

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri manufaktur di Indonesia merupakan salah satu sektor strategis yang berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, penerapan tenaga kerja, serta penguatan struktur industri. Menurut Dr. Agus Gumiwang Kartasasmita, M.Si. mengatakan bahwa sektor manufaktur menyumbang sekitar 18,75% hingga 18,98% dari total PDB (Produk Domestik Bruto) Indonesia pada 2023-2024 (Nur Fitri,2023). Pemerintah Indonesia menargetkan kontribusi 18,56% dari PDB pada 2026 sebagai pendorong pertumbuhan dan struktur ekonomi yang lebih kuat. (Fauzan,2025) Meskipun sempat sedikit turun dari level sebelumnya, angka kontribusi ini tetap menjadikan manufaktur sebagai salah satu kontributor terbesar pada struktur ekonomi sosial. Per Juni 2026, sektor manufaktur nasional menyerap sekitar 18,82 juta pekerja, Indonesia menargetkan untuk tahun 2026 kontribusi penyerapan tenaga kerja industri diharapkan mencapai sekitar 14,68% dari tenaga kerja nasional. Kondisi ini menuntut perusahaan manufaktur untuk memiliki system operasional yang adaptif, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor utama penggerak proses produksi (Kementrian Perindustrian Republik Indonesia, 2021).

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menunjang keberhasilan operasional perusahaan manufaktur. Ketersediaan tenaga kerja yang memadai, baik dari segi jumlah maupun kualitas, menjadi prasyarat utama agar proses produksi dapat berjalan sesuai dengan target yang telah di tetapkan. Ketidakseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaannya dapat menimbulkan berbagai konsekuensi, seperti terhambatnya proses produksi, meningkatnya beban kerja karyawan, hingga menurunnya efisiensi operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan terintegrasi dengan strategi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai fungsi strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Hasibuan,2020) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dapat tercapai dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam konteks ini, fungsi perencanaan dan pengadaan tenaga kerja menjadi aspek krusial yang menentukan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah Rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses sistematis untuk menarik dan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari sisi kompetensi, jumlah, maupun kesiapan kerja (Dessler,2020). Proses rekrutmen yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak langsung pada kualitas tenaga kerja yang diperoleh, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja operasional perusahaan. Dalam perusahaan manufaktur, kesalahan dalam proses rekrutmen dapat berimplikasi pada rendahnya produktivitas, meningkatnya tingkat turnover, serta munculnya ketidaksesuaian antara tenaga kerja dan kebutuhan pekerjaan.

Kompleksitas pengelolaan rekrutmen semakin meningkat pada perusahaan yang memiliki lebih dari satu unit produksi atau dikenal sebagai perusahaan Multiplant. Setiap plant umumnya memiliki karakteristik proses kerja, kebutuhan tenaga kerja, serta tingkat urgensi yang berbeda-beda. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa organisasi dengan struktur kerja yang kompleks memerlukan system pengelolaan sumber daya manusia yang terkoordinasi agar tidak terjadi ketimpangan distribusi tenaga kerja antar unit. Tanpa pengelolaan yang efektif, perbedaan kebutuhan antar plant dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Selain faktor kompleksitas organisasi, perusahaan manufaktur juga dihadapkan pada kondisi pasar tenaga kerja yang tidak merata antar wilayah. Tidak semua daerah memiliki ketersediaan tenaga kerja yang cukup, baik dari segi jumlah maupun kesiapan kerja, untuk memenuhi kebutuhan industri. Kementerian

Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2022) mencatat bahwa distribusi tenaga kerja di Indonesia masih terkonsentrasi pada wilayah-wilayah tertentu, sementara wilayah lain mengalami keterbatasan tenaga kerja siap pakai. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan manufaktur yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar dan dalam waktu relatif singkat.

Dalam menghadapi keterbatasan tenaga kerja lokal tersebut, perusahaan dituntut untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih fleksibel dan adaptif. Salah satunya strategi yang banyak diterapkan adalah rekrutmen antar daerah atau lintas wilayah. Strategi ini memungkinkan perusahaan untuk memperluas jangkauan pencarian tenaga kerja ke wilayah lain yang memiliki ketersediaan sumber daya manusia lebih memadai, sehingga kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi. Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa rekrutmen lintas wilayah dapat menjadi solusi strategis dalam mengatasi ketimpangan pasar tenaga kerja, khususnya pada industri yang memiliki padat karya.

