

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menyebutkan bahwa pada tahun 2015-2018 hampir terhitung satu juta karyawan di PHK. Nyatanya menurut pihak Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) Menyebutkan bahwa gelombang PHK yang terjadi pada tahun 2015-2018 hanya berjumlah 152.491 karyawan yang di PHK, jumlah ini lebih kecil dari yang di umumkan oleh KSPI sebelumnya. Pembagian gelombang PHK dimulai pada tahun 2014 sebanyak 77.687 karyawan yang di PHK, jumlah tersebut terhitung cukup banyak dalam sejarah PHK yang terjadi. Sedangkan pada tahun 2015 hampir 50.000 karyawan dari perusahaan pada bidang Tekstil, Garmen yang mengalami penurunan jumlah produksi dan minat pasar serta persaingan dagang yang semakin ketat. Januari hingga April 2016 banyak perusahaan pada bidang industri elektronik dan komponen, automotif serta keramik melepas sebanyak 100.000 karyawan yang di PHK. Pada akhir tahun 2016 hingga awal 2017 tercatat ribuan karyawan di PHK dari perusahaan bidang Ritel, Keramik, Pertambangan hingga Farmasi kesehatan. Pada 2019 tidak hanya perusahaan swasta yang mengalami perang pasar dan mengakibatkan pengurangan karyawan, perusahaan milik negara BUMN juga mengalami pengurangan karyawan. (Lily,2018)

Namun Pemberhentian Hubungan Kerja atau (PHK) masih menjadi momok besar bagi sebuah perusahaan di awal tahun 2020. Berbagai faktor melatar belakanginya terjadinya PHK pada perusahaan. awal tahun 2020 sudah menjadi mimpi buruk bagi beberapa perusahaan yang sudah melakukan PHK, perusahaan ini berdiri dari berbagai bidang mulai dari industri padat karya, perusahaan tekstil, perusahaan telekomunikasi, perusahaan startup, perusahaan unicorn hingga BUMN milik pemerintah. Perencanaan PHK dilatar belakanginya oleh berbagai faktor dari masing-masing perusahaan memiliki latar belakang serta faktor yang berbeda dalam pemangkasan karyawan yang dilakukan di awal tahun. Beberapa perusahaan menyebutkan jika faktor utama PHK adalah restrukturisasi dan perusahaan lain

menyebutkan jika penurunan produksi menjadi faktor utama dalam pelaksanaan PHK. Semakin berkembangnya jaman, kecanggihan teknologi juga menjadi tambahan faktor dalam pemangkasan karyawan.

Secara nasional, angka mengerikan PHK di awal tahun 2020 berputar pada 2.000 hingga 2.500 karyawan yang dilepas oleh perusahaan untuk dipulangkan. Jumlah yang tidak bisa dianggap sedikit pada sebuah perusahaan. Tidak menjadi pengecualian kepada perusahaan startup yang juga mendapatkan dampak pengurangan ini. Jika pada skala nasional sudah menyentuh angka 2.000 karyawan yang dikorbankan maka setidaknya pemerintah perlu kembali meninjau bagaimana tekanan yang didapatkan perusahaan, sehingga PHK tidak menjadi mimpi buruk yang terus menerus menghantui perusahaan. Karena setiap karyawan yang dipulangkan juga akan menjadi tugas berat bagi pemerintah dalam menekankan angka pengangguran pasca PHK.

Jika menarik lingkup yang lebih kecil, pada provinsi Jawa Timur juga diprediksi sebanyak 15.000 karyawan terancam di PHK yang berasal lebih dari 10 perusahaan yang berbeda, pernyataan ini disampaikan langsung oleh Kepala Disnaker pada akhir tahun 2019.

Industri rokok akan memiliki ancaman tersendiri usai putusan naiknya cukai oleh kemenkeu pada awal tahun, hal ini membuat beberapa perusahaan rokok kecil yang berada di wilayah Jawa Timur terpaksa memberhentikan sebanyak 2.000 karyawan untuk pensiun dini. Hal ini menjadi kecemasan tersendiri bagi perusahaan rokok lain terkait dengan PHK masal yang sudah terjadi di beberapa wilayah di Jawa Timur.

