

ANALISIS DAN RANCANGAN PEKERJAAN DI PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk

Sinta Triana¹, Hendra Riofita²

sintatriana638@gmail.com¹, hendrariofita@yahoo.com²

Universitas Islam Negari Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses perancangan pekerjaan (job design) dan pembagian tugas di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Fokus kajian mencakup evaluasi kondisi pekerjaan, analisis beban kerja, pembagian tugas, serta perancangan pekerjaan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan studi dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis pekerjaan di Indofood menitikberatkan pada kejelasan uraian tugas, standarisasi prosedur operasional, serta mekanisme pengawasan berlapis untuk menjamin efektivitas produksi. Temuan juga menunjukkan bahwa perancangan pekerjaan di Indofood dapat ditingkatkan melalui rotasi kerja, pengayaan pekerjaan, serta mekanisme umpan balik langsung untuk meminimalisasi kelelahan kerja dan meningkatkan motivasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa rancangan pekerjaan yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja operasional perusahaan.

Kata Kunci: Perancangan Pekerjaan; Analisis Pekerjaan; Beban Kerja; Produktivitas; Manajemen SDM.

ABSTRACT

This study aims to analyze the job design and task distribution processes at PT Indofood Sukses Makmur Tbk. The research focuses on evaluating job conditions, workload analysis, task distribution, and job design to improve employee productivity. The study employed a descriptive qualitative approach with data collected through interviews, observations, and company documentation. The findings reveal that job analysis at Indofood emphasizes clarity of job descriptions, standardized operational procedures, and multi-layered supervision mechanisms to ensure production effectiveness. The study also found that job design at Indofood could be improved through job rotation, job enrichment, and a direct feedback mechanism to reduce work fatigue and enhance motivation. This study concludes that effective job design contributes significantly to improving the company's operational performance.

Keywords: Job Design; Job Analysis; Workload; Productivity; HR.

PENDAHULUAN

PT Indofood Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia yang beroperasi dalam industri pengolahan makanan berskala nasional dan global. Sebagai perusahaan dengan sistem produksi bersifat massal dan berkelanjutan, kebutuhan akan pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial dalam mendukung tercapainya efisiensi operasional. Dalam konteks tersebut, analisis dan perancangan pekerjaan (job analysis dan job design) memiliki peran strategis karena berhubungan langsung dengan ketepatan pembagian tugas, beban kerja, serta kejelasan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan (Riofita, 2023). Tanpa struktur pekerjaan yang sistematis, aktivitas produksi dapat mengalami hambatan seperti ketidakefisienan, kesalahan kerja, tingginya tingkat stres karyawan, dan produktivitas yang tidak optimal (Riofita, 2018).

Perkembangan industri makanan yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sistem kerja yang terstruktur dan adaptif. Job design menjadi salah satu

elemen yang mampu menjawab kebutuhan tersebut melalui penyusunan pekerjaan yang efisien, berorientasi pada hasil, dan memberikan motivasi bagi pekerja. Perancangan pekerjaan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja, performa individu, serta menurunkan tingkat turnover (Riofita, 2017). Dalam industri berskala besar seperti Indofood, pekerjaan bersifat repetitif, berorientasi output tinggi, dan memerlukan ketepatan waktu sehingga rancangan pekerjaan perlu diperbaharui secara berkala untuk tetap relevan dengan tuntutan produksi.

Analisis pekerjaan merupakan proses mengidentifikasi tugas, kompetensi, tanggung jawab, serta kondisi kerja dari suatu jabatan (Riofita, 2024). Tahapan ini menjadi dasar bagi perancangan pekerjaan, evaluasi jabatan, rekrutmen, pelatihan, hingga penilaian kinerja. Analisis pekerjaan yang tepat membantu perusahaan mengetahui kebutuhan tenaga kerja sesuai kompetensi dan kapasitas produksi. Di perusahaan besar, analisis ini tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga aspek perilaku, ergonomi, dan faktor keselamatan kerja (K3) (Meilandi, Andarini, & Lestari, 2023). Dengan demikian, keberadaan job analysis yang akurat di Indofood akan memberikan landasan yang kuat untuk menciptakan pekerjaan yang efektif dan aman bagi karyawan.

Kajian literatur terdahulu menunjukkan bahwa penelitian mengenai job design banyak dilakukan pada industri manufaktur, namun terdapat keterbatasan dalam konteks implementasi pada perusahaan pangan berskala besar di Indonesia. Studi Dewantari & Herlina, (2022) menemukan bahwa perusahaan makanan memerlukan job design yang terstandardisasi untuk meminimalisasi variabilitas kualitas produk. Sementara itu, penelitian lain oleh Sholichin, Primasanti, Nugraha, & Indriastiningsi, (2025) menekankan pentingnya manajemen berbasis kontrol dan prosedur operasi standar (SOP) untuk menjaga efektivitas produksi. Namun, sejauh ini penelitian yang secara khusus menelaah struktur pekerjaan di PT Indofood Sukses Makmur Tbk masih sangat terbatas, terutama dalam aspek pembagian kerja, beban kerja, dan mekanisme pengayaan pekerjaan.

