

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

PT Jayaditya Olah Yasa atau *Joy Organizer* merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *MICE* dan *Event*. Dalam lingkup usahanya, perusahaan ini menjual jasa penyelenggaraan acara sebagai produk utamanya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Joy Organizer* termasuk sebagai *Event Organizer*, yang mana disebutkan oleh (Beatrix, 2006), lingkup usaha yang dijalankan *Event Organizer* melingkupi: *One Stop Service Agency*, penyelenggara acara baik skala besar maupun kecil, *MICE (Meeting, Incentive, Conference, Exhibition)*, acara promosi peningkatan penjualan maupun pengenalan produk sebuah perusahaan, serta kegiatan hiburan maupun pesta pribadi.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) tidak luput terlibat dalam jalannya sebuah organisasi atau perusahaan, karena pada dasarnya, sebuah perusahaan memiliki tujuannya masing-masing dan SDM merupakan salah satu bagian integral dari proses pencapaian tujuan tersebut. Hal serupa juga pernah diungkapkan oleh jurnal penelitian terdahulu (Ery Susan, 2019), yakni dasar hal yang memiliki peran terpenting bagi perusahaan untuk sampai pada tujuan yang maksimal yaitu dengan mengawali dari hal yang sangat mendukung untuk tercapainya sebuah tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM).

Bentuk SDM menurut (Adrian Sutedi, 2009) dibagi menjadi 4 (Empat) jenis, yakni: Pekerja dengan Waktu Tertentu (PWT), Pekerja dengan Waktu Tidak Tertentu (PWTT), Pekerja Harian Lepas, dan *Outsourcing*.

Pada kasus Joy Organizer, Manajer Joy Organizer menyebutkan bahwa SDM yang diikutsertakan dalam pekerjaan yakni didominasi oleh pekerja harian lepas atau yang biasa disebut *freelancer*. PT Jayaditya Olah Yasa memiliki setidaknya 14 (*Empat Belas*) pekerja harian lepas yang dipekerjakan untuk bekerja paruh waktu di perusahaan tersebut. Pekerja Harian Lepas direkrut melalui relasi yang dimiliki oleh perusahaan dengan kriteria perekrutan yakni Pekerja Harian Lepas yang memiliki pengalaman pernah bekerja menjadi Pekerja Harian Lepas pada bidang *event*.

**TABEL 1.1**  
**DATA PEKERJA JOY ORGANIZER**

<b>Deskripsi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
	<b>Freelancer</b>	<b>Tetap</b>
Tim Inti (Koordinator)	4	5
Tim Pendukung	10	-

(*Sumber: PT Jayaditya Olah Yasa, 2022*)

Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang tidak terikat kontrak kerja tetap di sebuah perusahaan. Pekerja harian lepas biasanya akan bekerja jika sebuah perusahaan membutuhkan tenaga harian untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Pekerja Harian Lepas bekerja dengan waktu kerja yang

tidak pasti dan tidak memiliki kontrak resmi karena kebanyakan perjanjian yang diberikan adalah berupa lisan. Untuk jenis pekerjaannya juga bisa berubah-ubah serta upah yang diberikan didasarkan oleh kehadiran. (Adrian Sutedi, 2009)

Kinerja SDM memiliki keterkaitan dengan tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Secara luas, kinerja dijabarkan sebagai catatan keluaran hasil dari aktifitas kerja yang pekerja kerjakan. Kinerja juga dapat menjadi tolak ukur kesuksesan dalam melakukan suatu pekerjaan. (As'ad, 2001:22). Hal serupa juga diungkapkan oleh (Mangkunegara, 2016) yang menyebutkan bahwa refleksi prestasi pekerjaan dapat dinilai dari bagaimana kinerja SDM. Selain itu, kinerja berdasarkan pada kesungguhan, waktu, pengalaman, serta kecakapan. (Hasibuan, 2006:94).

