*.

Kemampuan mengelola dan menempatkan tenaga kerja dengan baik tidak terlepas menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan usaha *catering*. Pada usaha *catering* ini ada beberapa bentuk tenaga kerja yang digunakan, yaitu tenaga kerja tetap yang biasanya bekerja setiap hari menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing dan ada tenaga kerja lepas (*freelance*) yang biasanya bekerja pada waktu-waktu tertentu misalnya pada saat suatu usaha mendapat pesanan lebih banyak dari biasanya. Untuk kebijakan pengupahan biasanya untuk tenaga kerja tetap dibayarkan upah perbulan sedangkan untuk tenaga kerja *freelance* dibayar berdasarkan kontrak kerja, sedangkan untuk jam kerja terbagi dua, yaitu setiap hari dan berdasarkan *shift*. Berdasarkan fenomena yang telah dibahas, maka usaha *catering* ini sudah selayaknya menjadi objek yang menarik untuk dikembangkan dan dikaji dalam suatu penelitian yang berjudul “analisis efektivitas penempatan tenaga kerja *freelance* pada usaha mikro kecil dan menengah di Pekanbaru (kasus pada usaha *catering*).

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan mengingat pentingnya SDM, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimanakah efektivitas penempatan tenaga kerja *freelance* pada usaha mikro kecil dan menengah di Pekanbaru (kasus pada usaha *catering*)?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas penempatan tenaga kerja *freelance* pada usaha mikro kecil dan menengah di Pekanbaru (kasus pada usaha *catering*). Dan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

Secara teoritis, penelitian ini mengembangkan studi UMKM yang merupakan unit usaha

1. Secara teoritis, penelitian ini mengembangkan studi UMKM yang merupakan unit usaha yang paling banyak dan tersebar di Indonesia khususnya di Pekanbaru. Sehingga dirumuskan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui efektivitas penempatan tenaga kerja *freelance* pada usaha mikro kecil dan menengah di Pekanbaru (kasus pada usaha *catering*)
2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini digunakan sebagai referensi mengenai efektivitas penempatan tenaga kerja *freelance* pada usaha mikro kecil dan menengah di Pekanbaru (kasus pada usaha *catering*) dan sebagai informasi dalam pertimbangan pembuatan keputusan bagi pihak terkait.

2. Landasan Teori

Efektivitas merupakan suatu yang seharusnya menjadi perhatian dan penekanan oleh sebuah perusaha. Dimana Efektif mengacu pada hasil guna dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Menurut Umar (2004), efektivitas merupakan ukuran yang memberi gambaran

seberapa jauh target dapat dicapai. Sedangkan menurut Syamsi (2004), efektifitas adalah terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi yang perlu dikelola sedemikian rupa dan menuntut perlakuan yang berbeda dari sumber daya-sumber daya lainnya. Menurut Samsudin (2006), sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Ada berbagai alasan dan pertimbangan bagi perusahaan menggunakan tenaga kerja *freelance*, yang kesemuanya mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan dengan memperhatikan apa yang menjadi prioritas yang mendasarkan kepada kemampuan dan Sumber daya yang dimiliki. Penggunaan tenaga *freelance* merupakan salah satu usaha yang dapat ditempuh perusahaan terkait dengan keputusan yang berkaitan dengan tenaga kerja yang digunakan.

Untuk menilai efektifitas SDM pada sebuah organisasi menurut Notoatmodjo (2009), ada beberapa kriteria yang digunakan :

