

DOI: <https://doi.org/10.70285/q48dp646>**Analisis Proses Rekrutmen di IKEA Alam Sutera pada Bagian Ikea Food**Muhamad Samsudin^{1*}, Haidilia Maharani²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}mhmdsamsudin@gmail.com¹; dosen02006@unpam.ac.id²

Received 5 Juli 2025 | Revised 25 Juli 2025 | Accepted 31 Juli 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya strategi rekrutmen yang efektif dan efisien dalam memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen yang tidak tepat dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti kerugian finansial, penurunan produktivitas, turunnya moral kerja, serta reputasi perusahaan yang tercoreng. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dilakukan di Ikea Alam Sutera pada bagian Ikea Food, metode yang digunakan, serta pentingnya dari proses tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan Manajer Ikea Food dan Manajer Kitchen Production, serta observasi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Ikea Food Alam Sutera telah sesuai dengan indikator teoritis para ahli. Kriteria seleksi tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kesesuaian nilai pribadi kandidat dengan budaya perusahaan (cultural fit). Kesimpulannya, proses rekrutmen di IKEA Alam Sutera pada bagian Ikea Food dilakukan secara sistematis, yaitu dilakukan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan dilakukan dengan proses mencari, menemukan dan menarik para kandidat yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan dan sesuai dengan teori para ahli. Metode rekrutmen yang digunakan mencakup internal dan eksternal. proses rekrutmen di Ikea Food Alam Sutera dinilai penting karena tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan operasional, tetapi juga untuk memperoleh talenta yang memiliki kompetensi, komitmen, dan semangat kolaboratif yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan.

Kata Kunci : Analisis; Rekrutmen**Abstract**

This research is motivated by the importance of an effective and efficient recruitment strategy in obtaining human resources (HR) that suit the company's needs. An inappropriate recruitment process can cause various negative impacts such as financial losses, decreased productivity, decreased work morale, and tarnished company reputation. This study aims to determine how the recruitment process is carried out at Ikea Alam Sutera in the Ikea Food section, the methods used, and the importance of the process. The approach used is a qualitative method with data collection techniques through direct interviews with the Ikea Food Manager and Kitchen Production Manager, as well as field observations. The results of the study indicate that the recruitment process at Ikea Food Alam Sutera is in accordance with the theoretical indicators of experts. Selection criteria not only focus on technical abilities, but also on the suitability of the candidate's personal values with the company culture (cultural fit). In conclusion, the recruitment process at IKEA Alam Sutera in the IKEA Food section is carried out systematically, namely by identifying employee needs and is carried out by the process of searching, finding and attracting candidates who match the criteria and needs and in accordance with expert



theory. The recruitment methods used include internal and external. The recruitment process at Ikea Food Alam Sutera is considered crucial because it aims not only to meet operational needs but also to acquire talent with the competency, commitment, and collaborative spirit that aligns with the company's values.

Keywords: *Analysis; Recruitment*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki arah dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien diperlukan manajemen yang baik dan benar. Efektif dan efisien berarti melakukan segala kegiatan organisasi secara terukur dan tepat sasaran, artinya mendapatkan output yang maksimal dari input yang dilakukan. Manajemen merupakan alat bantu dalam mencapai suatu tujuan, dengan manajemen yang baik dan benar suatu kegiatan akan terasa lebih ringan dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Afandi, P (2018) manajemen adalah proses kerjasama antar individu dengan melaksanakan fungsi manajemen guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2020) manajemen adalah ilmu yang mengatur seluruh proses dalam pemanfaatan berbagai sumber daya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan proses dalam pemanfaatan berbagai sumber daya yang ada secara efektif dan efisien yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat. Oleh sebab itu agar perusahaan dapat bersaing pada era globalisasi sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya yang bermutu. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi yang digunakan tetapi juga bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Di dalam organisasi atau perusahaan Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat krusial dan penting dalam membantu perusahaan mencapai target atau tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memiliki dan membangun sumber daya manusia yang berkompeten guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang bermutu salah satu cara yang dilakukan perusahaan atau organisasi yaitu melakukan rekrutmen karyawan.

