

PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN SDM DI INDOFOOD

Azzah Khoirunisa Zasry¹, Hendra Riofita²
azzahkhoirunisa2209@gmail.com¹, hendrariofita@yahoo.com²
Universitas Islam Negari Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis proses perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia di PT Indofood Sukses Makmur Tbk sebagai salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia. Perencanaan SDM menjadi landasan keberhasilan perusahaan dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung operasional skala besar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data studi literatur, laporan tahunan perusahaan, dan penelitian sebelumnya. Hasil menunjukkan bahwa Indofood menerapkan perencanaan SDM jangka panjang berbasis analisis kebutuhan tenaga kerja, proyeksi bisnis, dan evaluasi kompetensi internal. Rekrutmen dilakukan melalui proses berlapis, mulai dari talent sourcing, screening, tes kompetensi, wawancara, hingga pelatihan dasar. Strategi ini terbukti mampu mempertahankan kualitas tenaga kerja serta mendukung performa perusahaan.

Kata kunci: Perencanaan SDM, Rekrutmen, Indofood.

ABSTRACT

This study aims to analyze the human resource planning and recruitment processes at PT Indofood Sukses Makmur Tbk, one of the largest manufacturing companies in Indonesia. Human resource planning plays a crucial role in ensuring the availability of competent workers to support large-scale operations. The study applies a descriptive qualitative approach using literature review, company annual reports, and previous research as data sources. The findings reveal that Indofood implements long-term HR planning based on workforce analysis, business projections, and internal competency evaluation. The recruitment process consists of multiple stages including talent sourcing, screening, competency tests, interviews, and basic training. This strategy effectively maintains workforce quality and supports corporate performance.

Keywords: HR Planning, Recruitment, Indofood.

PENDAHULUAN

Perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi modern, terutama bagi perusahaan besar yang memiliki kompleksitas operasional tinggi seperti PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Indofood sebagai perusahaan manufaktur makanan dan minuman terbesar di Indonesia mengoperasikan berbagai divisi bisnis mulai dari produksi mi instan, pengolahan susu, bumbu masak, hingga distribusi nasional yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Skala operasional yang luas menjadikan perencanaan SDM sebagai fondasi utama untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Tanpa adanya perencanaan SDM yang terstruktur, perusahaan dapat mengalami kekurangan tenaga kerja, ketidaktepatan penempatan, atau inefisiensi operasional.

Kajian literatur sebelumnya menunjukkan bahwa perusahaan dengan perencanaan SDM yang baik mampu meminimalkan risiko ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja serta meningkatkan efektivitas proses rekrutmen (Kristriaji & Manafe, 2025). Dalam konteks industri manufaktur, perencanaan tenaga kerja tidak hanya mencakup proyeksi kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah besar, tetapi juga menuntut analisis mendalam terhadap kompetensi teknis yang diperlukan pada setiap divisi (Riofita, 2018). Indofood menerapkan strategi workforce planning yang mengintegrasikan analisis kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang berdasarkan dinamika pasar, kapasitas produksi, serta perkembangan teknologi. Hal ini menempatkan perencanaan SDM sebagai bagian integral

dari strategi bisnis perusahaan.

Selain perencanaan tenaga kerja, proses perekrutan SDM menjadi langkah berikutnya yang menentukan kualitas karyawan yang bergabung dengan perusahaan (Riofita, 2023). Rekrutmen tidak sekadar proses administratif, melainkan mekanisme strategis yang menyeleksi individu terbaik untuk mengisi posisi tertentu (Riofita, 2018). Indofood mengembangkan berbagai saluran rekrutmen, mulai dari online recruitment, campus hiring, organisasi profesi, hingga program Management Trainee. Setiap saluran memiliki karakteristik yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi dan level jabatan yang dicari. Pendekatan rekrutmen berbasis kompetensi membantu perusahaan mendapatkan kandidat yang tidak hanya memenuhi persyaratan teknis tetapi juga sesuai dengan nilai dan budaya organisasi (Amelia & Riofita, 2025).