1. Kriteria manfaat (*benefit criteria*):
Untuk kriteria ini digunakan indikator produktivitas dan kualitas kehidupan kerja. Indikator produktivitas menggunakan tiga dimensi:
 - a) Peningkatan prestasi kerja
 - b) Penurunan absensi karyawan
 - c) Penurunan rotasi tenaga kerja
2. Kualitas kerja menggunakan dimensi:
 - a) Peningkatan partisipasi kerja
 - b) Peningkatan kepuasan kerja
 - c) Penurunan stress
 - d) Penurunan jumlah kecelakaan kerja
 - e) Penurunan jumlah karyawan sakit
3. Kriteria biaya (*cost benefit*)
 - a) Biaya yang dikeluarkan sebanding dengan pendapatan yang diterima
 - b) Biaya yang dikeluarkan lebih besar dari pendapatan yang diterima
 - c) Biaya yang dikeluarkan lebih kecil dari pendapatan yang diterima

Menurut Samsuddin (2006), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi kegiatan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa atas manusia sebagai individu perusahaan jasa atau organisasi bisnis.

Karyawan yang telah direkrut oleh perusahaan pada proses berikutnya adalah penempatan karyawan tersebut pada posisi-posisi yang telah ditetapkan untuk segera dapat menjalankan fungsi-fungsi pekerjaan dalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut Manullang (2001) proses penempatan tenaga adalah suatu fungsi yang penting dalam organisasi manapun dengan tujuan-tujuan antara lain meliputi pemakaian sumber daya manusia dan sumber daya-sumber daya bukan manusia yang efektif.

Menurut Saydam (2005) penempatan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilaksanakan manajer sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penempatan ada dua jenis, penempatan untuk karyawan baru dan penempatan untuk karyawan lama.

Menurut Hariandja (2002) penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan yang baru untuk karyawan yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, transfer dan demosi atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Randall dan Susan (1996), penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegang, berdasarkan kepada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan preferensi dan kepribadian karyawan tersebut.

3. Metode Penelitian

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu Kota di Provinsi Riau yaitu Kota Pekanbaru dimana terdapat banyak usaha mikro kecil dan menengah khususnya yang bergerak dibidang *catering* dengan jumlah 74 unit usaha.

3.2 Sumber Data

- Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pemilik usaha *catering*.
- Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan penelitian, seperti data tentang jumlah tenaga kerja, gambaran umum usaha *catering*, jumlah pelanggan, jumlah usaha *catering* di Pekanbaru dan data lain yang mendukung penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pengusaha *catering* yang ada di Pekanbaru sekaligus melakukan penempatan tenaga kerja *freelance* pada usaha untuk kelancaran operasional usahanya. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *quota sampling*. Menurut Tika (2006), *quota sampling* adalah metode pengambilan sampel yang mempunyai ciri-ciri tertentu sesuai dengan jumlah atau kuota yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, jumlah (kuota) yang diinginkan peneliti yaitu 36 usaha *catering*. Sehingga yang menjadi sampel penelitian ini adalah 36 pemilik usaha *catering* dipilih secara acak oleh peneliti dengan pertimbangan efisiensi sumber daya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner.

3.5 Teknik Analisis

Ada dua metode analisis data yang akan dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu metode deskriptif dan kuantitatif. Melalui alat statistic yaitu uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan data primer dianalisis dengan dengan terlebih dahulu melakukan tabulasi data dengan teknik koding.

3.6 Definisi Konsep

Untuk memudahkan pembahasan penelitian ini maka dirumuskan dalam konsep operasional sebagai berikut:

1. Penempatan adalah kesesuaian karyawan dengan jabatan yang akan dipegang, berdasarkan kepada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan preferensi dan kepribadian karyawan tersebut.
2. Efektifitas adalah akibat atau dampak yang ditimbulkan oleh penempatan atau penggunaan tenaga kerja *freelance* pada usaha *catering* di Pekanbaru, yang dilihat dari 3 kriteria:
 - a. Kriteria produktivitas kerja
 - 1) Peningkatan prestasi kerja
 - 2) Penurunan absensi karyawan
 - 3) Penurunan rotasi tenaga kerja
 - b. Kualitas kerja
 - 1) Peningkatan partisipasi kerja
 - 2) Peningkatan kepuasan kerja
 - 3) Penurunan stress
 - 4) Penurunan jumlah kecelakaan kerja
 - 5) Penurunan jumlah karyawan sakit
 - c. Kriteria biaya (cost benefit)
 - 1) Biaya yang dikeluarkan sebanding dengan pendapatan yang diterima
 - 2) Penggunaan tenaga kerja lepas/ Freelance lebih menguntungkan
 - 3) Tenaga kerja freelance digaji berdasarkan kontrak kerja