Analisis rekrutmen merupakan salah satu pilar penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia modern. Penjelasan tersebut telah dikemukakan oleh para ahli untuk mengidentifikasi berbagai latar belakang yang mendorong perlunya analisis rekrutmen yang mendalam, serta untuk merumuskan kerangka kerja sebagai dasar pelaksanaannya. Peran rekrutmen yang baik sangat penting bagi perusahaan guna mendapatkan kriteria pelamar kerja yang diinginkan perusahaan. Hermawati, R & Indriyani, S (2019) sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan karena membantu perusahaan dalam mencapai targetnya. Tenaga kerja merupakan penggerak yang menjalankan aktivitas kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. skill yang dimiliki setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal agar membantu perusahaan secara optimal dalam mencapai tujuannya. Untuk memperoleh karyawan yang berkompeten dilakukan dengan pencarian karyawan atau rekrutmen. Hindriari, R (2018:34) "Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja."

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat dan terorganisir, suatu organisasi harus memiliki strategi perekrutan karyawan yang efektif dan efisien untuk menarik kandidat-kandidat terbaik. Selain itu proses rekrutmen yang baik dapat membantu mengurangi tingginya turnover pegawai atau karyawan, meningkatkan kepuasan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berkembang. Walaupun proses rekrutmen menjadi kunci kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi, banyak juga perusahaan yang menghadapi tantangan dalam melakukan

proses ini, seperti penurunan kualitas kandidat yang melamar atau downgrade, kesulitan dalam memilih kandidat yang kompeten, serta kurangnya metode penilaian objektif dalam melihat kemampuan dan potensi calon kandidat karyawan. Oleh karena itu analisis terhadap proses perekrutan yang ada perlu dilakukan secara berkala dan periodik untuk mengidentifikasi kelemahan, mendeteksi kesalahan dalam proses seleksi serta mengevaluasi apakah dalam rekrutmen tersebut sudah sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan atau organisasi. rekrutmen yang efektif sangat penting untuk menjamin suatu perusahaan atau organisasi dalam mendapatkan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Rekrutmen yang efektif memastikan organisasi mendapatkan individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga selaras dengan budaya perusahaan dan memiliki potensi untuk berkembang. Hal tersebut sangat berpengaruh pada produktifitas dan inovasi yang dihasilkan. Proses rekrutmen memakan biaya dan waktu yang signifikan. Rekrutmen yang tidak efektif dapat mengakibatkan turnover karyawan yang tinggi, yang pada gilirannya menimbulkan biaya tambahan.

Proses rekrutmen yang tidak serius atau asal-asalan bisa membawa dampak negatif yang signifikan bagi perusahaan, terutama jika ini adalah kegiatan rutin dua kali setahun. Melakukan rekrutmen dengan serius berarti menginvestasikan waktu dan sumber daya di awal untuk memastikan perusahaan mendapatkan kandidat terbaik yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga selaras dengan nilai dan budaya perusahaan. Ini adalah investasi jangka panjang yang akan menguntungkan perusahaan dalam hal kinerja, moral karyawan, dan reputasi.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk menulis dengan judul “ANALISIS PROSES REKRUTMEN DI IKEA ALAM SUTERA PADA BAGIAN IKEA FOOD.”

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana Proses Rekrutmen Di Ikea Alam Sutera Pada Bagian Ikea Food?
2. Metode Apa Yang Digunakan Dalam Rekrutmen Di Ikea Alam Sutera Pada Bagian Ikea Food?
3. Mengapa Proses Rekrutmen Penting Dilakukan Di Ikea Alam Sutera Pada Bagian Ikea Food?

Rekrutmen

Dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia yang bermutu merupakan salah satu faktor pendukung yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan Sumber daya Manusia yang bermutu terletak pada proses rekrutmen karyawan. Mardianto dalam Kemenuh, I. A. J. P (2022) rekrutmen merupakan metode yang digunakan untuk mendapat calon tenaga kerja yang memiliki skill yang sesuai dengan kualifikasi dan yang dibutuhkan perusahaan agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai target tujuannya. Sedangkan menurut Saihudin dalam Dewi, dkk (2021:50) “Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi”.

