

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Keterampilan

1. Pengertian Keterampilan

Keterampilan berasal dari istilah "terampil," yang menggambarkan kemampuan, kecekatan, dan kecakapan. Iverson berpendapat bahwa untuk mencapai keterampilan, seseorang memerlukan proses pelatihan. Kemampuan dasar ini membantu seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang berharga dengan efisiensi. Keterampilan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan logika, idealisme, dan kreativitas dalam menjalankan, mengubah, atau menciptakan sesuatu yang memiliki makna. Pandangan Gordon mengatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan dengan lancar dan akurat. Sementara menurut Higgins, keterampilan adalah kemampuan untuk bertindak dan menyelesaikan tugas dengan baik.¹⁴

2. Macam-Macam Keterampilan

Menurut Robbins, keterampilan dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori utama:¹⁵

- a. *Basic Literacy Skill*: Ini adalah kompetensi dasar di mana seharusnya dipunyai dari seluruh individu, termasuk kemampuan membaca, menulis, dan mendengar.

¹⁴ Neny Rostiati dan Fakhry Zamzam, *Etika Profesi Manajemen Era Society 5.0*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2021), hlm 186-187.

¹⁵ Yessa Febiyasari Putri Surachman Widodo dan I Ketut Atmaja JA, *Pelatihan Bertani Sistem Organik Untuk Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Di Kelurahan Lesanpuro Kecamatan Kedungkandang Kota Malang*, Vol. 3, dalam "Jurnal Pendidikan Untuk Semua", 2019, hlm 49-50.

- b. *Technical Skill*: kemampuan metode dasar ini melibatkan keterampilan yang diperoleh dengan sistem belajar khusus di bidang teknologi, misalnya kemampuan menghitung secara akurat atau mengoperasikan komputer.
- c. *Interpersonal Skill*: Kemampuan antarpersonal mencakup keterampilan efektif dalam berinteraksi dengan orang lain, baik dalam komunikasi, mendengarkan, atau bekerja dalam tim. Ini termasuk sebagai pendengar yang benar, mengkomunikasikan secara rinci, serta bekerja sama untuk kelompok.
- d. *Problem Solving*: Kemampuan dalam penyelesaian problematika melibatkan kegiatan berpikir analitis, argumentasi, dan penentuan solusi yang tepat. Ini mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi akar permasalahan, mengembangkan alternatif, menganalisis, dan memilih solusi terbaik.

Menurut Miswan Thahadi, keterampilan dasar (*basic skill*) meliputi:¹⁶

1. *Skill* Konsep Diri, yang memungkinkan kita menetapkan arah dan visi dalam menjalani kehidupan.
2. *Skill* Motivasi Diri, yang memungkinkan kita menemukan motivasi yang kuat untuk terus belajar sepanjang kehidupan, tanpa memandang kendala atau situasi.
3. *Skill* Manajemen Diri, yang memungkinkan kita untuk efisien mengelola waktu, energi, pemikiran, dan sumber daya terbatas agar dapat belajar secara efektif, meskipun dihadapkan pada kompleksitas dan dinamika kehidupan.
4. *Skill* Teknik Belajar, yang memungkinkan kita untuk mengoptimalkan potensi intelektual kita demi mencapai prestasi tertinggi dalam pendidikan dan pekerjaan.

¹⁶ Miswan Thahadi, *Smart Learning Skill 4.0*, (Yogyakarta: Deenpublish, 2021), hlm 27.

5. *Skill* Mengembangkan Pola dan Tradisi Belajar yang Tepat, yang memungkinkan kita mengikuti proses pembelajaran secara maksimal dengan memadukan pendekatan yang paling sesuai.