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	14	39%
2	Perempuan	22	61%
Jumlah		36	100 %

Sumber: Data olahan, 2016

Dari tabel 2 tergambar usaha *catering* yang ada di Pekanbaru sebagian besar pemilik *catering* yang ada adalah perempuan yaitu sebanyak 61% sisanya dimiliki oleh laki-laki, hal ini dimungkinkan karena jenis usaha *catering* yang dikelola biasanya merupakan aktifitas yang lebih dekat dengan dunia perempuan dalam hal yang terkait dengan pengolahan makanan dan hal yang terkait dengannya. Berikutnya adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditamatkan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Klasifikasi Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	-	-
2	SMP	2	5%
3	SMA	15	42%
4	PT	19	53%
Jumlah		36	100%

Sumber : Data olahan, 2016

Untuk kriteria tingkat pendidikan sebagian besar responden usaha *catering* memiliki tingkat pendidikan Perguruan Tinggi sebesar 53 %, hal ini diharapkan dapat menopang pengelolaan dan pengembangan usaha *catering* di daerah ini. Dengan Tingkat pendidikan yang memadai diharapkan para pemilik usaha *catering* akan mampu menjalankan usahanya dengan lebih baik, baik dari sisi pengelolaan maupun pengembangan usaha *catering* kedepannya. Berikutnya adalah karakteristik responden berdasarkan lama berdiri usaha.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berdiri Usaha

No	Lama Berdiri	Frekuensi	Persentase
1	1-5 tahun	8	22%
2	6-10 tahun	15	42%
3	11-15 tahun	8	22%
4	≥ 16 tahun	5	14%
Jumlah	36	100%	

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan tabel 4 tergambar usaha *catering* yang ada di Pekanbaru sebagian besar telah menjalankan usahanya cukup lama yang berkisaran antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 42 % responden. Dengan telah lama berdiri diharapkan usaha *catering* yang ada memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan yang dapat menopang usaha ini nantinya, sehingga usaha yang dijalankan lebih matang dan akan lebih mampu menghadapi segala kondisi yang mungkin dihadapi oleh usaha ini seperti perubahan lingkungan yang cepat, persaingan yang semakin ketat dan konsumen yang semakin selektif dan cerdas.

4.2 Efektifitas Penempatan Tenaga Freelance pada Usaha Catering

Kebijakan apapun yang dilakukan oleh sebuah organisasi terkait dengan bisnis yang dijalankan tidak terlepas dalam rangka memaksimalkan segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut, sehingga seluruh sumber daya yang terbatas yang ada dapat digunakan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan motor penggerak yang sesungguhnya dari organisasi tersebut, adalah merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan penggunaan dan pengelolaan sumber daya

manusia ini sehingga sumber daya manusia yang dimiliki benar-benar mampu untuk merealisasikan tujuan organisasi tersebut. Ada beberapa alternatif sumber daya manusia yang dapat digunakan oleh organisasi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi, salah satu alternatif penggunaan sumber daya manusia yang dapat dilakukan adalah penggunaan tenaga kerja *freelance*.

Untuk melihat sejauh mana efektifitas yang dihasilkan dengan penempatan tenaga kerja *freelance* pada usaha mikro kecil dan menengah khususnya usaha *catering* yang ada di Pekanbaru, maka dapat dilihat dari beberapa variabel yang digunakan sebagaimana diuraikan berikut ini.

