



PENGGUNAAN TENAGA FREELANCE UNTUK MENINGKATKAN USAHA CATERING

Fatimah Khoirunnisa

Manajemen Bisnis Syariah, STEI Hamfara, Yogyakarta

fkhoirunnisa34@gmail.com

| Riwayat Artikel | | |
|--------------------|---------------------|----------------------|
| Diterima: 3/4/2023 | Disetujui: 5/4/2023 | Dipublish: 10/4/2023 |

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bahwa tenaga freelance sangat dibutuhkan untuk meningkatkan usaha catering. Jenis penelitiannya kualitatif dengan pendekatan etnografi. Data diambil dengan observasi dan wawancara, baik langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tenaga freelance sebagai SDM untuk meningkatkan usaha catering yang dipandang dari segi kinerja cukup membantu. Perusahaan catering yang memakai tenaga freelance dari segi biaya dirasakan lebih efisien karena membebaskan tanggungjawab pada jangka panjang. Komponen-komponen yang harus dimiliki pada freelance dalam usaha catering yaitu pengetahuan, produktif, sikap dan motivasi. Menggunakan tenaga freelance untuk meningkatkan usaha catering lebih menguntungkan dari pada menggunakan tenaga kerja tetap, karena di usaha catering selalu meningkat setiap harinya, maka dari itu dibutuhkan tenaga freelance yang jelas sangat membantu orderan dalam jumlah yang besar.

Kata Kunci: freelance, tenaga kerja lepas, usaha catering

Abstract: *The purpose of this study is to find out that freelance personnel are needed to improve the catering business. The type of research is qualitative with an ethnographic approach. Data were taken by observation and interview, either directly or indirectly. The results of this study prove that freelance personnel as human resources to improve the catering business which is viewed in terms of performance is quite helpful. Catering companies that use freelance power in terms of costs are felt to be more efficient because they impose long-term responsibilities. The components that must be owned in freelance in the catering business are knowledge, productivity, attitude and motivation. Using freelance labor to improve the catering business is more profitable than using permanent labor, the arena in the catering business is always increasing every day, therefore freelance personnel are needed which is obviously very helpful for orders in large quantities.*

Kata Key: *freelance, tenaga freelance work, usaha catering*

A. PENGANTAR

Di negara Indonesia, pekerjaan menjadi freelance adalah hal yang lumrah dan semakin banyak diminati (Tóth et al., 2022). Karena selain tidak terbatas oleh waktu kerja, freelance juga dapat memudahkan seseorang untuk menentukan lokasi tempat mereka bekerja tanpa harus pergi ke suatu tempat yang sama secara terus menerus dan berulang kali. Banyak perusahaan saat ini yang sangat membutuhkan SDM untuk membantu berjalannya sebuah perusahaan. Pengelolaan SDM mulai dari seleksi sampai dengan penempatan yang tepat merupakan sebuah keharusan bagi semua bentuk usaha. Perusahaan harus mampu menempatkan karyawan yang tepat pada pekerjaan yang tepat pula agar terciptanya efisiensi dan efektifitas bagi perusahaan, tak terkecuali bagi bisnis catering (Muna & Qomar, 2020). Di dalam Al-Quran pun di jelaskan perintah untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

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).

Kemampuan mengelola dan menempatkan tenaga kerja dengan baik tidak terlepas menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan dalam suatu usaha catering (Pramana, 2019). Pada usaha catering ada beberapa 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 usaha catering sedang banyak-banyaknya pesanan. Dan tentu saja dalam hal kebijakan pengupahan berbeda biasanya untuk pekerja tetap dibayarkan upahnya perbulan, sedangkan pada tenaga freelance dibayarkan sesuai dengan kontrak kerja, sedangkan untuk jam kerja terbagi menjadi dua yaitu setiap hari dan berdasarkan shift. Maka dari itu para pembisnis membutuhkan tenaga kerja tambahan disaat sedang mendapat pesanan lebih banyak dari biasanya (Suryalena & Zuliarni, 2017).

