

Analisis Proses Rekrutment Karyawan Di PT Gucci Ratu Textile

Analysis Of The Employee Recruitment Process At PT Gucci Ratu Textile

Septiani

¹, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Septiani, email: septiani1121116@digitechuniversity.ac.id

A B S T R A K

Riwayat Artikel:

Diajukan: 18/07/2025

Diterima: 21/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Perekrutan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Mencari dan menghubungi calon karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan oleh suatu organisasi dikenal sebagai rekrutmen. Orang yang tertarik bekerja di suatu perusahaan dikenal sebagai kandidat kerja atau pencari kerja. Pencarian karyawan baru oleh perusahaan merupakan langkah pertama dalam proses rekrutmen, yang diakhiri dengan pengajuan lamaran. Kompilasi informasi pelamar merupakan hasil akhirnya. Perekrutan yang sukses diharapkan sebagai hasilnya. Semakin banyak pelamar, semakin cermat organisasi akan menerapkan prosedur perekrutan yang efisien ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses perekrutan yang dilakukan oleh departemen Human Resource di PT Gucci Ratu Textile dan tujuan dari analisis proses rekrutmen ini adalah: a). Untuk mengetahui sistem perekrutan yang digunakan oleh PT Gucci Ratu Textile. b). Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT Gucci Ratu Textile. Wawancara, observasi partisipan, dan telaah dokumen merupakan kegiatan utama dalam proses pengumpulan data kualitatif, yang menghasilkan laporan tertulis dan lisan dari orang-orang yang disurvei.

A B S T R A C T

Keywords:

Recruitment, Human Resource Management

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

Finding and contacting prospective employees with the skills and experience required by an organization is known as recruitment. People interested in working for a company are known as job candidates or job seekers. The company's search for new employees is the first step in the recruitment process, which culminates in the submission of an application. Compiling applicant information is the end result. Successful recruitment is expected. The more applicants, the more carefully the organization will implement these efficient recruitment procedures.

This study aims to analyze the recruitment process carried out by the Human Resources department at PT Gucci Ratu Textile. The objectives of this recruitment process analysis are: a). To determine the recruitment system used by PT Gucci Ratu Textile. b). To determine the employee recruitment process implemented at PT Gucci Ratu Textile. Interviews, participant observation, and document review are the main activities in the qualitative data collection process, which produces written and verbal reports from the surveyed individuals.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang pesat di dunia modern saat ini, dan seiring dengan itu muncul persaingan yang ketat. Oleh karena itu, bakat yang luar biasa, kualitas tinggi, dan komitmen yang teguh merupakan sumber daya penting bagi setiap organisasi yang menjalankan bisnis. Persaingan yang ketat juga dapat menjadi acuan bagi seorang perekut dalam menyeleksi pelamar dengan lebih baik demi mendapat calon karyawan yang berdidikasi tinggi untuk bekerja di suatu perusahaan. Istilah "sumber daya manusia" (SDM) mencakup semua aset yang dimiliki anggota suatu masyarakat atau organisasi. Dalam bisnis dan manajemen, istilah "faktor manusia" digunakan untuk menggambarkan berbagai cara orang berkontribusi terhadap kesuksesan suatu organisasi. Dalam jangka panjang, kesuksesan perusahaan akan bergantung pada seberapa baik sumber daya manusianya dikelola. Untuk memastikan perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, langkah-langkah rekrutmen atau seleksi karyawan harus dijalankan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Jika perusahaan ingin merekrut orang dengan perpaduan pengalaman, bakat, dan visi masa depan yang tepat, mereka perlu mengikuti prosedur ini.

Setiap individu yang memiliki kemampuan untuk terlibat dalam produksi barang dan/atau jasa untuk konsumsi pribadi atau kolektif dianggap sebagai "karyawan" atau "tenaga kerja" berdasarkan "Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Republik Indonesia." Oleh karena itu, "tenaga kerja" mencakup lebih dari sekadar "karyawan", karena mencakup mereka yang bekerja di dalam dan di luar hubungan kerja. Karyawan dalam suatu hubungan kerja melakukan tugas yang diberikan oleh atasan mereka dengan imbalan imbalan.

Ekspansi perusahaan, perubahan struktur dan fungsi organisasi, atau pengurangan staf merupakan alasan umum munculnya lowongan pekerjaan.

2. Kajian Teori

Tenaga kerja yang efektif merupakan hasil dari serangkaian peristiwa yang oleh organisasi disebut "manajemen sumber daya manusia" atau Manajemen SDM. Arahan manajer terhadap anggota tim sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, seperti pengembangan rencana untuk menjamin manajemen sumber daya manusia yang efektif dan kompetitif. Tujuan utama departemen SDM adalah memengaruhi nilai jangka pendek dan jangka panjang organisasi.