3. Indikator Keterampilan

Keterampilan merupakan elemen yang esensial bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penilaian keterampilan menurut Wahyudi dapat dilakukan melalui serangkaian indikator, di antaranya:¹⁷

- a. Pengalaman dapat membentuk keterampilan seseorang. Pengalaman yang panjang dapat memperkuat kemampuan individu dalam melaksanakan tindakan tertentu, sehingga mereka menjadi semakin terampil.¹⁸
- b. Keahlian yang dimiliki individu akan meningkatkan tingkat keahlian dalam melaksanakan suatu keterampilan. Dengan keahlian ini, individu dapat mengimplementasikan tanggungjawab sejalan pada yang sudah mereka pelajari.¹⁹

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara, terminologi 'kinerja' bersumber melalui kata '*work performance*' atau 'kinerja aktual,' yang mengacu pada pencapaian nyata dalam prestasi kerja yang didapat dari manusia. Kinerja, seperti yang digunakan di sini, mengacu pada temuan yang didapatkan oleh pekerja untuk membuat kegiatan mereka sejalan pada kewajiban yang dialokasikan kepada mereka, dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Tingkat kinerja ditentukan dari seberapa baik tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Perspektif ini disepakati

¹⁷ Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, (Banteng: CV. AA. Rizky, 2021) hlm. 79

¹⁸ Neny Rostiati dan Fakhry Zamzam, *Etika Profesi Manajemen Era Society 5.0...*, hlm 188.

¹⁹ *Ibid.*

oleh Timpe Sari dkk, yang menekankan bahwa kinerja bukanlah hasil langsung dari suatu peristiwa tunggal, melainkan merupakan hasil dari berbagai komponen yang terlibat dalam pertunjukan aksi.

Namun, penting untuk diingat bahwa kinerja setiap pekerja akan berbeda berdasarkan keahlian dan pengalaman mereka yang unik. Hasibuan mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir dari upaya seseorang untuk mengeksekusi tanggungjawab-tanggungjawab yang merupakan kewajiban dengan memanfaatkan pengetahuan, kemampuan, sumber daya, dan waktu.²⁰

Stolovitch dan Keeps, percaya bahwa kinerja adalah tindakan memperoleh dan melaksanakan tugas yang diinginkan, dan juga merupakan kumpulan hasil. Hersey dan Blanchard mengatakan bahwa hasil sebanding dengan dorongan internal dan bakat bawaan. Seseorang harus mau dan mampu melakukan pekerjaan dan memenuhi tugas-tugas yang ada. Tanpa mengetahui dengan pasti apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, semua motivasi dan bakat di dunia tidak akan membantu.²¹

Menurut Prawirosentono, pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang individu atau tim dalam sebuah organisasi, dalam lingkup tugas yang diberikan dan sejalan pada keseluruhan hukum, aturan, serta regulasi yang terikat, serta dengan cara yang bermoral dan beretika, dikatakan telah dilakukan. Hal ini mencontohkan bagaimana kinerja didefinisikan sebagai seberapa baik seseorang atau organisasi menyelesaikan tugas yang diberikan. Berdasarkan definisi tersebut, ada setidaknya empat elemen yang dapat diidentifikasi:

²⁰ Ni Kadek Ari Dipta Wardani, dkk., *Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Badung)*, Vo. 3, dalam "Journal of Applied Management Studies", 2022, hlm 115-116.

²¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 48.

1. Hasil Kinerja: Ini merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau entitas, baik secara individu maupun dalam konteks kelompok atau institusi.
2. Wewenang dan Tanggung Jawab: Individu atau entitas diberikan wewenang dan tanggung jawab yang relevan untuk melaksanakan tugas mereka. Wewenang ini memberi mereka hak dan kewenangan untuk bertindak, tetapi tetap dengan tanggung jawab untuk menjalankannya dengan integritas dan akuntabilitas, serta untuk mempertanggungjawabkan tindakan mereka kepada yang memberikan wewenang.
3. Kepatuhan Hukum: Kinerja harus dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku. Ini berarti bahwa individu atau entitas harus mematuhi semua peraturan dan regulasi yang berlaku dalam melaksanakan tugas mereka.
4. Kepatuhan Etika: Selain mematuhi peraturan, kinerja juga harus sejalan pada prinsip-prinsip moral dan etika yang umumnya diterima. Artinya, dalam menjalankan tugas mereka, individu atau entitas harus berperilaku sejalan pada norma dan nilai-nilai yang dianggap etis dalam masyarakat.²²