Dalam pelaksanaan rekrutmen sukrawati dalam Dewi dkk (2021) bahwa dalam rekrutmen terdapat dua metode yaitu metode tertutup (internal) dan metode terbuka (eksternal). Sumber rekrutmen merupakan tempat atau asal usul organisasi atau perusahaan menemukan calon kandidat karyawannya. Menurut Gary Dessler (2020) sumber rekrutmen dibagi menjadi dua kategori utama yaitu sumber internal dan sumber eksternal. terdapat enam indikator rekrutmen menurut Sudiro dalam Saputra dkk (2020) indikator tersebut meliputi: proses rekrutmen, persyaratan rekrutmen, metode rekrutmen, tujuan rekrutmen, penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan, serta hasil rekrutmen.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (Field Research), dengan menggunakan metode kualitatif. Fitriani, L. E & Siswahyudianto (2022) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang dalam pemecahan masalahnya menggunakan data yang bersumber dari observasi maupun percobaan dan dalam metode penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku orang-orang yang dapat diamati. Fitriani, L. E & Siswahyudianto



(2022) dalam metode penelitian kualitatif proses penelitian tersebut akan menghasilkan data berupa deskriptif yang didapat dengan cara wawancara atau tulisan. Data primer untuk metode penelitian kualitatif diperoleh dengan cara wawancara dan observasi.

Penelitian ini dilakukan di Ikea Alam Sutera pada bagian Ikea Food untuk meneliti apa saja yang dibutuhkan oleh penulis. Penulis melakukan penelitian di perusahaan untuk menggali informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, penulis mencari data langsung kepada Ikea Food manager dan line manager Ikea Food Ikea alam sutera

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Peneliti melakukan proses reduksi wawancara untuk mendapatkan jawaban dan gambaran dari penelitian ini. Jawaban informan merupakan kunci utama dalam memahami proses rekrutmen di Ikea Alam Sutera pada bagian Ikea Food. Secara detail, peneliti menjabarkan observasi maka dapat dipaparkan temuan-temuan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Hasil wawancara dengan Ibu Anik Liyanawati selaku manager Ikea Food alam sutera.
2. Hasil wawancara dengan Bapak Paul Hardi Maringka selaku kitchen production manager Ikea Food alam sutera.

PEMBAHASAN

Dari hasil pembahasan berdasarkan wawancara peneliti dengan Manager Ikea Food dan Kitchen Production Manager yang peneliti lakukan di Ikea Alam Sutera pada bagian Ikea Food menunjukkan betapa pentingnya proses rekrutmen, hal ini dikuatkan berdasarkan pendapat para ahli diantaranya:

1. Proses rekrutmen

Di dalam indikator rekrutmen terdapat proses rekrutmen dan berdasarkan hasil analisis penelitian wawancara langsung kepada Ibu Anik Liyanawati dan Bapak Paul Hardi Maringka didapat data proses rekrutmen di Ikea Alam Sutera pada bagian Ikea Food dilakukan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan dilakukan dengan proses mencari, menemukan dan menarik para kandidat yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan. serta dalam proses rekrutmen di Ikea Alam Sutera pada bagian Ikea Food memiliki strategi yang berfokus pada cultural fit dan kompetensi dasar serta dengan menilai nilai-nilai kandidat yang selaras dengan Ikea values.

2. Persyaratan rekrutmen

Menurut Nurhayati dalam Amrullah & Romdonih (2025:511) rekrutmen atau menarik karyawan merupakan masalah yang sangat penting, sulit dan kompleks karena dituntut untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang berkompoten, serasi, serta efektif demi mencapai tujuan organisasi. di dalam indikator rekrutmen terdapat persyaratan rekrutmen dan berdasarkan hasil analisis penelitian wawancara langsung kepada Ibu Anik Liyanawati dan Bapak Paul Hardi Maringka didapat data bahwa persyaratan rekrutmen selain knowledge, capability, dan attitude penilaian juga berdasarkan dengan keselarasan pelamar dengan Ikea values.

3. Metode rekrutmen

Menurut Sukmawati dalam Dewi dkk (2021) terdapat dua metode yang biasanya digunakan perusahaan dalam mencari dan menarik calon karyawan yaitu metode internal dan metode eksternal. di dalam indikator rekrutmen terdapat metode rekrutmen dan berdasarkan hasil analisis penelitian wawancara langsung kepada Ibu Anik Liyanawati dan Bapak Paul Hardi Maringka didapat data bahwa metode yang digunakan Ikea Food dalam mencari dan menarik calon kandidat karyawan yaitu metode tertutup atau internal dengan melakukan iklan lowongan internal perusahaan dan metode terbuka atau eksternal dengan melakukan pengiklanan melalui Platform online (Jobstreet, LinkedIn)



4. Tujuan rekrutmen

Di dalam indikator rekrutmen terdapat tujuan rekrutmen dan berdasarkan hasil analisis penelitian wawancara langsung kepada Ibu Anik Liyanawati dan Bapak Paul Hardi Maringka di katakan bahwa tujuan dilakukan rekrutmen untuk mendapatkan talenta yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berkomitmen dan memiliki semangat kolaborative baik di dalam atau diluar function.

5. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan

Di dalam indikator rekrutmen terdapat penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan dan berdasarkan hasil analisis penelitian wawancara langsung kepada Ibu Anik Liyanawati dan Bapak Paul Hardi Maringka didapat data bahwa penentuan jumlah karyawan yang dibutuhkan dilakukan dengan menghitung mulai dari jumlah pekerjaan, lamanya pekerjaan, frekuensi berapa kali pekerjaan tersebut dilakukan dan menjumlahkan jam kerja sehingga baru mendapatkan jumlah yang dibutuhkan. dan untuk kualifikasi calon karyawan di ikea food bahwa selain knowledge, capabity, dan attitude penilaian juga berdasarkan dengan keselarasan pelamar dengan ikea values.

6. Hasil rekrutmen

Di dalam indikator rekrutmen terdapat hasil rekrutmen dan berdasarkan hasil analisis penelitian wawancara langsung kepada Ibu Anik Liyanawati dan Bapak Paul Hardi Maringka didapat data bahwa tujuan dilakukan rekrutmen untuk mendapatkan talenta yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berkomitmen dan memiliki semangat kolaborative baik di dalam atau diluar function. dan cara beliau menilai efektifitas proses rekrutmen dengan cara time to hire (durasi dari posting hingga penempatan), feedback dari leader dan tim terkait performa karyawan baru dan customer satisfaction yang dapat dikaitkan dengan kualitas layanan dari tim ikea food Alam Sutera.

Terdapat persamaan antara teori dan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan manajer ikea food alam sutera dan manajer kitchen production ikea food alam sutera yaitu terkait proses rekrutmen karyawan, persyaratan rekrutmen karyawan, metode rekrutmen karyawan, tujuan rekrutmen karyawan, penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan dan hasil rekrutmen.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. proses rekrutmen di IKEA Alam Sutera pada bagian ikea food dilakukan secara sistematis, yaitu dilakukan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan dilakukan dengan proses mencari, menemukan dan menarik para kandidat yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan dan sesuai dengan teori para ahli. serta dalam proses rekrutmen di ikea Alam Sutera pada bagian ikea food memiliki strategi yang berfokus pada cultural fit dan kompetensi dasar serta dengan menilai nilai-nilai kandidat yang selaras dengan ikea values.
2. Proses rekrutmen di ikea Alam Sutera pada bagian ikea food menggunakan dua metode, yaitu metode internal dengan memanfaatkan sumber dari internal perusahaan ikea Alam Sutera dan internal ikea indonesia dan metode eksternal dengan memasang pengiklanan di media sosial atau internet.
3. Proses rekrutmen di ikea Alam Sutera Pada bagian ikea food dinilai penting karena selain untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam operasional juga untuk mendapatkan talenta yang tidak hanya berkompeten secara teknis, tetapi juga berkomitmen dan memiliki semangat kolaborative baik di dalam atau diluar function.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan berharga selama penyusunan penelitian ini. Masukan konstruktif dan motivasi yang diberikan menjadi pondasi penyelesaian penelitian dengan hasil memuaskan. Ucapan terima kasih juga

disampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyediaan data dan informasi yang akurat, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (hal. 10). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kemenuh, I. A. J. P (2022). IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN. Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis. Vol 01 No 02, 2022: 321-335
- Syahputra, R. D & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. Manajemen Kreatif Jurnal. Vol 1, No. 3. Agustus 2023
- Amrullah, I. & Romdonih, F. (2025). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kualitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Batuaceper di Kota Tangerang. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia. Vol. 5, No. 2. April, 2025, pp. 508-520
- Hermawati, R. & Indriyani S. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. Jurnal Ilmiah, Sumber Daya Manusia. Vol. 3, No. 1. September 2019
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. Jurnal Ilmiah, Sumber Daya Manusia. Vol. 2, No. 1, September 2018
- Fitriani, L. E & Siswahyudianto. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Terhadap Peningkatan Penjualan Olahan Sari Nanas Pada PT. Putra Jaya Nanas. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 5, No.3, Mei 2022 (255-262)
- Dewi, R. Givan, B. & Wiinarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 1 No. 1 Mei 2021
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E.M. (2020) Pengaruh Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia. Volume 03, Nomor 02, Maret 2020

