

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

*Event Management* atau *Event organizer* merupakan salah satu wadah komunikasi yang sangat efektif dan fleksibel dalam melakukan sebuah kegiatan promosi ataupun dalam menyelenggarakan sebuah acara. EO atau *Event organizer* merupakan sarana komunikasi yang baik untuk promosi dan pemasaran yang sudah banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan, sekolah tingkat dasar, menengah maupun perguruan tinggi dengan berkerjasama dengan EO untuk mengadakan sebuah acara atau *event* mereka sendiri. Kegiatan yang dilakukan oleh EO merupakan kegiatan yang bersinggungan dengan promosi, *product launching*, kerja sama dan *press conference*. Tujuan dari EO sendiri tidak lain merupakan jalan bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk berkomunikasi dan menarik khalayak yang potensial sehingga dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak. EO sendiri hingga saat ini dibutuhkan oleh banyak pihak bukan hanya perusahaan, instansi pemerintah atau organisasi di perkotaan melainkan juga dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan di daerah-daerah (Fitriansyah et al., 2022).

Perkembangan perusahaan jasa *event organizer* di Kota Malang sendiri sangat pesat, hal ini dikarenakan banyaknya *event* yang diselenggarakan di Kota Malang. Berdasarkan website yang dihimpun dari website resmi Pemerintah Kota Malang, sepanjang tahun 2024 saja akan dilaksanakan 77 *event* dan Pemkot Malang sebagai penyelenggaranya dan belum swasta sebagai penyelenggaranya. Selain itu juga, data perizinan perusahaan *event organizer* di Kota Malang menunjukkan terdapat 30 perusahaan yang memiliki izin resmi (Dinas Pariwisata Kota Malang, 2023), data ini mengalami pertumbuhan dibandingkan jumlah ditahun kemarin yaitu sebanyak 25 perusahaan yang memiliki izin resmi pendirian usaha. Pertumbuhan ini menunjukkan semakin meningkatnya minat dan kebutuhan pelayanan jasa dalam penyelenggaraan acara yang semakin dibutuhkan saat ini yang mampu membantu berjalannya sebuah acara agar berjalan sesuai keinginan, dengan waktu yang singkat dan biaya yang minimum. Dengan persaingan yang

ketat, menuntut sejumlah perusahaan jasa *event organizer* untuk terus meningkatkan kualitasnya, terutama pada sektor sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan faktor sumber daya manusia pada perusahaan *Event organizer* menjadi penentu dalam mencapai tujuan perusahaannya.

Salah satu *event organizer* yang berlokasi di Kota Malang yaitu *Event organizer* Tridaya Creative Agency yang berdiri pada pertengahan tahun 2014 di mana berangkat dari pengalaman pendirinya di bidang *film, design* dan *event organizer* dengan pengalaman dan jam terbang yang cukup, membuat pemilik sekaligus pendiri tentunya membutuhkan SDM yang berkompeten di bidangnya. EO Tridaya tidak hanya menjadi penyelenggara acara atau *event management* tetapi dapat menjadi *creative event consultant, show management, audio visual production, talent agency* dan MICE (*meeting, incentive, conference and exhibition*). Saat ini untuk SDM atau *team* kerja yang dimiliki EO Tridaya terdiri dari *manager, finance, marketing, design* dan juga pekerja magang yang terdiri dari *project officer, operation* dan *production*.

Tridaya Creative Agency telah banyak melaksanakan *event* sejak 2014 sampai sekarang. Tridaya Creative Agency kerap menjalankan beberapa *event* atau kegiatan pada bidang olahraga, seperti acara seremonial piala presiden 2015 dan 2017, kegiatan CSR (*Corporate Social and Responsibility*) yang berbentuk outbond, dan juga acara promosi apartemen Samaview yang berbentuk festival kuliner Kota Malang. Berdasarkan pra-riset tersebut, *event* yang diselenggarakan oleh Tridaya Creative Agency berbeda-beda dalam segmennya dan tergantung pada keinginan pelanggan yang menggunakan jasa perusahaan Tridaya Creative Agency sehingga perlu dilakukan kebijakan baku untuk sumber daya manusianya yang menjadi faktor penentu penjalanannya.

Menurut Kotler dan Armstrong, (2012) terdapat empat prinsip dasar dalam pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pertama, harta yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, sedangkan manajemen yang efektif merupakan kunci keberhasilan bagi organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan suatu organisasi akan tercapai apabila peraturan dan prosedur antara organisasi dengan manusia saling berhubungan, dan juga memberikan

sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan. Budaya atau suasana organisasi dan perilaku anggota organisasi yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan dampak yang besar bagi hasil sebuah perusahaan. Keempat, manajemen SDM yang berhubungan dengan integrasi yang menjadikan seluruh anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama dengan tujuan bersama-sama mencapai hasil yang baik (Hamali, 2018). Dengan demikian, berdasarkan prinsip tersebut tidak terlepas dari kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan dalam menjalankan ketentuan baku untuk mencapai tujuan.

