

Identifikasi Kriteria Pekerja Informal terhadap Pemilik Usaha Makan-Minum di Jakarta

A.D. Hendro, D. Khiat, R. S. Wibisono, R. Nike, R. Mahendradani

Universitas Prasetiya Mulya, Cilandak Campus, Jl. RA. Kartini (TB Simatupang),
Cilandak Barat, Jakarta Selatan 12430

Keywords:

*Informal worker,
Food & Beverage sector,
Social security,
Informal worker criteria*

Kata kunci:

*Pekerja informal,
Sektor Usaha Makan-Minum,
Jaminan sosial,
Kriteria pekerja informal*

Corresponding author:
adhendro@gmail.com

ABSTRACT

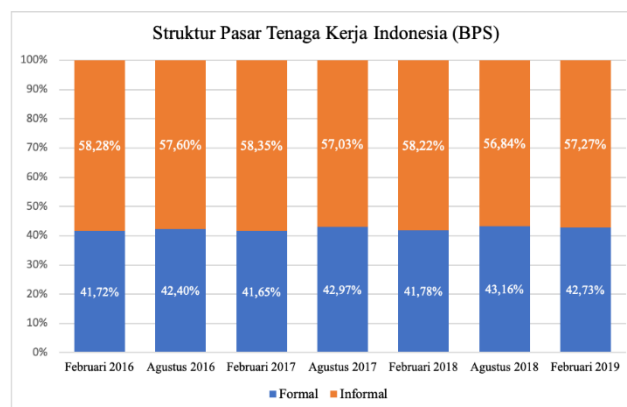
More than 55 percent of Indonesian workers consist of informal workers. This includes the Food & Beverage (F&B) sector as well. Most of the job in F&B industry did not require high skill and experience due to the job replaceability nature. This led to lack of employment security, regulation, and social safety net. Most of them are paid in day to day basis with low job security. This factor leads to high workforce turnover rate. In the other hand, the Informal Small-Medium Enterprises (SME) owner in F&B sector did not have enough resource to hire formal workers. Because formal workers must have social security, and several other benefits that the business owner has to provide. Therefore, there are high demands for informal workers to satisfy their needs. This paper written know what criteria that the informal SME owner in F&B sector in Jakarta consider of hiring to support their business.

ABSTRAK

Lebih dari 55 persen pekerja Indonesia terdiri dari pekerja informal. Ini termasuk sektor Makanan & Minuman (F&B). Sebagian besar pekerjaan di industri F&B tidak memerlukan keterampilan dan pengalaman yang tinggi karena sifat pekerjaan yang dapat diganti. Hal ini menyebabkan kurangnya keamanan kerja, regulasi, dan jaring pengaman sosial. Sebagian besar dari mereka dibayar setiap hari dengan keamanan kerja yang rendah. Faktor ini menyebabkan tingginya tingkat turnover tenaga kerja. Di sisi lain, pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) Informal di sektor F&B tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk mempekerjakan pekerja formal. Karena pekerja formal harus memiliki jaminan sosial, dan beberapa keuntungan lain yang harus diberikan oleh pemilik usaha. Oleh karena itu, ada tuntutan yang tinggi bagi pekerja informal untuk memenuhi kebutuhan mereka. Makalah ini ditulis untuk mengetahui kriteria apa yang dipertimbangkan oleh pemilik UKM informal di sektor F&B di Jakarta untuk mempekerjakan mereka untuk mendukung bisnis mereka.

PENDAHULUAN

Pekerja di Indonesia didominasi oleh pekerja informal. Komposisi lapangan tenaga kerja di Indonesia menurut BPS (Badan Pusat Statistik) masih didominasi oleh pekerja informal, bisa dilihat dari grafik dibawah (Gambar 1). Menurut Hendri Saparini dan M. Chatib Basri, tenaga kerja di sektor informal adalah pekerja - pekerja yang tidak memiliki perlindungan dari negara dan penghasilan mereka tidak dikenakan pajak. International Labour Organization (ILO) di 2010 mengatakan bahwa pekerja informal sebagai golongan pekerja yang rentan. Mereka tidak mendapatkan hak dasar seperti halnya pekerja formal seperti jaminan ketenagakerjaan, jaminan kesehatan, serta tunjangan lainnya.



Gambar 1 Struktur Pasar Tenaga Kerja (BPS) Diolah

Saat ini, Indonesia adalah pasar layanan makanan (*foodservice*) terbesar di antara negara ASEAN lainnya dan peran pekerja informal sangatlah besar di sektor ini. Di Jakarta sendiri industri layanan makanan masih mengalami perkembangan, hal ini berakibat tingkat persaingan yang besar sehingga membuka dan menutup usaha menjadi sangat mudah. Menurut BPS selama bulan Agustus 2018–Agustus 2019, lapangan pekerjaan yang meningkat terjadi di sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (0,50 persen poin).

Adapun golongan Pekerja informal dari layanan makanan, terdiri dari pramusaji, koki, barista dan beberapa lainnya. Para pramusaji umumnya tidak memerlukan skill yang signifikan untuk bisa diperkerjakan. Itulah dasar mengapa banyak dari mereka segmen ini bekerja di industri food service. Para pemilik usaha memang lebih memilih para pekerja informal tersebut karena tidak terbebani biaya yang besar, mampu mendukung peningkatan efisiensi dan menyesuaikan keputusan kebutuhan jumlah pekerja pada saat tertentu. Mengingat hal-hal tersebut sangat diperlukan ditengah sengitnya bisnis pelayanan makanan, dan manfaat yang diberikanpun kepada pekerja informal lebih berdasarkan kesesuaian perjanjian sesama pihak saja karena memang belum ada payung hukumnya.

Dengan studi ini, maka perlu dilihat, apa saja kriteria pemilik usaha pelayanan makanan dalam memilih pekerja informal tersebut, apakah karena, skillnya, atau dari perspektif lain para pekerja tersebut.

TELAAH PUSTAKA

Sektor Informal

Di negara negara berkembang, sektor usaha ekonomi informal yang berkenaan dengan perusahaan, pekerja, hasil dan aktivitas produksi oleh suatu unit usaha, kebanyakan tidak terdaftar, dan tidak membayar pajak. Namun pada kenyataannya mereka memberi kontribusi yang signifikan dalam total pertumbuhan ekonomi. (La Porta & Shleifer, 2008). Menurut Data BPS Februari 2019 pekerja di sektor informal adalah 57.27% dari total pekerja di Indonesia, Sektor ekonomi informal nampaknya masih mendominasi sektor penyedia lapangan kerja masyarakat. (ILO, 2010).

Asumsi Sektor informal di jaman sekarang masih identik dengan skala aktivitas ekonomi yang kecil, tidak terlalu produktif, prospeknya belum menjanjikan. Dikarenakan dari sifat-sifatnya sebagai usaha mandiri, menggunakan teknologi yang masih sederhana, skala modalnya kecil, dominan tidak terorganisasi dan belum terdaftar/illegal. Bagi kelompok “masyarakat kecil” sektor informal menjadi penghasil utama atau penghasilan tambahan mereka. Penduduk di kota besar atau kecil, tidak secara langsung mendapatkan peluang kerja formal yang ada, maka bagi penduduk yang tidak mampu bersaing di sektor formal kemungkinan besar masuk ke informal. (Pitoyo, 2007) Informalitas dihasilkan dari beberapa alasan yaitu: pertama dikarenakan upah dan kondisi tenaga kerja formal yang tinggi dan banyak aturannya, membuat pengusaha mencari tenaga kerja yang informal. Kedua untuk para tenaga kerja mereka mencari peluang lain Ketika sektor formal tidak bisa memenuhi permintaan seluruh para tenaga kerja. Ketiga, industri formal juga sulit menjadi sumber utama pendapatan akibat tingkat upah yang rendah. Sehingga, banyak pekerja – pekerja formal yang memiliki usaha sampingan, seperti berdagang, membuka rumah makan, warung, atau lainnya. (Resmi, 2004).

