

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya Indonesia dewasa ini sebagai destinasi wisata mendorong maraknya pelaksanaan berbagai *event* di Indonesia. Hal ini membuat jumlah *event organizer* di Indonesia semakin bertambah setiap tahunnya. Menurut Juanda (2003), *event organizer* adalah pihak yang menangani seluruh hal berkaitan dengan perencanaan, persiapan, sampai pelaksanaan sebuah *event*. Adapun *event organizer* merupakan industri yang sangat bergantung akan kreativitas, tanggung jawab, dan dedikasi dari seluruh tenaga kerjanya.

Kesuksesan pada suatu *event* tidak hanya bergantung pada kemampuan untuk mengonsep dan mengeksekusi pengalaman yang tak terlupakan, tetapi juga pada kekuatan tim di belakang layar. Strategi dalam pengadaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam membentuk kekuatan dan dinamika tenaga kerja. Hasibuan (2007:27) mendefinisikan pengadaan sumber daya manusia (SDM) sebagai proses penarikan (rekrutmen), seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun salah satu tujuan dari pengadaan sumber daya manusia adalah ‘*The Right Man on The Right Place*’, yang mana konsep ini menjadi pegangan bagi *human resources* dan manajemen perusahaan dalam penentuan sumber daya manusia perusahaannya.

Dalam Bahasa Indonesia, '*The Right Man on The Right Place*' memiliki arti orang yang tepat di tempat yang tepat. Pada dunia manajemen sumber daya manusia, kalimat tersebut memiliki arti menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat dalam sebuah organisasi / perusahaan. Konsep '*The Right Man on The Right Place*' tidak hanya diterapkan pada tenaga kerja tetap dari sebuah *event organizer*, namun juga pada tenaga kerja lepas *event*. Peraturan Dirjen Pajak Nomor 16/PJ/2016 pasal 1 ayat 11 mendefinisikan tenaga kerja lepas sebagai pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Tenaga kerja lepas seringkali dikenal dengan sebutan *freelancer*. Dalam sebuah *event*, tenaga kerja lepas seringkali dibutuhkan sebagai *man power* tambahan pada hari-h menjalankan acara.

PT. Waku Waku Familia selaku salah satu *event organizer* di Indonesia juga tidak luput dari kebutuhan akan tenaga kerja lepas saat *event*. Didirikan pada tahun 2022, PT. Waku Waku Familia merupakan *event organizer* yang telah berkarya di bidang *exhibition* dan *special event*. Adapun *event* yang rutin diselenggarakan adalah Waku Waku Festival.

Waku Waku Festival merupakan bazar bertemakan kebudayaan Jepang dengan *side event* berupa *music performance*, *meet & greet*, dan *cosplay competition*. *Event* ini memiliki target pengunjung dari komunitas dan pecinta budaya Jepang dan telah dihadiri oleh lebih dari 10.000 pengunjung setiap *event* nya. Sejak 2023, PT Waku Waku Familia telah melaksanakan dua festival, Waku Waku Festival Vol.1 dan Waku Waku Festival Vol.2. Tahun ini, Waku Waku Festival Vol. 3 dilaksanakan kembali pada 25 - 26 Mei 2024 di SMESCO.

TABEL 1

DATA JUMLAH TENAGA KERJA LEPAS PADA WAKU WAKU FESTIVAL

Event	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Tenaga Kerja Lepas
Waku Waku Festival Vol. 1	18 - 19 Februari 2023	50
Mini Waku Waku	27 - 28 Mei 2023	40
Waku Waku Festival Vol. 2	9 - 10 September 2023	50
Total Penggunaan Tenaga Kerja Lepas		140

Sumber: PT. Waku Waku Familia, 2024

Pada Tabel 1, terlampir data yang diperoleh peneliti mengenai jumlah tenaga kerja lepas yang dibutuhkan pada setiap *event* Waku Waku Festival. Secara keseluruhan, Waku Waku Festival telah mempekerjakan 140 tenaga kerja lepas. Jumlah ini menunjukkan angka yang signifikan dan menyoroti peran krusial tenaga kerja lepas dalam penyelenggaraan sebuah *event*. Tenaga kerja lepas ini bertanggung jawab atas berbagai aspek teknis acara, mulai dari *ticketing* hingga dokumentasi. Peran mereka sangat vital karena mereka memastikan kelancaran operasional *event* dan memenuhi kebutuhan spesifik setiap divisi. Keberadaan mereka tidak hanya menunjang efisiensi operasional tetapi juga memberikan fleksibilitas dalam manajemen sumber daya manusia, mengingat sifat sementara dari pekerjaan mereka yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan *event* tertentu.

Selain itu, terdapat beberapa manfaat lain dari adanya tenaga kerja lepas pada event menurut para ahli:

1. Fleksibilitas dan kemampuan dalam beradaptasi

DeFillippi dan Arthur (1998) menyebutkan bahwa tenaga kerja lepas memberikan fleksibilitas penting dalam lingkungan kerja, yang memungkinkan

penyelenggara *event* untuk menambah atau mengurangi jumlah tenaga kerja berdasarkan kebutuhan *event*. Kemampuan beradaptasi tenaga kerja lepas membantu memenuhi persyaratan *event* tertentu tanpa komitmen jangka panjang yang terkait dengan karyawan tetap.