(Amal, 2019)

Menjadi pihak yang sering disangkut pautkan terkait kasus PHK tak membuat serta-merta perusahaan rokok kehabisan akal dalam menangani badai PHK yang selalu terjadi tiap tahunnya. PT. HM Sampoerna,tbk menjadi salah satu perusahaan rokok yang dahulu pernah mendapatkan dampak dari badai PHK dan mengharuskan perusahaan melakukan PHK massal. Dengan latar belakang yang berkaitan pada kegiatan restrukturisasi serta turunnya peminatan konsumen terhadap rokok jenis SKT secara berangsur-angsur. Pembuatan rokok SKT tak lain berkaitan langsung dengan karyawan yang melakukan kegiatan produksi rokok. Mimpi buruk ini juga

pernah dialami oleh Sampoerna pada tahun 2014 lalu dimana sebanyak 4.900 karyawan sampoerna diberhentikan. Sebagai kompensasi kepada karyawan yang telah dilepas, Sampoerna memberikan pesangon dan juga hak untuk karyawan yang terkena dampak dari keputusan besar tersebut. Kebijakan ini tidak hanya berlaku pada masa itu, upah pesangon dan juga hak untuk karyawan juga diberikan kepada karyawan yang memutuskan untuk pensiun dini ataupun untuk karyawan yang sudah mencapai batas usia.

Hak yang diberikan kepada karyawan yang akan keluar salah satunya merupakan sebuah kegiatan pelatihan kewirausahaan yang dilakukan oleh perusahaan dengan harapan meski masa kerja telah habis para karyawan pensiunan Sampoerna memiliki usaha sendiri dan dapat tetap berkembang meski tidak menjadi karyawan di Sampoerna. Pelatihan kewirausahaan ini dilakukan kepada para karyawan yang akan pensiun sebagai sebuah program wajib untuk karyawan yang akan pensiun. Program pelatihan kewirausahaan ini merupakan sebuah bentuk *awarness* dari Sampoerna kepada karyawannya dalam menjalin hubungan setelah masa kerja berakhir.

Program pelatihan Kewirausahaan ini juga menjadi realisasi terhadap peraturan pemerintah pada setiap perusahaan yang melakukan kegiatan pelatihan bagi karyawan dalam mempersiapkan keberlanjutan hidup terlepas dari masa kerja yang sudah berakhir yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan, terkait tanggung jawab sosial disebutkan UU no 40/2007 Pasal 74 sebagai regulasi tertinggi yang mengatur CSR di Indonesia yang berbunyi sebagai berikut :

"Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan. erseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan."  
(ojk.co.id)

Program CSR Pelatihan Kewirausahaan ini umumnya diciptakan oleh perusahaan terkait dengan kebutuhan karyawan pasca melalui proses habis masa

kerja, atau pada batas usia yang sudah disepakati dalam kontrak kerja. Umumnya kegiatan ini ditujukan khusus untuk karyawan yang akan pensiun yang sesuai dengan batas usia, dengan tujuan sebagai bekal untuk menyiapkan skill dalam bidang kewirausahaan. pelatihan yang akan diberikan merupakan pemberian informasi mengenai peluang usaha, bagaimana mengelola sebuah usaha pangan dengan mempelajari bagaimana membuat sebuah produk makanan, mengelola bahan makananan, hingga membuat produk sendiri dan juga pembelajaran mengenai keterampilan kewirausahaan yang akan memberikan informasi mengenai bagaimana mengelola bahan daur ulang, atau pembuatan produk yang inovatif serta kreatif.

Pada permasalahannya, karyawan yang akan keluar tidak hanya karyawan yang sudah mencapai batas usia, namun juga terdapat karyawan dengan golongan pensiun sebelum masa kerja habis atau pensiun dini. PT.HM Sampoerna,tbk lebih berfokus memberikan tunjangan keberlangsungan skill kewirausahaan kepada karyawan yang sudah mencapai batas usia untuk mengikuti program pelatihan kewirausahaan. Karena perusahaan memiliki kesadaran terhadap kelanjutan hidup karyawan pensiun dengan batas usia, maka program ini menjadi bekal terakhir yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang akan pensiun dengan harapan meskipun usia sudah semakin menua namun pemasukan serta stabilitas ekonomi mereka tidak hanya berhenti pada uang pesangon terakhir yang diberikan oleh perusahaan.