Teori-teori sektor informal atau ekonomi informal masih banyak dibahas dan diteliti oleh para ahli tetapi masih sulit untuk mendefinisikannya kedalam satu kesatuan, akibat kekompleksannya ekonomi informal itu sendiri. Namun berdasarkan (ILO(International Labour Organization), 2013) mereka menjelaskan ekonomi informal menjadi tiga konsep, yaitu:

1. Sektor informal, mengacu pada hasil ekonomi dan lapangan pekerja pada suatu bisnis yang tidak terdaftar secara formal atau resmi
2. Lapangan kerja informal, mengintisarikan pada pekerjaan yang tidak mengikuti aturan perlindungan pekerja pemerintah dari perusahaan informal maupun formal.

3. Ekonomi informal, sudah termasuk seluruh bisnis, pekerja, dan kegiatan yang berlangsung diluar peraturan ketenagakerjaan pemerintah dan hasilnya.

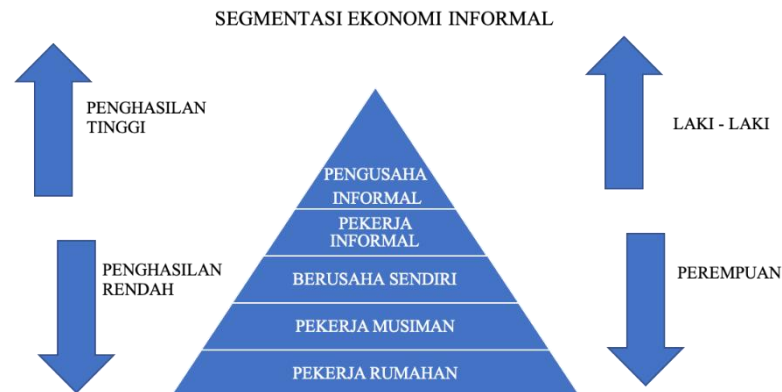
Sebuah penjelasan oleh pembuat kerangka konsep ekonomi informal tersebut, dapat digambarkan secara sistematis sesuai Tabel 1 di bawah yang melihat, banyak elemen dalam sektor informal:

Tabel 1 Pandangan Ekonomi Informal Traditional VS Modern (GTZ;Bappenas, 2008)

Aspek	Pandangan tradisional	Pandangan modern
Badan Hukum (Legalitas)	Karakteristik sektor informal adalah beroperasi tidak secara legal atau berbadan hukum	Individu sektor informal dikarakteristikan antara legal dan illegal, dan mengikuti beberapa dan tidak mengikuti aturan yang berlaku.
Penyebab menjadi informal	Sektor Informal terlahir dikarenakan ada hambatan dari internal, eksternal dan antar bisnis ataupun secara kebetulan	Sektor Informal terlahir dikarenakan pilihan sendiri, secara kebetulan ataupun irelevansi. Penyebabnya karena ada fleksibilitas dari pekerjaannya, ada peluang yang menguntungkan dan ketidak bisanya untuk mengikuti aturan.
Status pekerjaan	Khususnya pengusaha UKM (kecil dan mikro) mengelolanya tidak mengikuti regulasi yang berlaku dan tidak ada status hukumnya	Sektor Informal meliputi semua status dari pekerjaannya pekerja, dari pekerjaan yang dibayar dan yang tidak dibayar, kemudian pekerjaan informal di sektor informal maupun non formal.
Kejadian jangka pendek atau jangka panjang dan hubungan dengan sektor formal	Sektor informal adalah sektor tradisional dan transisi, berbeda dengan ekonomi formal, dikarenakan adanya kurangnya pembangunan.	Sektor informal adalah bagian dari perekonomian, Kejadian yang berlanjut bahkan meningkat, berbarengan, berhubungan, bersebelahan dengan sektor formal.
Aktivitas ekonomi dan sektor-sektor lainnya	Sektor informal terdiri dari pedagang pedagang di jalanan, produsen kecil dan mikro	Sektor informal terdiri dari bermacam macam aktivitas ekonomi, dari pekerja musiman di sektor pertanian, industri, konstruksi dan lainnya
Dasar teknologinya	Hasil produksi di sektor informal banyakan monoton dan menggunakan teknologi tradisional dan mudah ditiru.	Sektor informal sangat dinamis dan inovatif dari prosesnya, masukannya, dan hasilnya, mereka mampu beradaptasi.
Pemasukannya dan kemiskinan	Pendapatan rendah dan kebanyakan dari mereka termasuk golongan miskin.	Faktor paling utama adalah factor kemiskinan, variasi pendapatan dan status pekerjaan seseorang, dari dia pemilik usaha sampai pekerja magang

Digambarkan juga bahwa ada segmen – segmen dari ekonomi informal yang mempengaruhi kelas pemasukkan pekerja atau seseorang. (Gambar 2). Bisa dilihat bagian paling bawah segmen piramida adalah pekerja rumahan / lepas yang biasanya pekerja yang dikerjakan secara kontrak.) Di segmen paling atas adalah pengusaha di

sektor informal yang bisa mengupahkan. Pada segmen di paling atas mewakili penghasilan yang paling tinggi, dan bagian paling bawah adalah yang paling rendah.



Gambar 2 Segmentasi Ekonomi Informal (Chen, 2007)

Bagi Indonesia sendiri, kategori informal masih sulit untuk di definisikan dan didatakan, karena kurangnya legalitas dari mereka, ditambah lagi regulasi yang berubah – ubah menambah sulitnya untuk mendefinisikan ekonomi informal ini, (Harris-White, 2010). Ada juga alasan lain dimana suatu unit usaha tidak mendaftarkan usahanya secara keseluruhan atau bahkan tidak sama sekali dikarenakan kompleksitas dari regulasi dan lebih memilih menjadi usaha informal. Estimasi sektor informal di Indonesia lebih besar dari data data sebelumnya dan kebanyakan sektor informal berdasarkan survey UMKM, 75% dari keseluruhan sektor informal ini menjual produknya secara lokal. (ROTHENBERG, et al., 2015).