Namun demikian, implementasi rekrutmen antar daerah tidak dapat dilepaskan dari kompleksitas struktur organisasi perusahaan yang bersifat multiplant. PT Garuda Metalindo Tbk memiliki beberapa unit produksi, yaitu GM1, GM2, GM3, GMX, GMAP, GM5 serta GM6 (IKP), yang masing-masing memiliki karakteristik proses produksi, kapasitas output, serta kebutuhan tenaga kerja yang berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan dinamika permintaan tenaga kerja yang tidak selalu seragam antar plant. Dalam periode tertentu, satu plant dapat mengalami lonjakan kebutuhan contohnya pada plant GM1, GM2 dan GMAP yang selalu menjadi peningkatan atau lonjakan permintaan tenaga kerja akibat peningkatan order atau target produksi, sementara plant lain berada dalam kondisi yang relatif stabil.

Struktur multiplant seperti ini menuntut system perencanaan tenaga kerja yang terintegrasi dan responsif. Ketidaktepatan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada salah satu plant berpotensi mengganggu alur produksi secara keseluruhan, mengingat keterikatan proses antar unit.

Dalam kondisi dimana kebutuhan tenaga kerja muncul secara simultan di GM1, GM2, GM3, GMX, GM5, maupun GM6(IKP) keterbatasan tenaga kerja lokal menjadi tantangan nyata. Persaingan dengan perusahaan manufaktur lain di wilayah sekitar turut mempersempit ketersediaan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Situasi ini mendorong perusahaan untuk memperluas cakupan rekrutmen ke luar daerah sebagai upaya menjaga kesinambungan operasional. Rekrutmen lintas wilayah kemudian menjadi strategi yang tidak hanya bersifat alternatif, tapi strategis. Dengan memperluas jangkauan pencarian tenaga kerja ke daerah yang memiliki ketersediaan sumber daya manusia lebih tinggi, perusahaan dapat menyeimbangkan kebutuhan tenaga kerja antar plant secara lebih fleksibel. Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa rekrutmen lintas wilayah dapat menjadi solusi dalam mengatasi ketimpangan distribusi tenaga kerja antar daerah, khususnya pada sektor industry padat karya yang memiliki fluktuasi permintaan tenaga kerja yang relatif tinggi.

Dalam implementasinya, strategi ini tidak dijalankan secara sepihak oleh divisi HRD internal, melainkan melalui kerja sama dengan PT Akita Semesta sebagai mitra outsourcing. Keterlibatan PT Akita Semesta berperan dalam mempercepat proses pencarian kandidat dari berbagai daerah, melakukan seleksi awal, serta mendukung proses administratif sebelum tenaga kerja di tempatkan di masing-masing plant. Kolaborasi ini memungkinkan perusahaan untuk merespons permintaan tambahan tenaga kerja di GM1,GM2,GM3,GMX,GMAP, maupun GM6 (IKP) secara lebih cepat dan terkoordinasi

Meskipun demikian, penggunaan rekrutmen antar daerah melalui outsourcing juga memerlukan pengelolaan yang cermat. Perusahaan harus memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut tidak hanya memenuhi kebutuhan kuantitatif, tetapi juga memiliki kesiapan adaptasi terhadap lingkungan kerja dan budaya organisasi masing-masing plant. Tanpa pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan, strategi ini berpotensi menimbulkan risiko seperti tingkat turnover yang tinggi atau ketidaksesuaian kompetensi. Dengan demikian implementasi rekrutmen antar daerah melalui kerja sama dengan PT Akita Semesta dalam konteks struktur

multiplant PT Garuda Metalindo menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan menjadi stabilitas operasional dan kelangsungan produksi. Strategi ini tidak hanya menjawab keterbatasan tenaga kerja lokal, tetapi juga mencerminkan upaya perusahaan dalam mengelola dinamika kebutuhan tenaga kerja secara terintegrasi di seluruh unit produksi.

Dalam praktiknya, pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di sektor manufaktur tidak hanya dipengaruhi oleh ekspansi produksi atau peningkatan permintaan pasar, tetapi juga oleh sistem pengelolaan tenaga kerja yang di terapkan oleh perusahaan. Banyak perusahaan manufaktur di Indonesia menerapkan skema tenaga kerja outsourcing sebagai bagian dari strategi fleksibilitas operasional. Sistem ini memungkinkan perusahaan menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan produksi tanpa harus menanggung beban tenaga kerja tetap dalam jangka panjang. Namun, penerapan sistem tersebut secara tidak langsung juga menyebabkan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja (labour turnover) yang berdampak pada meningkatnya kebutuhan rekrutmen secara berkelanjutan.

