

STRATEGI DAN ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT INDOFOOD

Tara Azhari¹, Hendra Riofita²
taraazhari74@gmail.com¹, hendrariofita@yahoo.com²
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di PT Indofood Sukses Makmur Tbk sebagai salah satu perusahaan terbesar di industri pengolahan makanan dan minuman di Indonesia. Kompleksitas operasional serta meningkatnya persaingan global menuntut Indofood untuk menerapkan strategi SDM yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur yang mengambil data dari jurnal ilmiah, laporan tahunan perusahaan, serta literatur terkait manajemen SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indofood menerapkan strategi rekrutmen berbasis kompetensi, program pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja berbasis Key Performance Indicators (KPI), serta program retensi yang mencakup kesejahteraan dan pengembangan karier karyawan. Selain itu, perusahaan juga mengimplementasikan teknologi melalui Human Resource Information System (HRIS) untuk meningkatkan efisiensi administrasi. Strategi-strategi ini terbukti mampu mendukung peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan. Temuan penelitian memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen SDM di Indonesia serta dapat menjadi rujukan bagi perusahaan lain dalam merancang strategi SDM yang terintegrasi dan berorientasi masa depan.

Kata Kunci: Manajemen SDM; Indofood; Strategi Rekrutmen; Pelatihan; KPI

ABSTRACT

This study aims to comprehensively analyze the human resource management (HRM) strategies and practices implemented by PT Indofood Sukses Makmur Tbk, one of the largest food manufacturing companies in Indonesia. The company's large-scale operations and increasing global competition require effective, adaptive, and competency-based HR strategies. This research employs a qualitative method through a literature review using academic journals, company annual reports, and HRM-related publications. The findings show that Indofood employs competency-based recruitment, continuous training and development programs, performance evaluation using Key Performance Indicators (KPI), and retention strategies that include employee welfare and career development. Additionally, Indofood integrates technology through the Human Resource Information System (HRIS) to improve administrative efficiency. These strategies contribute significantly to enhancing the company's productivity and competitiveness. The study provides insights for the development of HRM literature in Indonesia and serves as a reference for other companies seeking to design integrated and future-oriented HR strategies.

Keywords: HR Management; Indofood; Recruitment Strategy; Training; KPI

PENDAHULUAN

PT Indofood Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang bergerak dalam industri pengolahan makanan dan minuman, dan telah menjadi pemimpin pasar selama beberapa dekade. Keberhasilan Indofood dalam mempertahankan posisinya sebagai perusahaan multinasional yang kompetitif tidak terlepas dari peran strategis manajemen sumber daya manusia (SDM) (Nurdiansyah, 2021). Pengelolaan SDM menjadi ujung tombak dalam mendukung operasional perusahaan yang

tersebar di berbagai divisi, mulai dari produksi makanan jadi, agribisnis, hingga distribusi (Wahidah, Ningsih, & Wahjono, 2024). Kompleksitas operasi ini menuntut kemampuan manajerial yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan potensi manusia dalam organisasi.

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, kompetisi di industri pangan semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dalam mengelola SDM (Riofita, 2017). Pengembangan talenta, peningkatan kompetensi teknis, penilaian kinerja berbasis data, serta retensi karyawan menjadi isu strategis yang perlu menjadi perhatian manajemen (Riofita, 2024). Indofood sebagai perusahaan besar perlu memastikan bahwa strategi SDM yang diterapkan tidak hanya mendukung produktivitas jangka pendek, tetapi juga keberlanjutan jangka panjang (Depari & Tarigan, 2024). Oleh sebab itu, SDM tidak lagi dipandang sebagai faktor pendukung operasional semata, melainkan sumber keunggulan kompetitif yang harus dikelola secara profesional dan strategis.

Kajian literatur menunjukkan bahwa banyak perusahaan multinasional di sektor manufaktur berhasil meningkatkan daya saing melalui penerapan strategi SDM berbasis kompetensi, pembelajaran organisasi (*organizational learning*), serta manajemen kinerja berbasis indikator yang objektif (Riofita, 2019). Namun, setiap perusahaan memiliki karakteristik khusus yang memengaruhi penerapan strategi tersebut. Indofood, misalnya, menghadirkan dinamika tersendiri dalam hal kebutuhan tenaga kerja yang besar, lingkungan kerja pabrik yang kompleks, dan proses produksi makanan yang memerlukan standar mutu ketat (Nuraisah, 2025). Hal ini menjadi alasan pentingnya penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana Indofood merumuskan dan menjalankan strategi manajemen SDM.

