

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan jumlah penduduk kota Batam bertambah secara signifikan dan ini berdampak dalam peningkatan kegiatan ekonomi yang pada akhirnya kebutuhan tenaga kerja juga meningkat. Menurut data BPS (2019), Batam merilis jumlah penduduk Batam pada tahun 2019 ini mencapai 1.39 juta jiwa. Jumlah ini meningkat sebesar 234 ribu jiwa dibandingkan dengan angka lima tahun lalu Nanda (2019).

Perpindahan penduduk untuk bekerja sudah menjadi kebutuhan baik bagi pencari kerja maupun pencari tenaga kerja. Tidak bisa dipungkiri dengan kemajuan teknologi dalam bidang komunikasi dan transportasi serta adanya kesenjangan populasi, maka perpindahan penduduk untuk pekerjaan juga semakin meningkat. Kebutuhan tenaga kerja ini sebagian dipenuhi oleh agen tenaga kerja atau yang biasa disebut agen *outsourcing* atau alih daya.

Istilah *outsourcing* biasanya mengacu pada praktik oleh perusahaan, di mana mereka mendelegasikan sebagian pekerjaan mereka untuk dilakukan oleh perusahaan subkontraktor, daripada menyelesaikannya secara internal. Dalam artian yang lebih luas, *outsourcing* dipandang sebagai sesuatu yang lebih dari sekadar mengontrak pekerjaan untuk seseorang di luar perusahaan (penyedia luar). *Outsourcing* adalah tindakan mentransfer beberapa kegiatan internal perusahaan yang berulang dan keputusan hak untuk penyedia luar, sebagaimana tercantum dalam kontrak. Karena kegiatan ini berulang dan kontrak digunakan, *outsourcing* melampaui penggunaan konsultan. Sebagai praktik, tidak hanya kegiatan yang ditransfer, tetapi faktor-faktor produksi dan keputusan sering bergeser juga. Faktor-faktor produksi terdiri dari sumber daya yang membuat kegiatan terjadi dan termasuk orang, fasilitas, peralatan dan teknologi, dan aset lainnya. Hak keputusan adalah tanggung jawab untuk membuat keputusan atas elemen-elemen tertentu dari kegiatan yang ditransfer.

Sistem *outsourcing* meningkatkan tipe baru hubungan kerja: Hubungan segitiga. Dalam situasi seperti ini, karyawan perusahaan subkontraktor ditugaskan

sementara untuk perusahaan pengguna untuk melakukan pekerjaan sementara tertentu. Karyawan jenis ini biasanya disebut pekerja *outsourcing*. Karakteristik pekerja *outsourcing* adalah bahwa mereka hanya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan subkontraktor, tetapi dengan perusahaan pengguna. Namun, mereka memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan untuk perusahaan pengguna. Selain itu, pekerja *outsourcing* biasanya dikontrak melalui perjanjian kerja jangka waktu tertentu, yang menempatkan pekerja dalam hubungan kerja sementara. Sistem *outsourcing* telah menjadi tren global yang sangat populer karena memberikan solusi untuk bisnis yang dinamis dan bergerak cepat. Perusahaan pengguna dapat merespons dengan cepat dan efektif kenaikan volume pekerjaan jangka pendek, seperti pekerjaan musiman, pertumbuhan penjualan sementara, atau pekerjaan proyek, karena *outsourcing* memberikan lebih banyak fleksibilitas untuk mempekerjakan dan memecat karyawan. Sedangkan untuk karyawan, *outsourcing* biasanya berfungsi sebagai batu loncatan, meningkatkan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan tetap bagi para pekerja saat mereka melakukan pekerjaan *outsourcing*.

Fenomena *outsourcing* menjadi semakin penting bagi pemerintah, sektor industri dan pekerja di Indonesia. Meskipun keuntungan ekonomis dari *outsourcing*, seperti pengurangan biaya dalam hal tenaga kerja serta penelitian dan pengembangan; investasi dalam aset, produksi, dan teknologi; efisiensi sumber daya dan penghematan biaya, tidak dapat disangkal bahwa penerapan *outsourcing* dapat menyebabkan konsekuensi yang tidak diinginkan, seperti diskriminasi dan eksploitasi pekerja Rahayu dan Cahyadin (2017). Berbagai konsekuensi dari fenomena *outsourcing* di Indonesia, termasuk pendekatan neoliberal industri, pengurangan insentif karyawan, inkonsistensi dalam mengembangkan hubungan kerja, kurangnya keamanan kerja, eksploitasi pekerja, dan ketegangan sosial.