Namun, penerapan sistem tersebut secara tidak langsung juga menyebabkan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja (labour turnover) yang berdampak pada meningkatnya kebutuhan rekrutmen secara berkelanjutan. Tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi merupakan salah satu karakteristik umum dalam sektor industri manufaktur, terutama pada pekerjaan operasional yang berbasis produksi. Hal ini juga didukung oleh Badan Pusat Statistik yang menunjukkan bahwa sektor industri pengolahan merupakan salah satu sektor dengan jumlah tenaga kerja terbesar di Indonesia, dengan total sekitar 18,82 juta tenaga kerja pada tahun 2024, sehingga kebutuhan rekrutmen tenaga kerja di sektor ini relatif tinggi di bandingkan sektor lainnya (Badan Pusat Statistik,2024).

Fenomena tersebut juga terlihat pada praktik pengelolaan tenaga kerja di PT Garuda Metalindo Tbk. Dalam proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja operasional, perusahaan bekerja sama dengan pihak outsourcing yaitu PT Akita Semesta. Melalui skema ini, tenaga kerja umumnya direkrut dengan sistem kontrak kerja selama satu tahun dan dapat diperpanjang secara berkala hingga batas

maksimal lima kali perpanjangan kontrak. Setelah mencapai batas maksimal tersebut, tenaga kerja tidak lagi dapat di perpanjang kontraknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem outsourcing. Kondisi ini menyebabkan Sebagian tenaga kerja harus berhenti bekerja meskipun kinerjanya dinilai baik, sehingga perusahaan perlu Kembali melakukan proses rekrutmen untuk menggantikan posisi yang kosong.

Selain itu, dalam praktiknya hanya sebagian kecil tenaga kerja yang pada akhirnya dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, proporsi tenaga kerja outsourcing yang dapat diangkat menjadi karyawan tetap relative kecil dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang direkrut, yaitu sekitar satu hingga dua orang dari setiap sepuluh tenaga kerja yang menunjukkan kinerja terbaik. Sementara itu, sebagian besar tenaga kerja lainnya tetap mengikuti siklus kontrak hingga batas maksimal masa kerja yang ditentukan. Pola ini secara tidak langsung menciptakan siklus kebutuhan tenaga kerja yang terus berulang, karena setiap periode kontrak yang berakhir akan menimbulkan kebutuhan penggantian tenaga kerja baru.

Dalam konteks perusahaan yang memiliki beberapa unit produksi atau sistem multiplant seperti PT Garuda Metalindo Tbk, alur perpindahan kerja menjadi semakin kompleks. Perusahaan mengoperasikan beberapa fasilitas produksi seperti GM1, GM2, GM3, GMX, GMAP dan GM6(IKP), yang masing-masing mengatur rekrutmen dari outsourcing ke PT Garuda. Proses perpindahan ini menerapkan sistem kontrak 1-5 tahun, di mana setiap kontrak berlaku selama 1 tahun. Ketika performa karyawan dinilai jelek di pertengahan tahun 1-5, maka akan hubungan kontrak akan diberhentikan. Namun, kalau kelima tahapan kontrak itu dilalui, statusnya menjadi PKWT 1 lalu PKWT 2. Setelah itu akan masuk masa probation 6 bulan sebelum akhirnya resmi menjadi karyawan tetap.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi rekrutmen yang lebih luas untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja tetap terpenuhi. Salah satu strategi yang diterapkan adalah rekrutmen antar daerah dengan dukungan perusahaan outsourcing.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dari pelaksanaan kerja magang ini adalah untuk memperoleh pengalaman praktis dalam bidang Human Resource Development (HRD) pada industri manufaktur, khususnya dalam proses perencanaan dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan yang memiliki struktur multiplant. Kegiatan magang ini juga bertujuan untuk memahami implementasi rekrutmen lintas wilayah serta mekanisme kerja sama dengan pihak outsourcing dalam mendukung stabilitas operasional perusahaan. Selain itu, magang ini menjadi sarana untuk mengintegrasikan teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam praktik kerja nyata di lingkungan industri, antara lain teori perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja, teori rekrutmen dan seleksi dalam proses pencarian serta penyaringan kandidat, teori labour turnover dalam memahami dinamika keluar-masuk tenaga kerja, serta konsep outsourcing tenaga kerja sebagai strategi perusahaan dalam meningkatkan fleksibilitas operasional.

1.2.1 Tujuan Kerja Magang

- a. Memahami proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja (manpower planning) pada masing-masing plant (GM1, GM2, GM3, GMX, GMAP, GM6).
- b. Mempelajari implementasi rekrutmen antar daerah dalam pemenuhan tenaga kerja operasional
- c. Menganalisis peran kerja sama outsourcing dengan PT Akita Semesta dalam mendukung proses rekrutmen.
- d. Mengidentifikasi tantangan dan solusi dalam pemenuhan tenaga kerja multiplant.