Para pelaku ekonomi informal di kota kebanyakan mempunyai karakter yang berbeda beda dan bukan hanya golongan miskin perkotaan saja. Maka dari itu, aktivitas ekonomi informal berbeda dengan aktivitas ekonomi golongan orang miskin. Aktvitas di sektor informal memiliki hubungan yang erat dengan sektor formal. Aktivitas ekonomi di sector informal dan formal juga memiliki ketergantungan. Eksistensi pekerja informal, apalagi transmigran yang memiliki andil terhadap perekonomian dan pendidikan pedesaan. Aturan yang ditunjukkan kepada pelaku sector ekonomi di perkotaan hars mengkonsiderasi apa penyebab permasalahan di sekotor formal, di pedesaan, karakteristik dan lainnya. Peningkatan jumlah pekerja informal menunjukkan pentingnya ada tata aturan yang terorganisir untuk melindungi para pekerja tersebut seperti halnya di sector formal, mengingat mereka adalah kelompok rentan yang tidak punya perlindungan apapun. (Setia M & Rahardjo, 2009)

Sektor Informal Makanan

Dari segi pemahaman teori sektor “*informal food*” sektor juga sulit didefinisikan, Tetapi karakteristik aktivitas dari sektor *informal food* disini yaitu adanya produksi makanan *fresh* ataupun jadi yang dijual untuk mendapatkan pemasukan. (Food and Agriculture

Organization of the United Nations Rome, 2003). Bisa lebih dijabarkan bahwa informal sektor ini tidak ada spesialisasi hasil produksi tetapi dengan menambahkan diversifikasi produk akan lebih berkembang, kemudian investasi yang rendah dibandingkan yang formal. Keterkaitan antara produksi dan konsumsi sangatlah tinggi. Tingginya kemungkinan tidak membayar pajak atau separuhnya. Sektor informal makanan disini sangatlah berhubungan kuat dengan UMKM dan orang-orang yang berkemampuan rendah, dan juga tenaga kerja yang terbatas ataupun keluarga mereka sendiri.

Jasa pelayanan makanan itu sendiri terdiri dari produksi, memprosesnya dan pelayanan sampai ke tangan konsumen. (Roberts & Shea). Untuk informal ekonomi pelayanan makanan bisa dari penjual kaki lima, warung tegal, restaurant keluarga, toko kopi dan lainnya. Klasifikasi dari penjual makanan terlihat dari perbedaan karakteristik apakah mereka illegal atau legal, edukasi yang rendah atau tinggi, dan pemasukan dari yang rendah sampai tengah (Rungroekrit, 2001).

Indonesia sendiri, dari PKL, penjual martabak sampai toko kopi banyak yang masih tidak terdaftar dan pelaku usaha disini dikarenakan untuk mata pencaharian mereka yang utama tetapi ada juga sebagai usaha sampingan tapi tidak banyak. Industri pengolahan disini sangatlah tidak terdata dan menjadi resiko untuk usaha dan para pekerjanya itu sendiri.

Pekerja Informal

Melihat pada Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan No. 13/2003, “pekerja informal mengacu pada orang yang bekerja tanpa relasi kerja, yang berarti tidak ada perjanjian yang mengatur elemen-elemen kerja, upah dan kekuasaan.”

Dari sini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mendefinisikan “sektor informal sebagai segala bisnis komersial maupun non komersial atau aktivitas ekonomi yang tidak legal atau terdaftar, tidak memiliki struktur organisasi formal dan memiliki karakteristik: dipunyai oleh keluarga, kegiatan skala kecil dan mikro, dan memakai teknologi tradisional atau sumber daya lokal.”

Menurut ILO pekerja informal itu adalah yang diberi kerja oleh unit usaha yang tidak terdaftar, milik sendiri, pekerja paruh waktu, punya keluarga, atau pekerja yang tidak terdaftar (International Labor Organization (ILO), 2002). Dibandingkan dengan pekerja formal, pekerja informal sulit untuk didata tetapi nyatanya sangatlah banyak (Folkerth & Tonia, 2011). Dan juga tidak terdaftar dari jaminan itulah yang membuat mereka sangat vulnerable untuk upah rendah, tempat kerja yang tidak memadai, dan tidak bisa menuju perekonomian yang lebih baik. (De Ruyter, Singh, Warnecke, & Zammit, 2009) Pendapatan upah seorang tenaga kerja biasanya berkorelasi dengan standar hidup mereka. Perusahaan menengah cenderung membayar upah yang lebih besar daripada perusahaan kecil dan bisa mencerminkan produktivitas yang lebih tinggi. Tetapi masih

banyak usaha menengah memberikan upah lebih kecil daripada standar upah minimum di Indonesia. Pemerintah hampir tidak bisa menyentuh pekerja informal lepas karena sulitnya mencapai mereka dari cara legalitas mereka., Hal ini membuat sektor ekonomi sangat besar di Indonesia yang menunjukkan produktivitas yang rendah dibandingkan sektor yang formal (Berry, Rodriguez, & Sandee, 2001). Sektor informal mempunyai productivity yang rendah karena kurangnya manajemen dari internal mereka sendiri. (Bloom, Mahajan, McKenzie, & Roberts, 2010)

Kebanyakan pekerja pekerja informal di Indonesia belum pernah memiliki program jaminan ketenagakerjaan sesuai dengan ciri khas sektor informal yang kekurangan dari mereka dan menyebabkan susah dicapainya jaminan tersebut kepada mereka. Indonesia juga masih menghadapi masalah di mana pekerja di sektor informal seringkali tetap tidak terjangkau untuk layanan kesehatan dikarenakan pendaftaran mandiri walaupun memiliki keinginan untuk bergabung dengan program ini. (Dartanto, et al., 2016)

Latar belakang Pendidikan dan pengalaman pekerja menjadi poin utama dalam memilih kualitas pekerja. Memiliki Pendidikan yang tinggi dan kemampuan yang mapan kesempatan untuk mendapatkan kualitas pekerjaannya akan menjadi lebih tinggi. Syarat permintaan yang tinggi dalam pendidikan di dunia kerja sektor formal , membuat pekerja dengan Pendidikan rendah sulit masuk ke sektor formal.

Pekerja muda kebanyakan yang bekerja di sektor informal. Kemampuan kondisi fisik mereka dan pengalaman mempengaruhi usia para. Mereka mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja tetapi pengalaman kerja yang kurang. Ciri – ciri pekerja mudia ini sesuai dengan kebutuhan yang dicari oleh sektor informal. Pekerjaan informal tidak menuntut pengalaman para pekerjanya dan juga kemampuan tingginya.

Para pekerja sekarang di Indonesia kebanyakan tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan dari apa yang diminta di lapangan kerja dan menjadi masalah pasar tenaga kerja termasuk produktivitas yang rendah dan tingginya pengangguran oleh kaum muda. (ADB, 2018). Partisipasi usaha di Indonesia unntuk mengembangkan karyawan atau para pekerja sangatlah rendah dibandingkan negara asia tenggara lainnya, dan ini jadi salah satu alasan lagi para pencari kerja ke sektor informal.

Skill untuk pekerja informal sangatlah berperan penting untuk pekerjaan dan kehidupan mereka (Adams, de Silva Johansson, & Setarah, 2013). Studi dari Asian Development Bank menunjukkan bahwa memang pekerja informal sangat mempunyai skill yang rendah, dan kebutuhan untuk meningkatkan performa sangatlah diperlukan untuk juga meningkatkan perekonomian mereka dan produktivitasnya (ADB, 2011). Sebagian besar orang – orang yang tidak sekolah akan masuk dan berusaha di ekonomi informal (Direktorat Ketenagakerjaan dan Analisis Ekonomi, 2004).

Dari mengetahui karakteristik dari suatu unit usaha itu sendiri bahwa ada batasan batasan dari mereka, yang membuat pekerja mereka tidak memiliki jaminan dan upah yang tidak sesuai standar. Dari kenyataan itulah perlu dipahami hal-hal apa yang mereka harapkan dan apa kriteria dari pekerja mereka untuk keberlangsungan usaha mereka.