1. Produktifitas Kerja

Tabel 5. Produktifitas Tenaga Kerja Lepas (*Freelance*)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Penempatan <i>freelance</i> dapat meningkatkan prestasi kerja	15 (42%)	9 (25%)	9 (25%)	2 (5%)	1 (3%)	36 (100%)
2.	<i>Freelance</i> selalu siap jika diperlukan	14 (39%)	15 (42%)	4 (11%)	2 (5%)	1 (3%)	36 (100%)
3.	Penempatan <i>freelance</i> dapat menurunkan perputaran tenaga kerja	4 (11%)	18 (50%)	8 (22%)	5 (14%)	1 (3%)	36 (100%)
Jumlah		33	42	21	9	3	108
Rata-rata persentase		11 (31%)	14 (39%)	7 (19%)	3 (8%)	1 (3%)	36 (100%)

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan indikator-indikator pada variabel produktivitas kerja yang terdiri dari penempatan tenaga *freelance* pada usaha *catering* ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan usaha *catering* ini, tenaga kerja *freelance* dinilai selalu siap jika diperlukan dan penempatan tenaga kerja *freelance* dapat menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penempatan tenaga *freelance* pada usaha *catering* dinilai sangat efektif.

Dari tabel 5 diatas terlihat untuk indikator penempatan tenaga kerja *freelance* dapat meningkatkan prestasi kerja ditemukan 42% pengusaha *catering* menganggap bahwa penempatan tenaga kerja *freelance* sangat dapat meningkatkan prestasi kerja usaha *catering* yang dijalankan. Para pengusaha *catering* ini menganggap para tenaga kerja *freelance* ini dapat melakukan tugas-tugas yang menjadi beban dan tanggung jawab mereka dengan baik sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini berdampak pada peningkatan prestasi kerja yang dihasilkan.

Dilihat dari indikator tenaga kerja *freelance* selalu siap apabila dibutuhkan 42% pengusaha *catering* menilai bahwa tenaga kerja *freelance* merupakan solusi yang tepat untuk mengisi kekurangan tenaga kerja yang diperlukan pada waktu yang tepat. Hal ini memungkinkan penempatan tenaga kerja *freelance* merupakan solusi yang efektif pada kondisi-kondisi tenaga kerja tetap yang dimiliki berhalangan atau tidak dapat bekerja sementara perusahaan harus tetap berjalan kan usaha misalnya pada kondisi banyaknya orderan yang diterima perusahaan, sehingga dengan adanya tenaga kerja *freelance* ini perusaan tetap bisa menerima pesanan secara normal dan dapat menyelesaikan sesuai standar, baik dari sisi kualitas produk maupun waktu penyelesaiannya. Para pengusaha menilai dengan adanya tenaga kerja *freelance* mereka tidak perlu khawatir terhadap kemungkinan kehilangan kepercayaan pelanggan akibat tidak mampu dipenuhinya pesanan pelanggan

Tingkat perputaran tenaga kerja yang tetap atau rendah merupakan cerminan dari kinerja oganisasi, dimana organisasi yang dapat menekan seminimal mungkin tingkat perputaran tenaga kerjanya diharapkan akan lebih mampu untuk menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dibanding dengan organisasi dengan tingkat perputaran tenaga kerja tinggi. Para pengusaha *catering* ini menilai penempatan tenaga kerja *freelance* dapat meningkatkan kinerja perusahaan, 50% Penempatan *freelance* dapat menurunkan perputaran tenaga kerja. Tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi mengharuskan organisasi mengeluarkan waktu dan biaya yang lebih untuk menyesuaikan sumber daya manusia yang masuk agar dapat sejalan dengan tujuan organisasi.

2. Kualitas Kerja

Salah satu indikator untuk menilai sebuah organisasi adalah kualitas kerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut, semakin berkualitas kerja yang dihasilkan semakin baik organisasi tersebut, semakin buruk kualitas kerja sebuah organisasi semakin buruk pula organisasi tersebut. Kualitas kerja merupakan cerminan dari organisasi secara keseluruhan, dari kualitas kerja organisasi dapat menjadi pertimbangan bagi para stakeholder salah satunya konsumen untuk pengambilan keputusan menggunakan atau tidaknya jasa atau produk dari organisasi tersebut.