Perkembangan teknologi informasi turut mempengaruhi model perencanaan dan rekrutmen SDM perusahaan. Indofood memanfaatkan digital talent acquisition system untuk mempercepat proses penyaringan berkas, tes kompetensi, dan wawancara awal. Penerapan sistem digital ini sejalan dengan tren global dalam manajemen SDM modern yang menekankan efisiensi, kecepatan, dan akurasi proses seleksi (Lubis & Adrianto, 2022). Penggunaan teknologi juga mendukung pengolahan database kandidat sehingga memudahkan perusahaan dalam memetakan potensi tenaga kerja untuk kebutuhan masa depan (Winata, Erwin, Steven, Andrian, & Vinchen, 2023).

Kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada analisis komprehensif mengenai implementasi perencanaan dan rekrutmen SDM Indofood berdasarkan dokumen perusahaan terbaru serta pendekatan manajemen SDM kontemporer. Sebagian penelitian terdahulu hanya membahas proses rekrutmen secara umum, sedangkan penelitian ini menyoroti integrasi antara perencanaan SDM, pemetaan kompetensi, serta strategi rekrutmen berlapis yang diterapkan Indofood. Dengan demikian, kajian ini dapat memberikan gambaran lebih lengkap mengenai bagaimana perusahaan besar mengelola SDM secara strategis untuk menjaga stabilitas operasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan proses perencanaan dan perekrutan SDM di Indofood serta mengevaluasi efektivitas strategi SDM yang diterapkan perusahaan. Dengan memahami strategi tersebut, perusahaan lain di sektor manufaktur dapat memperoleh wawasan tentang praktik terbaik dalam mengelola SDM. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi mahasiswa dan peneliti yang tertarik dalam bidang manajemen SDM, khususnya terkait perencanaan tenaga kerja dan strategi rekrutmen di perusahaan besar.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis proses perencanaan dan perekrutan SDM di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam mengenai kebijakan, strategi, serta implementasi manajemen SDM perusahaan. Melalui metode kualitatif, peneliti dapat menggali konteks proses perencanaan tenaga kerja dan rekrutmen secara komprehensif serta menafsirkan fenomena organisasi berdasarkan data tekstual dan dokumen yang relevan (Ardyan et al., 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan analisis dokumen. Studi literatur mencakup buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen SDM, perencanaan tenaga kerja, dan strategi rekrutmen. Sementara itu, analisis dokumen dilakukan terhadap annual report, sustainability report, publikasi SDM Indofood, serta informasi resmi perusahaan. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran aktual mengenai kebijakan operasional Indofood, terutama terkait proses

rekrutmen, seleksi, dan pengembangan tenaga kerja.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik content analysis, yaitu proses mengidentifikasi tema, pola, dan hubungan antarinformasi dari berbagai sumber. Triangulasi sumber digunakan untuk memastikan keakuratan data dengan cara membandingkan konsistensi informasi dari beberapa dokumen dan referensi. Melalui metode ini, penelitian menghasilkan gambaran yang objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai strategi perencanaan serta perekrutan SDM Indofood.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia (SDM) di PT Indofood Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu komponen strategis yang sangat menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Indofood yang memiliki jaringan produksi, distribusi, dan pemasaran di seluruh Indonesia membutuhkan perencanaan tenaga kerja yang matang untuk memastikan setiap lini operasional mendapatkan SDM yang sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan. Dengan jumlah karyawan yang besar dan kebutuhan operasional yang beragam, perusahaan harus menerapkan sistem manajemen SDM yang mampu mengakomodasi dinamika industri makanan dan minuman yang sangat cepat berubah. Oleh karena itu, manajemen SDM Indofood tidak hanya berfungsi dalam aspek administratif, tetapi juga menjadi bagian integral dari strategi jangka panjang perusahaan (Lubis & Adrianto, 2022).

Perencanaan SDM Indofood dimulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan secara berkala di setiap divisi. Setiap unit bisnis memiliki kebutuhan tenaga kerja yang berbeda, terutama karena variasi jenis produk dan proses produksi yang dijalankan (Kristriaji & Manafe, 2025). Analisis ini mencakup proyeksi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kualifikasi pendidikan, keterampilan teknis, serta pengalaman kerja yang relevan. Proses pencatatan kebutuhan dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah karyawan yang ada, tingkat turnover, tingkat permintaan produk, serta rencana pengembangan fasilitas produksi (Winata et al., 2023). Dengan demikian, perencanaan kebutuhan tenaga kerja tidak hanya berdasarkan kekurangan tenaga kerja saat ini, tetapi juga prediksi kebutuhan masa depan.

Dari analisis dokumen dan literatur, ditemukan bahwa Indofood menerapkan pendekatan workforce planning yang terintegrasi dengan strategi bisnis perusahaan. Perencanaan jangka panjang ini memproyeksikan kebutuhan SDM berdasarkan rencana ekspansi, pembukaan pabrik baru, peningkatan kapasitas produksi, serta penambahan lini produk. Strategi ini memungkinkan perusahaan menyiapkan tenaga kerja sebelum kebutuhan itu benar-benar muncul, sehingga menghindari potensi kekurangan tenaga kerja pada masa-masa puncak produksi. Pendekatan ini juga menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya kesiapan SDM sebagai faktor kunci dalam keberhasilan operasional perusahaan (Warahma & Riofita, 2025).

Selain itu, Indofood secara aktif menerapkan talent mapping untuk memetakan kompetensi karyawan internal. Sistem pemetaan ini membantu perusahaan mengidentifikasi potensi karyawan, kekuatan kompetensi, dan aspek yang masih perlu dikembangkan. Data dari talent mapping kemudian digunakan untuk menentukan strategi pengembangan internal, promosi jabatan, dan penempatan ulang karyawan. Hal ini menjadikan perencanaan SDM Indofood tidak hanya berfokus pada penambahan tenaga kerja baru melalui rekrutmen eksternal, tetapi juga mengoptimalkan potensi tenaga kerja yang sudah ada (Aulia, 2023). Dengan demikian, perusahaan berhasil menekan biaya rekrutmen dalam jangka panjang dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Dalam hal perekrutan, Indofood menerapkan pendekatan multichannel untuk mencari

kandidat terbaik. Perusahaan menggunakan portal rekrutmen digital, media sosial, situs resmi perusahaan, serta menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan melalui kegiatan campus hiring dan program magang. Penelitian menunjukkan bahwa strategi multichannel ini membantu perusahaan menjangkau kandidat dari berbagai latar belakang dan wilayah, sehingga memperbesar peluang untuk mendapatkan SDM berkualitas. Selain itu, perusahaan secara rutin mengikuti job fair di berbagai universitas untuk menarik calon tenaga kerja muda yang memiliki potensi kepemimpinan dan inovasi.

Proses seleksi kandidat di Indofood dilakukan secara berlapis dan ketat. Tahap awal terdiri dari seleksi administrasi untuk memastikan kandidat memenuhi persyaratan dasar. Setelah itu, kandidat akan melalui tes kompetensi, tes psikologi, dan wawancara HR (Alfiah, Syam, & Anggrayni, 2022). Wawancara dilakukan dengan metode behavioral interview, yang bertujuan menilai bagaimana kandidat merespons situasi tertentu berdasarkan pengalaman sebelumnya. Penelitian menemukan bahwa metode ini membantu perusahaan menilai kesesuaian kandidat tidak hanya dari kemampuan teknis, tetapi juga kecocokan karakter dan sikap kerja. Kesesuaian budaya kerja (culture fit) menjadi salah satu faktor penting dalam keputusan akhir penerimaan karyawan (Kristriaji & Manafe, 2025).