Rahayu (2017), menemukan bahwa strategi *outsourcing* dan kompetensi inti telah mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan-perusahaan manufaktur di Indonesia. Menurut Rahayu (2017), ada lima masalah utama untuk menerapkan *outsourcing* di Indonesia. Pertama, tampaknya penting untuk mengevaluasi peraturan dan kebijakan pemerintah saat ini. Kedua, hak-hak pekerja tidak cukup dilindungi oleh hukum Indonesia. Ketiga, perlu untuk membedakan jenis

outsourcing dalam hal kegiatan bisnis inti dan non-inti. Keempat, masalah ini menyangkut hubungan antara agen *outsourcing* (perusahaan) dan pengguna *outsourcing*. Kelima, masalahnya menyangkut tenaga *outsourcing* itu sendiri.

Di Indonesia, sistem *outsourcing* telah memberikan lapangan kerja kepada 16 juta orang, atau sekitar 40% dari total tenaga kerja Indonesia. Dengan demikian, ia telah menciptakan efek berganda dengan meningkatkan tingkat konsumsi dan produksi dalam perekonomian Indonesia. Meskipun demikian, pengalihdayaan masih menjadi masalah utama dalam konteks hukum perburuhan Indonesia. Selama bertahun-tahun, ada banyak perlawanan dari pekerja Indonesia terkait penerapan sistem *outsourcing*. Serikat pekerja di Indonesia terus menerus menuntut agar pemerintah harus menghapuskan sistem *outsourcing*, karena praktik ini dianggap merugikan oleh pekerja. Masalah utama sebagian besar terkait dengan hak-hak pekerja yang kurang terlindungi dalam sistem *outsourcing*, diperburuk dengan penyalahgunaan yang tinggi dalam praktik. Di satu sisi, pekerja *outsourcing* menuntut hak-hak mereka untuk diberikan perlindungan lebih adil dan adil. Persepsi *outsourcing* oleh banyak orang Indonesia, terutama pekerja, adalah negatif karena pemerintah belum akan menerapkan peraturan *outsourcing*. Selain itu, peraturan *outsourcing* di Indonesia memiliki beberapa ketentuan yang kabur dan tidak jelas, dan mereka juga sangat terbatas ketika datang ke melindungi hak-hak pekerja *outsourcing*. Namun, penghapusan *outsourcing* tidak akan menyelesaikan masalah utama masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Lebih buruk lagi, ini dapat menyebabkan masalah baru pengangguran. Oleh karena itu, alih-alih menghapuskan *outsourcing* yang dapat mengakibatkan PHK jutaan pekerja, pemerintah dapat meningkatkan sistem *outsourcing* sehingga pekerja *outsourcing* akan memiliki lebih banyak perlindungan, dan dapat menikmati hak yang sama dengan pekerja permanen di perusahaan pengguna.

PT. Berjaya Tenaga Raya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyaluran tenaga kerja di sektor informal untuk daerah Batam dan sekitarnya. Perusahaan ini menyediakan tenaga kerja seperti asisten rumah tangga, *baby sitter* dan penjaga toko. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Tan Po Him pada tahun 2017. Tenaga kerja diperusahaan ini didatangkan dari luar daerah yaitu berasal dari Lampung.

Untuk mengembangkan usaha ini, dibutuhkan program promosi yang bertujuan untuk memperkenalkan usaha penyediaan tenaga kerja ini pada masyarakat Batam pada umumnya dan masyarakat sekitar lokasi usaha yang membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan kerja. Penulis melihat peluang perusahaan ini untuk menjadi lebih besar sehingga penulis melakukan penelitian kerja praktek dengan judul **“Penerapan Strategi *Promotion Mix* pada PT. Berjaya Tenaga Raya”**.

1.2 Ruang Lingkup Proyek

Ruang lingkup dalam kerja praktek ini berkaitan dengan usaha penerapan salah satu elemen dari promosi yaitu bauran promosi. Ruang lingkup yang akan dibahas dalam kerja praktek ini adalah penerapan sebagian elemen dari bauran promosi dalam meningkatkan jumlah konsumen dan pengguna jasa yang disediakan oleh PT. Berjaya Tenaga Raya.

