

EFEKTIVITAS STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DALAM PROSES REKRUTMEN KARYAWAN DI PT. INDOFOOD

Athifa Nabila Khaerunisa¹, Chinta Olivia², Daniella Agustine Situmorang³, Eman Sulaeman⁴

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [2410631020205@student.unsika.ac.id¹](mailto:2410631020205@student.unsika.ac.id), [2410631020096@student.unsika.ac.id²](mailto:2410631020096@student.unsika.ac.id),
[2410631020100@student.unsika.ac.id³](mailto:2410631020100@student.unsika.ac.id), [eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id⁴](mailto:eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id)

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi keefektifan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam proses rekrutmen karyawan di PT Indofood Food Seasoning. Metode penelitian ini menggunakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif, di mana data yang diperoleh bersumber dari wawancara semi-terstruktur dengan Manajer HRD perusahaan. Data hasil wawancara kemudian dianalisis secara tematik untuk menentukan pola utama, kendala, serta strategi yang diterapkan dalam pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen telah berjalan sesuai prosedur, meskipun terdapat kendala seperti kesulitan penjadwalan wawancara dengan user yang sibuk dan rendahnya kesiapan pelamar. Upaya peningkatan komunikasi dengan user dan edukasi kepada pelamar telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut. Penelitian ini merekomendasikan evaluasi dan penyempurnaan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara berkelanjutan serta melibatkan lebih banyak narasumber pada penelitian selanjutnya agar hasilnya lebih representatif.

Kata Kunci: Standar Operasional Prosedur, Rekrutmen Karyawan, Dan Efektivitas Rekrutmen.

Abstract – This study aims to evaluate the effectiveness of the implementation of Standard Operating Procedures (SOP) in the employee recruitment process at PT Indofood Food Seasoning. This research method uses case studies with a qualitative approach, where the data obtained is sourced from semi-structured interviews with the company's HR Manager. The interview data is then analyzed thematically to determine the main patterns, obstacles, and strategies applied in the implementation of recruitment SOPs. The results of the study show that the implementation of recruitment SOPs has run according to procedures, despite obstacles such as difficulties in scheduling interviews with busy users and low readiness of applicants. Efforts to improve communication with users and education to applicants have been made to overcome these obstacles. This study recommends evaluating and improving SOPs in an ongoing manner and involving more resource persons in future research so that the results are more representative.

Keywords: Standard Operating Procedures, Employee Recruitment, and Recruitment Effectiveness.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena kualitas SDM sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Hazni & Ali, 2024). Salah satu tahapan penting dalam manajemen SDM adalah rekrutmen, yaitu proses mencari dan menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan masih harus mampu menjalankan proses rekrutmen yang efektif dan efisien agar dapat memperoleh karyawan yang tidak hanya unggul secara kompetensi, tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan.

Sektor makanan dan minuman menjadi salah satu pilar utama perekonomian Indonesia, dengan kontribusi mencapai hampir 40% dari total Produk Domestik Bruto pada kuartal pertama 2024 (Suryawinata, 2025). Sebagai pemain besar industri ini, PT Indofood menghadapi tantangan dalam menyediakan tenaga yang kompeten untuk mendukung ekspansi dan menjaga daya saing. Proses rekrutmen yang efektif sangat penting, karena kegagalan dalam hal ini dapat menyebabkan kekurangan tenaga kerja berkualitas, tingginya angka pergantian karyawan, serta menurunnya produktivitas perusahaan (Malik et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi efektivitas SOP rekrutmen di PT Indofood CBP Sukses Makmur, divisi Food Seasoning cabang Cibitung agar dapat memastikan pemilihan dan retensi karyawan yang tepat.

PT Indofood Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu perusahaan makanan terbesar di Indonesia dengan berbagai anak perusahaan, termasuk PT Indofood CBP Sukses Makmur dan divisi Food Seasoning cabang Cibitung. Masing-masing unit bisnis memiliki sistem rekrutmen yang disesuaikan dengan kebutuhan, namun secara umum mengikuti tahapan yang sama, mulai dari pengajuan permintaan tenaga kerja, seleksi administrasi, wawancara, psikotes, hingga pemeriksaan kesehatan (Wawancara HRD, 2025).

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT Indofood Food Seasoning, proses rekrutmen dimulai dari pengajuan permintaan tenaga kerja oleh departemen terkait melalui form yang disetujui oleh HRD dan direksi. Setelah itu, HRD melakukan seleksi kandidat melalui platform daring seperti Indofood Career, LinkedIn, dan Jobstreet. Seleksi awal fokus pada kelengkapan dan kualitas CV, kemudian dilanjutkan dengan wawancara HRD dan user, serta psikotes yang disesuaikan dengan jabatan. Tantangan utama yang dihadapi HRD adalah penjadwalan wawancara dengan user yang sering sibuk, serta lamanya proses seleksi yang berpotensi membuat kandidat memilih perusahaan lain. Selain itu, banyak pelamar yang kurang melakukan riset tentang perusahaan dan posisi yang dilamar, sehingga kurang siap saat proses seleksi (Wawancara HRD, 2025).

Efektivitas SOP rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kualitas karyawan yang diterima dan tingkat turnover di perusahaan. Jika SOP tidak dijalankan dengan konsisten, risiko terpilihnya kandidat yang kurang tepat akan meningkat, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas tim (Robert L. Mathis, 2010). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi keefektifan SOP rekrutmen di PT Indofood Food Seasoning, mengidentifikasi kendala yang ada, serta memberikan rekomendasi agar proses rekrutmen berjalan lebih optimal dan mendukung tujuan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengevaluasi efektivitas penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam proses rekrutmen karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Divisi Food Seasoning Cabang Cibitung. Penelitian kualitatif merupakan sebuah pendekatan yang bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi berdasarkan perspektif, perasaan, dan makna yang diberikan oleh subjek yang diteliti (Moleong dalam Ajasta & Addin, 2018), sehingga proses pengumpulan dan analisis data lebih ditekankan pada kedalaman informasi dan rincian

mengenai permasalahan yang terjadi (Anawati & Ngumar dalam Ajusta & Addin, 2018). Metode studi kasus dipilih karena memberikan peluang bagi peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dan mendalam mengenai proses rekrutmen yang diterapkan di perusahaan, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai permasalahan yang terjadi dan solusi yang dapat diberlakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT Indofood Food Seasoning telah mengikuti tahapan SOP yang meliputi pengajuan kebutuhan tenaga kerja, seleksi administrasi, wawancara HRD dan user, psikotes, serta medical check up. Namun, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan, seperti kesulitan menjadwalkan wawancara dengan user yang sibuk dan lamanya proses seleksi yang berpotensi membuat kandidat memilih perusahaan lain.

Sebagaimana disampaikan oleh Manajer HRD, “Proses rekrutmen berdasarkan PTK (Permintaan Tenaga Kerja) yang berisi keterangan requirement. PT Indofood menggunakan website Indofood Career, LinkedIn, dan Jobstreet untuk mencari kandidat” (Wawancara HRD, 2025).

Selain itu, kualitas pelamar menjadi perhatian, terutama terkait kurangnya persiapan dan pemahaman mereka terhadap perusahaan dan posisi yang dilamar. Untuk mengatasi hal ini, HRD menerapkan strategi komunikasi intensif dengan user dan memberikan edukasi kepada pelamar agar lebih siap. Dengan demikian, efektivitas SOP rekrutmen dapat terus ditingkatkan untuk mendukung tujuan perusahaan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD PT Indofood Food Seasoning menunjukkan bahwa proses rekrutmen sudah berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam Standar Operasional Prosedur (SOP). Tahapan yang dilakukan mulai dari pengajuan kebutuhan tenaga kerja hingga pemeriksaan kesehatan karyawan baru sudah dilaksanakan secara teratur. Hal ini sesuai dengan prinsip manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya adanya prosedur yang jelas agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan konsisten dan efektif (Robbins & Judge, 2017).

Meski demikian, terdapat beberapa kendala yang memengaruhi kelancaran pelaksanaan SOP tersebut. Salah satu masalah utama adalah sulitnya mengatur jadwal wawancara dengan user yang memiliki kesibukan tinggi. Hal ini menyebabkan proses seleksi menjadi lebih lama dari yang direncanakan, sehingga berpotensi membuat kandidat yang berkualitas kehilangan minat untuk melanjutkan proses rekrutmen. Kondisi ini sejalan dengan pendapat (Dessler, 2019) yang menyatakan bahwa koordinasi yang kurang baik antara HRD dan user dapat memperlambat proses rekrutmen dan berdampak negatif terhadap daya tarik perusahaan bagi calon pelamar.

Selain itu, kualitas pelamar juga menjadi perhatian penting. Berdasarkan wawancara, masih ada pelamar yang kurang memahami budaya dan nilai-nilai perusahaan, sehingga persiapan mereka dalam mengikuti seleksi belum optimal. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan komunikasi dan edukasi kepada pelamar agar mereka bisa lebih memahami ekspektasi perusahaan. Menurut (Noe et al., 2016), komunikasi yang efektif antara perusahaan dan calon karyawan sangat menentukan keberhasilan proses rekrutmen.

Upaya yang telah dilakukan oleh HRD, seperti memperkuat komunikasi dengan user dan memberikan edukasi kepada pelamar merupakan langkah yang tepat untuk mengatasi kendala tersebut. Selain itu, penggunaan teknologi digital, seperti aplikasi penjadwalan wawancara secara online, dapat membantu mempercepat proses seleksi dan mempermudah komunikasi antara HRD, user, dan pelamar.

Selanjutnya, evaluasi terhadap pelaksanaan SOP rekrutmen menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Misalnya, proses penilaian kompetensi pelamar sebaiknya dilakukan dengan metode yang lebih valid dan dapat dipercaya. Selain itu, pengumpulan masukan dari user dan pelamar secara rutin dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam SOP rekrutmen. Pendekatan perbaikan berkelanjutan seperti ini sesuai dengan prinsip manajemen mutu yang menekankan pentingnya evaluasi dan peningkatan secara terus-menerus melalui siklus Plan-Do-Check-Act (PDCA) yang diterapkan secara efektif dalam organisasi (Narendra & Sulungbudi, 2024 ; Wulandari et al., 2024).

Penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama karena data yang diperoleh hanya berasal dari satu narasumber, yaitu Manajer HRD. Sehingga menyebabkan hasil penelitian bersifat deskriptif dan belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, keterbatasan waktu dan sumber daya juga membatasi cakupan pengambilan data. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar melibatkan lebih banyak narasumber, termasuk user dan pelamar, serta menggunakan metode penelitian campuran agar data yang diperoleh lebih komprehensif dan representatif sehingga dapat menggambarkan kondisi sebenarnya secara akurat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, pelaksanaan SOP rekrutmen di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Divisi Food Seasoning Cabang Cibitung secara umum sudah berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan. Namun, terdapat kendala utama berupa penjadwalan wawancara yang sering tertunda akibat kesibukan user, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih lama dari yang diharapkan. Selain itu, kualitas pelamar juga menjadi tantangan yang mempengaruhi efektivitas seleksi. Oleh karena itu, disarankan agar HRD memperkuat koordinasi dengan user untuk memperlancar jadwal wawancara serta meningkatkan edukasi kepada pelamar agar mereka lebih memahami persyaratan dan proses rekrutmen. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak narasumber agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pelaksanaan SOP rekrutmen di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajasta, A. A. G., & Addin, S. (2018). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Di Departemen Hrd Pt Sumber Maniko Utama. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 181–189. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.90>
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hazni, E., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pengetahuan dan Produktivitas terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 697–713. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2042>
- Malik, Z. I., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT Voksel Electric Tbk. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 373–387. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2802>
- Narendra, D., & Sulungbudi, B. M. (2024). Perbaikan Sistem Manajemen Mutu pada PT Propan Raya Cabang Bandung Berdasarkan Standar ISO 9001:2015. *Economics Professional in Action (E-Profit)*, 6(2), 151–166. <https://doi.org/10.37278/eprofit.v6i2.911>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., & Gerhart, B. (2016). *Fundamentals Of Human Resource Management* 6th edition. New York : Mc Graw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Robert L. Mathis, J. H. J. (2010). *Human Resource Management*. In South-Western Cengage Learning (Vol. 13).
- Suryawinata, R. (2025). Analisis Faktor Turnover Intention Karyawan Divisi Marketing

Communication Holycow! Bhadranaya Group.
Wulandari, F., Setiawan, M., & Azainil. (2024). Prinsip Pendekatan Proses Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(3), 4145–4151.
<https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1484>