Seleksi Karyawan

Seleksi karyawan adalah bagian intrinsik kinerja organisasi mana pun terutama berlaku untuk industri jasa (Tews, Stafford, & Tracey, 2011). Karyawan industri servis atau jasa, ada di garis depan karena interaksi dengan konsumen sangat besar dan juga secara langsung menghasilkan produk untuk menjadi barang jadi ke tangan konsumen. Namun tantangannya karena tingkat pergantian/perubahan industri yang tinggi dan nilai upah yang rendah (Daskin & Tezer, 2012). Akibatnya, para pemilik usaha banyak yang kesulitan memperkerjakan karyawan yang tepat dan memberikan dampak positif terhadap unit usaha. Keputusan mempekerjakan pekerja yang buruk tidak hanya berdampak negatif pada unit usaha secara finansial tetapi kepada karyawan itu sendiri. Itulah perlunya seleksi karyawan yang baik.

Pendekatan terstruktur untuk seleksi karyawan bergantung pada intuisi mereka atau "firasat" tentang potensi kandidat (Miles & Sadler-Smith, 2014). "Perasaan" ini berkembang selama bertahun-tahun melalui observasi dan pengalaman di lingkungan. (Freyd, 1926) mengajukan untuk mengandalkan interpretasi pribadi daripada langkah-langkah obyektif selama proses seleksi memungkinkan prasangka pribadi mengurangi kesejahteraan pekerja dan lebih fokus pada proses seleksi karyawan. Pada akhirnya keberhasilan suatu organisasi adalah bagaimana seseorang cocok/ sesuai dengan lingkungan kerja (Badri, Mohaidat, Ferrandino, & El Mourad, 2013).

Person-Environment Fit adalah interaksi positif antara karakteristik dan kepribadian karyawan dengan lingkungan, yang menukkan hasil kerja yang memuaskan, bekerja lebih positif, tidak terlalu membebankan, dan dapat memprediksi niat pekerja untuk turnover (Pervin, 1968). mendefinisikan Beberapa orang bekerja hanya untuk bertahan hidup sementara yang lain menemukan arti dalam hubungan mereka dengan rekan kerja, otonomi, dan hadiah (Duffy, Austin, & Bott, 2015).

Kecocokan/kesesuaian orang-lingkungan memiliki empat variabel kecocokan yang terkait dengannya (Chuang, Shen, & Judge, 2014). Penelitian sebelumnya hanya berfokus pada elemen individu dari *PE-fit*, tetapi karyawan berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan organisasi mereka setiap hari (Tak, 2011). Interaksi ini di antara semua aspek *PE fit* memberikan wawasan tentang perilaku karyawan di tempat kerja.

Person-job fit adalah hubungan antara kemampuan seorang karyawan dan tuntutan pekerjaan. *Person-job fit* tidak hanya mengukur kompatibilitas seseorang dengan pekerjaan, tetapi juga mengungkapkan tipe kepribadian yang paling cocok dengan

kebutuhan pekerjaan. Agar puas dengan pekerjaannya, pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan, dan karakteristik lainnya harus menjadi kecocokan yang positif. *Person-organization fit* adalah kesesuaian antara tujuan dan nilai-nilai organisasi dan karyawan. Pelamar memilih organisasi yang atribut dan nilai – nilai yang cocok. Namun, ketika daya tarik telah memudar, dan tujuan serta nilai-nilai karyawan dan organisasi memudar, karyawan termotivasi untuk meninggalkan perusahaan. (Hardin & Donaldson, 2014).

Person-group fit adalah kompatibilitas antara karyawan dan kelompok kerja langsung mereka. Dimensi PE yang sesuai ini memprediksi daya tarik karyawan dengan karyawan lainnya yang mirip dengan mereka di lingkungan kerja sosial mereka. Komunikasi dan integrasi sosial terbangun dari kesamaan perilaku dan kepripadian kelompok tersebut.

Person-supervisor fit adalah kecocokan antara karyawan dan atasan mereka di lingkungan kerja. Dalam kecocokan person-supervisor, individu tertarik satu sama lain melalui kesamaan tujuan hidup, kepribadian, nilai-nilai, dan keyakinan (Abrihem, 2012). *Person-supervisor fit* berperan dalam kinerja pekerjaan, kepuasan, dan intensi turnover. Tingkat kesesuaian PE yang tinggi adalah komponen utama pengurangan turnover masa kerja di antara karyawan (Gardner, Reithel, Cogliser, & Walumbwa, 2012). Demografi yang berubah membuat unit usaha lebih sulit dalam memilih dan merekrut tenaga kerja mereka. Komunikasi menjadi kunci utama untuk adanya PE-fit itu sendiri.

Pertanyaan Riset

Apa kriteria karyawan anda untuk dipekerjakan di usaha anda?

Pertanyaan Wawancara

1. Apa bisnis anda?
2. Apakah anda mempunyai karyawan?
3. Berapa karyawan anda?
4. Apakah status bisnis anda?
5. Apa saja status pekerja anda (lepas, kontrak, outsource)?
6. Apa yang membuat anda memilih karyawan tersebut?
7. Apa yang anda harapkan kepada karyawan anda
8. Apa kekurangan untuk anda memperkerjakan karyawan tersebut?
9. Apa benefit yang anda berikan kepada pekerja tersebut?
10. Berapa gaji yang anda berikan terhadap karyawan anda?
11. Kapan anda memerlukan karyawan baru?
12. Apa alasan karyawan yang ingin pindah kerja?
13. Apa dampak bisnis anda terhadap karyawan yang ingin pindah?
14. Dimana anda mencari calon karyawan?
15. Dimana anda mengiklankan lowongan jenis pekerjaan tersebut?

16. Bagaimana proses perekrutmen anda terhadap calon karyawan?
17. Faktor apa yang membuat memilih calon karyawan tersebut?

METODE PENELITIAN

Metode untuk penelitian ini menggunakan metode secara kualitatif, karena masih banyaknya subjektifitas strategi masing – masing pelaku usaha informal yang membuat variabel kuantitatif dan mendapatkan hasil yang obyektif sangatlah sulit dan bisa dilakukan dipenelitian setelah variabel variable tersebut terdefiniskan dengan jelas.

Metodologi kualitatif bisa mengetahui lebih dalam permasalahan. Pertama penulis mencari artikel, jurnal, report yang ada dan kemudian dicatat, dianalisa, dan kemudian dimasukkan kedalam tinjauan pustaka dan juga proses analisis data sekunder tersebut menjadi dukungan kuat dalam hal mewawancarai.

Ada tujuh tahapan dalam mewawancarai (Kvale,S:1996):

1. *Thematizing* yaitu memformulasikan tujuan dari investigasi dan mendeskripsikan konsep topik yang akan digunakan sebelum wawancara, kenapa dan apa dalam penyelidikan harus didahulukan.
2. *Designing* yaitu merencanakan desain dari studi ini sendiri dan penulis mengkonsiderasi hasil analis dari data sekunder untuk menjadi pertanyaan wawancara
3. *Interviewing* yaitu mewawancarai koresponden sesuai dari guide apa yang sudah dirancang sebelumnya.
4. *Transcribing* yaitu mengetik atau menuliskan hasil material untuk analisis.
5. *Analyzing* yaitu menganalisa bagaimana hasil tersebut menjawab penelitian ini
6. *Verifying* yaitu mengklarifikasi, dan kesesuaian dari hasil interview dengan pendapat atau informasi lainnya, apakah benar data itu valid atau tidak.
7. *Reporting* yaitu Mengkomunikasikan temuan temuan penelitian dan membuat suatu laporan yang *scientific*.