Tabel 6. Kualitas Kerja Tenaga Kerja Lepas (*Freelance*)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Penempatan <i>freelance</i> dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam bekerja	9 (25%)	12 (33%)	10 (28%)	5 (14%)	0 (0%)	36 (100%)
2.	Penempatan <i>freelance</i> dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan	8 (22%)	19 (53%)	8 (22%)	1 (3%)	0 (0%)	36 (100%)
3.	Penempatan <i>freelance</i> dapat menurunkan tekanan atau stress dalam bekerja	18 (50%)	9 (25%)	8 (22%)	1 (3%)	0 (%)	36 (100%)
4.	Penempatan <i>freelance</i> dapat menurunkan angka kecelakaan kerja	11 (31%)	7 (19%)	10 (28%)	8 (22%)	0 (0%)	36 (100%)
5.	Tenaga kerja lepas / <i>freelance</i> lebih mudah diarahkan	20 (55%)	11 (31%)	5 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	36 (100%)
Jumlah		66	58	41	15	0	
Rata-rata persentase		13 (36%)	12 (33%)	8 (22%)	3 (8%)	0 (0%)	36 (100%)

Sumber : Data olahan, 2016

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan, pengusaha catering menilai tenaga kerja *freelance* yang mereka gunakan berdampak sangat baik terhadap kualitas kerja usaha catering ini secara keseluruhan. Dimana para pengusaha menganggap 33% penempatan tenaga kerja *freelance* dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya tenaga kerja *freelance*, karyawan lebih bersemangat dalam bekerja ini terlihat dengan meningkatnya partisipasi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugas mereka, sehingga tugas-tugas dapat dikerjakan dengan lebih ringan dan menyenangkan. Sebagian besar tenaga kerja *freelance* pada usaha catering ini bekerja dengan sistem *shift*, sistem kerja tergantung orderan dan tidak tetap.

Dilihat dari indikator kepuasan kerja 53% pengusaha menilai, penempatan tenaga kerja *freelance* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan merasa adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dan juga upah yang mereka terima sesuai dengan kinerja yang mereka berikan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam bekerja, dimana kepuasan kerja dapat menjadi motivasi bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dan selanjutnya mampu menjadi pendorong mereka untuk lebih kreatif dan inovatif dalam melakukan pekerjaan, dan hal ini merupakan nilai yang sangat positif bagi organisasi.

Adapun untuk indikator tekanan dan stress kerja 50% pengusaha catering menilai dengan penempatan tenaga kerja *freelance* dapat menurunkan tekanan atau stress dalam bekerja, ini dimungkinkan terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dapat sesuai dengan waktu dan standar yang ditetapkan, para karyawan juga melakukan pekerjaan dengan bersemangat tanpa merasa tertekan karena mereka menganggap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka merupakan amanah yang harus dijalankan dengan baik. Serta mereka merasakan keadilan dalam pekerjaan dan dalam pengupahan yang diberikan. Stress atau tekanan dalam bekerja merupakan salah satu penyebab buruknya kinerja karyawan selanjutnya berdampak pada buruknya kinerja organisasi, sehingga para pengusaha harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga kemungkinan tekanan atau stress kerja dapat dihindarkan. Khususnya untuk usaha catering yang merupakan usaha yang tidak hanya menghasilkan produk tapi juga pelayanan yang prima merupakan

salah satu yang harus diperhatikan. Hal ini akan mampu diwujudkan salah satunya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi para karyawan.