Menurut Awwi (2022) terdapat lima hal yang bisa mengancam kegagalan *event*. Pertama, kesalahan manusia (*human error*) yang kadang tidak bisa luput apabila tidak berhati-hati dan penuh pengawasan. Kedua, kondisi alam yang terkadang sulit diprediksikan dan sangat tidak terduga, lain halnya dengan cuaca yang bisa diantisipasi sedari awal. Ketiga adalah respon masyarakat sekitar yang sebenarnya bisa diatasi dengan mengajukan perizinan secara jelas dan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Keempat adalah tindakan kriminal yang tampak sepele namun perlu pengamanan yang cukup ketat, karena hal ini juga berpengaruh terhadap kenyamanan pengunjung jangan sampai membuka kesempatan tindakan negatif ini terjadi. Kelima, persepsi negatif pengunjung yang bisa saja terlihat di depan mata ataupun tidak. Dari 5 hal yang menjadi akibat kegagalan sebuah *event* empat diantaranya berhubungan dengan faktor sumber daya manusianya.

Karyawan perlu diperlakukan dengan baik, agar dapat menunjukkan upaya perusahaan untuk dapat menjaga kenyamanan karyawan dalam bekerja. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan manager dari Tridaya Creative Agency Bapak Hendra. Hasil dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa manager merasa hasil kerja dari karyawannya kurang sesuai dengan keinginan manager. Manager sendiri menginginkan hasil kerja yang maksimal dengan minimnya kesalahan yang terjadi. Selain itu, dalam pelaksanaan pekerjaan sering terjadi miskomunikasi yang tentu dapat berdampak pada penilaian dari *client*. Miskomunikasi yang terjadi sendiri berupa kesalah pahaman dalam mengerjakan tugas kerja. Manager juga merasa bahwa karyawan kurang

professional dalam bidangnya, sehingga karyawan kurang mampu menjalankan project dengan baik.

Kondisi kerja yang dialami oleh karyawan menjadi salah satu hal penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dari Tridaya Creative Agency untuk dapat mengetahui kondisi yang dirasakannya dalam bekerja. Karyawan mengeluhkan dengan adanya *jobdesk* yang berbeda beda, membuat karyawan tidak dapat menguasai *jobdesk* yang dikerjakannya pada saat itu. Hal tersebut tentunya dapat membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal. Dengan kondisi kerja yang ada, karyawan kerap dituntut untuk bekerja dengan 2 peran (*double job*). Adanya *double job* ini, membuat karyawan merasa dikejar *deadline* dari setiap tugasnya. Kondisi tersebut membuat seringnya terjadi miskomunikasi dalam bekerja.

Event organizer umumnya memberikan kebebasan bagi karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan waktu kerja yang dapat diatur sendiri oleh karyawannya karena setiap karyawan dapat mengerjakan lebih dari satu event dalam satu waktu, seperti halnya yang dilakukan Tridaya Creative Agency dengan penerapan konsep kerja *flexitime*. *Flexitime* sendiri yang menjadi konsep kerja Tridaya Creative Agency dapat memberikan dampak baik dan juga dampak buruk dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu hal yang kerap terjadi adalah dimana karyawan sering menyelesaikan pekerjaan diluar *deadline* yang telah ditentukan dan juga hasil yang diberikan tidak dapat optimal karena banyak karyawan yang mengerjakan beberapa pekerjaan dalam satu waktu. Karyawan juga sering melakukan *misskomunikasi* dalam bekerja seperti halnya lupa untuk mengabari terkait detail pekerjaan, perbedaan pendapat, dan juga cara penyampaian informasi atau pendapat secara emosional. Konsep *flexitime* yang ada ini dapat berdampak pada penerapan kebijakan yang ada. Tridaya Creative Agency memiliki beberapa penerapan kebijakan yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja dan juga kompensasi.

Peneliti melakukan pencarian informasi dengan cara wawancara dengan pihak manager dan juga karyawan. didapat bahwa manager merasa di waktu

sekarang kualitas karyawan yang ada dirasa kurang baik dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan dengan optimal dan karyawan tidak bisa untuk multitasking. Sedangkan dari karyawan sendiri, mengeluhkan terkait ketidak mampuannya dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ada karena tidak terlalu menguasai dan tugas yang harus diselesaikan cukup banyak yang membuat karyawan harus double job.

Berdasarkan berbagai fenomena dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kebijakan *event organizer* terkait sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan dan kompensasi pada karyawannya agar perusahaan layanan jasa tetap berjalan sesuai dengan kondisi saat ini dan sesuai dengan permintaan konsumen. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengangkat judul ***“Analisis Implementasi Kebijakan Di Event organizer Pada Pekerjaan Berbasis Flexitime.”***

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini : bagaimana implementasi kebijakan yang ada pada Tridaya Creative Agency dengan adanya konsep kerja flexitime?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan yang ada pada Tridaya Creative Agency dengan adanya konsep kerja flexitime.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat praktis, Sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan memberikan pemahaman maupun pengetahuan bagi pembaca mengenai kebijakan manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan informasi kepada EO Tridaya Creative Agency atau industri serupa mengenai implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini dapat didiskusikan langsung kepada manager Tridaya Creative Agency untuk dapat memberi gambaran terkait penerapan kebijakan yang ada pada karyawannya.