1.2.2 Tujuan untuk Pemegang

- e. Memperoleh pengalaman langsung dalam fungsi Human Resource Development (HRD), khususnya pada proses rekrutmen dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di industri manufaktur.
- f. Meningkatkan pemahaman mengenai perencanaan kebutuhan tenaga kerja (manpower planning) pada perusahaan dengan struktur multiplant (GM1, GM2, GM3, GMX, GMAP, dan GM6/IKP).
- g. Mengembangkan kemampuan analitis dalam memahami dinamika kebutuhan tenaga kerja serta implementasi rekrutmen lintas wilayah.
- h. Memahami mekanisme kerja sama antara perusahaan dan pihak outsourcing (PT Akita Semesta) dalam mendukung proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Pelaksanaan kerja magang yang dilakukan dilaksanakan dalam kurun waktu 6 bulan lebih tepatnya minimal selama 640 jam kerja. Pelaksanaan kerja magang dilakukan dengan work from office yang dijadwalkan dari hari Senin hingga Jumat. Berikut merupakan rincian dari waktu pelaksanaan kerja magang penulis :

Nama Perusahaan : PT Garuda Metalindo Tbk

Alamat Perusahaan : Head Office PT Garuda Metalindo Tbk Plant 1 Jl Kapuk Kamal Raya No 23 Jakarta Utara Penjaringan, 14470

Periode Pelaksanaan : 7 Januari – Juli 2026

Waktu Pelaksanaan : Senin – Jumat 08.00 – 18.00

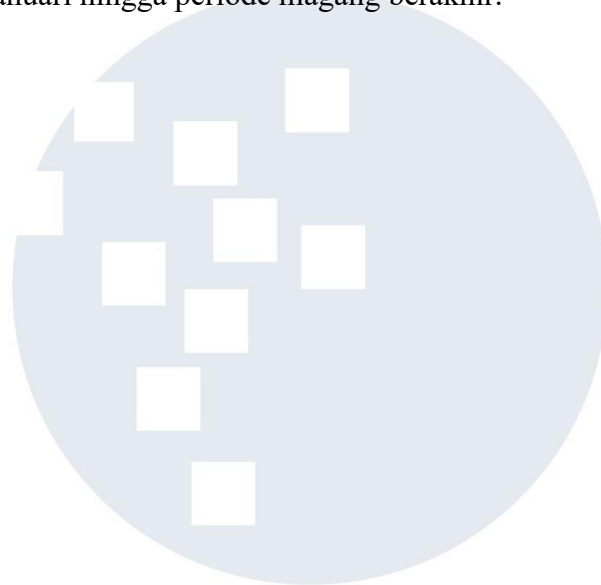
Posisi Magang : *Human Resource Department Recruitment & Administration*

1.3.1 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Berikut merupakan prosedur pelaksanaan kerja magang yang dilakukan saat melakukan kerja magang di PT Garuda Metalindo Tbk. Yang disesuaikan dengan kebijakan dan ketentuan Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara :

1. Penulis mengikuti dan mengerti sosialisasi magang sebagai syarat pemenuhan absen untuk EM9-Pre Activities
2. Penulis membuat CV atau *Curriculume vitae (CV)* yang sesuai dengan standar applicant tracking system (ATS)
3. Penulis membuat profil pada berbagai job platform atau job portal seperti LinkedIn, JobStreet, Glints dll
4. Penulis melakukan job apply ke berbagai perusahaan melalui LinkedIn dan Glints seperti ke PT Indofood, PT Karya Cipta Gemilang, PT Link Aja, PT Astra Daihatsu Honda Motor, dan PT Garuda Metalindo Tbk.
5. Penulis mengirimkan CV kepada tim HRD PT Garuda Metalindo Tbk
6. Penulis dihubungi oleh tim HRD PT Garuda Metalindo Tbk pada 19 November 2025.
7. Penulis dihubungi oleh tim HRD PT Garuda Metalindo Tbk pada 22 November 2025 bahwa diterima sebagai *Human Resource Department Recruiter and Administration* pada PT Garuda Metalindo Tbk
8. Penulis melakukan tanda tangan kontrak pada 28 November 2025 dan akan on-boarding untuk awal tahun 2026
9. Penulis menandatangani kontrak PKWT Magang selama 3 bulan dimulai dari Januari hingga Maret 2026
10. Pada Febuari 2026, penulis mendapatkan perpanjangan kontrak hingga Juli 2026.

11. Penulis membuat Laporan magang dimulai dari Submit Daily Task dan Submit Advisor di PRO-STEP UMN
12. Penulis memenuhi syarat 640 jam terhadap Supervisor dan 207 jam terhadap Advisor
13. Penulis melakukan pengerjaan laporan magang terhitung sejak 10 Januari hingga periode magang berakhir.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA