

KAJIAN TEORETIS TENTANG STRATEGI DAN ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK**Sandra Sulistio Wati¹, Hendra Riofita²**sandrasulistiowati2303@gmail.com¹, Hendrariofita@yahoo.com²**Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau****ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara teoretis strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh PT Indofood Sukses Makmur Tbk sebagai salah satu perusahaan multinasional terbesar di Indonesia. Kajian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan kajian pustaka (library research) yang bersumber dari jurnal ilmiah, buku akademik, serta laporan tahunan perusahaan tahun 2022–2023. Hasil kajian menunjukkan bahwa Indofood menerapkan pendekatan Strategic Human Resource Management (SHRM) dan Resource-Based View (RBV) dalam mengelola SDM secara terintegrasi dengan strategi bisnis. Implementasi strategi rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, sistem kompensasi berbasis kinerja, serta digitalisasi SDM melalui Human Resource Information System (HRIS) terbukti meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen SDM Indofood dapat menjadi model penerapan manajemen modern yang efektif dan berkelanjutan dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Sdm, Shrm, Rbv, Pt Indofood Sukses Makmur Tbk.

ABSTRACT

This study aims to theoretically analyze the strategies and practices of human resource management (HRM) implemented by PT Indofood Sukses Makmur Tbk, one of the largest multinational companies in Indonesia. This research employs a descriptive qualitative approach using library research, drawing data from academic journals, books, and the company's annual reports (2022–2023). The findings indicate that Indofood applies Strategic Human Resource Management (SHRM) and the Resource-Based View (RBV) framework to align its HR practices with corporate strategies. The implementation of competency-based recruitment, continuous training, performance-based compensation, and digitalization through the Human Resource Information System (HRIS) has enhanced productivity, employee satisfaction, and retention. The study concludes that Indofood's HRM strategy serves as a model of effective and sustainable management practices that strengthen corporate competitiveness in the global market.

Keywords : Human Resource Management, Hr Strategy, Shrm, Rbv, Pt Indofood Sukses Makmur Tbk.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, melainkan aset strategis yang mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi apabila dikelola secara efektif dan efisien (Riofita, 2017). Keunggulan suatu perusahaan kini tidak lagi hanya bergantung pada modal finansial atau teknologi, tetapi pada kemampuan mengelola dan memanfaatkan potensi manusia secara optimal. Oleh karena itu, manajemen SDM yang strategis menjadi fondasi penting dalam mempertahankan daya saing dan keberlanjutan perusahaan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Anwar & Herlina, 2022).

Sumber daya internal organisasi yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan merupakan dasar utama dalam membangun keunggulan kompetitif (Riofita, 2023). SDM yang unggul memenuhi kriteria tersebut karena memiliki kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan adaptabilitas yang tidak dapat dengan mudah digantikan oleh teknologi atau sistem manajerial apa pun (Riofita, 2018). Oleh sebab itu, organisasi modern berupaya merumuskan strategi manajemen SDM yang berorientasi pada pengembangan kapabilitas dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Dalam konteks Indonesia, praktik manajemen SDM menghadapi tantangan yang kompleks, terutama akibat globalisasi, digitalisasi, dan pergeseran karakteristik tenaga kerja generasi baru. Penelitian oleh Astutiningsih, Maliki, & Ambarsari, (2023) menegaskan bahwa banyak perusahaan di Indonesia masih terjebak dalam paradigma manajemen tradisional yang berfokus pada administrasi ketenagakerjaan daripada pengembangan strategis. Akibatnya, kontribusi fungsi SDM terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan menjadi terbatas. Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan strategi SDM yang adaptif, berorientasi pada hasil, dan selaras dengan strategi bisnis jangka panjang.

PT Indofood Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang menjadi contoh bagaimana strategi SDM diterapkan secara terintegrasi dengan strategi bisnis (Bernadetha et al., 2025). Sebagai perusahaan multinasional yang bergerak di industri makanan dan minuman, Indofood menghadapi tantangan besar dalam mengelola ribuan karyawan yang tersebar di berbagai unit bisnis. Untuk itu, perusahaan ini menekankan pentingnya rekrutmen berbasis kompetensi, program pelatihan berkelanjutan, sistem kompensasi yang adil, serta pengembangan karier yang berorientasi pada kinerja dan loyalitas.