Di Indonesia sendiri program CSR masuk pada tahun 1980 hingga populer pada tahun 1990, saat itu banyak perusahaan yang memahami kegiatan CSR setelah mereka melakukan kegiatan tersebut. Pada masa itu CSR hanya berbentuk sebuah bantuan bencana alam, pembagian THR, pemberian beasiswa dan lain-lain. hingga pada tahun 2007 Departemen Sosial sebagai lembaga pemerintah resmi yang mengawali kegiatan tanggung jawab sosial atau CSR di Indonesia dengan berbekal UU nomor 40 tahun 2007 mengenai kewajiban setiap perseoran terbatas melakukan kegiatan tanggung jawab sosial atau CSR.

Rangkaian kegiatan CSR yang dilakukan oleh perusahaan pada dasarnya tidak bisa lepas dari tanggung jawab seorang Public Relation sebuah perusahaan. CSR menjadi sebuah bagian dari Public Relation dalam kegiatan Manajemen Public Relation pada bagian pelaksanaan serta penerapan sebuah program atau implementasi. Elreath (1933) menjelaskan jika manajemen Public Relation berarti penelitian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian suatu kegiatan komunikasi yang disponsori oleh organisasi, merupakan sebuah proses manajemen Public Relation. Fungsi utama dari kegiatan manajemen Public Relation adalah menjadi komunikator, membangun relasi, manajemen issue, kegiatan pencitraan.

Untuk menangani sebuah isu yang beredar di kalangan masyarakat, melewati krisis bila mana isu sudah berdampak pada perusahaan dan kembali mengevaluasi efek atau dampak dari isu untuk sebuah perusahaan. Berdasarkan penjelasan uraian diatas menjadi bahan pertimbangan dasar bagi penulis untuk meneliti mengenai program CSR dalam mempersiapkan karyawan yang akan pensiun pada PT. HM Sampoerna, Tbk.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana proses program CSR dalam mempersiapkan karyawan yang akan pensiun pada PT. HM Sampoerna, Tbk.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui proses program CSR pelatihan kewirausahaan dalam mempersiapkan karyawan yang akan pensiun pada PT. HM Sampoerna, Tbk.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Bagi program Studi Ilmu komunikasi, Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pertimbangan penelitian dibidang disiplin Ilmu Komunikasi, khususnya yang berkaitan dengan Public Relations dalam praktik manajemen permasalahan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperluas wawasan dan pengetahuan terhadap peneliti mengenai program CSR dalam mempersiapkan karyawan yang akan pensiun Pada PT. HM Sampoerna, Tbk.
- Mengetahui program CSR pelatihan kewirausahaan dalam mempersiapkan karyawan yang akan pensiun pada PT. HM Sampoerna, Tbk.

## 1.5 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pembahasan pada masalah penelitian dan penyusunan secara sistematis, adapun penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan peneliti akan memaparkan tentang rangkaian latar belakang dilakukannya penelitian “Program CSR Pelatihan Kewirausahaan dalam Mempersiapkan Karyawan yang akan Pensiun pada PT. HM Sampoerna,Tbk” beserta rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab kajian pustaka berisikan tentang acuan penulis untuk melakukan penelitian, penelitian terdahulu membahas mengenai masalah yang tidak jauh berbeda dengan masalah yang akan diteliti oleh peneliti pada penelitian “Program CSR Pelatihan Kewirausahaan dalam Mempersiapkan Karyawan yang akan Pensiun pada PT. HM Sampoerna,Tbk” serta peneliti akan memberikan analisis kritis terkait dengan penelitian terdahulu. Penulis juga memaparkan perbedaan dan persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu. Selain itu, peneliti akan memaparkan tentang konseptual teori dan teori yang akan dibahas dalam penelitian ini.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini peneliti membahas dan menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu urutan sistematis pelaksanaan penelitian. Metode yang akan digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lalu pada bab ini juga berisikan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan keabsahan data.

### BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan dengan teknik deskriptif, untuk mengetahui bagaimana “Program CSR Pelatihan Kewirausahaan dalam Mempersiapkan Karyawan yang akan Pensiun pada PT. HM Sampoerna,Tbk”.

## BAB V KESIMPULAN

Pada kesimpulan berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pada kesimpulan, peneliti menjelaskan apakah masalah yang diteliti sudah terjawab secara tepat dan akurat. Berdasarkan dari kesimpulan yang dibuat, peneliti memberikan saran yang kongkrit, operasional, rinci, dan mudah untuk ditindak lanjuti.

*"Halaman ini sengaja dikosongkan"*