Menurut (Wagen, 2007), manajemen kinerja merupakan komponen penting dari strategi sumber daya manusia. Mengenai sebuah *event organizer* memiliki perencanaan jangka panjang atau jangka pendek, setiap individu harus bekerja pada tingkat yang optimal.

Pada *Event Organizer*, terdapat beberapa komponen dalam tenaga kerja untuk menghasilkan produktivitas yang baik. Menurut (Wagen, 2007), budaya kerja organisasi dalam sebuah tim *event* melingkupi komunikasi dalam *event*, manajemen pengetahuan, bekerja secara kolaboratif sesama tim, serta manajemen konflik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk membentuk tim tenaga kerja yang baik, SDM yang dimiliki setidaknya harus dapat menguasai budaya kerja *Event Organizer*.

Dalam pencapaian juga peningkatan produktivitas perusahaan, Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja. Tingkatan pencapaian dalam melaksanakan program kebijakan ataupun kegiatan yang bertujuan mewujudkan tujuan, visi dan misi serta sasaran organisasi diartikan sebagai kinerja atau *performance*. (Moehariono, 2012).

Sejalan dengan beberapa teori di atas, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manajer *Joy Organizer*, perusahaan menyebutkan bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan, *Joy Organizer* tengah berupaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Menurutnya, kinerja *freelancer* masih dapat ditingkatkan lagi. Rincian kinerja yang dimaksud diantaranya, kecakapan komunikasi dan tindak langkah *freelancer* yang menyebabkan produktivitas *event* kerap kali terhambat. Menurut (Goldblatt, 2005), *event management* adalah sebuah profesi dimana sebuah kesuksesan dan kegagalan didasari oleh komunikasi.

Pemenuhan kesuksesan kinerja SDM tentu memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang. Terdapat beberapa faktor pengaruh kinerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Menurut (Mangkunegara, 2009), faktor motivasi dan faktor kemampuan menjadi dua faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja kerja. (Mathis & Jackson, 2012) mengemukakan pandangan yang sama dalam pembahasan masalah kinerja karyawan yang selalu berhubungan dari beberapa faktor yang menyertainya seperti: 1) faktor kemampuan; dan 2) faktor motivasi. Faktor-faktor yang dievaluasi untuk yang menjadi pengaruh kinerja pekerja harian lepas di PT Jayaditya Olah Yasa (*Joy Organizer*) dalam penelitian ini adalah

kemampuan dan motivasi. Dengan mengetahui faktor tersebut, perusahaan dapat mengelola SDM lebih baik lagi sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis mengambil judul  
**“Kinerja Pekerja Harian Lepas (*Freelancer*) Joy Organizer Bogor”**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan adalah bagaimana kinerja Pekerja Harian Lepas (*Freelancer*) di Joy Organizer. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka diidentifikasi beberapa masalah:

1. Bagaimana kemampuan pekerja harian lepas di Joy Organizer?
2. Bagaimana motivasi pekerja harian lepas terhadap di Joy Organizer?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Formal

Penelitian yang dilakukan dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan Tugas Akhir pada Semester 8, Program Diploma IV, Jurusan Perjalanan, Konvensi, dan Program Studi Manajemen Acara, Politeknik Pariwisata NHI Bandung.

2. Tujuan Operasional

Tujuan operasional penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pekerja harian lepas di Joy Organizer.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan penulis, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di sebuah perusahaan *Event Organizer*.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis adalah sebagai wadah pembelajaran penulis menemukenali permasalahan, melatih pola berpikir yang sistem metodologis, menganalisis permasalahan serta memberikan rekomendasi berdasarkan teori yang sudah didapatkan.

b. Manfaat bagi PT Jayadita Olah Yasa

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memperoleh rekomendasi bagi PT Jayaditya Olah Yasa (Joy Organzier) terhadap pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pengelolaan Pekerja Harian Lepas (*Freelancer*).