Wawancara dilakukan dengan mengambil sampel pengusaha industri informal *Food & Beverage* (F&B) di Jakarta dari skala kecil sampai menengah. Hal ini dilakukan untuk mengetahui lebih mengenai usaha mereka dan faktor yang mereka cari dari seorang karyawan. Hasil wawancara ini menjadi elemen utama hasil dari penelitian ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat keterkaitan yang saling mendukung dari hasil tinjauan pustaka dan wawancara. Sektor ekonomi informal mendominasi ekonomi di Indonesia. *Turnover* pekerja dalam industry F&B sangatlah tinggi apalagi sektor informal. Hal ini menjadi kesulitan dalam unit usaha karena memerlukan waktu untuk mencari pekerja baru (Racey, 2017). Studi sebelumnya yang membahas sektor kopi di Indonesia menyatakan dari 111 koresponden, 20% nya pegawai harian, dengan rata-rata populasinya adalah pegawai kontrak atau pekerja lepas (BPJS KETENAGAKERJAAN & ILO, 2019).

Pengukuran untuk mencari pekerja yang sesuai dengan kriteria sangat bergantung terhadap para pemilik bisnis itu sendiri. Sejauh ini subjektivitas sangat berperan dalam

memilih pekerja. Objektivitas dari pelaku bisnis F&B informal untuk memilih pekerja jauh berbeda dari restoran besar yang berada dibawah payung hukum. Tidak diberi jaminan dan upah dibawah UMR adalah karakteristik sektor informal, yang mencakup porsi besar pekerja di Indonesia.

Untuk bisnis F&B informal sendiri, pemilihan pekerja tidak bisa dilihat dari perspektif *skill* atau *experience* mereka. Terdapat faktor afeksi disini dikarenakan informal itu sendiri identik dengan kekeluargaan, kurangnya dana yang paling tidak memilih pekerja yang handal sesuai uang dan kesesuaian pekerja tersebut terhadap lingkungan, pemilik usaha dan rekan kerja. Disinilah wawancara dilakukan untuk memperdalam hal ini. Dan memang rata-rata tahunan dari industri makanan sendiri memiliki turnover rate itu 102% (Dawson, 2014) Strategi unit usaha yang mengatensikan *training*, *benefit* dan upah yang kompetitif terhadap karyawannya bukan lagi menjadi strategi yang baik, dan sekarang karyawan mencari unit usaha yang cocok dengan mereka (Chang, Connelly, & Geeza, 2011)

Itulah alasan kenapa wawancara terhadap pelaku usaha informal dilakukan untuk mencari dukungan dari pernyataan diatas bahwa memang dalam informal bukan lagi dari perspektif skill saja yang dicari pelaku bisnis tetapi orang-orang yang berkomitmen lama dan minimnya *turnover rate* itu sendiri.

Wawancara di lakukan kepada enam usaha informal F&B berikut adalah datanya

Tabel 2 Nama Koresponden Wawancara Dan Jenis Unit Bisnisnya

No	Nama Usaha	Jenis Unit Bisnis
1	“PC” Chicken Kalibata	Franchise Snack
2	Warung “M” Fatmawati	Gerai Makanan
3	“K & K” Coffee & Café	Coffe Shop & Cafe
4	Rumah Makan Padang “A” Ragunan	Gerai Makanan
5	Ayam Geprek “K” cilandak	Gerai makanan Ruko & PKL
6	“P” COFFEE CIPETE	Coffe Shop & Cafe

Hasil dari wawancara diketik atau ditranskrip dan bisa direferensi di lampiran yang telah didecoding untuk bisa dianalisa. Dari hasil coding dan juga *interview questions* tersebut dapat menunjukkan poin-poin yang akan jadi pembahasan berdasarkan data hasil wawancara:

- Jenis Unit Bisnis Informal
- Jumlah Karyawan
- Status Karyawan dan Jaminan
- Upah
- Faktor Memilih Karyawan

- Alasan Karyawan Pindah Tempat Kerja
- Dampak Bisnis Terhadap Karyawan Pindah
- *Turnover Rate*
- *Chanel* Perekrut Pekerja Baru
- Proses Perekrutan

Tabel 3 Data Hasil Wawancara Dengan Koresponden

Usaria	“PC” Chicken Kalibata	Warung “M” Fatmawati	“K & K” Coffee & Café	Rumah Makan Padang “A” Ragunan	Ayam Geprek “K” cilandak	“P” COFFEE
Jenis Unit Bisnis Informal	Franchise Snack	Gerai Makanan	Coffe Shop & Cafe	Gerai Makanan	Gerai makanan Ruko & PKL	Coffe Shop & Cafe
Jumlah Karyawan	4	4	6	7	5	4
Status Karyawan & Jaminan	Kontrak & tidak ada jaminan	Kontrak & tidak ada jaminan	Kontrak & tidak ada jaminan	Tetap & Tidak ada jaminan	Tetap & Tidak ada jaminan	Kontrak & tidak ada jaminan
Upah	Dibawah UMR	Dibawah UMR	Dibawah UMR	Sesuai hasil/ upah harian	Sesuai hasil/ upah harian	Dibawah UMR
Faktor Memilih Karyawann	Komitmen, jujur, skill dan experiance belum tentu menentukan	Skill dan experiance, kemudian kecocokan dengan owner	Rekomendasi dari teman, kolega, keluarga	Teman atau keluarga	Teman atau keluarga	Kecocokan dengan owner kemudian skill dan experiance
Alasan karyawan pindah	Cari Opportunity Baru	Cari Opportunity Baru	Cari Opportunity Baru	Cari Opportunity Baru	Cari Opportunity Baru	Cari Opportunity Baru
Dampak Bisnis Terhadap Karyawan Pindah	Mengganggu kelancaran bisnis	Tidak mengganggu kelancaran bisnis	Tidak mengganggu kelancaran bisnis	Tidak mengganggu kelancaran bisnis	Mengganggu kelancaran bisnis	Mengganggu kelancaran bisnis
<i>Turnover Rate</i>	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
<i>Chanel</i> Perekrutan	Online Job Portal	Online Job Portal, Sosmed	Group Keluarga, kolega, teman	Teman atau keluarga	Teman atau keluarga	Online Job Portal, Sosmed
Proses Perekrutan	Daftar dan Interview	Daftar dan Interview	Langsung kontak dan interview	Langsung kontak dan interview	Langsung kontak dan interview	Daftar dan Interview

Jenis Unit Bisnis Informal

Kelima usaha ini memiliki kesamaan utama yaitu bergerak dalam sektor informal. Dibuktikan dengan nilai legalitas atau payung hukum. Level informalitasnya bisa dikatakan tidak setinggi PKL. Level informalitasnya lebih mendekati *franchise*, restoran, atau rumah makan padang. Salah satu pemilik *franchise* yang diwawancarai mengatakan alasannya “Secara personal sendiri ga ada badan hukumnya si, tapi mereka sendiri ada, mau ngurus tapi ga ada waktunya”. Ada juga pernyataan dari pemilik toko kopi, “*Kan masih kecil jadi ya biasalah kalo toko kopi gini*”. Yang perlu digaris dibawah adalah karena keterbatasan skala kecil mereka dan juga keinginan proses pelaksanaan usaha yang cepat itu membuat mereka tetap informal.