Meskipun beberapa studi sebelumnya telah membahas manajemen SDM di perusahaan industri makanan, kajian yang mengulas secara mendalam praktik SDM Indofood masih relatif terbatas. Penelitian yang ada umumnya bersifat umum, tidak menyentuh secara spesifik bagaimana strategi SDM di Indofood dirancang untuk menjawab kebutuhan operasional yang kompleks dan tantangan eksternal seperti digitalisasi, perubahan regulasi industri, dan persaingan global. Dengan demikian, terdapat gap penelitian (*research gap*) yang perlu diisi melalui analisis ilmiah mengenai strategi dan praktik manajemen SDM di perusahaan ini.

Dalam konteks dunia usaha modern, strategi SDM yang adaptif menjadi sangat penting, terutama terkait pengembangan kompetensi tenaga kerja, penyusunan sistem reward yang kompetitif, dan penerapan teknologi dalam pengelolaan karyawan (Riofita, 2018). Indofood sebagai perusahaan berskala besar tentu menghadapi tantangan terkait penyelarasan kemampuan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, analisis terhadap strategi SDM Indofood dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana perusahaan memanfaatkan sumber daya manusianya untuk meningkatkan performa organisasi, serta bagaimana perusahaan mengatasi tantangan seperti turnover, kebutuhan pelatihan, dan evaluasi kinerja.

Selain itu, Indofood memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan kondusif, mengingat sebagian besar operasinya berada di sektor manufaktur yang rentan terhadap risiko kerja. Strategi manajemen SDM harus mampu mengakomodasi standar keselamatan, kesejahteraan karyawan, dan pengembangan budaya kerja kolaboratif (Riofita, 2019). Aspek ini menjadi penting dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi perusahaan. Pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan jangka panjang Indofood sebagai perusahaan nasional maupun internasional.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi dan

praktik manajemen sumber daya manusia di PT Indofood secara komprehensif. Fokus kajian mencakup strategi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta retensi karyawan. Analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah terhadap literatur manajemen SDM di Indonesia serta menjadi referensi bagi praktisi dalam merancang strategi SDM yang efektif di perusahaan besar. Selain itu, penelitian ini juga menjawab gap penelitian terkait kurangnya analisis mendalam tentang praktik SDM Indofood dengan pendekatan ilmiah yang sistematis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur yang bertujuan menganalisis strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di PT Indofood. Pendekatan ini dipilih karena topik yang dikaji dapat dianalisis melalui sumber-sumber sekunder, seperti jurnal ilmiah, laporan tahunan perusahaan, buku teks manajemen SDM, dan publikasi akademik lain yang relevan. Sumber-sumber tersebut dipilih berdasarkan tingkat kredibilitas, keterkaitan dengan topik, serta publikasi yang mayoritas terbit dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir untuk memastikan kebaruan data dan relevansi pembahasan.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui tahapan identifikasi literatur, seleksi dan evaluasi kualitas sumber, klasifikasi tema, serta analisis isi (content analysis) (Ardyan et al., 2023). Literatur yang berhasil dikumpulkan kemudian dikelompokkan ke dalam tema-tema utama, yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta retensi karyawan. Analisis dilakukan dengan membandingkan teori-teori manajemen SDM seperti Strategic Human Resource Management (SHRM), competency-based HRM, dan manajemen kinerja dengan praktik yang diterapkan oleh PT Indofood sebagaimana tercantum dalam laporan resmi perusahaan.

Penelitian ini tidak menggunakan instrumen wawancara atau observasi karena seluruh data bersumber dari publikasi yang tersedia secara umum. Namun demikian, proses analisis tetap mengacu pada prinsip-prinsip ilmiah seperti objektivitas, sistematis, dan validitas data. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai strategi manajemen SDM Indofood serta menyajikan analisis yang sesuai dengan kaidah penulisan akademik Syntax Literate.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Indofood menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur dan terintegrasi dengan tujuan perusahaan. Strategi SDM Indofood berfokus pada penciptaan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan adaptif terhadap perubahan pasar (Nurdiansyah, 2021). Penerapan strategi ini terlihat dari praktik rekrutmen berbasis kompetensi, program pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif, serta upaya retensi karyawan melalui berbagai fasilitas kesejahteraan (Riofita, 2023). Temuan ini menegaskan bahwa Indofood memandang SDM sebagai aset strategis yang menentukan keberlanjutan perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen SDM Indofood (Aruperes, Tewel, & Jorie, 2018). Perusahaan menerapkan proses seleksi yang ketat melalui tes administrasi, psikotes, wawancara teknis, dan pemeriksaan kesehatan (Lubis & Adrianto, 2022). Langkah ini dilakukan untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi kandidat dengan kebutuhan perusahaan. Pendekatan berbasis kompetensi ini selaras dengan teori Competency-Based Human Resource Management, yang menekankan bahwa kualitas kandidat memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi (Luh, Eka, Prastiwi, Widnyani, & Adnyani, 2023). Dengan demikian, proses

seleksi Indofood tidak hanya menilai kompetensi teknis, tetapi juga perilaku dan integritas personal.

Temuan berikutnya memperlihatkan bahwa Indofood memberikan perhatian besar terhadap pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan. Perusahaan menyediakan berbagai program pelatihan teknis untuk karyawan operasional, serta pelatihan manajerial bagi calon pemimpin (Nuraisah, 2025). Program seperti on-the-job training, coaching, mentoring, dan pelatihan berbasis digital menjadi bagian dari strategi pengembangan kompetensi (Riyanto, Kartawan, & Suroso, 2025). Hal ini sejalan dengan konsep *organizational learning*, dimana perusahaan berupaya menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Selain pelatihan teknis, Indofood juga memberikan pelatihan *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan pemecahan masalah (Lubis & Adrianto, 2022). Keterampilan ini penting dalam mendukung pengembangan karakter karyawan dan meningkatkan efektivitas kerja. Pelatihan dilakukan secara rutin dan terstruktur melalui Indofood Training & Development Center (Aruperes et al., 2018). Dengan adanya fasilitas ini, perusahaan mampu memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan kesempatan pengembangan karier yang merata.

Dalam hal manajemen kinerja, Indofood menggunakan sistem *Key Performance Indicators* (KPI) untuk mengevaluasi pencapaian karyawan. KPI disusun berdasarkan target kerja, kualitas proses, ketepatan waktu, dan kontribusi individu terhadap tim. Sistem ini memberikan evaluasi yang objektif serta membantu perusahaan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan lanjutan bagi karyawan. Evaluasi kinerja dilakukan secara periodik, memberikan umpan balik langsung kepada karyawan agar dapat meningkatkan performa di masa mendatang (Wahidah et al., 2024).

Penerapan KPI juga menjadi dasar dalam pemberian penghargaan, bonus, dan promosi jabatan. Karyawan dengan pencapaian tinggi diberikan kesempatan untuk naik jabatan, mengikuti pelatihan lanjutan, atau mendapatkan insentif finansial. Strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja sekaligus menciptakan budaya kompetitif yang sehat (Aditya, 2024). Hasil ini sejalan dengan literatur bahwa sistem penilaian kinerja berbasis indikator kuantitatif dapat meningkatkan akurasi dan objektivitas dalam pengambilan keputusan manajerial.

Dari sisi retensi karyawan, Indofood menyediakan berbagai program yang bertujuan meningkatkan loyalitas karyawan. Program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, program keselamatan kerja, fasilitas olahraga, dan tunjangan produktivitas menjadi daya tarik tersendiri bagi karyawan (Natasya & Fitrianto, 2025). Selain itu, perusahaan juga menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas dan transparan. Dengan adanya jalur karier yang terstruktur, karyawan memiliki peluang untuk meningkatkan posisi dan pendapatan sesuai kompetensinya.

Indofood juga memberikan perhatian besar terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Mengingat perusahaan bergerak dalam industri manufaktur, penerapan standar keselamatan kerja menjadi prioritas. Pelatihan K3 secara rutin diberikan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Selain itu, fasilitas kerja yang ergonomis dan sistem manajemen keselamatan ikut diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan (Nuryadin, Cik, & Digidowiseiso, 2024).

Digitalisasi dalam manajemen SDM juga menjadi bagian dari strategi Indofood. Implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) membantu perusahaan dalam mengelola data karyawan, absensi, payroll, serta evaluasi kinerja secara digital dan efisien. Dengan sistem ini, proses administrasi SDM menjadi lebih cepat, akurat, dan transparan. Digitalisasi juga mendukung pelaksanaan pelatihan melalui platform *e-learning*, yang

memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk belajar kapan saja (Rida, Yudisha, Pramono, & Gunawan, 2023).

Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi SDM Indofood mampu menjawab tantangan industri yang semakin kompetitif. Indofood mengantisipasi perubahan pasar dengan terus mengembangkan kompetensi tenaga kerja, melakukan inovasi manajemen, dan menyesuaikan kebijakan SDM berdasarkan kebutuhan bisnis (Depari & Tarigan, 2024). Dengan demikian, Indofood tidak hanya mengandalkan keunggulan produk, tetapi juga memanfaatkan kemampuan SDM sebagai pendorong utama inovasi dan keunggulan kompetitif.

Secara keseluruhan, pembahasan menunjukkan bahwa manajemen SDM Indofood bersifat komprehensif dan berorientasi jangka panjang. Strategi yang diterapkan meliputi seluruh siklus pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga retensi. Kombinasi antara strategi tradisional dan modern seperti pelatihan digital dan penggunaan HRIS membuat Indofood mampu menghadapi perubahan industri sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan demikian, strategi SDM Indofood dapat dijadikan model bagi perusahaan lain dalam mengelola SDM secara terintegrasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di PT Indofood Sukses Makmur Tbk, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menerapkan pendekatan manajemen SDM yang komprehensif, terstruktur, dan sejalan dengan tujuan strategis perusahaan. Indofood menyadari bahwa SDM merupakan aset penting dalam menjaga keberlanjutan bisnis, terutama dalam lingkungan industri pangan yang kompetitif dan dinamis. Oleh karena itu, setiap kebijakan SDM dirancang untuk mendukung peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta daya saing perusahaan di tingkat nasional maupun global.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa strategi rekrutmen berbasis kompetensi, program pelatihan berkelanjutan, penerapan sistem manajemen kinerja berbasis KPI, serta berbagai program retensi dan kesejahteraan karyawan menjadi pilar utama pengelolaan SDM di Indofood. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang produktif, adaptif, dan inovatif. Penerapan teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS) juga mendukung efisiensi proses administrasi SDM dan pengambilan keputusan berbasis data. Pendekatan tersebut selaras dengan teori Strategic Human Resource Management (SHRM) yang menekankan integrasi strategi SDM dengan strategi bisnis perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM Indofood telah mampu menjawab tantangan internal maupun eksternal perusahaan, seperti digitalisasi, perubahan regulasi, dan kompetisi pasar. Strategi SDM Indofood dapat dijadikan model bagi perusahaan lain yang ingin mengembangkan sistem pengelolaan SDM modern dan efektif. Ke depan, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan pendekatan empiris melalui survei atau wawancara langsung untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai efektivitas strategi SDM Indofood di berbagai level organisasi. Dengan demikian, kajian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan literatur manajemen SDM di Indonesia serta praktik pengelolaan SDM yang lebih profesional dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, Muhammad. (2024). Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *MASMAN : Master Manajemen*, 2(1), 147–155.

- Ardyan, Elia, Boari, Yoseb, Akhmad, Yuliyani, Leny, Hildawati, Suarni, Agusdiwana, Anurogo, Dito, Ihdah, Erlin, & Judijanto, Loso. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Kota Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Aruperes, Dinny M., Tewel, Bernhard, & Jorie, Rotinsulu Jopie. (2018). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk BITUNG. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3088–3097.
- Depari, Oyke, & Tarigan, Miska Irani. (2024). ANALISIS DESAIN PEKERJAAN PADA PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk. *JAMBU: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 77–90.
- 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.
- Luh, Ni, Eka, Putu, Prastiwi, Yudi, Widnyani, Ni Made, & Adnyani, Luh Ari. (2023). Competency-Based Human Resource Management : Application for SMES. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 43–50.
- Natasya, Fathya Jihan, & Fitrianto, Rizal Idul. (2025). PERAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN. *J-MACC Journal of Management and Accounting*, 8(1).
- Nuraisah, Siti. (2025). ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK DENGAN PENDEKATAN SWOT. *Journal of Young Entrepreneurs*, 4(4), 14–35.
- Nurdiansyah, Wegig. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT INDOFOOD.
- Nuryadin, Muhammad, Cik, Ahmad, & Digdowiseiso, Kumba. (2024). The Effect of Work Environment , Workload and Financial Incentives on Employee Performance at PT . Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Journal of Social Science*, 5(1).
- Rida, Rizkha, Yudisha, Nabila, Pramono, & Gunawan, Indra. (2023). Analisis Beban Kerja dan Jumlah Pekerja di bagian Gudang Spare Part pada PT. INDOFOOD Medan. *Jurnal Manajemen Rekayasa dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 81–90.
- Riofita, Hendra. (2017). *Manajemen pemasaran*. Cahaya Firdaus.
- 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>
- Riyanto, Subhan, Kartawan, & Suroso, Edy. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Learning Culture sebagai Variabel Moderasi (. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 74–85.
- Wahidah, Roisatul, Ningsih, Widya Kurniawati, & Wahjono, Sentot Imam. (2024). PERFORMANCE MANAGEMENT ANALYSIS OF EMPLOYES AT PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk. *Jurnal DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial*, 22(3), 234–240.