

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI  
PT. UNGARAN SARI GARMEN**

**Ayu Siti Saleha<sup>1)</sup>, Krisnawati Setyaningrum Nugraheni<sup>2)</sup>**

<sup>1</sup> Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

E-mail: [ayu.21510232@student.stiepari.ac.id](mailto:ayu.21510232@student.stiepari.ac.id)

<sup>2</sup> Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

E-mail: [Krisnawati.setyaningrum@stiepari.ac.id](mailto:Krisnawati.setyaningrum@stiepari.ac.id)

***Abstract***

*This research examines the employee recruitment and selection process at PT Ungaran Sari Garmen, one of Indonesia's largest export-oriented garment manufacturers. The study aims to analyze the implementation procedures of recruitment and selection, identify the challenges faced, and examine the solutions applied in addressing these challenges. This research employs a qualitative approach with data collection methods through interviews and direct observation of the recruitment and selection process, as well as documentation studies related to company profiles and employee training archives. PT Ungaran Sari Garmen implements a recruitment system that begins with workforce needs identification through a bottom-up mechanism, followed by candidate search processes through formal announcements and informal recommendation systems. A comprehensive three-week training program becomes an integral part of the selection process, with a primary focus on developing sewing skills. In its implementation, the company faces several challenges such as incomplete applicant documentation, candidate disciplinary issues during the interview process, and low interest in sewing training. To overcome these challenges, the company has developed strategic solutions including improving communication quality in requirement delivery, initial verification of candidate availability before interview scheduling, and implementing transparency in training program information. Research findings indicate that a systematic approach to recruitment and selection, supported by structured training programs and effective communication, contributes significantly to building a competent team to support company operations in the export-oriented garment industry.*

**Keywords:** *Recruitment, Employee Selection, Training, Garment Industry, Human Resource Management*

**1. PENDAHULUAN**

Dalam dinamika bisnis global yang semakin kompetitif, industri garmen Indonesia menghadapi tantangan signifikan untuk mempertahankan posisinya di pasar internasional. Salah satu aspek krusial yang menentukan daya saing industri ini adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. PT Ungaran Sari Garmen, sebagai salah satu pemain utama dalam industri garmen berorientasi ekspor, menghadapi tantangan kompleks dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawannya. Permasalahan dalam industri garmen saat ini semakin kompleks dengan adanya tuntutan standar produksi internasional yang semakin ketat, persaingan dengan negara-negara produsen garmen lainnya seperti Vietnam dan Bangladesh, serta kebutuhan akan tenaga kerja yang tidak hanya terampil secara teknis tetapi juga adaptif terhadap teknologi modern. Dalam konteks ini, proses rekrutmen dan seleksi karyawan menjadi semakin kritis

karena harus mampu mengidentifikasi dan menarik kandidat yang memiliki kombinasi keterampilan teknis dan soft skills yang sesuai dengan tuntutan industri.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan (Paillin & Mulyanti, 2023). Kehadiran sumber daya manusia yang terampil sangat penting untuk semua aspek operasi perusahaan, memfasilitasi pelaksanaan berbagai fungsi secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang maksimal ini, penting bagi perusahaan untuk terlibat dalam proses sistematis dalam mengidentifikasi sumber daya manusia yang potensial melalui rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang sesuai dengan kemampuan tenaga kerja yang tersedia. Seperti yang dikemukakan oleh (Simamora, 2004) proses ini mencakup serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk menemukan dan menarik calon karyawan yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan yang diidentifikasi dalam rencana kepegawaian. Dalam kerangka kerja perekrutan calon karyawan, sangat penting bagi perusahaan, terutama di sektor manufaktur, untuk mencari individu dengan keterampilan yang dibutuhkan, terutama di departemen produksi. (Handoko, 2010) menegaskan bahwa organisasi terdiri dari sekumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang melibatkan produksi barang atau jasa dengan prospek yang menguntungkan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga yang berkontribusi dalam meningkatkan kualitas perusahaan dan mencapai hasil yang optimal, sehingga mengharuskan karyawan memiliki potensi yang signifikan (Chaerudin et al., 2020; Nugraheni et al., 2022; Setyaningrum & Ardi, 2021).

PT Ungaran Sari Garmen, sebagai salah satu produsen garmen terkemuka di Indonesia yang berorientasi ekspor, memiliki tantangan tersendiri dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya yang spesifik. Perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah ini telah membangun reputasi sebagai produsen pakaian jadi berkualitas tinggi dengan spesialisasi pada berbagai jenis produk garmen, meliputi kemeja, blus, gaun, rok, dan jaket. Dengan fokus pada pasar ekspor, PT Ungaran Sari Garmen dituntut untuk mempertahankan standar kualitas yang tinggi, yang secara langsung bergantung pada kompetensi dan keterampilan karyawannya. Proses rekrutmen yang efektif memerlukan perencanaan yang matang dan terstruktur, yang harus sejalan dengan strategi perencanaan Sumber Daya Manusia perusahaan. Hal ini mencakup pemahaman mendalam tentang kebutuhan organisasi, preferensi manajemen, serta kriteria dan kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi. Dalam konteks PT Ungaran Sari Garmen, proses ini menjadi semakin penting mengingat kebutuhan akan tenaga kerja terampil yang dapat memenuhi standar produksi berorientasi ekspor.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif bagaimana PT Ungaran Sari Garmen melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi karyawannya. Fokus khusus akan diberikan pada prosedur yang diterapkan, kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta solusi yang dikembangkan untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut. Pemahaman mendalam tentang aspek-aspek ini akan memberikan wawasan berharga bagi praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri garmen yang berorientasi ekspor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif, tidak hanya bagi PT Ungaran Sari Garmen tetapi juga bagi industri garmen secara umum. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi berharga bagi para pencari kerja dalam memahami proses dan kriteria seleksi yang diterapkan oleh perusahaan garmen berskala besar.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Manajemen dan MSDM

Manajemen secara umum dipahami sebagai keterampilan menyelesaikan tugas melalui upaya orang lain. Istilah "manajemen" berakar dari kata Prancis Kuno *ménagement*, yang diterjemahkan menjadi "seni melaksanakan dan mengawasi" (Suparmin, 2019). Selain itu, istilah ini berasal dari istilah Italia *maneggiare*, yang berasal dari tahun 1561, yang berarti "mengendalikan," khususnya dalam kaitannya dengan penanganan kuda, yang berasal dari kata Latin *manus*, yang berarti "tangan" (Mujiati, 2017). Bahasa Prancis kemudian mengadopsi istilah ini dari bahasa Inggris sebagai *ménagement*, yang berarti seni pelaksanaan dan pengawasan. Manajemen mencakup berbagai cabang ilmu terapan, salah satunya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Banyak akademisi mendefinisikan MSDM dalam hal manajemen sumber daya manusia di seluruh siklus hidup pekerjaan, dari perekrutan hingga pensiun. Menurut Mondy (2014) mengartikulasikan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi." Dalam kerangka ini, SDM mencakup tujuh fungsi utama: perencanaan personel, evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan, dan penelitian personel.

### 2. Rekrutmen

Untuk memastikan bahwa kualitas tenaga kerja sesuai dengan harapan perusahaan, penting bagi organisasi untuk memilih secara cermat dari sumber tenaga kerja yang tersedia (Rizky & Ramdhani, 2019). Pemilihan sumber tenaga kerja ini sangat penting, karena pilihan yang salah dapat mengakibatkan dampak yang parah bagi operasional perusahaan. Seleksi karyawan dapat dilakukan melalui upaya rekrutmen yang diselenggarakan oleh perusahaan itu sendiri atau melalui agen penyedia tenaga kerja. Secara umum, rekrutmen dipahami sebagai proses mengidentifikasi, menarik, dan memilih individu dari sumber internal dan eksternal yang memiliki karakteristik khusus sebagaimana diuraikan dalam kerangka perencanaan sumber daya manusia. Snell dan Bateman (2004) menggambarkan rekrutmen sebagai proses memperluas kumpulan kandidat yang memenuhi syarat untuk suatu posisi.

Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2011) indikator proses seleksi biasanya mencakup metode rekrutmen internal seperti pengumuman dan inventaris karyawan, serta metode eksternal yang melibatkan aplikasi langsung, media elektronik, referensi karyawan, agen tenaga kerja umum, agen tenaga kerja swasta, dan bursa kerja. Tujuan perekrutan meliputi penyediaan sekumpulan kandidat yang berkualifikasi, memastikan keselarasan dengan strategi, wawasan, dan nilai-nilai perusahaan, meminimalkan pergantian karyawan di antara karyawan yang baru direkrut, mengoordinasikan perekrutan dengan inisiatif seleksi dan pelatihan, dan memenuhi kewajiban perusahaan untuk menciptakan peluang kerja.

## 3. METODE PENELITIAN

### Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan melalui metode yang bertujuan untuk meneliti proses-proses yang berkaitan dengan subjek penelitian (Sugiyono, 2010). Jenis data ini diperoleh secara langsung, baik berupa informasi atau keterangan lisan. Kategori data kualitatif meliputi:

Data primer: Menurut Marzuki (2000) data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, yang diamati dan didokumentasikan untuk pertama kalinya. Dalam penelitian ini, data primer meliputi informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti mengenai

Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT. Ungaran Sari Garmen. Untuk mengumpulkan data primer, dapat digunakan metode-metode berikut:

- a) Metode Wawancara, yaitu peneliti mencari informasi langsung dari pimpinan PT. Ungaran Sari Garmen dan beberapa karyawan dalam organisasi tersebut.
- b) Metode Observasi.

Data sekunder: Seperti yang diuraikan oleh Supriyanto (2010) data sekunder mengacu pada data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Ini termasuk informasi yang bersumber dari berbagai dokumen seperti buku, jurnal, artikel, sumber internet, modul, dan materi relevan lainnya yang berkontribusi terhadap penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder berasal dari informasi pribadi, khususnya profil karyawan dan data tambahan yang dibutuhkan oleh peneliti, yang diperoleh langsung dari PT. Ungaran Sari Garmen. Sumber data sekunder meliputi catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri media, situs web, dan sumber daya daring. Penulis memanfaatkan data sekunder dari literatur referensi tentang teori rekrutmen dan pelatihan karyawan, jurnal internet yang berfokus pada rekrutmen dan seleksi, bersama dengan studi kasus dari perusahaan sejenis. Selain itu, catatan dan dokumentasi perusahaan yang terkait dengan profil perusahaan, proses produksi, produk jadi, dan berbagai arsip tentang calon karyawan yang menjalani pelatihan juga digunakan.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara: Sebagaimana didefinisikan oleh Moleong (2006), wawancara merupakan dialog yang bertujuan antara dua pihak: pewawancara, yang mengajukan pertanyaan, dan narasumber, yang memberikan tanggapan. Dalam penelitian ini, format wawancara semi-terstruktur digunakan, yang memungkinkan tanggapan terbuka dengan tetap mempertahankan batasan tematik dan percakapan tertentu. Pendekatan ini memungkinkan narasumber untuk mengekspresikan pikiran mereka lebih bebas, asalkan diskusi tetap relevan dengan topik. Wawancara dilakukan dengan manajer PT. Ungaran Sari Garmen.
2. Observasi: Herdiansyah (2010) menggambarkan metode observasi sebagai sarana pengumpulan data yang dapat mengarah pada kesimpulan atau diagnosis. Inti dari observasi terletak pada identifikasi perilaku yang dapat diamati dan pencapaian tujuan tertentu. Perilaku yang dapat diamati dapat berupa tindakan yang dapat dilihat, didengar, diukur, dan/atau dikuantifikasi (Rahayu & Fakhruddin, 2019). Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan data melalui pengamatan langsung terhadap subjek penelitian, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif tentang Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT. Ungaran Sari Garmen.
3. Dokumentasi: Menurut Herdiansyah (2010) metode dokumentasi berfungsi sebagai sarana untuk memperoleh wawasan dari sudut pandang subjek melalui bahan tertulis atau dokumen lain yang dibuat oleh subjek sendiri (Rahayu & Fakhruddin, 2019). Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data analisis jabatan, yang meliputi deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar jabatan.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Proses rekrutmen di PT Ungaran Sari Garmen mencerminkan pendekatan yang terstruktur dan berorientasi pada kebutuhan spesifik perusahaan. Proses ini dimulai dengan tahap permintaan tenaga kerja yang menunjukkan alur komunikasi dan pengambilan keputusan yang jelas dalam organisasi. Ketika terjadi kekurangan tenaga kerja di bagian produksi,

mekanisme yang diterapkan menggambarkan hierarki pengambilan keputusan yang efektif, dimulai dari level supervisor hingga departemen HRD.

Dalam tahap permintaan tenaga kerja, supervisor bagian produksi memiliki peran krusial sebagai pengambil keputusan awal dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan pendekatan bottom-up yang memungkinkan pengambilan keputusan berdasarkan kebutuhan aktual di lapangan. Setelah keputusan ini dibuat, pemimpin departemen produksi akan memformalkan permintaan tersebut melalui pengiriman formulir permintaan tenaga kerja ke departemen HRD. Proses ini mencerminkan sistem dokumentasi yang terstruktur dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Departemen HRD kemudian mengambil peran penting dalam menterjemahkan kebutuhan tenaga kerja menjadi kriteria rekrutmen yang spesifik. Mereka memformulasikan uraian pekerjaan dan persyaratan tenaga kerja yang diperlukan untuk mengisi posisi kosong tersebut. Yang menarik untuk dicatat adalah fokus perusahaan pada rekrutmen tenaga kerja wanita berusia minimal 18 tahun untuk posisi produksi, kecuali untuk bagian gudang. Preferensi ini mencerminkan pemahaman perusahaan akan karakteristik khusus industri garmen yang membutuhkan ketelitian dan keterampilan detail dalam proses produksi.

Dalam tahap pencarian calon tenaga kerja, PT Ungaran Sari Garmen menerapkan pendekatan multi-channel yang mengkombinasikan metode formal dan informal. Metode formal dilakukan melalui pengumuman lowongan kerja yang ditempelkan pada papan pengumuman di pos satpam, menunjukkan pendekatan yang transparan dan mudah diakses oleh masyarakat sekitar. Sementara itu, metode informal melalui sistem rekomendasi dari staff kantor, leader, atau supervisor produksi memberikan jalur alternatif yang efektif dalam menemukan kandidat potensial.

Aspek yang patut digarisbawahi adalah kebijakan perusahaan yang tidak mewajibkan calon pelamar memiliki keahlian menjahit sebagai prasyarat. Kebijakan ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia, di mana perusahaan lebih mengutamakan potensi dan kesediaan untuk belajar dibandingkan keterampilan teknis yang sudah ada. Hal ini didukung oleh program pelatihan komprehensif yang disediakan perusahaan, di mana calon karyawan akan diajarkan keterampilan menjahit dari tingkat dasar.

### **Prosedur Perusahaan Dalam Proses Perekrutan Karyawan**

Masa pelatihan menjahit pada PT ungaran sari garmen di lakukan selama 3 minggu. Pada umumnya pelatihan calon karyawan produksi yaitu berupa pelatihan menjahit dan hanya beberapa calon karyawan yang diajarkan untuk melakukan aktivitas produksi yang lain.

1. Tahap pelatihan untuk minggu pertama berupa pelatihan dasar menjahit dengan metode menjahit kertas dengan berpola tanpa benang, namun hanya berlangsung beberapa hari hingga para calon karyawan dapat mengoperasikan mesin jahit. Tujuan dari tahap pertama ini adalah untuk mengenalkan kepada calon karyawan cara menggunakan mesin jahit yang benar. Masih pada minggu pertama diselingi dengan menjait kertas menggunakan benang dengan tujuan agar calon karyawan dapat belajar menjahit menggunakan benang.
2. Pada tahap minggu kedua para calon karyawan masih menjahit menggunakan benang dan sisa kain hingga benar-benar menguasai menjahit pola yang dijahit sesuai dengan kreatifitas masing-masing. Pada tahap ini para calon karyawan dianjurkan untuk menjahit pola-pola yang mereka kuasai dan belajar pola-pola yang belum dikuasai.
3. Untuk minggu ketiga pada tahap ini para calon karyawan dilatih untuk menjahit bahan produksi ringan seperti menjahit bagian collar, menyambung bagian lengan hingga calon karyawan tersebut bisa membuat sebuah baju. Apabila sudah memenuhi standar yang

dibutuhkan perusahaan maka trainer akan diangkat menjadi karyawan kontrak atau tetap sesuai dengan ketentuan perusahaan dan akan ditempatkan pada bagian yang telah ditentukan sesuai dengan ketentuan perkembangan kemampuan pada masa training. Jadi tidak semua trainer ditempatkan pada bagian menjahit, ada yang ditempatkan bagian cutting, finishing, helper, dan bagian press.

Dalam mengenai penerapan rekrutmen internal dan eksternal di antara lain:

1. Rekrutmen Internal mempertahankan proses perekrutan kandidat dari dalam organisasi. Ini melibatkan pemilihan individu dari tenaga kerja saat ini, yang meliputi karyawan saat ini, serta mantan karyawan yang telah keluar secara sukarela tetapi tertarik untuk bergabung kembali. Proses rekrutmen internal dapat melibatkan pemindahan karyawan antar departemen atau mempromosikan mereka ke posisi yang lebih tinggi. Metode rekrutmen internal yang dominan adalah promosi dan perekrutan kembali karyawan sebelumnya.
2. Rekrutmen Eksternal dicirikan oleh pemilihan kandidat dari luar organisasi. Pendekatan ini berupaya untuk mengidentifikasi dan menarik bakat yang saat ini bukan bagian dari organisasi, menggunakan berbagai strategi untuk menemukan individu yang paling berkualifikasi. Rekrutmen eksternal memungkinkan pencarian bakat yang lebih luas, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti keterampilan, kualifikasi, pengalaman, dan kemampuan. Metode umum yang digunakan dalam rekrutmen eksternal meliputi proses perekrutan umum, bursa kerja, bursa kerja, dan seminar.

### **Kendala- kendala yang Dihadapi Perusahaan**

proses rekrutmen dan pelatihan karyawan, PT Ungaran Sari Garmen menghadapi beberapa tantangan signifikan yang mempengaruhi efektivitas proses tersebut. Tantangan-tantangan ini mencerminkan kompleksitas dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri garmen yang memiliki kebutuhan spesifik.

Tantangan pertama berkaitan dengan kualitas dokumentasi dari para pelamar. Permasalahan ini muncul ketika pelamar tidak memperhatikan secara detail persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, terutama dalam hal kelengkapan berkas lamaran. Ketidaklengkapan dokumentasi ini menciptakan hambatan dalam proses screening awal, yang seharusnya menjadi tahap krusial dalam menyeleksi kandidat yang potensial. Situasi ini tidak hanya memperlambat proses seleksi tetapi juga menambah beban kerja tim HRD yang harus melakukan verifikasi ulang dan komunikasi tambahan dengan para pelamar untuk melengkapi berkasnya.

Tantangan kedua muncul pada tahap interview, di mana perusahaan menghadapi permasalahan terkait kedisiplinan dan komitmen calon karyawan. Ketidakhadiran atau keterlambatan kandidat pada sesi wawancara menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi profesionalisme perusahaan dengan sikap para kandidat. Hal ini tidak hanya mengganggu jadwal rekrutmen yang telah disusun, tetapi juga memberikan indikasi awal tentang potensi masalah kedisiplinan yang mungkin muncul jika kandidat tersebut diterima sebagai karyawan. Situasi ini mengharuskan tim HRD untuk mengalokasikan waktu dan sumber daya tambahan dalam mengelola proses wawancara, termasuk kemungkinan penjadwalan ulang atau pencarian kandidat alternatif.

Tantangan ketiga berkaitan dengan aspek motivasi dan preferensi calon karyawan dalam proses pelatihan. Meskipun perusahaan telah merancang program pelatihan yang komprehensif dengan fokus pada keterampilan menjahit, banyak calon karyawan menunjukkan kurangnya minat terhadap aktivitas ini. Ironisnya, tidak semua peserta pelatihan akan ditempatkan di

bagian penjahitan, namun pelatihan menjahit tetap menjadi komponen fundamental dalam program pengembangan karyawan. Situasi ini menciptakan tantangan dalam mempertahankan motivasi dan engagement peserta selama masa pelatihan, yang dapat mempengaruhi efektivitas program pengembangan keterampilan secara keseluruhan.

Kompleksitas tantangan-tantangan ini mencerminkan perlunya pendekatan yang lebih adaptif dan strategis dalam proses rekrutmen dan pelatihan. Perusahaan perlu mengembangkan strategi yang dapat mengakomodasi kesenjangan antara ekspektasi organisasi dengan realitas di lapangan, sambil tetap mempertahankan standar kualitas yang dibutuhkan dalam industri garmen berorientasi ekspor. Hal ini mungkin melibatkan penyesuaian dalam metode komunikasi dengan kandidat, pengembangan sistem monitoring yang lebih efektif untuk tracking dokumentasi, serta potential redesign program pelatihan yang dapat lebih mengakomodasi berbagai preferensi dan potensi calon karyawan.

### **Solusi yang Dilakukan Oleh Perusahaan**

Pada dasarnya rekrutmen karyawan adalah aset utama bagi perusahaan, termasuk PT. Ungaran Sari Garmen maka dari itu perusahaan diuntut untuk mengambil keputusan yang tepat dalam menentukan solusi rekrutmen yang di hadapi. Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan operasional dan daya saing organisasi dalam industri garmen berorientasi ekspor.

Solusi pertama berfokus pada peningkatan kualitas komunikasi dalam proses rekrutmen. Perusahaan mengambil langkah proaktif dengan mempertegas persyaratan-persyaratan dalam informasi lowongan pekerjaan dan menyediakan nomor kontak yang dapat dihubungi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan transparansi proses rekrutmen tetapi juga memfasilitasi komunikasi dua arah yang efektif antara perusahaan dan calon pelamar. Dengan memberikan akses langsung untuk klarifikasi persyaratan, perusahaan dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kualitas aplikasi yang diterima.

Solusi kedua menunjukkan pendekatan yang lebih personal dan efisien dalam manajemen proses interview. Perusahaan mengembangkan sistem verifikasi awal yang lebih komprehensif dengan menanyakan status pekerjaan dan ketersediaan waktu calon pelamar sebelum menjadwalkan wawancara. Strategi ini membantu mengoptimalkan proses rekrutmen dengan memastikan bahwa jadwal interview yang disusun lebih realistis dan mempertimbangkan situasi aktual para kandidat. Hal ini juga mengurangi risiko ketidakhadiran atau keterlambatan dalam proses wawancara.

Solusi ketiga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap transparansi dan kejelasan ekspektasi dalam proses pelatihan. Perusahaan memberikan informasi yang detail tentang program pelatihan tiga bulan yang berfokus pada keterampilan menjahit. Yang lebih penting, perusahaan memberikan kesempatan kepada calon karyawan untuk membuat keputusan informed dengan memahami sepenuhnya apa yang akan mereka hadapi selama masa pelatihan. Kebijakan yang memperbolehkan calon karyawan untuk mengundurkan diri jika tidak setuju dengan program pelatihan menunjukkan pendekatan yang realistis dan menghargai preferensi individual.

Pendekatan solusi yang diterapkan PT Ungaran Sari Garmen mencerminkan filosofi manajemen yang mengedepankan transparansi, efisiensi, dan penghargaan terhadap aspirasi calon karyawan. Solusi-solusi ini tidak hanya mengatasi tantangan teknis dalam proses rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga membangun fondasi untuk hubungan kerja yang lebih berkelanjutan. Dengan memberikan informasi yang jelas dan kesempatan untuk membuat keputusan informed, perusahaan meningkatkan kemungkinan untuk mendapatkan karyawan

yang tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai tetapi juga berkomitmen terhadap pengembangan karir mereka di perusahaan.

Implementasi solusi-solusi ini juga menunjukkan bahwa PT Ungaran Sari Garmen memahami pentingnya keselarasan antara ekspektasi perusahaan dan aspirasi calon karyawan dalam membangun tim yang efektif dan berkelanjutan. Pendekatan yang komprehensif ini tidak hanya mengoptimalkan proses rekrutmen dan pelatihan tetapi juga berkontribusi pada pembangunan budaya organisasi yang lebih transparan dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dan berorientasi pada pengembangan kompetensi karyawan. Pendekatan yang diterapkan mencerminkan pemahaman mendalam tentang pentingnya membangun tim yang berkualitas dalam industri garmen berorientasi ekspor.