Jumlah Karyawan

Karyawan yang berada di sektor ini rata-rata berjumlah dibawah 10 orang dan kebanyakan dari mereka dibawah 5 orang. Mereka membatasi karyawannya karena skala bisnis F&B yang tidak seperti restoran besar yang memerlukan banyak karyawan dan menerapkan beberapa shift. Pemilik “K&K” cafe membagi tugas karyawan mereka dan menyesuaikan skalanya sendiri, “*Ada barista dan pelayan 4 orang Tukang masak juga dua ya kan mau Cafe kan jadi enggak jual kopi aja ada makanan sehat juga di sini*”. Pemilik menyesuaikan jumlah karyawan dari apa yang dibutuhkan, karena banyaknya masuk keluar karyawan, jumlah karyawan terus berubah dan tidak bisa tetap, jadi seiring waktu perubahan terus terjadi.

Status Karyawan dan Jaminan

Semua karyawan di sektor ini statusnya pekerja kontrak dan pekerja tetap namun, keduanya tanpa formalitas. Semua bisnis tidak memberikan BPJS ketenagakerjaan atau kesehatan yang membuat karyawan tidak mendapatkan jaminan dan stabilitas. Jawaban dominan mereka adalah karena keterbatasan dana dan juga belum ada payung hukum yang mengharuskan mereka memberi jaminan terhadap karyawan mereka. “P” kalibata mengatakan walaupun mereka adalah *franchise*, tetapi belum memiliki legalitas, “*Nggak ngasih jaminan ya karena kan bukan di bawah PT atau di bawah badan hukum*”
”P” KALIBATA

Pemilik bisnis juga sudah membicarakan hal tersebut sejak memberikan pekerjaan. Masing-masing pekerja dan pemilik usaha sudah memiliki perjanjian sendiri-sendiri. Pihak pekerja pun tidak memperlmasalahkan hal ini karena mereka butuh mata pencaharian dan pemilik usaha butuh orang membantu operasional bisnisnya. “*Sesuai perjanjian aja gimana terus, ya cocok lah sama kebutuhan mereka, jadi ya tak perlu juga ngasih jaminan atau lain.*”, ujar WARUNG “M” FATMAWATI. Terlihat masing-masing pihak paham akan status mereka dan ada kesepakatan bersama. Semua dititik beratkan dari gaji atau upah dan bukan jaminan atau prospek kedepan. Hal ini membuat pekerja menjadi rentan dan meningkatkan *turnover rate* di suatu bisnis.

Upah

Semua pelaku usaha yang diwawancarai memberikan gaji atau upah dibawah Upah Minimum Regional (UMR). Ada juga yang memberikan upah bulanan sesuai pendapatan. Gaji yang diberikan adalah hasil perjanjian awal terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. “Nggak perlu ikutin UMR, nah biasanya tuh ada gaji pokok sama tunjangan”, ujar “P” KALIBATA. UMR memberatkan pemilik usaha karena nominalnya cukup tinggi. Hal ini dikarenakan ada batasan pemilik usaha yang terutama pada sisi finansial. “Kalau UMR kan berat juga ya kitanya”, ujar “P” COFFEE. Nil legalitas membuat menjadi faktor para pemilik usaha untuk tidak perlu menggaji pekerja sesuai UMR status pekerja mereka sendiri. “Nah karena itu kan pasti ya nggak ada keharusan sebuah unit usaha untuk memberikan gaji UMR”, ujar “K&K” Coffee & Cafe.

Ada juga skema dimana mereka melakukan upah harian atau sesuai pendapatan seperti yang dilakukan restoran Padang dan ayam geprek karena memang mereka berada dilevel informalitas yang paling bawah. “Ya sesuai penghasilan sih kita nggak pakai gaji atau apa ya sesuai aja dapat berapa bagi bagi, udah janjian si diawal”, sebut pemilik AYAM GEPREK “K”. Hal tersebut menjadi alasan pemilik usaha memberikan upah dibawah UMR. Namun, kenyataan itu tidak membuat komitmen pekerja menjadi rendah dan menyebabkan mereka pindah bila ada tawaran yang lebih tinggi atau setara UMR.

Faktor Memilih Karyawan

Dari hasil proses wawancara dan analisa yang dilakukan, ditemukan bahwa dalam proses seleksi dan pemilihan karyawan, pemilik usaha makanan dan minuman informal tidak fokus pada *skill* atau *experience* para calon pekerjanya. Hasil ini membenarkan teori bahwa pekerja sektor informal mempunyai *skill* yang rendah dan sangat berbeda dengan pekerja sektor formal yang mengutamakan *skill* dan *experience*. Dari hasil wawancara, pelaku usaha menekankan afeksi atau komitmen dari calon karyawannya. “Nggak perlu skill tinggi-tinggi banget, mesti terus cari yang bener-bener memang komit”, ujar “P” Kalibata. Pemilik merasakan ketika dia memperkerjakan orang yang mempunyai *skill* yang tergolong tinggi, terjadi ketidak-cocokan dengan lingkungan, dan tidak *fit* sama sekali dengan faktor lain yang ada dalam proses bisnis. “Sombong lah jadi malahan ada ada permasalahan sama karyawan-karyawan lain”.

Skill dan *experience* memang masih menjadi bahan pertimbangan, dan tidak seluruhnya dikesampingkan. Namun dalam prosesnya komitmen pekerja adalah yang paling utama. “Melihat mereka pernah ngapain, *experience* apa aja, abis daripada ngajarin lagi yang belum pernah dari nol kan susah juga, tapi yang utama sih kalau bisa jangan pindah pindah”, ujar Warung “M” Fatmawati. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah rekomendasi atau kenalan dari kalangan pemilik usaha. Rekomendasi yang dipertimbangkan terutama datang orang terdekat seperti keluarga, teman dan orang yang dipercayai. Adanya rekomendasi membantu pemilik usaha untuk percaya, terutama

ketika dikemudian hari pekerja-pekerja tersebut yang bisa membantu pemilik usaha dalam kelancaran usahanya.

Seperti “K&K” Coffee & Café, Ayam Geprek, R.M Padang “A” yang secara bentuk merupakan bisnis keluarga (family own), maka rekomendasi sesama keluarga atau teman sangat diutamakan. “Paling utama di rekomendasi teman soalnya kan banyak orang sekarang keluar masuk keluar masuk kan Jadi kalau direkomendasikan Paling gak ada keterkaitan”, ujar “K&K” Coffee & Café. Pemilik usaha akan fokus pada penempatan dan karakter pekerja yang secara langsung bisa membantu proses bisnis yang mereka jalani. “Nyarinya yang penting bisa kerja lah Mas masuk bisa bantuin.”, ujar R.M PADANG “A”. Dari pernyataan tersebut *skill* bukan faktor utama dalam memilih pekerja, tetapi komitmen, rekomendasi dan kerja keras dari pekerja itu sendiri yang menjadi faktor utama. *Skill* merupakan nilai tambah yang tentu menjadi pertimbangan.

Alasan Karyawan Pindah Tempat Kerja

Pekerja disini kebanyakan mereka yang memang memiliki *skill* rendah dan juga mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerja formal yang diinginkan. Kebanyakan mereka merupakan lulusan SMP, SMK/SMA. Para pemilik usaha menekankan banyaknya karyawan pindah disebabkan mencari kesempatan yang lebih baik apakah itu gaji atau kecocokan mereka dengan lingkungan kerja, dan semuanya bicara hal yang sama dari *franchise* sampai usaha kecil lainnya. Memang faktor gaji dibawah UMR atau jaminan itulah yang membuat mereka ingin pindah, khususnya bagi mereka yang sudah punya memiliki tanggungan seperti keluarga atau tanggungan lainnya. “*mereka nyari kerjaan lain mungkin gajinya lebih bagus atau tempat kerja yang lebih enak*” “K&K” Coffee.