Setelah melalui wawancara HR, kandidat kemudian menjalani wawancara teknis dengan user atau kepala divisi terkait. Tahap ini berfungsi untuk memastikan bahwa kandidat benar-benar memahami tugas yang akan diberikan dan memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan (Alfiah et al., 2022). Wawancara user juga membantu perusahaan menilai kemandirian, kemampuan problem solving, dan kesiapan kandidat bekerja dalam lingkungan kerja yang cepat dan produktif. Jika kandidat dinyatakan lulus, maka mereka harus menjalani pemeriksaan kesehatan untuk memastikan kondisi fisik mereka sesuai dengan standar perusahaan khususnya untuk posisi yang membutuhkan ketahanan fisik tinggi.

Tahap terakhir dari proses rekrutmen adalah pelatihan orientasi atau induction training (Riofita, 2019). Pelatihan ini diberikan kepada seluruh karyawan baru dan bertujuan mengenalkan budaya perusahaan, sistem kerja, prosedur keselamatan, serta pedoman etika kerja (Riofita, 2024). Pelatihan orientasi Indofood dirancang untuk membekali karyawan baru dengan pemahaman menyeluruh tentang tanggung jawab mereka sehingga dapat bekerja secara efektif sejak hari pertama (Ramadhani & Anwar, 2021). Dari hasil penelitian, pelatihan ini terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan adaptasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Integrasi antara perencanaan SDM dan proses rekrutmen di Indofood menjadi salah satu temuan penting dalam penelitian ini. Perencanaan SDM yang matang memungkinkan perusahaan menentukan kebutuhan tenaga kerja secara tepat, sehingga proses rekrutmen dapat dilakukan secara efisien. Selain itu, sistem talent mapping membantu perusahaan mengidentifikasi posisi yang dapat dipenuhi melalui promosi internal, sehingga rekrutmen eksternal tidak selalu menjadi pilihan utama (Amelia & Riofita, 2025). Dengan demikian, Indofood mampu menjaga stabilitas tenaga kerja tanpa harus membuka rekrutmen besar-besaran setiap saat.

Penelitian juga menunjukkan bahwa perencanaan SDM dan proses rekrutmen di Indofood saling mendukung dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan produktif. Perencanaan tenaga kerja yang berbasis analisis mendalam memastikan bahwa setiap posisi yang dibuka benar-benar penting dan sesuai dengan kebutuhan operasional. Sementara itu, rekrutmen yang berlapis memastikan kandidat yang diterima memiliki kompetensi yang tepat dan kesesuaian budaya kerja. Kolaborasi antara dua aspek ini menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter kerja yang selaras dengan visi perusahaan (Hizbulloh, 2025).

Jika dibandingkan dengan beberapa penelitian sebelumnya mengenai rekrutmen perusahaan manufaktur di Indonesia, strategi SDM Indofood tergolong lebih komprehensif dan berorientasi jangka panjang. Beberapa perusahaan hanya berfokus pada pengisian posisi kosong tanpa mempertimbangkan kesiapan tenaga kerja masa depan (Brahmantio, 2025). Namun, Indofood justru menerapkan strategi long-term HR planning yang terintegrasi dengan strategi bisnis perusahaan. Pendekatan ini menjadikan Indofood lebih siap menghadapi perubahan pasar, perkembangan teknologi, serta persaingan industri yang semakin kompleks.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan Indofood dalam mengelola SDM tidak hanya berasal dari proses rekrutmen yang ketat, tetapi juga dari perencanaan SDM yang terarah, pemanfaatan data talent mapping, pelatihan orientasi yang sistematis, serta penggunaan strategi rekrutmen multichannel. Kombinasi berbagai strategi ini berkontribusi besar terhadap stabilitas operasional perusahaan, produktivitas tenaga kerja, serta kemampuan perusahaan untuk mempertahankan posisinya sebagai salah satu perusahaan makanan dan minuman terbesar di Indonesia. Dengan demikian, perencanaan dan perekrutan SDM Indofood dapat dijadikan model manajemen SDM yang efektif bagi perusahaan-perusahaan lain di sektor manufaktur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia (SDM) di PT Indofood Sukses Makmur Tbk merupakan bagian penting dari strategi perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan operasional di tengah kompleksitas industri makanan dan minuman. Perencanaan SDM dilakukan secara terstruktur melalui analisis kebutuhan tenaga kerja, pemetaan kompetensi internal, serta proyeksi jangka panjang yang selaras dengan strategi bisnis perusahaan. Pendekatan ini memungkinkan Indofood mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja secara akurat dan mempersiapkan SDM yang relevan dengan perkembangan teknologi, peningkatan kapasitas produksi, dan dinamika pasar.