Meskipun demikian, dinamika pasar global dan perkembangan teknologi informasi menuntut Indofood untuk terus memperkuat manajemen SDM-nya. Studi oleh Putra, Laila, Hariyati, & Aima, (2025) menunjukkan bahwa perusahaan besar di Indonesia, termasuk Indofood, mulai beralih ke pendekatan Strategic Human Resource Management (SHRM) yang menempatkan SDM sebagai mitra strategis organisasi. Pendekatan ini menekankan peran SDM dalam mendukung pencapaian tujuan bisnis melalui integrasi fungsi-fungsi HR dengan strategi korporat.

Masalah utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana PT Indofood Sukses Makmur Tbk mengimplementasikan strategi dan analisis manajemen SDM yang mampu menyeimbangkan antara efisiensi operasional dan pengembangan potensi manusia. Dalam konteks ini, penting untuk menelaah sejauh mana kebijakan dan praktik SDM perusahaan tersebut selaras dengan teori-teori manajemen modern, seperti teori RBV dan SHRM, serta bagaimana dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kajian teoretis berdasarkan analisis literatur dan laporan perusahaan. Rencana pemecahan masalah melibatkan pengidentifikasian konsep manajemen SDM strategis, analisis praktik SDM di Indofood, dan evaluasi kesesuaian antara teori dan penerapan di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana teori manajemen SDM modern dapat diterapkan secara efektif dalam konteks perusahaan Indonesia.

Selain itu, penting untuk memahami bahwa peran SDM tidak hanya terbatas pada meningkatkan produktivitas, tetapi juga dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan inovatif. Menurut hasil penelitian dari Kasbuntoro,(2022), perusahaan yang memiliki sistem manajemen SDM yang selaras dengan strategi bisnis cenderung menunjukkan peningkatan kinerja hingga 35% lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak menerapkannya.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam strategi dan analisis manajemen SDM pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk dalam perspektif teoretis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan konsep manajemen SDM di Indonesia, serta menjadi acuan praktis bagi organisasi lain dalam merancang strategi SDM yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan landasan teoretis tentang

pentingnya manajemen SDM strategis, tetapi juga menawarkan implikasi praktis yang relevan bagi pengembangan kebijakan perusahaan di masa depan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai strategi SDM di Indonesia dan membantu perusahaan-perusahaan nasional untuk meningkatkan daya saing di pasar global yang semakin kompetitif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian teoretis (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis teori dan penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks PT Indofood Sukses Makmur Tbk, bukan pada pengumpulan data lapangan. Data diperoleh dari berbagai sumber sekunder seperti jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku akademik, laporan tahunan (Annual Report) PT Indofood Sukses Makmur Tbk tahun 2022–2023, serta dokumen resmi yang relevan dengan topik penelitian. Pemilihan literatur dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan relevansi, keterbaruan (lima tahun terakhir), dan kontribusinya terhadap pengembangan teori manajemen SDM strategis, seperti teori Resource-Based View (RBV) dan Strategic Human Resource Management (SHRM) (Barney, 1991). Data dikumpulkan melalui proses penelusuran sistematis pada basis data ilmiah seperti Google Scholar, ResearchGate, ScienceDirect, dan Garuda Ristekdikti untuk memastikan keakuratan dan validitas sumber informasi yang digunakan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis isi (content analysis), yaitu menelaah isi literatur secara mendalam untuk menemukan hubungan antara teori dan praktik manajemen SDM yang diterapkan oleh PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Proses analisis dilakukan melalui tiga tahap: (1) reduksi data, yakni penyaringan informasi yang relevan dengan fokus penelitian; (2) penyajian data, yaitu penyusunan hasil kajian dalam bentuk uraian tematik dan teoretis; serta (3) penarikan kesimpulan, yaitu menghubungkan hasil analisis dengan teori manajemen SDM strategis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. Melalui metode ini, penelitian berupaya memberikan gambaran teoritis yang mendalam tentang strategi dan analisis manajemen SDM pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk serta memperkaya literatur akademik dalam bidang manajemen SDM di Indonesia.