Ada beberapa definisi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) dari beberapa pakar. Merujuk pada penjabaran dari (Edy, 2016, hal. 6) MSDM adalah : "kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi". Merujuk pada penjabaran dari (Hasibuan, 2016, hal. 10) MSDM adalah : "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat"

Sedangkan apabila merujuk pada penjabaran dari (Kasmir, MSDM (Teori dan Praktik), 2016, hal. 25), menyatakan bahwa MSDM adalah : "proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder"

Merujuk pada penjabaran dari (Bintoro & Daryanto, 2017, hal. 15) menyatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

3. Metode Penelitian

Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan ini digunakan oleh peneliti dengan harapan dapat memberikan ringkasan komprehensif tentang fenomena yang diteliti kepada audiens. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk menyajikan gambaran umum sistem rekrutmen karyawan yang ada, melakukan analisis, dan mengembangkan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web di PT Gucci Ratu Textile.

Hasil penelitian kualitatif tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau pendekatan kuantitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian deskriptif. Menurut pendapat banyak pakar, terdapat beberapa definisi metodologi penelitian, antara lain:

Merujuk pada penjabaran dari (Sugiyono, 2018) metode penelitian adalah: "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dari kegunaan tertentu."

Dari pemahaman konsep yang sudah dijabarkan, kerangka pemikiran merujuk pada gambaran umum tentang arah penelitian yang akan dijalankan. Maka, dalam konteks penelitian ini, kerangka pemikiran dapat dijabarkan sebagai berikut.

Untuk menulis laporan ini, penulis menerapkan pendekatan penelitian kualitatif. Berikut ialah definisi metode penelitian kualitatif dari perspektif para ahli.

Merujuk pada penjabaran dari (Moleong, 2017) metode penelitian kualitatif adalah: "penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah".

Merujuk pada penjabaran dari (Hendryadi, 2019) metode penelitian kualitatif: "merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami".

Studi kualitatif menekankan pada keunggulan kualitatif dibandingkan kuantitatif, mengedepankan pengumpulan data melalui metode wawancara, observasi, dan analisis dokumen resmi. Lebih dari sekadar hasil, penelitian ini memberikan penekanan pada proses, karena melalui proses tersebut, hubungan yang sedang diteliti menjadi lebih terang. Penelitian ini secara khusus menyoroti pengendalian internal terhadap sistem dan prosedur rekrutmen di PT Gucci Ratu Textile. Meningkatkan efisiensi biaya tenaga kerja merupakan tujuan utama penelitian ini. Mengingat pentingnya sistem informasi rekrutmen berbasis web PT Gucci Ratu Textile, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengendalian internal yang mengatur metode perekrutan karyawan baru perusahaan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Perekrutan yang dilaksanakan oleh PT Gucci Ratu Textile menggunakan platform sistem informasi berbasis website yaitu website PT Gucci Ratu Textile Careers.

Data pada studi ini diambil dari data primer dengan fokus melakukan wawancara kepada HR PT Gucci Ratu Textile tentang seputar perekrutan karyawan di PT Gucci Ratu Textile. Pegawai yang di wawancara yaitu ibu Sindy selaku Staf HR di PT Gucci Ratu Textile. Pada dasarnya pemilihan karyawan di PT Gucci Ratu Textile dilakukan melalui job vacancy khusus yang disediakan oleh perusahaan, seperti yang dilakukan perusahaan pada umumnya yang memiliki sistem perekrutan sendiri. Job vacancy ini sangat berguna bagi perusahaan sekelas Guccitex, karena berpeluang mendapatkan karyawan yang sesuai kualifikasi dengan cepat dan tepat bagi pabrik.

Ini seperti metode perekrutan berbasis kualifikasi. Dalam pendekatan ini, seleksi karyawan didasarkan pada kualifikasi, kemampuan, keterampilan, dan pengalaman calon karyawan. Dalam prosedur pemilihan karyawan yang dilakukan oleh Guccitex mengacu pada ketiga dasar kualifikasi tadi, dikarenakan di Guccitex sering ada kegiatan promosi dan transfer. Ketika promosi tentu saja keterampilan dan pengetahuan harus ditingkatkan karena tanggung jawab nya bertambah atau lebih berat. Dan ketika transfer juga sangat penting dalam mengutamakan keterampilan, dikarenakan transfer akan menilai bahwa karyawan dari perusahaan sebelumnya sangat baik sehingga nama instansi akan baik pula. Dari hasil wawancara memperoleh data yang merupakan jawaban dari apa yang telah dilakukan oleh peneliti atas pertanyaan yang diberikan. Kemudian data tersebut peneliti sajikan melalui kutipan Guccitex punya website sendiri untuk aplikasi mengelola *job vacancy* yang sedang dibuka, calon karyawan dapat melihat di website tersebut misalnya cari di PT Gucci Ratu Textile sedang open vacancy apa saja bisa melalui website tersebut. Jawaban yang di dapatkan memiliki beragam tanggapan tetapi dominan memiliki kesamaan dalam jawaban dan disajikan dengan gambar terkait permasalahan yang ada di PT. Gucci Ratu Textile terkait perekrutan pegawai. Job Vacancy website PT Gucci Ratu Textile.