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron, faktor-faktor yang berkinerja adalah *Personal factors*, *Leadership factors*, *Team factors*, *System factors*, dan *Contextual/Situation factors*. Indikator faktor-faktor tersebut sebagai berikut:²³

1. *Personal factors*, diperlihatkan pada tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, komitmen individu.
2. *Leadership factors*, diperlihatkan pada kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team leader.

²² *Ibid*, hlm 481-482.

²³ Hery, *Manajemen Kinerja...*, hlm 37.

3. *Team factors*, diperlihatkan pada kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, dibuktikan dari sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/Situation factors*, dibuktikan dari tingginya tingkat tekanan dan perubahan internal – eksternal.

3. Pengertian Penilaian Kinerja²⁴

Tinjauan kinerja karyawan berfungsi sebagai landasan dari beberapa proses HRM, termasuk perekrutan, penempatan, pelatihan, kompensasi, dan kemajuan. Kinerja merupakan hasil nyata dari perilaku yang dapat diamati seseorang, yang melibatkan beberapa aspek:

1. Pelaksanaan Tugas: Ini mencakup bagaimana seseorang menjalankan pekerjaannya dengan aktif dan berkontribusi secara produktif.
2. Metode Kerja: Melibatkan cara-cara yang digunakan dalam menjalankan tugas, termasuk metode atau prosedur yang diterapkan.
3. Pencapaian Tujuan: Kinerja sejati tercermin dalam sejauh mana individu mencapai hasil yang diinginkan, menjadikannya kinerja yang bersifat faktual.

4. Indikator Kinerja

Konsep kinerja, pada intinya, mencakup pendekatan seseorang dalam menjalankan pekerjaan dengan tujuan mencapai hasil tertentu. Konsep yang bisa ditentukan menjadi indikator dalam merasionalisasi dan menilai kinerja menurut Mondy *et al*, yaitu:²⁵

²⁴ Umar Nimran dan Amirullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*, (Malang: Sinar Akademika Nusantara bekerja sama dengan Media Nusantara Creative, 2015), hlm 183-185.

²⁵ *Ibid.*

1. Kuantitas pekerjaan, berkorelasi pada volume pekerjaan dan produktivitas pekerjaan yang didapatkan dari pegawai untuk tenggat waktu yang sudah ditentukan.
2. Kualitas pekerjaan, berkorelasi pada hal-hal yang ditimbang dalam ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan ketika melakukan tanggungjawab yang ada.
3. Kemandirian, berkaitan dengan evaluasi kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dengan sedikit atau tanpa pengawasan dari atasan.
4. Inisiatif, dalam hal otonomi, kemampuan beradaptasi, dan kemauan untuk mengambil tanggung jawab.
5. Adaptabilitas, berkaitan dengan kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru.
6. Kerjasama, terkait dengan pemikiran tentang seberapa baik Anda dapat bekerja sama dengan orang lain.

C. *Freelance*

1. Pengertian *Freelance*

Istilah *freelance* pada Abad Pertengahan digunakan untuk menggambarkan seorang prajurit bayaran, yang dikenal sebagai '*a free lance*', yang tidak memiliki keterikatan dengan siapa pun selain dari individu yang mempekerjakannya. Penggunaan awal istilah ini dicatat dalam novel *Ivanhoe* karya Sir Walter Scott (1771-1832). Kata '*lance*' dalam istilah ini, yang berarti 'tombak', mencerminkan bahwa mereka dapat melayani siapa saja yang mempekerjakannya. Pada tahun 1903, istilah '*freelance*' bersama dengan definisinya tercatat dalam *Oxford English Dictionary* sebagai kata kerja ('*verb*'). Di era modern, penggunaan kata *freelance* telah berkembang menjadi berbagai bentuk, mulai dari kata benda ('*a freelance*')

hingga kata sifat (*'a freelance journalist'*), kata kerja (*'a journalist who freelances'*), dan kata keterangan (*'she worked freelance'*).²⁶

Freelance atau pekerja lepas adalah posisi sementara dalam sebuah organisasi ketika tidak ada perjanjian atau kontrak formal untuk layanan.²⁷ Menurut KBBI V, pekerja lepas adalah tenaga lepas.²⁸ Menurut Investopedia, “*A freelancer is an individual who earns money on a per-job or per-task basis, usually for short-term work as an independent contractor. A freelancer is not an employee of a firm and may therefore be at liberty to complete different jobs concurrently by various individuals or firms unless contractually committed to working exclusively until a particular project is completed.*” yang dapat diterjemahkan sebagai “Pekerja lepas adalah seseorang yang mencari penghasilan melalui pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang diberikan, biasanya dalam konteks pekerjaan jangka pendek sebagai kontraktor independen. Mereka tidak terikat sebagai karyawan oleh sebuah perusahaan dan karena itu memiliki kebebasan untuk mengerjakan berbagai pekerjaan secara bersamaan untuk berbagai individu atau perusahaan, kecuali ada perjanjian kontraktual yang mengharuskan mereka untuk bekerja secara eksklusif sampai proyek tertentu selesai.”²⁹

Sedangkan menurut Wikipedia, “*Freelance, freelancer, or freelance worker, are terms commonly used for a person who is self-employed and not necessarily committed to a particular employer long-term. Freelance workers are sometimes represented by a company or a temporary agency that resells freelance labor to clients; others work independently or use professional associations or*

²⁶ Mustofa, *Pekerja Lepas (Freelancer) Dalam Dunia Bisnis*, Vol. X, dalam “Jurnal Mozaik”, 2018, hlm 22.

²⁷ Doni Judian, *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, (Jakarta Timur: Dunia Cerdas, 2014), hlm 2.

²⁸ KBBI V

²⁹ <https://www.investopedia.com/terms/f/freelancer.asp>, diakses pada tanggal 29 Agustus 2023 pukul 10.44 WIB.

websites to get work.” yang bisa diterjemahkan sebagai “*Freelance, freelancer,* atau pekerja lepas ialah terminologi yang cenderung dipakai dalam memvisualisasikan individu yang bekerja secara mandiri tanpa ikatan jangka panjang dengan satu pemberi kerja. Beberapa pekerja lepas mungkin diwakili oleh perusahaan atau agensi yang mempertemukan mereka dengan klien, sementara yang lain memilih untuk bekerja secara independen atau memanfaatkan asosiasi profesional serta platform daring untuk mendapatkan pekerjaan.”³⁰

2. Sisi Positif dan Risiko *Freelance*³¹

a. Sisi Positif *Freelance*

1. Pengurangan Tingkat Stres: Pekerja lepas sering mengalami tingkat stres yang cenderung buruk jika dikomparasikan pada sesama pekerja di kantor yang terikat dengan rutinitas harian. Secara psikologis, dapat dicatat bahwa pekerja lepas cenderung lebih puas dalam menjalankan profesinya.
2. Kemandirian dan Inovasi: Para pekerja lepas menikmati kemerdekaan untuk mengejar inovasi baru, mengambil keputusan sendiri, dan mengelola pekerjaan mereka secara mandiri tanpa ketergantungan pada orang lain. Hal ini berkontribusi pada perkembangan kualitas pemikiran dan kinerja yang matang.
3. Kemampuan Finansial: Kesempatan untuk mencapai kestabilan finansial relatif lebih cepat bagi pekerja lepas dibandingkan dengan pekerja kantoran. Selain itu, mereka memiliki potensi untuk memperoleh penghasilan dari beberapa sumber yang berbeda dalam waktu yang singkat.