HASI DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur dan laporan tahunan menunjukkan bahwa PT Indofood Sukses Makmur Tbk menerapkan pendekatan strategic human resource management (SHRM) yang terintegrasi dengan strategi korporasi secara keseluruhan. Pendekatan ini terlihat dari cara perusahaan menyusun kebijakan rekrutmen, pengembangan karier, sistem pelatihan, hingga kompensasi berbasis kinerja. Menurut Annual Report Indofood tahun 2023, lebih dari 70 % karyawan mengikuti program pelatihan tahunan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial. Perusahaan juga memiliki sistem manajemen kinerja yang berlandaskan Key Performance Indicators (KPI) serta evaluasi berbasis Balanced Scorecard, sehingga setiap unit bisnis dapat menilai efektivitas kinerjanya dengan parameter terukur (Report, 2023).

Strategi SDM di Indofood mencerminkan visi perusahaan untuk menjadi perusahaan solusi pangan total (total food solutions) yang berdaya saing global. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak hanya diarahkan pada keterampilan teknis produksi, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai organisasi, kepemimpinan, dan etika kerja. Hal ini mendukung pandangan Armstrong & Brown, (2019) bahwa SDM yang kuat bukan hanya kompeten dalam aspek fungsional, tetapi juga memiliki kesesuaian nilai dengan budaya perusahaan (cultural fit). Implementasi kebijakan SDM yang berorientasi jangka panjang tersebut terbukti menurunkan tingkat turnover karyawan sebesar 4,2 % pada 2023 dan meningkatkan indeks kepuasan kerja hingga 89 %.

Tabel 1. Strategi dan Capaian Manajemen SDM PT Indofood Sukses Makmur Tbk (2023)

Aspek SDM	Strategi yang Diterapkan	Hasil yang Dicapai (2023)
Rekrutmen & Seleksi	Rekrutmen berbasis kompetensi (<i>competency-based selection</i>)	<i>Turnover</i> menurun 4,2 % dari tahun sebelumnya
Pelatihan & Pengembangan	<i>Leadership Development Program</i> dan <i>On the Job Training</i> berkelanjutan	Indeks kompetensi karyawan naik 7 %
Manajemen Kinerja	Sistem KPI dan <i>Balanced Scorecard</i>	Produktivitas meningkat 5,6 % dibanding tahun 2022
Kompensasi & Kesejahteraan	<i>Performance-based pay</i> dan program kesejahteraan komprehensif	Kepuasan kerja mencapai 89 %
Pengembangan Karier	Promosi internal berbasis merit dan prestasi	35 % posisi manajerial diisi oleh karyawan internal

Sumber : Report, (2023)

1. Analisis Strategi Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menentukan kualitas tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di PT Indofood Sukses Makmur Tbk, proses rekrutmen tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga diarahkan pada pencarian individu yang sesuai dengan nilai, budaya, dan visi perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajer SDM dalam menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat (*right man on the right job*). Dengan jumlah karyawan yang besar dan kegiatan operasional yang beragam, Indofood memerlukan sistem rekrutmen yang terstruktur, efisien, dan adaptif terhadap kebutuhan setiap divisi.

Strategi rekrutmen Indofood berlandaskan pada pendekatan berbasis kompetensi (*competency-based recruitment*), di mana setiap calon karyawan dievaluasi melalui indikator kemampuan teknis (*hard skills*), kemampuan interpersonal (*soft skills*), dan kesesuaian nilai organisasi (*cultural fit*). Pendekatan ini mengacu pada teori *Resource-Based View* (RBV) yang dikemukakan oleh Barney, (1991), bahwa keunggulan kompetitif perusahaan dapat diperoleh melalui sumber daya manusia yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan. Dengan demikian, proses rekrutmen di Indofood bukan hanya menilai kemampuan akademik calon pekerja, tetapi juga potensi jangka panjang dalam mendukung strategi bisnis perusahaan.

Dalam praktiknya, Indofood menggunakan kombinasi metode rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen internal dilakukan melalui sistem promosi dan mutasi antarunit, sedangkan rekrutmen eksternal dilakukan melalui kerja sama dengan universitas, lembaga pelatihan, dan portal karier daring. Sistem ini memastikan bahwa Indofood mendapatkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki orientasi nilai yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan yang menekankan integritas, kerja keras, dan inovasi. Berdasarkan laporan tahunan perusahaan tahun 2023, sekitar 35% posisi manajerial diisi melalui promosi internal, sementara sisanya melalui rekrutmen eksternal (Report, 2023).

Tahapan seleksi di Indofood dilakukan secara sistematis, meliputi penyaringan administratif, tes kompetensi, wawancara berbasis perilaku (*behavioral interview*), hingga asesmen psikologis. Proses ini bertujuan menilai kesesuaian karakter dan kemampuan kandidat dengan tuntutan pekerjaan yang akan dijalankan. Pendekatan *behavioral-based interview* yang diterapkan sesuai dengan rekomendasi Ulrich, (1996) dalam teori *Human Resource Champions*, yang menegaskan pentingnya peran HR sebagai mitra strategis dalam memastikan kesesuaian antara kebutuhan bisnis dan kualitas SDM yang direkrut. Pendekatan seleksi berbasis perilaku ini membantu Indofood memilih karyawan yang tidak hanya berprestasi, tetapi juga konsisten dengan etos kerja perusahaan.

Selain menilai kompetensi, Indofood juga menempatkan nilai-nilai perusahaan sebagai komponen utama dalam proses seleksi. Nilai-nilai tersebut mencakup integritas, komitmen terhadap kualitas, tanggung jawab sosial, dan kerja sama tim. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Anwar & Herlina, (2022) dalam yang menunjukkan bahwa integrasi nilai organisasi dalam proses seleksi dapat meningkatkan retensi dan loyalitas karyawan hingga 20% dibandingkan metode seleksi konvensional. Dengan cara ini, Indofood tidak hanya mendapatkan karyawan yang berkinerja

tinggi, tetapi juga menciptakan sumber daya manusia yang berkomitmen terhadap visi dan misi perusahaan.

Dalam konteks tantangan globalisasi dan transformasi digital, strategi rekrutmen Indofood juga menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Perusahaan mulai menerapkan sistem rekrutmen berbasis daring (online recruitment system) yang memudahkan proses pendaftaran, seleksi awal, hingga wawancara virtual. Langkah ini memperluas jangkauan pencarian talenta dan meningkatkan efisiensi waktu seleksi. Menurut Patricya & Samiyah, (2025) dalam digitalisasi dalam rekrutmen mempercepat proses perekrutan hingga 40% serta meningkatkan akurasi pemilihan kandidat melalui sistem berbasis data

Strategi rekrutmen Indofood juga memperhatikan aspek keberagaman dan inklusivitas. Perusahaan membuka peluang kerja bagi berbagai latar belakang pendidikan dan gender, selama memenuhi standar kompetensi dan nilai organisasi. Hal ini menunjukkan komitmen Indofood terhadap prinsip equal employment opportunity sebagaimana diterapkan dalam perusahaan multinasional modern. Menurut penelitian Mayasari, Triana, Mulyadi, & Dinarwati, (2025) dalam penerapan sistem rekrutmen yang inklusif dapat meningkatkan citra perusahaan dan memperluas sumber talenta potensial yang beragam secara sosial dan kultural

Secara keseluruhan, strategi rekrutmen dan seleksi PT Indofood Sukses Makmur Tbk dapat dikategorikan sebagai sistem yang efektif, strategis, dan adaptif terhadap perkembangan zaman (Yulianti & Julito, 2024). Perusahaan tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis calon pekerja, tetapi juga memastikan kesesuaian nilai, budaya, dan visi yang sejalan dengan arah bisnis jangka panjang. Analisis ini memperlihatkan bahwa pendekatan Indofood sejalan dengan teori Strategic Human Resource Management (SHRM), di mana fungsi SDM menjadi bagian integral dari strategi organisasi, bukan sekadar fungsi administratif (Safitri, Syarah, & WN, 2024). Dengan demikian, sistem rekrutmen yang diterapkan Indofood bukan hanya menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga membangun fondasi sumber daya manusia yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan di tingkat nasional maupun global.

2. Pengembangan dan Pelatihan SDM

Pelatihan dan pengembangan merupakan elemen utama dari strategi SDM Indofood. Perusahaan menerapkan model continuous learning system yang mencakup pelatihan teknis, kepemimpinan, dan program rotasi jabatan untuk memperluas wawasan karyawan. Berdasarkan laporan perusahaan tahun 2023, total jam pelatihan per karyawan mencapai rata-rata 12–15 jam per tahun, meningkat 8 % dibanding 2022.

Model pengembangan SDM Indofood dapat dikaitkan dengan konsep Human Capital Development, di mana investasi pada pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai upaya memperkuat daya saing perusahaan (Aruperes, Tewal, & Jorie, 2018). Dalam hal ini, Indofood tidak hanya memfasilitasi peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim.

Hasil penelitian Putra et al., (2025) dalam menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan program pengembangan kepemimpinan internal mengalami peningkatan kinerja manajerial hingga 20 % dibanding perusahaan yang hanya mengandalkan perekrutan eksternal. Hal ini sejalan dengan strategi Indofood yang berfokus pada promosi internal, di mana 35 % posisi manajerial diisi oleh karyawan lama yang telah mengikuti leadership programs (Lubis & Adrianto, 2022).

3. Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi

Indofood mengimplementasikan sistem penilaian kinerja berbasis Key Performance Indicators (KPI) dan Balanced Scorecard. Sistem ini memungkinkan evaluasi kinerja yang terukur baik pada tingkat individu maupun organisasi. Tujuannya untuk memastikan bahwa setiap aktivitas karyawan mendukung pencapaian strategi korporasi.

Kebijakan kompensasi Indofood berbasis kinerja (performance-based pay). Pemberian bonus dan insentif dilakukan berdasarkan capaian KPI yang terukur, bukan hanya masa kerja. Selain itu, perusahaan memberikan fasilitas kesehatan, program kesejahteraan keluarga, dan asuransi ketenagakerjaan. Pendekatan ini selaras dengan teori Equity Theory Adams, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika karyawan merasa adanya keseimbangan antara kontribusi dan imbalan yang diterima.

Kebijakan kompensasi yang adil juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Indofood mencatat bahwa indeks retensi karyawan mencapai 95 % pada 2023. Hasil ini memperkuat argumen Armstrong & Brown, (2019) bahwa sistem kompensasi berbasis prestasi merupakan faktor penting dalam menjaga motivasi dan produktivitas tenaga kerja jangka panjang.

4. Pengembangan Karier dan Budaya Organisasi

Aspek lain yang menjadi fokus Indofood adalah pengembangan karier dan pembentukan budaya organisasi yang kuat. Perusahaan menetapkan sistem karier berbasis merit, di mana kenaikan jabatan didasarkan pada kinerja dan hasil evaluasi kompetensi. Budaya organisasi Indofood menekankan nilai-nilai integrity, teamwork, continuous improvement, dan innovation. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar perilaku karyawan dalam bekerja dan berinteraksi (Nurdiansyah, 2021).

5. Adaptasi Manajemen SDM terhadap Era Digital

Dalam menghadapi revolusi industri 4.0, Indofood telah menerapkan sistem informasi manajemen SDM berbasis digital (Human Resource Information System – HRIS). Sistem ini memungkinkan proses rekrutmen, absensi, evaluasi kinerja, dan pelaporan dilakukan secara daring dan terintegrasi. Penggunaan HRIS meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya administrasi hingga 10 % per tahun (Report, 2023). Dengan digitalisasi SDM, Indofood dapat memantau perkembangan kinerja dan kebutuhan pelatihan secara real-time, sekaligus membangun sistem manajemen talenta yang adaptif terhadap perubahan teknologi (Yulianti & Julito, 2024).

6. Integrasi Hasil dengan Teori Manajemen SDM

Secara teoretis, strategi SDM Indofood memperlihatkan keselarasan dengan dua teori utama: Resource-Based View (RBV) dan Strategic Human Resource Management (SHRM). RBV menekankan pentingnya mengelola sumber daya internal sebagai sumber keunggulan kompetitif (Barney, 1991), sementara SHRM berfokus pada penyelarasan fungsi SDM dengan strategi bisnis (Ulrich, 1996).

Praktik Indofood yang mengedepankan rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta sistem kompensasi berbasis kinerja menunjukkan bahwa perusahaan telah mengimplementasikan kedua teori tersebut secara efektif. Temuan ini memperkuat hasil studi Astutiningsih et al., (2023) dan Putra et al., (2025), yang menyimpulkan bahwa organisasi yang menerapkan SHRM dan RBV secara bersamaan akan memiliki kinerja organisasi lebih baik hingga 30 % dibanding organisasi yang tidak mengintegrasikan keduanya.

Selain itu, penerapan Balanced Scorecard dalam sistem kinerja menunjukkan adanya modifikasi teori manajemen SDM tradisional menuju paradigma baru yang berbasis hasil dan nilai (value-based HRM) (Yulianti & Julito, 2024). Dengan demikian, Indofood berhasil menempatkan fungsi SDM tidak sekadar administratif, tetapi sebagai mitra strategis dalam pencapaian tujuan korporasi.

KESIMPULAN

PT Indofood Sukses Makmur Tbk telah berhasil menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi dengan strategi bisnis perusahaan melalui pendekatan Strategic Human Resource Management (SHRM) dan Resource-Based View (RBV). Penerapan strategi rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta sistem kompensasi dan penilaian kinerja berbasis Key Performance Indicators (KPI) menunjukkan bahwa SDM di Indofood dikelola secara profesional, terukur, dan berorientasi pada peningkatan daya saing perusahaan. Hasilnya, perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja, memperkuat loyalitas karyawan, serta mempertahankan stabilitas organisasi di tengah tantangan globalisasi dan transformasi digital.

Selain itu, praktik pengembangan karier, penerapan budaya organisasi yang kuat, dan digitalisasi sistem manajemen SDM melalui Human Resource Information System (HRIS) memperlihatkan komitmen Indofood dalam membangun sumber daya manusia yang unggul, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep bahwa SDM merupakan aset strategis yang menjadi sumber

keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM Indofood dapat dijadikan model bagi perusahaan lain dalam merancang kebijakan SDM yang efektif, efisien, dan berkelanjutan, guna meningkatkan kinerja organisasi serta memperkuat posisi perusahaan di pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Syaiful, & Herlina, Erna. (2022). THE IMPACT OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(12), 1303–1309.
- Armstrong, Michael, & Brown, Duncan. (2019). *Strategic Human Resource Management : Back to the future ? A literature review*.
- Aruperes, Dinny M., Tewal, 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.
- Astutiningsih, Maliki, Budi Ilham, & Ambarsari, Yuke. (2023). Strategic Human Resource Management : Linking Human Resource Practice to Organizational Strategy for Enhanced Performance. *CENDEKIA*, 17(2), 259–271.
- Barney, Jay. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bernadetha, Carolin, Rachmasyifa, Aisah, Nasution, Arianta, Savita, Kaira Flamora, Aurora, Auria, Rahmasari, Novia, & Nur, Aryanto. (2025). Implementasi Akuntansi Manajemen di Perusahaan : Studi Kasus Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk . 01(01), 48–57.
- Kasbuntoro. (2022). Optimizing human capital : Strategies and challenges in Indonesia ' s HR landscape. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(1), 4–6.
- 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.
- Mayasari, Nanny, Triana, Neni, Mulyadi, Didi, & Dinarwati, Sri. (2025). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pengukuran Kinerja, Retensi Talenta, dan Diversitas. Jawa Barat: Widina Media Utama.
- Nurdiansyah, Wegig. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT INDOFOOD.
- Patricya, Manda, & Samiyah. (2025). Proses Rekrutment dan Seleksi Tenaga Kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ilmu Pendidikan (JAMED)*, 1(2), 133–146.
- Putra, Pramudita Syah, Laila, Dilla Apri, Hariyati, & Aima, Havidz. (2025). Analysis of the Influence of Competency Development and Compensation Systems on Employee Performance : A Literature Study of Strategic Human Resource Management. *JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN BANGSA*, 2(2), 276–285.
- Report, Indofood Annual. (2023). PT Indofood Sukses Makmur Tbk Annual Report 2023. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.giq.2015.07.006>
- 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. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2(12).
- Safitri, Anju, Syarah, Muthia Putri, & WN, Raihan Ahmad. (2024). CAPABILITIES TERHADAP INOVASI PERUSAHAAN. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 5–22.
- Ulrich, David. (1996). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business Review Press.
- Yulianti, & Julito, Kiko Armenita. (2024). STRATEGI BISNIS YANG BERDAMPAK PADA. *Journal Akuntansi Manajerial*, 09(01), 29–34.