Ada juga para pekerja ini memanfaatkan pengalaman kerja yang mereka pernah dapatkan untuk mencoba peruntungan ingin menjadi pemilik usaha informal sendiri. Hal ini bisa menjadi salah satu kesempatan bagi pekerja agar memiliki nafkah yang lebih mencukupi dan membuka peluang untuk bisa menaikkan status sosial mereka. “*kerja sini terus malah bikin cabang lain buka usaha lagi*” R.M PADANG “A”. Seperti pekerja di rumah makan padang ini jadi membuka rumah makan lain menjadi salah satu cara mereka menaikkan status mereka. Jadi disini bisa terlihat bahwa hampir semua pekerja informal bila ada kesempatan lebih baik mereka meminta keluar dari pemilik usaha. Dimana sangat terlihat komitmen para pekerja ini susah untuk diukur, karena pemilik usaha itu sendiri terbatas sumbernya yang tidak dengan mudahnya mempertahankan karyawannya. “*ya kita juga nggak bisa ngasih lebih dari apa yang kita tawarkan ya jadi kita tinggal nyari lagi*” Warung “M” Fatmawati.

Dampak bisnis terhadap karyawan pindah

Bisnis sangatlah terdampak pada saat karyawannya pindah, karena berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki masa tenggang atau ada batas waktu tertentu, dimana masa ini bisa dimanfaatkan untuk mencari pengganti. Di sektor informal hal ini sangatlah berbeda, orang keluar masuk dengan sangat mudahnya dan susah juga untuk dilakukan retensi. Namun di lapangan respon pemilik usaha tentang kondisi ini berbeda-beda. Ternyata setengahnya merasa tertanggung tetapi yang lainnya tidak. Pemilik yang terganggu biasanya adalah mereka yang tidak banyak turun tangan dibisnisnya dan sangat bergantung kepada pekerjanya itu sendiri. Untuk mencari pengganti yang tepat perlu waktu apalagi bisnis yang dimiliki tersebut harus tetap berjalan.” *menyulitkan kita, gue kan harus menaruh iklan lagi milih lagi*” “P” Kalibata. Kelancaran bisnis dan pemilikpun bisa terhambat, apalagi bila pemilik memiliki pekerjaan lain atau usaha lain yang menambah beban pekerjaan.

Pemilik usaha lainnya ada juga yang tidak terlalu terganggu dengan bisnis mereka. Hal ini dikarenakan pemilik dan rekannya masih bisa mengatasi pekerjaan yang ditinggalkan “*Aku sih tidak ada masalah karena kan masih sering ke kafe juga bantuin*” “K&K” *café*. Fakta fakta demikianlah yang menyebabkan mengapa resiko besar terhadap bisnis informal ini untuk bisa mengatasi masuk keluarnya pekerja untuk tidak berdampak langsung terhadap bisnis mereka.

Turnover rate

Turnover rate pekerja di semua bisnis responden sangatlah tinggi, ini berdasarkan teori-teori, dan juga hasil data diatas yang menyebabkan keluar masuknya pekerja mereka. Dari gaji dan kecocokan/ kesesuaian lah yang membuat mereka mudahnya untuk keluar masuk, Di salah satu koresponden saja sampai sampai dalam satu tahun bisa mencapai 10 orang yang sudah keluar. “*banyak yang keluar masuk gitu, bisa jadi Udah 10 orang gitu*” “P” kalibata. Para pelaku bisnis inipun mengerti mereka memperkerjakan orang orang yang mudah keluar dengan alasannya masing masing, tetapi pekerja lain pun banyak juga yang menunggu kesempatan. Cara mengontrol masuk keluar pekerja inilah pelaku usaha harus benar-benar dirancang sedemikian rupa dengan sangat baik.

Channel untuk melakukan recruitment pekerja baru

Banyaknya pekerja keluar, membuat pemilik usaha mencari pekerja baru untuk masuk, dan kebanyakan dari mereka mengiklankan pekerjaannya melalui online platform. “*nyari sendiri lewat OLX atau job street*” “P” Kalibata. Ada juga yang melalui sosial media “*lewat online sosmed di sini cepet sih banyak sih*” “P” *Coffee*. dan lainnya. Dari hasil wawancara ditemukan bahwa *media online* merupakan cara favorit hingga saat ini. Salah satu koresponden mengatakan bahwa pada saat dia mengiklankan, sehari bisa mendapatkan 20 peminat pekerja.

Ada yang mereka melalui kontak keluarga, kerabat atau rekan, dikarenakan mereka mencari rekomendasi tersebut. Jadi pemilik usaha mengiklankan melalui chat atau group WA, bahwa ada tidak yang berminat atas lowongan tersebut, karena lebih

menginginkan *referral* dari orang yang dikenal daripada harus memilih sendiri. Keadaan Ini masih menjadi cara lama yang memang masih banyak digunakan dalam sektor ini, dan tidak terbuka secara luas seperti halnya melalui *media online*. Dikarenakan chanel chanel ini tidak menjamin secara keseluruhan kecocokan para pekerja tersebut dengan lingkungan kerja pemilik usaha sendiri.

Proses perekrutan

Proses perekrutan rata-rata sama yaitu dari mempromosikan lowongan dari online atau rekomendasi orang-orang. Pelaku usaha akan melakukan interview untuk menggali profil dan karakter calon pekerja. Untuk media *online* pelaku usaha akan menyeleksi dulu orang-orangnya, dan kebanyakan dari mereka sangatlah subjektif dalam memilih. Subjektivitas disini sangatlah kuat dan membuat faktor faktor tampilan dan kecocokan haruslah sesuai. Pada saat interview, pemilik usaha sangatlah tergantung dari interaksi dan melihat kecocokannya, sesuai dengan keinginan pemilik usaha sendiri. “*ya feeling aja sih atau mungkin cocok atau enggak*” Warung “M” Fatmawati. Objektivitas hampir tidak bisa dibuktikan dalam faktor rekrutmen disini. Mereka sangatlah bergantung dari emosional pemilik usaha itu sendiri atau afeksi.

Untuk Pelaku usaha yang melalui rekomendasi teman, tidak terlalu bergantung secara subjektif pribadi karena sudah ada faktor opini orang lain yang membuat nilai tambah untuk peminat dalam proses perekrutan. Namun subjektifitas pun tentu masih ada dalam rekomendasi-rekomendasi yang diberikan. Hal ini menjadikan subjektivitas sangat sulit untuk dijadikan suatu acuan untuk menjawab keseluruhan penentu dalam proses rekrutmen. Dari data-data juga dapat terlihat bahwa *skill* dan *experience* bukanlah hal yang utama, yang paling dicari adalah komitmen dan kerja keras para calon pekerja. Rekomendasi bisa menjadi alat pembanding dan acuan tambahan dalam proses perekrutan. Komitmen dan kerja keras ini sangatlah juga sulit untuk bisa didefinisikan. Skala bisnis yang kecil ini dan segala sesuatu yang masih sangat informal dan tidak ada prosedur yang jelas memang masih menjadi sesuatu kendala dalam proses rekrutmen pada sektor ini.