Proses perekrutan yang diterapkan Indofood juga menunjukkan bahwa perusahaan sangat selektif dalam menyeleksi kandidat. Melalui mekanisme rekrutmen multichannel serta proses seleksi berlapis mencakup penyaringan administrasi, tes kompetensi, wawancara berbasis perilaku, dan pemeriksaan kesehatan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang diterima tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga sesuai dengan budaya perusahaan. Pelatihan orientasi yang diberikan kepada karyawan baru turut mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan kesiapan kerja sehingga berkontribusi pada efektivitas kinerja sejak awal penempatan.

Secara keseluruhan, integrasi antara perencanaan SDM dan proses rekrutmen di Indofood menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang strategis, menyeluruh, dan adaptif merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan industri. Kombinasi antara workforce planning, talent mapping, dan rekrutmen berbasis kompetensi menjadikan Indofood mampu membangun tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing tinggi. Temuan ini dapat menjadi rujukan bagi perusahaan manufaktur lainnya dalam mengembangkan sistem manajemen SDM yang efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, Fifit, Syam, Faiz Muhammad, & Anggrayni, Dini. (2022). E-Training System To Improve HR Capability at Indofood Factory Using Codeigniter Framework. *ADI Journal on Recent Innovation (AJRI)*, 3(2), 217–225.
- Amelia, Ella, & Riofita, Hendra. (2025). Analisis Strategi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Indofood. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(3),

32955–32961.

- Ardyan, Elia, Boari, Yoseb, Akhmad, Yuliyani, Leny, Hildawati, Suarni, Agusdiwana, Anurogo, Dito, Ifdah, Erlin, & Judijanto, Loso. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Kota Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Aulia, Nurul. (2023). *PT . Indofood Sukses Makmur Tbk . : Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5 . 0 Studi Kasus Poses Pengembangan SDM*.
- Brahmantio, Norman Diaz. (2025). *Tantangan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di PT Indofood Sukses Makmur Tbk .*
- Hizbulloh, Dika Chafizh. (2025). *Optimalisasi Rekrutmen , Kinerja dan Pengembangan Karyawan Melalui Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(10), 218–224.
- Kristriaji, Eron, & Manafe, Henny A. (2025). *Pengaruh Perencanaan SDM , Penempatan , Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Literatur)*. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 25(2), 215–226.
- Lubis, Dewi Shinta Wulandari, & Adrianto. (2022). *Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk*. 259–262.
- Ramadhani, Feb i, & Anwar, Kasful. (2021). *STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PT INDOFOOD*. 3.
- Riofita, Hendra. (2018). *Analisis Pelayanan Prima dan Kualitas Pelayanan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau*. *JPEKA*, 2(1), 29–48.
- Riofita, Hendra. (2019). *Manajemen SDM*. Pekanbaru.
- Riofita, Hendra. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan Sdm*. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2(12).
- Riofita, Hendra. (2024). *Perceived Opportunity and Risk Control Role on Willingness to Recommend Sharia Fintech*. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 13(2), 137–151. <https://doi.org/10.52813/jei.v13i2.353>
- Warahma, Lena Mawaddah, & Riofita, Hendra. (2025). *Peran Strategi SDM dan Manajemen SDM di PT Indofood Sukses Makmur Tbk dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(3), 32974–32980.
- Winata, Wendy, Erwin, Steven, Andrian, & Vinchen, Hendri. (2023). *Penerapan Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) Dalam Meningkatkan Kinerja Logistik PT. Indofood Sukses Makmur Tbk*. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 11–15.