B. METODE

Penelitian menggunakan jenis metode penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi. Penelitian menganalisis lewat pengamatan secara langsung ataupun melalui media social. Peneliti mencoba menganalisis apakah penggunaan tenaga freelance sangat membantu untuk meningkatkan usaha khususnya pada usaha catering. Bagaimana jika pada usaha catering tidak menggunakan tenaga freelance disaat sedang mendapat pesanan yang lebih banyak. Apakah pengaruh dengan tenaga freelance. Observasi dilakukan sejak awal tahun 2021 untuk mengetahui apa yang menjadi salah satu alasan meningkatnya usaha catering yaitu salah satunya dengan menggunakan tenaga freelance. Karena jumlah tenaga kerja freelance lebih banyak dibanding tenaga kerja tetap, oleh karena itu freelance pada usaha catering ini merupakan tonggak utama dalam proses produksi maupun dalam mencapai tujuan perusahaan.

C. RESULTS

Sesuai dengan analisis peneliti maka dapat disimpulkan hasil penelitian dan pengamatan bahwa menggunakan tenaga freelance sangat menunjang kenaikan usaha freelance dibandingkan pada sebelumnya. Kebijakan penggunaan tenaga freelance pada usaha catering merupakan salah satu langkah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan serta dapat memberikan pelayanan dan memenuhi konsumen pada usaha catering. Pencarian sumber daya manusia merupakan proses pencarian calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana pada usaha catering. Sebelum mencari calon tenaga kerja tentunya usaha catering telah memperkirakan atau memprediksi tenaga kerja yang sesuai dengan banyaknya orderan. Selain dari prediksi calon tenaga kerja lepas (freelance) dibutuhkannya demi telaksananya tujuan dari usaha catering, maka dibutuhkannya seleksi agar mampu mengetahui kemampuan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan pada usaha catering.

D. DISCUSSION

Kebijakan apapun yang dilakukan pada sebuah bisnis yang dijalankan tidak terlepas dari memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh bisnis tersebut, sehingga seluruh sumber daya yang ada dapat digunakan maksimal untuk mencapai tujuan bisnis (Syahputra, 2019). Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi suatu bisnis. Dalam suatu bisnis pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan agar sumber daya manusia ini mampu merealisasikan tujuan bisnis tersebut (Syaikhu et al., 2021). Ada beberapa alternatif sumber daya manusia yang dapat digunakan oleh suatu bisnis dalam rangka mendukung pencapaian tujuan suatu bisnis. Salah satu alternatif penggunaan sumber daya manusia yang dapat dilakukan adalah penggunaan tenaga kerja freelance.

Penempatan tenaga freelance pada usaha catering ini dapat meningkatkan prestasi kerja dan karyawan usaha catering ini, tenaga freelance dinilai selalu siap jika dibutuhkan dan penempatan tenaga kerja (Badjuri, 2011). Penempatan tenaga kerja freelance pada usaha catering menjadi solusi dalam membantu menyelesaikan tugas-tugas serta mengurangi beban, tanggung jawab mereka dengan baik sesuai dengan yang diarahkan oleh perusahaan, berdampak pada peningkatan prestasi kerja yang dihasilkan (Kurniawati, 2019). Hal ini penempatan tenaga kerja menjadi solusi yang efektif pada kondisi-kondisi tenaga kerja tetap yang dimiliki berhalangan atau tidak bekerja sementara perusahaan harus tetap menjalankan usaha misalnya pada kondisi banyaknya orderan yang diterima perusahaan, sehingga adanya tenaga kerja freelance ini perusahaan tetap bisa menerima pesanan secara normal dan dapat menyelesaikan sesuai standar, baik dari sisi kualitas produk maupun waktu penyelesaiannya. Pengusaha catering menilai dengan adanya tenaga freelance mereka tidak perlu khawatir terhadap kemungkinan kehilangan kepercayaan pelanggan akibat tidak mampu dipenuhinya pesanan pelanggan.

Dalam sebuah usaha kualitas kerja sangat penting yang harus diperhatikan, semakin berkualitas kerja yang dihasilkan semakin baik usaha tersebut, dan semakin buruk kualitas kerja yang dihasilkan semakin buruk pula usaha tersebut (Harianto, 2013). Akan tetapi pada usaha catering ini pengusaha menilai bahwa tenaga kerja freelance memberikan dampak yang sangat baik. Penempatan tenaga kerja freelance dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam bekerja. Karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka terasa lebih ringan karena dibantu oleh tenaga freelance (Masitha, 2010). Sebagian besar tenaga freelance pada usaha catering ini mereka bekerja dengan system shift, system kerja tergantung pada orderan. Peneliti sering melihat banyak usaha-usaha yang terkadang memakai tenaga freelance karena untuk membantu menyelesaikan orderan yang lagi banyak-banyaknya. Pengusaha catering juga menilai bahwa penempatan tenaga freelance dapat menurunkan tekanan dan stress dalam bekerja, ini memungkinkan terlihat dari penyelesaian pekerja yang dilakukan sesuai dengan waktu dan standar yang telah diterapkan. Menjalankan pekerjaan tanpa tekanan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Stress atau tekanan merupakan salah satu penyebab buruknya kinerja karyawan selanjutnya berdampak pada kinerja perusahaan, sehingga para pengusaha harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga kemungkinan stress atau tekanan dapat dihindarkan. Khususnya pada usaha catering yang tidak hanya menghasilkan produk saja juga pelayanan merupakan salah satu yang harus di perhatikan. Hal ini mampu diwujudkan salah satu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Walaupun tenaga freelance bukan tenaga kerja tetap akan tetapi pekerja-pekerja tetap yang lain sangat menghargai adanya tenaga freelance tersebut. Dengan hal ini menjadikan bahwa penempatan tenaga kerja pada suatu perusahaan khususnya pada usaha catering sangat membantu meningkatkan prestasi kerja serta membantu meringankan pekerjaan (Januarti et al., 2020).

E. CONCLUSION

Peneliti menyimpulkan bahwa menggunakan tenaga freelance sangat menunjang kenaikan usaha freelance dibandingkan jika tidak menggunakannya. Kebijakan penggunaan tenaga freelance merupakan salah satu langkah untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia perusahaan serta dapat memberikan pelayanan dan memenuhi konsumen pada usaha catering. Prediksi perusahaan catering dalam proses mencari calon tenaga kerja disesuaikan dengan jumlah orderan yang masuk. Prediksi calon tenaga kerja lepas (freelance) dibutuhkan demi telaksananya tujuan dari usaha catering. Seleksi merupakan proses untuk mengetahui kemampuan yang sesuai dengan napa yang dibutuhkan pada usaha catering.

F. REFERENCES:

- Badjuri, A. (2011). Peranan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai lembaga anti korupsi di Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 18(1), 84–96.
- Hariato, D. dk. (2013). Analisa pengaruh kualitas layanan, brand image, dan atmosfer terhadap loyalitas konsumen dengan kepuasan konsumen sebagai variabel intervening konsumen kedai de-ja- vu Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 1(1), 1–8.
- Januarti, F., Agustin, H., & Rifai, M. (2020). Risk Management for Visitors at Tourism Market: a Study at Beringharjo Tourism Market Yogyakarta). *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 6(1), 31–36. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol6.iss1.489>
- Kurniawati, F. (2019). Pengendalian Inflasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Adzkiya : Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 6(2). <https://doi.org/10.32332/adzkiya.v6i2.1252>
- Masitha, A. I. (2010). Dampak sosial ekonomi revitalisasi pasar tradisional terhadap pedagang. *Jurnal Sosek Pekerjaan Umum*, 2(1), 41–55.
- Muna, T. I., & Qomar, M. N. (2020). Relevansi Teori Scarcity Robert Malthus Dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.36407/serambi.v2i1.134>
- Pramana, R. A. (2019). Dampak Modal Usaha, Inovasi, Lama Usaha Dan Modal Sosial Terhadap Pendapatan Pedagang Batik Di Pasar Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah*, 7(2).
- Suryalena, S., & Zuliarni, S. (2017). Efektivitas Penempatan Tenaga Kerja Freelance pada UMKM Di Pekanbaru (Kasus Pada Usaha Catering). *Seminar Nasional Teknologi Informasi Komunikasi Dan Industri*, 655–663.
- Syahputra, R. (2019). Strategi Pemasaran Dalam Alquran Tentang Promosi Penjualan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 83–88. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i2.8>
- Syaikhu, Norwili, Maimunah, & Wahyunita, L. (2021). The Empowerment of Infaq and Waqf Evaluation in light of Maqasid al-Sharia Perspective in Mosques in Palangka Raya, Indonesia. *Samarah*, 5(2), 1003–1020. <https://doi.org/10.22373/sjhc.v5i2.8997>
- Tóth, Z., Nemkova, E., Hízák, G., & Naudé, P. (2022). Social capital creation on professional sharing economy platforms: The problems of rating dependency and the non-transferability of social capital. *Journal of Business Research*, 144(January), 450–460. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.090>