Kecelakaan kerja merupakan aspek lain yang harus semaksimal mungkin dihindari oleh organisasi untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dari penelitian yang dilakukan, para pengusaha menilai 31% penempatan tenaga kerja freelance dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, hal ini dimungkinkan dengan adanya tenaga kerja *freelance* pekerjaan-pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih ringan, teliti dan tidak terburu-buru sehingga kemungkinan terjadinya kekeliruan yang berakibat pada kecelakaan kerja dapat dihindari. Dimana kecelakaan kerja biasanya terjadi akibat beberapa faktor, kelalaian tenaga kerja seperti kurangnya konsentrasi dalam bekerja, tidak melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan atau terburu-buru dalam bekerja atau lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti tidak tersedianya peralatan-peralatan pelindung atau buruknya lingkungan kerja itu sendiri. Penurunan tingkat kecelakaan dalam bekerja berdampak pada membaiknya banyak proses-proses pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sesuai dengan standar atau kualitas yang ditetapkan yang pada akhirnya akan melahirkan kepuasan pada konsumen *catering* itu sendiri.

Untuk indikator yang terkait dengan pengorganisasian 55% pengusaha *catering* menilai tenaga kerja *freelance* sangat mudah diarahkan. Ini merupakan aspek positif lainnya dari penempatan tenaga kerja *freelance*. Tenaga kerja yang mudah diarahkan akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Tenaga kerja *freelance* merupakan para tenaga kerja selalu siap dan memerlukan pekerjaan sesuai dengan kontrak yang disepakati, sehingga aspek mudahnya diarahkan merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki oleh para pekerja *freelance* ini hal ini menyangkut waktu akan datang, tenaga kerja yang mudah diarahkan akan menjadi salah satu pertimbangan bagi perusahaan untuk menggunakan tenaganya kembali pada kesempatan yang lain.

3. Kriteria Biaya

Biaya merupakan salah satu sumber daya yang terbatas yang dimiliki oleh organisasi yang harus dikelola dengan baik, sehingga dapat digunakan dengan tepat dan pada waktu atau kondisi yang tepat pula, sehingga sumber daya yang minimal ini dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Ada beberapa pos biaya yang terdapat dalam organisasi dalam melaksanakan fungsinya, salah satunya adalah biaya yang terkait dengan tenaga kerja.

Tabel 7. Kriteria Biaya

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Dengan menggunakan <i>freelance</i> , biaya keluar sebanding dengan biaya yang diterima	24 (67%)	7 (19%)	5 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	36 (100%)
2.	Penggunaan <i>freelance</i> lebih menguntungkan	27 (75%)	6 (17%)	3 (8%)	0 (0%)	0 (0%)	36 (100%)
3.	<i>Freelance</i> digaji berdasarkan kontrak kerja, sehingga rasio keuangan lebih kecil	19 (53%)	16 (44%)	1 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	36 (100%)
4.	Tidak ada biaya apapun yang dikeluarkan untuk <i>freelance</i> selain gaji	17 (47%)	10 (28%)	9 (25%)	0 (0%)	0 (0%)	36 (100%)
Jumlah		87	39	18	0	0	108
Rata-rata persentase		22 (61%)	10 (28%)	4 (11%)	0 (0%)	0 (0%)	36 (100%)

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk variabel kriteria biaya yang dikeluarkan oleh para pengusaha *catering* terkait untuk membiayai tenaga kerja *freelance* menghasilkan bahwa penempatan tenaga *freelance* ditinjau dari biaya sangat efektif.

Indikator pertama dari kriteria biaya ini memperlihatkan 67% pengusaha *catering* menilai biaya yang mereka keluarkan berbanding lurus dengan hasil yang mereka terima, artinya setiap biaya yang mereka keluarkan akibat penempatan tenaga kerja *freelance* akan kembali lagi kedalam organisasi, dimana disatu sisi mereka akan mampu memberikan peluang kerja dan pendapatan bagi tenaga kerja *freelance* disisi lain perusahaan dapat menyelesaikan pesanan konsumen dan mendapatkan keuntungan dari aktifitas tersebut.

