

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) adalah salah satu bagian dari industri manufaktur yang sangat penting bagi ekonomi Indonesia. Sektor ini tidak hanya memberikan sumbangan pada Produk Domestik Bruto (PDB), tetapi juga membantu meningkatkan ekspor negara dan menyerap banyak tenaga kerja. Menurut publikasi resmi dari Badan Pusat Statistik, industri tekstil termasuk dalam kelompok industri pengolahan yang merupakan salah satu penggerak utama di sektor manufaktur di Indonesia.

Peran industri tekstil dalam menyerap tenaga kerja terlihat dari jumlah pekerja yang cukup besar di sektor ini. Dalam beberapa laporan disebutkan bahwa industri tekstil mampu menyerap jutaan tenaga kerja di Indonesia, menjadikannya sebagai salah satu sektor strategis dalam pembangunan ekonomi berbasis industri. Bahkan, sektor ini menjadi salah satu penyumbang utama dalam penciptaan lapangan kerja di sektor manufaktur, terutama di wilayah industri seperti Jawa Barat dan Jawa Tengah (Vibizmedia, 2024). Hal tersebut menunjukkan bahwa industri tekstil memiliki kontribusi yang signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja serta perkembangan industri manufaktur di Indonesia. Keberadaan industri tekstil juga turut mendukung aktivitas ekonomi masyarakat di wilayah industri dan meningkatkan pendapatan daerah melalui kegiatan produksi serta ekspor. (Apriliyanto & Rusdarti, 2018)

Namun demikian, dalam beberapa tahun terakhir industri tekstil di Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks, baik dari sisi internal maupun eksternal. Salah satu tantangan utama adalah meningkatnya persaingan global yang menyebabkan produk tekstil impor semakin mendominasi pasar domestik. Selain itu, perubahan permintaan pasar serta tekanan biaya produksi juga turut memengaruhi kinerja industri tekstil di Indonesia (Vibizmedia, 2024)

Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap kinerja industri tekstil yang mengalami penurunan dalam beberapa periode terakhir. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), industri tekstil dan pakaian jadi mengalami kontraksi sebesar 0,03% secara tahunan (year on year) pada kuartal II tahun 2024 serta mengalami penurunan sebesar 2,63% secara kuartalan. Hal ini menunjukkan bahwa industri tekstil sedang berada dalam tekanan yang cukup signifikan (Kontan, 2024)

Selain penurunan kinerja industri, dampak lain yang cukup terlihat adalah menurunnya jumlah tenaga kerja di sektor tekstil. Berdasarkan data BPS, jumlah tenaga kerja di industri tekstil mengalami penurunan dari 1,13 juta orang pada tahun 2021 menjadi sekitar 1,08 juta orang pada tahun 2022. Penurunan ini menunjukkan adanya efisiensi tenaga kerja serta dampak dari kondisi industri yang kurang stabil (KBR, 2022)

Penurunan tenaga kerja tersebut juga terlihat pada industri tekstil skala besar dan menengah, di mana jumlah pekerja hanya sekitar 416 ribu orang pada tahun 2022 dan mengalami tren penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Bahkan, dalam periode 2018 hingga 2022 terjadi penurunan signifikan jumlah tenaga kerja di sektor ini, yang menunjukkan adanya perubahan struktur industri menuju efisiensi yang lebih tinggi (Databoks Katadata, n.d.)

Dalam menghadapi kondisi tersebut, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, terutama melalui peran Departemen Human Resources and General Affairs (HRGA). HRGA memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola tenaga kerja, mulai dari proses perencanaan, rekrutmen, hingga pengembangan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat (Dessler, 2017)

Salah satu fungsi utama HRGA adalah proses recruitment, yaitu kegiatan untuk mencari, menarik, dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses recruitment yang efektif akan

membantu perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, training atau pelatihan juga menjadi bagian penting dalam pengembangan karyawan agar memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Noe et al., 2020)

Pemilihan PT Indonesia Synthetic Textile Mills (ISTEM) sebagai tempat pelaksanaan kerja magang didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan ini memberikan kesempatan untuk memahami secara langsung dinamika pengelolaan sumber daya manusia di industri tekstil yang kompetitif. Melalui kegiatan magang penulis ditempatkan pada divisi HRGA memiliki tugas dalam membantu mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan perusahaan. Penulis merasakan divisi Human resources & General affair (HR&GA) ini memiliki peran penting bagi PT Indonesia Synthetic Textile Mills (ISTEM). Penulis dapat mempelajari proses perencanaan tenaga kerja dan tahapan seleksi karyawan, di lingkungan industri manufaktur.