1.3 Tujuan Proyek

Tujuan dari proyek kerja praktek ini adalah untuk meningkatkan jumlah konsumen dan juga meningkatkan pengetahuan masyarakat Batam yang membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan di bidang pekerjaan rumah tangga dan usaha toko. Dengan penerapan proyek kerja praktek ini diharapkan dapat mengembangkan usaha menjadi lebih besar dan juga meningkatkan pendapatan perusahaan.

- a. Meningkatkan kegiatan menyalurkan tenaga kerja di PT. Berjaya Tenaga Raya. Sebelumnya PT. Berjaya Tenaga Raya belum pernah mengadakan promosi dengan cara membagikan brosur dan membuat kegiatan di media sosial sehingga masih banyak masyarakat Batam yang belum mengetahui keberadaan perusahaan ini. Dengan diadakannya kegiatan promosi ini yang dirancang dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja yang mampu disalurkan pada masyarakat yang membutuhkan tenaga kerja yang terampil di bidangnya. Maka tujuan dari kerja praktek ini adalah untuk membantu PT. Berjaya Tenaga Raya untuk memperbaiki sistem promosi yang benar dan efektif dengan cara menerapkan *promotion mix*. Hasil

yang ingin di capai dari penerapan promotion mix ini adalah peningkatan jumlah pendapatan sebesar 10-20% dibandingkan omset saat ini.

- b. Membantu memposisikan PT. Berjaya Tenaga Raya dalam pikiran konsumen. Dengan adanya kegiatan promosi maka akan meningkatkan pengetahuan masyarakat Batam tentang keberadaan dan jenis pelayanan yang disediakan sehingga ketika mereka membutuhkan tenaga kerja sektor informal tersebut mereka akan menghubungi PT. Berjaya Tenaga Raya.

1.4 Luaran Proyek

1. PT. Berjaya Tenaga Raya tetap melakukan kegiatan bauran promosi yang disarankan oleh penulis dan berpromosi secara terus menerus.
2. Meningkatkan pelayanan untuk tetap mempertahankan konsumen.
3. Menjaga kepercayaan dan mutu tenaga kerja agar konsumen tetap setia menggunakan jasa penyalur tenaga kerja PT. Berjaya Tenaga Raya.

1.5 Manfaat Proyek

- a) Bagi perusahaan, diharapkan dengan menerapkan strategi *promotion mix*, usaha ini akan dapat meningkatkan jumlah konsumen sehingga dapat meningkatkan penyaluran tenaga kerja yang dibutuhkan.
- b) Bagi mahasiswa, dari hasil rancangan kerja praktek ini diharapkan dapat memberikan peningkatan pengalaman dan pengetahuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan bauran promosi dalam rangka meningkatkan kegiatan usaha PT. Berjaya Tenaga Raya.

1.6 Sistematika Pembahasan

Berikut adalah pembagian bab dalam tulisan ini agar penyusunannya lebih sistematis:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai apa yang menjadi latar belakang penelitian, ruang lingkup, tujuan proyek, luaran proyek, dan manfaat proyek.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori, yang terkait dengan kerja praktek dari jurnal maupun buku-buku sebagai referensi sesuai dengan kerja praktek yang diterapkan.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas mengenai identitas perusahaan lokasi kerja praktek serta sejarah umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas kegiatan operasional perusahaan yang menggambarkan siklus perusahaan secara jelas.

BAB IV : METODOLOGI

Bab ini membahas mengenai rancangan penelitian, teknik pengumpulan data, proses perancangan, serta tahapan dan jadwal pelaksanaan dari tahap persiapan sampai dengan tahap penilaian dan pelaporan.

BAB V : ANALISA DATA DAN PERANCANGAN

Bab ini membahas mengenai analisa data yang berisi gambaran hasil observasi awal hingga akhir kerja praktek, perancangan alat atau sistem yang dihasilkan untuk perusahaan, dan kendala implementasi jika tidak dapat diimplementasikan perusahaan.

BAB VI : IMPLEMENTASI

Bab ini membahas mengenai proses yang terjadi pada tahap implementasi dan umpan balik yang diperoleh dari hasil perancangan yang di implementasikan perusahaan.

BAB VII : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan yang merupakan rangkuman laporan kerja praktek dan saran untuk dapat ditindaklanjuti atau di kembangkan untuk penulis selanjutnya.