Tabel 1. Data Pendidikan Pegawai

Pendidikan	Jumlah

SMK/SMA	430
D3	52
S1	20
S2	8
S3	5
Jumlah	515



Gambar 1. Job Vacancy website PT Gucci Ratu Textile

5. Penutup

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses rekrutmen PT Gucci Ratu Textile efektif dalam mendapatkan kandidat berkat sistem informasi rekrutmen berbasis web Guccitex Career berdasarkan data yang diperoleh dari analisis proses yang dilakukan oleh manajemen SDM. Sebagai bagian dari proses evaluasi daring yang ada, kandidat diminta untuk mengikuti ujian ketika mengunjungi situs web tersebut. Hal ini memudahkan SDM dalam mengevaluasi potensi kandidat di masa depan. Adanya metode rekrutmen internal dan eksternal merupakan hambatan bagi proses rekrutmen; strategi ini mungkin juga digunakan secara luas oleh organisasi besar lainnya untuk memastikan kelangsungan operasional mereka. Namun, masalah dapat muncul ketika kedua pendekatan tersebut diterapkan secara bersamaan selama proses perekrutan. Mengiklankan lowongan di situs web resmi Guccitex Career merupakan salah satu contoh penerapan teknik eksternal. Tepat ketika merasa telah menemukan orang yang tepat, pelamar lain muncul melalui proses rekrutmen internal melalui transfer dari Pabrikain ByGuccitex, yang mengacaukan rencana perekrutan Anda. Berikut saran :

1. Departemen SDM bertanggung jawab untuk memastikan server rekrutmen siap digunakan guna mengoptimalkan penilaian daring di Guccitex Careers. Penilaian tersebut harus memberikan hasil singkat kepada kandidat agar mereka dapat memahami hasilnya dengan cepat dan mudah.
2. Agar situs web Guccitex Careers tetap berjalan lancar untuk keperluan rekrutmen, PT Gucci Ratu Textile harus memelihara server secara konsisten dan menyeluruh. Selain itu, diperlukan server terpisah yang khusus untuk itu. Teori dan penelitian masa depan merupakan dua jenis implikasi; jenis kedua berkaitan dengan penerapan praktis hasil studi oleh pihak-pihak yang berkepentingan, seperti organisasi dan bisnis lain.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis hendak menyampaikan terimakasih pada Universitas Teknologi Digital dan PT Ratu Gucci Textile serta semua pihak yang membantu atas terselenggaranya kegiatan riset ilmiah manajemen

7. Referensi

- Badriyah, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. Badriyah, Teknik - Teknik Rekrutmen (pp. 89-90). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Prenamedia Group.
- Dalman. (2016). Kerangka Pemikiran.
- Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gomes. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Hamid. (2013). Metode Penelitian. In Darmadi, & Hamid, Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (p. 2). Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendryadi. (2019). Metode Penelitian. In Hendryadi, Tricahyadinata, & R. Zannati, Pedoman Penelitian Kualitatif (p. 218). Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Indrastuti, & Amries. (2017). 30.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Kasmir, Tujuan Rekrutmen (p. 93). Depok: PT. RajaGrafindo.
- Mangkunegara. (2013). In P. M. Anwar, Manajemen Sumber Daya Manusia (pp. 34-35). Bandung.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Mardianto. (2014). Rekrutmen. Management Rekrutmen, 8.
- Marwansyah. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Marwansyah, Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Miles, & Huberman. (2018). Metode Penelitian Kombinasi. In Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods) (p. 246). Bandung: Alfabeta.
- Moleong. (2017). Metode Penelitian. In L. J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif (p. 6). Bandung: PT. Remaja.
- Prof. Dr. Drs. Achmad Sudiro, M. C., & Oktaria Ardika Putri, S. M. (2022). Porses dan Perencanaan Perekruitan Sumber Daya Manusia. In M. C. Prof. Dr. Drs. Achmad Sudiro, & S. M. Oktaria Ardika Putri, Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 20). Malang: PT Bumi Aksara.
- Rivai. (2014). Program Rekrutmen. Seleksi Penempatan Kerja dan Pelatihan Karyawan.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sindy Aulia (2025). Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan proses rekrutmen. Cibaligo, Cimahi, Indonesia.
- Sindy Aulia. (2025). Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan proses rekrutmen. Cibaligo, Cimahi, Indonesia.
- Sindy Aulia. (2025). Wawancara Proses Perekruitan di PT Gucci Ratu Textile. Cibaligo, Cimahi, Indonesia.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). Perekruitan Sumber Daya Manusia. In A. Sudiro, & O. A. Putri, Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 19). Malang: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). Kerangka Berpikir.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (p. 482). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. In Sugiyono, Teknik Pengumpulan Data. Bandung: Alfabeta.
- Supriati. (2015). Metodologi Penelitian. In Supriyat, Objek Penelitian (p. 44). Bandung: Labkat Press.
- Sutrisno. (2017). Perencanaan Sumber Daya Manusia. 34.
- Suwatno, & Donni. (2016). Penyebab Rekrutmen. In Suwatno, & Donni, Manajemen SDM dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2019). Metode Riset Manajemen Perusahaan. In H. Umar, Objek Penelitian (p. 46). Jakarta: PT Gramedia.
- Wijaya, T. (2013). Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. In T. Wijaya, Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis (p. 21). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yvonner, A. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi. In A. Yvonner, Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi (p. 56). Jakarta: Dian.