³⁰ <https://en.wikipedia.org/wiki/Freelancer>, diakses pada tanggal 29 Agustus 2023 pukul 11.01 WIB.

³¹ Doni Judian, *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing...*, hlm 18-20.

4. Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan: Terutama bagi *freelancer* wanita yang bekerja dari rumah, mereka merasakan keuntungan dalam mengelola pekerjaan rumah tangga dan memiliki lebih banyak waktu untuk merawat keluarga.

b. Risiko *Freelance*

1. Ketidakpastian Pendapatan: Menjadi *freelancer* mengharuskan seseorang untuk menghadapi ketidakpastian dalam pendapatan mereka, karena tidak ada jaminan bahwa mereka akan mendapatkan proyek dari klien setiap bulan.
2. Keterbatasan dalam Akses Ke Kredit: Di Indonesia, menjadi *freelancer* dapat menghambat akses kepada beberapa jenis kredit misalnya Kredit Pemilikan Rumah (KPR) ataupun kredit kendaraan karena industri perbankan belum secara luas mengakui pekerjaan *freelance* sebagai usaha yang sah.
3. Kompetisi yang Ketat: Bagi pekerja lepas, persaingan dengan rekan seprofesi dalam mendapatkan proyek dari klien merupakan hal yang harus dihadapi.

3. **Perbedaan Hak Pegawai Tetap dengan *Freelance***³²

Pekerja tetap yang hadir setiap hari memperoleh sejumlah hak yang telah diatur. Beberapa hak yang diterima oleh pekerja meliputi gaji bulanan yang harus sejalan pada standar Upah Minimum Regional (UMR), insentif berupa bonus bulanan, bonus tahunan, tunjangan untuk anak dan istri, serta Tunjangan Hari Raya (THR). Selain hak-hak tersebut, perusahaan juga memberikan penghargaan atas prestasi kerja selama satu tahun. Selain hak cuti yang sudah dinormakan pada

³² *Ibid...*, hlm 25-26.

undang-undang ataupun peraturan perusahaan, pekerja juga memiliki hak jaminan keselamatan kerja, asuransi karyawan tetap juga ditanggung oleh perusahaan, dan hak pensiun.

Sementara itu, pekerja lepas mendapatkan kompensasi berdasarkan pekerjaan yang mereka selesaikan. Hak-hak ini mencakup penerimaan honor sesuai dengan kontrak yang mereka sepakati dengan klien. Namun, berbeda dengan pekerja tetap, pekerja lepas tidak memperoleh hak-hak seperti Tunjangan Hari Raya (THR) dan bonus tahunan. Meskipun begitu, dalam konteks pekerjaan yang melibatkan hak kekayaan intelektual, seperti penulisan buku, pembuatan karya seni, atau pengembangan perangkat lunak, pekerja lepas masih memiliki hak atas royalti dari karya yang mereka hasilkan.

4. **Manfaat *freelancer* terhadap perusahaan.**

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh oleh perusahaan yang menyewa *freelancer*:³³

1. Pertama, aspek hemat. Dalam hubungan kerja dengan *freelancer*, ketika perusahaan mempekerjakan *freelancer* untuk proyek-proyek tertentu, mereka dapat menghemat uang dalam jangka panjang. *Freelancer* dibayar berdasarkan proyek per proyek, sehingga organisasi dapat menghemat uang untuk tunjangan yang biasanya diberikan kepada pekerja tetap.
2. Kedua, aspek ide-ide segar. *Freelancer* tidak terlalu dibatasi untuk bersikap jujur kepada bisnis yang menggunakan jasa mereka. Karena mereka tidak dibatasi oleh struktur organisasi tradisional atau tujuan karier, mereka lebih mampu menawarkan sudut pandang baru.