Salah satu aspek kunci dalam sistem rekrutmen perusahaan adalah program pelatihan intensif yang berlangsung selama tiga minggu. Program ini dirancang secara sistematis dengan fokus utama pada pengembangan keterampilan menjahit bagi calon karyawan produksi. Durasi pelatihan yang ditetapkan menunjukkan keseimbangan antara kebutuhan untuk membangun kompetensi dasar dan efisiensi dalam proses pengembangan karyawan.

Dalam implementasinya, perusahaan menghadapi beberapa tantangan signifikan yang mempengaruhi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Kendala utama mencakup ketidakpatuhan pelamar terhadap persyaratan yang telah ditetapkan, permasalahan kedisiplinan yang tercermin dari keterlambatan atau ketidakhadiran kandidat pada sesi wawancara, serta rendahnya minat terhadap program pelatihan menjahit. Tantangan-tantangan ini mencerminkan kompleksitas dalam menyelaraskan ekspektasi perusahaan dengan realitas di lapangan.

Merespons tantangan tersebut, PT Ungaran Sari Garmen telah mengembangkan serangkaian solusi strategis yang berfokus pada peningkatan kualitas komunikasi dan transparansi dalam proses rekrutmen. Perusahaan menekankan pentingnya klarifikasi persyaratan lowongan kerja dan membangun jalur komunikasi yang efektif dengan calon pelamar. Langkah proaktif dalam verifikasi status pekerjaan dan ketersediaan kandidat sebelum penjadwalan wawancara menunjukkan pendekatan yang lebih efisien dalam manajemen proses seleksi.

Yang lebih penting lagi, perusahaan menerapkan kebijakan transparansi informasi mengenai program pelatihan, memberikan kesempatan kepada calon karyawan untuk membuat keputusan yang informed termasuk pilihan untuk mengundurkan diri jika merasa persyaratan tidak sesuai dengan ekspektasi mereka. Pendekatan ini tidak hanya mengurangi potensi ketidakpuasan di kemudian hari tetapi juga membantu memastikan bahwa karyawan yang bergabung memiliki komitmen dan motivasi yang selaras dengan tujuan perusahaan.

Keseluruhan sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan PT Ungaran Sari Garmen mencerminkan pemahaman bahwa karyawan merupakan aset strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif. Melalui kombinasi program pelatihan yang terstruktur, komunikasi yang efektif, dan transparansi dalam proses rekrutmen, perusahaan telah membangun fondasi yang kuat untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dalam industri garmen yang kompetitif.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia BPFE. Edisi Kedua. Cetakan Kesebelas*. Yogyakarta.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Marzuki. (2000). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: PT Prasetia Widia Pratama.
- Mondy, & N. (2014). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Unindra Press. Jakarta Selatan.
- Mujiati, N. W. (2017). Karakteristik Para Pemimpin Yang Diidolakan Masa Kini Dan Masa Depan Pada Organisasi. *Forum Manajemen*, 15(2), 34–42. <https://doi.org/10.61938/fm.v15i2.164>
- Nugraheni, K. S., Triatmanto, B., & Yarnest. (2022). Effect of Job Engagement and Job Insecurity on Job Performance of Patra Hotel \& Convention Employees in Semarang: Covid-19. *6th International Conference Of Graduate School On Sustainability (ICGSS) 2021*.
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 66–74.
- Rahayu, S., & Fakhruddin, F. (2019). Manajemen Taman Bacaan Masyarakat (TBM) Sebagai Upaya Meningkatkan Budaya Literasi. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 4(2).
- Rizky, A. A., & Ramdhani, I. (2019). Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web Menggunakan PHP dan MySQL DI PT. Ria Indah Mandiri. *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 9(1), 49–57. <https://doi.org/10.34010/jamika.v9i1.1651>
- Setyaningrum, K., & Ardi, R. P. (2021). *Organizational Culture Model in Improving the Performance of Hotel Employees ( Empirical Study of Hospitality Industry on Central Java )*. 06(07), 41–48.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta* (Issue January).
- Suparmin, A. (2019). Manajemen Resiko Dalam Perspektif Islam. *El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah*, 2(02), 27–47.

<https://doi.org/10.34005/elarbah.v2i02.551>

Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. UIN-Malang. Maliki Press. UIN-maliki Press.

Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*.