

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri tekstil adalah salah satu sektor ekonomi strategis yang memegang peran penting dalam pertumbuhan ekonomi baik secara nasional maupun global. Sektor ini berfokus pada proses produksi berbagai jenis kain, serat, dan produk tekstil lainnya yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pakaian, furnitur, serta produk konsumen lain. Selain menyediakan kebutuhan dasar masyarakat, industri tekstil juga menjadi bagian dari rantai pasokan internasional dan menyerap jutaan tenaga kerja. Proses produksinya melibatkan sejumlah tahap, mulai dari pengolahan serat, pemintalan benang, pembuatan kain, hingga produk tekstil jadi. Seiring perkembangan teknologi, seluruh tahapan ini dapat diintegrasikan dalam satu fasilitas produksi untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing (Amaliyah, Sari, & Yasin, 2022).

Tingginya permintaan pasar akan produk tekstil berkualitas tinggi, khususnya benang DTY (Draw Textured Yarn), mendorong munculnya perusahaan-perusahaan manufaktur yang fokus pada segmen ini. Salah satunya adalah PT. Mitra Bangun Cemerlang, yang didirikan oleh Bapak Djumo pada tanggal 29 Oktober 2001 berdasarkan Akta No. 145. Perusahaan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan industri akan benang tekstur berkualitas sekaligus berkontribusi pada pertumbuhan sektor tekstil nasional. Berlokasi strategis di Jl. Raya Kukun Cadas KM. 1,7, Kp. Panggondokan, Kelurahan Kuta Baru, Kecamatan Pasar Kemis, Kabupaten Tangerang, PT. Mitra Bangun Cemerlang mengalami perkembangan pesat dari usaha kecil dengan 15 karyawan menjadi salah satu produsen dan distributor benang tekstil terkemuka di Jakarta, Bandung, dan Solo.

Kontribusi industri tekstil terhadap perekonomian Indonesia cukup signifikan, dengan menyumbang lebih dari 6% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sektor manufaktur serta menyediakan lapangan kerja dalam jumlah besar (World Bank, 2019). Namun demikian, beberapa studi menunjukkan bahwa efisiensi teknis dan produktivitas di sektor ini masih menghadapi tantangan. Misalnya, hasil penelitian

oleh Prasetyo (2017) dan Hariyanto (2015) mengungkapkan bahwa banyak perusahaan masih menggunakan mesin tua dan belum menerapkan standar industri hijau secara optimal. Hal ini berdampak pada rendahnya efisiensi energi dan produktivitas total faktor.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang ilmu yang fokus pada upaya pengelolaan individu dalam organisasi secara sistematis agar mampu menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). MSDM mencakup aktivitas mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan industrial.

Pentingnya fungsi MSDM semakin menonjol di era persaingan bisnis global yang menuntut organisasi untuk dapat beradaptasi melalui pengelolaan SDM yang strategis dan profesional. Karyawan tidak lagi dianggap sekadar sebagai sumber biaya, melainkan sebagai aset berharga yang menentukan keunggulan kompetitif perusahaan. Proses manajemen SDM pada hakikatnya merupakan siklus berkelanjutan, mulai dari perencanaan kebutuhan SDM sesuai visi-misi organisasi, menarik kandidat terbaik melalui proses rekrutmen dan seleksi, mengembangkan kemampuan mereka, menilai kinerja sebagai dasar promosi atau pengembangan, hingga memberikan penghargaan dan memastikan lingkungan kerja yang kondusif.

Lebih lanjut, faktor seperti ukuran perusahaan, tingkat ekspor, dan kepemilikan asing juga memengaruhi efisiensi dan kinerja sektor ini secara signifikan (Imroatul, 2020). Oleh karena itu, peran perusahaan tekstil seperti PT. Mitra Bangun Cemerlang sangat strategis dalam menjawab tantangan tersebut melalui modernisasi teknologi, penguatan manajemen SDM, dan adopsi sistem produksi berbasis data. Penelitian terbaru oleh Lindyawati et al. (2024) bahkan menunjukkan bahwa penggunaan sistem prediksi permintaan berbasis metode Holt-Winter's mampu meningkatkan akurasi perencanaan produksi dan efisiensi stok secara signifikan.

Dengan latar belakang tersebut, penulis melaksanakan kegiatan magang di PT. Mitra Bangun Cemerlang untuk memahami secara langsung proses manajemen sumber daya manusia dalam industri tekstil, khususnya pada divisi rekrutmen dan pengelolaan karyawan. Melalui pengalaman ini, diharapkan penulis memperoleh pemahaman praktis dan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja di sektor manufaktur tekstil yang dinamis dan menantang.