KESIMPULAN

Sektor Informal merupakan salah satu sektor yang masih besar di Indonesia. Terutama pada bidang Industri F&B yang masih paling besar mendominasi di sektor ini. Hal ini juga dipengaruhi mengingat masih mudahnya masuk dalam sektor ini dikarenakan adanya aturan yang masih belum jelas. Pekerja-pekerja yang bekerja di sektor ini pun menjadi kurang terikat dan mudah untuk keluar masuk. Gaji yang diberikan masih dibawah UMR yang semakin memperkuat fluktuasi pekerja yang ada. Sebagai hasilnya *Turnover rate* menjadi tinggi dikarenakan pekerja tentu akan terus mencari kesempatan yang lebih baik.

Pelaku usaha sendiri tidak mencari pekerja yang memiliki kemampuan tinggi, tapi bagaimana pekerja hal itu akan bisa membantu bisnis mereka dijangka panjang dan memiliki nilai loyalitas yang bisa dipertanggung jawabkan. Kebanyakan dari mereka mencari orang yang ingin loyal dan berkomitmen pada pekerjaan yang dimilikinya. Komitmen lebih diutamakan daripada *skill* dan *experience* dalam hal pelaku usaha merekrut pekerja. Pekerja sendiri akan terus mencari *opportunity* yang lebih baik sampai mereka merasa dalam sektor formal ataupun UMR, inilah dimana memilih pekerja yang cocok perlu ditekankan. Terutama dari sisi *Person Environmen Fit* dimana bila pekerja itu nyaman dan cocok, *turnover* bisa dijaga tetap rendah dan juga kelangsungan bisnis bisa tidak terganggu.

Pelaku usaha banyak merekrut pekerja melewati media online seperti OLX, Jobstreet, dan Sosial media lainnya dimana memang sesuai dengan cara yang kebanyakan orang pakai saat ini. Selain itu masih ada juga usaha yang memiliki bentuk berupa bisnis keluarga dan relasi saja yang menjadi prioritas dan fokus untuk mendapatkan rekomendasi pekerja. Subyektivitas masih sangat tinggi dalam proses rekrutmen yang ada dan inilah yang menyulitkan mereka mendapatkan acuan apa yang bisa mendapatkan pekerja yang sesuai. Jadi pekerja usaha informal F&B itu sendiri sangatlah terbukti mereka rata-rata mempunyai *skill* yang rendah dan fokus dari pelaku usaha adalah komitmen mereka, kecocokan pekerja terhadap suatu bisnis itu, adalah hal yang paling utama.

Rekomendasi penelitian selanjutnya adalah melakukan *survey* pada lebih banyak pelaku usaha untuk bisa melihat gambaran secara luas pelaku usaha F&B Informal ini dan lebih membuktikan dan mendukung bahwa memang komitmen dan kecocokan lebih diutamakan daripada *skill* pekerja itu sendiri dan pengalaman kerja. Terutama untuk dilakukan analisa lebih lanjut salah satunya yaitu secara kuantitatif agar lebih tervalidasi.

REFERENSI

- Abrhiem, T. H. (2012). Ethical leadership: Keeping values in business cultures.
- Adams, A. V., de Silva Johansson, S., & Setarah, R. (2013). Improving skills development in the informal sector: Strategies for Sub-Saharan Africa. In *Directions in development: Human development*.
- ADB. (2011). *A handbook on using the mixed survey for measuring informal employment and the informal sector*.
- ADB. (2018). *Indonesia: Enhancing Productivity through Quality Jobs*.
- Badri, M. A., Mohaidat, J., Ferrandino, V., & El Mourad, T. (2013). The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation.
- Berry, A., Rodriguez, E., & Sandee, H. (2001). Small and medium enterprise dynamics in Indonesia. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*.
- Bloom, N., Mahajan, A., McKenzie, D., & Roberts, J. (2010). Why do firms in developing countries have low productivity? .
- BPJS KETENAGAKERJAAN & ILO. (2019). *SOCIAL SECURITY GAP IN THE COFFEE SECTOR IN INDONESIA*.
- Chang, L., Connelly, B. S., & Geeza, A. A. (2011). Separating method factors and higher order traits of the Big Five: A meta-analytic multitrait-multimethod approach.
- Chuang, A., Shen, C.-T., & Judge, T. A. (2014). Development of a multidimensional instrument of person-environment fit: The perceived person-environment fit scale (PPEFS).
- Dartanto, T., Rezki, J. F., Pramono, W., Siregar, C. H., Usman, & Bintara, H. (2016). Participation of Informal Sector Workers in Indonesia's National Health Insurance System.
- Daskin, M., & Tezer, M. (2012). Organizational politics and turnover: An empirical research from hospitality industry.
- Dawson, M. (2014). Preparing students to fit within the hospitality industry culture: Does the educational background make a difference?
- De Ruyter, A., Singh, A., Warnecke, T., & Zammit, A. (2009). Core vs. Non-Core Standards, Gender and Developing Countries: A Review with Recommendations for Policy.
- Direktorat Ketenagakerjaan dan Analisis Ekonomi. (2004). *STUDI PROFIL PEKERJA DI SEKTOR INFORMAL DAN ARAH KEBIJAKAN KE DEPAN*.
- Duffy, R. D., Austin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit.
- Folkerth, J., & Tonia, W. (2011). Organizing Informal Labor in India and Indonesia. Food and Agriculture Organization of the United Nations Rome. (2003). *The informal food sector Municipal support policies for operators*.
- Freyd, M. (1926). The statistical viewpoint in vocational selection.
- Gardner, W. L., Reithel, B. J., Coglisier, C. C., & Walumbwa, F. O. (2012). Matching personality and organizational culture: Effects of recruitment strategy and the five factor model on subjective person-organization fit.

- Hardin, E. E., & Donaldson, J. R. (2014). Predicting job satisfaction: A new perspective on person-environment fit.
- Harris-White, B. (2010). Work and wellbeing in informal economies: The regulative roles of institutions of identity and the state.
- ILO. (2010). *Ekonomi Informal di Indonesia: Ukuran, Komposisi dan Evolusi*.
- ILO(International Labour Organization). (2013). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*.
- International Labor Organization (ILO). (2002). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*.
- La Porta, R., & Shleifer, A. (2008). The unofficial economy and economic development .
- Miles, A., & Sadler-Smith, E. (2014). "With recruitment I always feel I need to listen to my gut": The role of intuition in employee selection.
- Pervin, L. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit.
- Pitoyo, A. J. (2007). *DINAMIKA SEKTOR INFORMAL DI INDONESIA Prospek, Perkembangan, dan Kedudukannya dalam Sistem Ekonomi Makro*.
- Racey, T. (2017). Employee Selection Strategies in Casual Dining Restaurants.
- Resmi, S. (2004). *Gali Tutup Lubang Itu Biasa: Strategi Buruh Menanggulangi Persoalan dari Masa ke Masa*. Bandung.
- Roberts, C., & Shea, L. J. (t.thn.). Dining Behaviors: Considering a foodservice theory of in-home, local community, and eating while traveling .
- ROTHENBERG, A. D., GADUH, A., BURGER, N. E., CHAZALI, C., TJANDRANINGSIH, I., RADIKUN, R., . . . WEILANTA, S. (2015). Rethinking Indonesia's Informal Sector.
- Rungroekrit, C. (2001). *Improving the Situations of the Urban Street Food Vendors in Thailand*.
- Setia M, R., & Rahardjo, U. (2009). *Dunia yang Dinamis: Studi Kasus Para Pekerja Informal di Kota Bandung* .
- Tak, J. (2011). Relationships between various person–environment fit types and employee withdrawal behavior: A longitudinal study.
- Tews, M. J., Stafford, K., & Tracey, J. B. (2011). What matters most? The perceived importance of ability and personality for hiring decisions.