³³ Mustofa, *Pekerja Lepas (Freelancer) Dalam Dunia Bisnis...*, hlm 24.

3. Ketiga, aspek tenaga terampil. *Freelancer* yang sukses biasanya mempunyai wawasan yang besar dan berpengalaman untuk berbagai bidang. Mereka sering kali dipaksa untuk mematangkan pengalaman mereka dalam berbagai kesempatan. Karena mereka tidak terikat dengan satu pekerjaan atau struktur tertentu, mereka memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dibandingkan bersama karyawan full-time.
4. Keempat, aspek fleksibilitas. Seorang *freelancer* memiliki fleksibilitas waktu yang tinggi; mereka siap membantu proyek atau memberikan masukan kapan saja dibutuhkan oleh klien. Mereka tidak memiliki ikatan pada jam kerja standar seperti pekerjaan di bidang formal. Ini memungkinkan kelompok tersebut untuk terus bersedia jika klien memerlukan bantuan.
5. Kelima, aspek pelayanan. Sebagian besar *freelancer* sangat menjaga reputasi mereka, karena reputasi yang baik merupakan aset penting dalam bisnis mereka. Mereka berkomitmen untuk memenuhi tenggat waktu pekerjaan dan berusaha keras untuk mencapai target serta menjaga kualitas layanan atau hasil pekerjaan. Dalam beberapa bidang seperti desain, rancang bangun, atau agen penjualan, reputasi yang baik sangat penting untuk mempertahankan kepercayaan dari klien-klien mereka.

D. Penulis Fiksi

Penulisan fiksi adalah proses penulisan teks-prosa yang bersifat non-faktual. Penulisan fiksi seringkali dihasilkan dalam bentuk cerita yang ditujukan untuk menghibur atau menyampaikan sudut pandang seorang penulis. Hasilnya bisa berupa cerita pendek, novel, novella, naskah film, atau drama, yang semuanya adalah jenis (meskipun bukan satu-satunya jenis) gaya penulisan fiksi. Berbagai jenis penulis

praktik penulisan fiksi, termasuk novelis, dramawan, penulis cerita pendek, penulis drama radio, dan penulis naskah film.³⁴

Penulis fiksi adalah mereka yang menciptakan cerita pendek, drama, dan novel menggunakan karakter dan peristiwa yang berasal dari dunia imajinasi. Beberapa penulis fiksi terkenal termasuk Ernest Hemingway, Toni Morrison, J.K. Rowling, Sandra Cisneros, Stephen King, dan John Grisham. Biasanya, penulis bekerja secara mandiri. Mereka mungkin menulis berdasarkan tugas yang diberikan oleh penerbitan tertentu atau menyelesaikan cerita, drama, atau buku secara independen, lalu mengirimkannya kepada penerbit untuk kemungkinan penerbitan. Jika mereka berhasil menjual ide-ide mereka untuk cerita atau buku kepada editor sebelum mereka mulai menulis, mereka dapat menghindari menghabiskan banyak waktu untuk menulis sesuatu yang mungkin sulit untuk diterbitkan.³⁵

Menekuni profesi sebagai penulis fiksi menjadi pilihan yang memikat bagi sejumlah individu, baik dalam bentuk novel maupun cerpen. Terutama jika pekerjaan ini dimulai dari hobi penulis itu sendiri, hal ini membawa dua keuntungan sekaligus: selain mampu menghasilkan penghasilan yang tak kecil, penulis juga dapat menjalankan hobi mereka.

³⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/Fiction_writing, diakses pada tanggal 5 September 2023 pukul 19.58 WIB.

³⁵ <https://www.encyclopedia.com/economics/news-and-education-magazines/fiction-writer>, diakses pada tanggal 5 September 2023 pukul 20.03 WIB