Jika dilihat dari aspek ekonomi, penempatan tenaga *freelance* dinilai lebih ekonomis dan menguntungkan, ini terlihat dari 75% penilaian para pengusaha *catering*. Karena biasanya untuk usaha *catering* ini pendapatan yang di terima cukup jelas dan kemungkinan resiko usaha yang dihadapi seperti tidak dibayarkan orderan sangat kecil, sehingga perusahaan mampu menghitung dengan lebih jelas biaya-biaya yang di keluarkan dan pendapatan yang akan di terima.

Untuk indikator sistem penggajian 53% para pengusaha menilai penempatan tenaga kerja *freelance* meyebabkan rasio keuangan perusahaan lebih kecil karena karyawan *freelance* dibayar berdasarkan kontrak, pada saat kontrak berakhir maka perusahaan tidak mengeluarkan biaya lagi untuk menggaji mereka, berbeda dengan karyawan tetap ada atau tidak ada aktifitas pesanan perusahaan tetap harus mengeluarkan biaya untuk menggaji mereka.

Untuk indikator terakhir, penggunaan tenaga kerja *freelance* 61% para pengusaha menganggap sanagat efektif, karena diluar gaji perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya apapun seperti transportasi, tunjangan dan lain sebagainya, sehingga lebih banyak biaya yang bisa dihemat dan masuk kedalam organisasi yang pada akhirnya akan menghasilkan keuntungan yang lebih besar bagi organisasi. Semakin besar biaya-biaya yang dikeluarkan biasanya berdampak semakin kecilnya keuntungan yang diterima perusahaana, sehingga perusahaan dituntut harus benar-benar mampu menekan seminimal mungkin biaya-biaya yang dikeluarkan.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penempatan tenaga kerja *freelance* pada usaha *catering* di Pekanbaru sangat efektif dilihat dari tiga variabel, yaitu produktivitas kerja, kualitas kerja dan kriteria biaya. Penempatan tenaga *freelance* jika ditinjau dari produktivitas kerja pelaksanaannya efektif. Dan penempatan tenaga *freelance* jika ditinjau dari kualitas kerja maupun biaya pelaksanaannya sangat efektif.

Untuk mendapatkan hasil yang sangat efektif dalam penempatan tenaga kerja *freelance* pada usaha *catering* di Pekanbaru, maka disarankan beberapa hal berikut ini:

1. Penempatan tenaga kerja *freelance* pada usaha mikro, kecil dan menengah khususnya usaha *catering* perlu dipertahankan.
2. Agar para pengusaha dapat lebih meningkatkan faktor-faktor keamanan kerja, seperti selalu mempersiapkan alat-alat pelindung dan keselamatan kerja dalam bekerja khususnya untuk karyawan bagian pengolahan makanan yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi, sehingga kualitas kerja dapat lebih ditingkatkan.
3. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik, disarankan bagi perusahaan untuk memberikan *reward* bagi karyawan *freelance* yang dinilai memiliki kinerja yang lebih baik dibanding yang lain.

Daftar Pustaka

- [1] Hariandja, Marihot TE, Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. 2002, Jakarta: Grasindo.
- [2] Manullang. M., Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001, Yogyakarta: BPFE.
- [3] Notoatmodjo, Soekidjo. Pengembangan Sumberdaya Manusia. 2009, Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Randall. S & Susan E.J. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke21, Jilid 1. 1996, Jakarta: Erlangga.
- [5] Samsuddin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2006, Bandung: Pustaka Setia.
- [6] Saydam, Gouzali. Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebuah Pendekatan Mikro. 2005, Jakarta: Djambatan.
- [7] Syamsi, Ibnu. Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja. 2004, Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Umar, Husain. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. 2004, Jakarta: Gramedia.
- [9] Tika, M.P. Metodologi Riset Bisnis. 2006, Jakarta: PT. Bumi Aksara.