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dan tujuan dari pelaksanaan kerja magang di PT Indonesia Synthetic Textile Mills (ISTEM) adalah untuk memperoleh pengalaman kerja nyata dalam bidang Human Resource and General Affairs (HRGA). Melalui kegiatan ini, penulis diharapkan dapat memahami secara langsung sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam lingkungan industri manufaktur tekstil, serta mengetahui bagaimana kebijakan perusahaan diimplementasikan dalam kegiatan operasional sehari-hari. Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan kerja magang ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami sistem kerja divisi HRGA di PT Indonesia Synthetic Textile Mills (ISTEM).
2. Untuk mengetahui prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang diterapkan perusahaan.
3. Membantu pelaksanaan administrasi kepegawaian di lingkungan HRGA.

4. Untuk mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam praktik kerja nyata.
5. Meningkatkan kemampuan profesional, komunikasi, serta pemahaman terhadap budaya kerja di industri tekstil.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Pelaksanaan kerja magang di PT Indonesia Synthetic Textile Mills (ISTEM) berlangsung selama 4 bulan, mulai hari Senin hingga Jumat. Kegiatan kerja magang dimulai pukul 08.00 hingga 17.00.

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Kegiatan kerja magang dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, terhitung mulai tanggal 16 Februari sampai dengan bulan Juni 2026 di PT Indonesia Synthetic Textile Mills (ISTEM).

Selama periode tersebut, kegiatan magang dilaksanakan dengan sistem *Work From Office* (WFO), Penulis hadir dan bekerja langsung di lingkungan perusahaan. Jam kerja mengikuti ketentuan operasional perusahaan, pada hari Senin sampai dengan Jumat, mulai pukul 08.00 hingga 17.00 WIB. Dalam pelaksanaan magang penulis dibimbing dan diawasi oleh supervisor yaitu Pak Eldiansyah, yang memberikan arahan dan pembagian tugas selama kegiatan magang berlangsung.

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Adapun prosedur pelaksanaan kerja magang yang dilakukan di PT Indonesia Synthetic Textile Mills (ISTEM) adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

- a. Mencari informasi terkait perusahaan-perusahaan yang membuka kesempatan magang, khususnya di bidang yang relevan dengan program studi yaitu manajemen HR.
- b. Menentukan tempat magang yang sesuai dengan bidang studi, minat, serta kompetensi yang dimiliki.

- c. Mengumpulkan informasi terkait posisi magang yang tersedia, khususnya pada bidang Human Resource.
- d. Menyusun dan mempersiapkan dokumen lamaran seperti curriculum vitae (CV), surat lamaran kerja.
- e. Melakukan pengecekan dan perbaikan terhadap CV dan surat lamaran agar sesuai dengan standar profesional.
- f. Mengirimkan lamaran magang melalui beberapa platform seperti LinkedIn, JobStreet, email resmi perusahaan, serta website karier perusahaan.
- g. Menunggu respon dari perusahaan serta mempersiapkan diri untuk mengikuti proses seleksi seperti wawancara.

2. Tahap Pengajuan dan Persetujuan Magang

- a. Mengajukan surat permohonan kerja magang dari pihak kampus kepada PT Indonesia Synthetic Textile Mills (ISTEM) pada posisi Human Resource and General Affairs (HRGA).
- b. Mengirimkan dokumen lamaran yang telah dipersiapkan kepada pihak perusahaan.
- c. Mengikuti proses seleksi yang dilakukan oleh Perusahaan yaitu wawancara.
- d. Menunggu hasil seleksi dari pihak perusahaan.
- e. Menerima pemberitahuan resmi terkait persetujuan magang dari perusahaan.
- f. Mendapatkan penempatan pada divisi Human Resource and General Affairs (HRGA), khususnya pada bagian recruitment dan training.

3. Tahap Pelaksanaan Magang

- a. Melaksanakan kegiatan kerja magang sesuai jadwal yang telah ditentukan, yaitu sistem Work From Office (WFO) pada hari Senin sampai dengan Jumat pukul 08.00–17.00 WIB.

- b. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan arahan supervisor lapangan, yaitu Bapak Eldiansyah.
- c. Membantu proses administrasi rekrutmen, seperti penyaringan berkas lamaran, penginputan data pelamar, dan penjadwalan wawancara.
- d. Melakukan pengelolaan data karyawan dan administrasi HRGA lainnya.
- e. Mempelajari sistem kerja, budaya organisasi, serta prosedur yang berlaku di perusahaan.
- f. Beradaptasi dengan lingkungan kerja serta menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dan atasan.
- g. Mengikuti arahan, dan bimbingan dari pembimbing lapangan selama kegiatan magang berlangsung.

4. Tahap Penyusunan Laporan Magang

- a. Mengumpulkan data dan informasi selama kegiatan magang berlangsung sebagai bahan penyusunan laporan.
- b. Mengelompokkan dan menganalisis data sesuai dengan kebutuhan laporan magang.
- c. Menyusun laporan kerja magang secara sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh kampus.
- d. Melakukan konsultasi dan bimbingan dengan dosen pembimbing terkait penyusunan laporan.
- e. Melakukan revisi laporan berdasarkan masukan dari dosen pembimbing.
- f. Melakukan pengumpulan laporan kegiatan magang.