## **1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

### **1.2.1 Maksud Kerja Magang**

Pelaksanaan magang ini dimaksudkan untuk memberikan pengalaman kerja nyata di bidang sumber daya manusia (Human Resources). Melalui keterlibatan langsung di lapangan, mahasiswa diharapkan mampu memahami alur kerja yang berlangsung dalam dunia industri serta mengenali secara praktis bagaimana peran dan fungsi HR dijalankan secara profesional, termasuk dalam proses rekrutmen, administrasi kepegawaian, serta pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

### **1.2.2 Tujuan Kerja Magang**

**Tujuan dari pelaksanaan program magang ini antara lain:**

1. Mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik kerja nyata.
2. Memahami secara langsung proses rekrutmen dan manajemen karyawan di perusahaan manufaktur.
3. Meningkatkan kompetensi kerja dalam bidang sumber daya manusia, khususnya terkait tugas administrasi, seleksi, dan pelatihan karyawan.
4. Menumbuhkan keterampilan interpersonal serta kemampuan komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja profesional.
5. Membangun etos kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab sebagai modal dasar dalam dunia kerja setelah lulus kuliah.

### **1.2.3 Manfaat Magang**

Bagi mahasiswa:

1. Mendapatkan pengalaman kerja langsung di industri manufaktur.

2. Meningkatkan kepercayaan diri dalam berkomunikasi dan mendapatkan pelatihan.
3. Melatih kemampuan bekerja individu maupun tim.
4. Mengenal seluruh tanggung jawab divisi HR.

Bagi perusahaan:

1. Mendapatkan kontribusi tenaga kerja tambahan yang terlatih untuk mendukung kegiatan operasional, khususnya di divisi HR.
2. Memperoleh perspektif baru dari mahasiswa sebagai generasi muda yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan sistem kerja terkini.
3. Memperkuat hubungan kemitraan dengan institusi pendidikan tinggi dalam pengembangan SDM masa depan.

### **1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Magang**

#### **1.3.1 Waktu Pelaksanaan**

Program magang ini dilaksanakan selama empat bulan, yaitu dari tanggal 17 Maret 2025 hingga 30 Juni 2025, dengan sistem kerja Work from Office (WFO), langsung di PT. Mitra Bangun Cemerlang.

#### **1.3.2 Prosedur Pelaksanaan**

Saya memulai magang dengan mengirimkan lamaran dan CV kepada HR perusahaan. Setelah mengikuti proses wawancara, saya dinyatakan diterima sebagai HR Intern dan ditempatkan di divisi Sumber Daya Manusia. Di awal magang, saya mengikuti briefing dan pengenalan tugas. Selama magang, saya bekerja di bawah bimbingan atasan langsung dan berkoordinasi dengan bagian HR lainnya untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Kegiatan Magang**

Selama menjalani kegiatan magang di PT Mitra Bangun Cemerlang, saya ditempatkan di divisi Sumber Daya Manusia, khususnya bagian rekrutmen dan administrasi kepegawaian. Kegiatan magang difokuskan pada tugas-tugas yang mendukung proses manajemen sumber daya manusia dalam operasional

perusahaan, terutama di lingkungan divisi produksi. Adapun ruang lingkup kegiatan yang saya lakukan meliputi:

1. **Penyortiran Surat Lamaran**

Menyeleksi surat lamaran yang masuk sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan, sebagai tahap awal dalam proses rekrutmen calon karyawan.

2. **Pelaksanaan seleksi calon Karyawan**

Terlibat langsung dalam proses wawancara kandidat, termasuk mencatat hasil wawancara, menilai kelayakan kandidat, serta memastikan kecocokan dengan budaya kerja perusahaan.

3. **Pendataan Karyawan Baru ke dalam Database**

Memasukkan informasi karyawan baru ke dalam sistem database perusahaan menggunakan Microsoft Excel, mencakup data identitas, nomor induk karyawan, serta divisi penempatan.

4. **Pencatatan Upah per Kilogram**

Mengumpulkan dan mencatat data upah per Kilogram untuk keperluan perhitungan lembur dan evaluasi produktivitas karyawan produksi, bekerja sama dengan Human Resources Development dan akuntansi.

5. **Pengelolaan Absensi dan Perizinan Karyawan**

Menangani dokumen absensi harian, pengajuan cuti, serta surat perizinan seperti izin berobat dan izin tidak masuk kerja.

6. **Penyusunan Dokumen Kontrak Kerja**

Membantu dalam menyiapkan dokumen kontrak kerja, termasuk menyatukan lembar kontrak, memasang materai, dan mendistribusikannya kepada karyawan untuk proses tanda tangan kontrak enam bulanan.

Seluruh kegiatan tersebut dilakukan secara langsung di kantor (Work From Office) dengan supervisi dari atasan divisi HR, sehingga saya dapat memahami alur kerja dan tanggung jawab harian dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan industri manufaktur tekstil.