2. Keterampilan dan Keahlian Khusus

Kitching dan Smallbone (2012) dalam bukunya yang berjudul “Exploring The Event Workforce” menyebutkan bahwa tenaga kerja lepas memiliki keterampilan dan keahlian khusus yang sangat penting bagi keberhasilan acara. Kemampuan mereka untuk menyediakan layanan khusus, seperti desain grafis, perencanaan transportasi, dan dukungan teknis, meningkatkan kualitas dan profesionalisme acara.

3. Efektivitas Biaya

Menurut Barley dan Kunda (2006), mempekerjakan tenaga kerja lepas dapat lebih hemat biaya bagi penyelenggara acara, karena mereka dapat menghindari pengeluaran yang terkait dengan pekerjaan penuh waktu, seperti tunjangan dan gaji jangka panjang. Tenaga kerja lepas dibayar berdasarkan kontribusi spesifik mereka, yang membantu dalam mengelola anggaran acara secara lebih efisien.

Dalam wawancara pra-penelitian yang dilakukan oleh penulis, penulis melihat bahwa Waku Waku Festival menggunakan banyak tenaga kerja lepas dalam setiap acaranya yang diadakan satu sampai tiga kali setiap tahunnya. Tentunya, pengadaan tenaga kerja lepas perlu dilakukan se-efektif mungkin. Berikut adalah beberapa pendapat dari ahli yang mendukung pentingnya pengadaan tenaga kerja lepas *event* secara efektif:

1. Keunggulan kompetitif dan efektivitas kinerja pada *event*

Menurut Barney (1991), praktik pengadaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk menemukan tenaga kerja berkualitas tinggi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. *Event organizer* yang menarik dan mempekerjakan individu berbakat memiliki posisi yang lebih baik untuk berinovasi dan berkinerja secara efektif pada *event*.

2. Kualitas sumber daya manusia dan produktivitas

Menurut Cascio (2014), proses pengadaan tenaga kerja lepas yang menyeluruh dan dirancang secara strategis menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Pengadaan yang berkualitas tinggi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas pelaksanaan *event*.

Menurut Hasibuan (2007), pengadaan sumber daya manusia merupakan proses penarikan (rekrutmen), seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi / perusahaan. Meskipun begitu, umumnya, pengadaan tenaga kerja lepas hanya berfokus pada tiga tahap awal, yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja lepas hanya bekerja pada waktu yang singkat, tidak berkelanjutan bekerja dengan perusahaan layaknya tenaga kerja tetap. Oleh karena itu, tahap orientasi dan induksi tidak diterapkan pada pengadaan tenaga kerja lepas.

Mengingat seringnya dilakukan pengadaan tenaga kerja lepas pada Waku Waku Festival dan menyadari pentingnya peranan serta pengadaan yang efektif pada tenaga kerja lepas *event*, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam terkait proses pengadaan tenaga kerja lepas yang diterapkan oleh Waku Waku Festival serta melihat apakah proses pengadaan tersebut sudah sesuai dengan teori yang ada terkait pengadaan

sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, penulis ingin mengkaji serta menganalisis lebih dalam pengadaan tenaga kerja lepas pada Waku Waku Festival Vol. 3 oleh PT. Waku Waku Familia, khususnya pada tahap rekrutmen, seleksi, dan penempatan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan teori di atas, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian proyek akhir dengan mengangkat judul “**Pengadaan Tenaga Kerja Lepas Pada Waku Waku Festival Vol. 3 di Jakarta**”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disusun, maka dibuatlah fokus penelitian untuk mengeksplorasi dan menganalisis sistem pengadaan tenaga kerja lepas yang diterapkan oleh Waku Waku Festival Vol. 3, dengan perhatian khusus pada tahapan rekrutmen, seleksi, dan penempatan dengan pertanyaan sebagai berikut sebagai berikut:

1. Bagaimana pengadaan tenaga kerja lepas di Waku Waku Festival Vol. 3 pada tahap rekrutmen?
2. Bagaimana pengadaan tenaga kerja lepas di Waku Waku Festival Vol. 3 pada tahap seleksi?
3. Bagaimana pengadaan tenaga kerja lepas di Waku Waku Festival Vol. 3 pada tahap penempatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Formal

Secara formal, penelitian ini memiliki tujuan sebagai persyaratan kelulusan program Diploma IV di Jurusan Perjalanan, Program Studi Pengelolaan Konvensi dan Acara, Politeknik Pariwisata NHI Bandung.

2. Tujuan Operasional

Secara operasional, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi serta menganalisis sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja lepas Waku Waku Festival Vol. 3.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai upaya pengembangan penelitian terkait sumber daya manusia pada industri *event* masa depan, memberikan wawasan untuk menyusun laporan penelitian dan memajukan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengadaan tenaga kerja lepas.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini memungkinkan penulis untuk melatih mengidentifikasi masalah, menyempurnakan pola berpikir metodologis, melakukan analisis masalah, dan merumuskan rekomendasi yang didasarkan pada teori yang diperoleh.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Waku Waku Familia terkait pengelolaan manajemen sumber daya manusia, terutama terkait perekrutan, seleksi, dan penempatan tenaga kerja lepas.