Keterbatasan penelitian terdahulu menjadi dasar pentingnya kajian yang secara mendalam menganalisis bagaimana analisis dan rancangan pekerjaan diterapkan di Indofood. Sebagai perusahaan yang mengoperasikan berbagai lini produksi seperti mi instan, makanan ringan, dairy, serta bahan makanan, struktur pekerjaan Indofood sangat kompleks. Kompleksitas ini menuntut adanya sistem job design yang mampu mengakomodasi kebutuhan per divisi, mengatur alur kerja secara efektif, dan memastikan setiap pekerja memahami perannya dalam rantai produksi (Depari & Tarigan, 2024). Dengan kata lain, rancangan pekerjaan yang solid akan berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Selain itu, dinamika industri global dan kebutuhan untuk menjaga daya saing pada pasar internasional menuntut Indofood untuk terus meningkatkan produktivitas (Umaynah & Riofita, 2025). Hal ini tidak hanya dapat dicapai melalui modernisasi teknologi, tetapi juga melalui rekonstruksi sistem kerja internal yang meliputi pengayaan pekerjaan (job enrichment), rotasi pekerjaan (job rotation), dan pelibatan karyawan dalam proses evaluasi kerja (Nuraisah, 2025). Melalui perancangan pekerjaan yang lebih humanis dan berorientasi pada pengembangan individu, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja, memperbaiki kondisi ergonomi, dan menurunkan tingkat kelelahan pekerja (Aulia, 2023).

Permasalahan utama yang sering dihadapi perusahaan besar seperti Indofood adalah tingginya beban kerja fisik, kompleksitas tugas yang berulang, serta pola kerja yang cenderung monoton (Brahmantio, 2025). Jika tidak dirancang dengan tepat, pekerjaan seperti ini dapat menimbulkan kelelahan kerja, menurunkan konsentrasi, dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, analisis pekerjaan diperlukan untuk

mengidentifikasi sejauh mana pekerjaan sesuai dengan kapasitas tenaga kerja, serta bagaimana pekerjaan dapat disusun ulang untuk meningkatkan kenyamanan dan efektivitas. Inilah alasan mengapa job design merupakan salah satu indikator keberhasilan sistem manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada analisis dan rancangan pekerjaan di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Penelitian ini menggali bagaimana deskripsi pekerjaan disusun, bagaimana pembagian tugas dilakukan, bagaimana beban kerja diukur, dan bagaimana rancangan pekerjaan mampu meningkatkan produktivitas. Hal ini penting untuk memahami apakah pekerjaan telah dirancang sesuai standar industri dan apakah masih terdapat celah yang dapat diperbaiki. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji sejauh mana karyawan terlibat dalam proses penyusunan rancangan pekerjaan, serta bagaimana mekanisme kontrol diterapkan dalam setiap unit produksi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk job analysis dan job design yang diterapkan di PT Indofood Sukses Makmur Tbk serta memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja operasional melalui rancangan pekerjaan yang lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu metode penelitian yang bertujuan menggambarkan secara mendalam fenomena analisis dan perancangan pekerjaan di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman kontekstual mengenai struktur kerja, pembagian tugas, kondisi lingkungan kerja, serta mekanisme operasional yang tidak dapat dijelaskan melalui angka semata. Dalam metode kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang melakukan eksplorasi terhadap proses kerja, perilaku karyawan, serta hubungan antarbagian dalam sistem produksi. Penelitian ini dilaksanakan pada Divisi Noodle Manufacturing PT Indofood Sukses Makmur Tbk yang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki struktur pekerjaan yang kompleks dan berorientasi pada kegiatan produksi berkelanjutan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi langsung, dan studi dokumentasi perusahaan (Riduwan & Sunarto, 2019). Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada manajer sumber daya manusia, supervisor lini produksi, dan beberapa operator mesin untuk memperoleh informasi mengenai tugas, tanggung jawab, beban kerja, serta kendala dalam pelaksanaan pekerjaan. Observasi dilakukan dengan memperhatikan alur produksi, pembagian tugas antaroperator, penggunaan peralatan, kondisi ergonomi, serta cara pekerja menjalankan prosedur operasi standar (SOP). Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah job description, SOP, struktur organisasi, dan berkas administrasi terkait pekerjaan. Alat yang digunakan dalam penelitian mencakup pedoman wawancara, lembar observasi, recorder, serta catatan lapangan.

Data yang diperoleh dari berbagai sumber dianalisis dengan menggunakan model analisis interaktif Miles & Huberman, yaitu melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti memilah informasi penting terkait analisis pekerjaan, beban kerja, dan rancangan pekerjaan karyawan. Pada tahap penyajian data, informasi disusun dalam bentuk narasi, tabel, dan matriks untuk memudahkan interpretasi. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi pola, hubungan antarvariabel, serta temuan-temuan yang relevan dengan

tujuan penelitian. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen perusahaan untuk memastikan konsistensi informasi. Seluruh prosedur penelitian dituliskan dalam bentuk kalimat berita sesuai ketentuan Template JSL, sehingga menghasilkan data yang akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis pekerjaan di PT Indofood Sukses Makmur Tbk telah dijalankan melalui mekanisme yang cukup sistematis, terutama pada divisi produksi yang menjadi pusat kegiatan operasional perusahaan. Informasi yang diperoleh melalui dokumen perusahaan dan wawancara mengindikasikan bahwa setiap jabatan di dalam lini produksi telah memiliki uraian tugas (job description) yang jelas dan terstruktur (Warahma & Riofita, 2025). Uraian tugas tersebut disusun untuk memastikan bahwa setiap pekerja memahami batasan tanggung jawab, alur kerja, serta standar hasil yang harus dicapai. Kejelasan job description ini terbukti mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi proses produksi, dan memudahkan proses pengawasan oleh supervisor.

Analisis pekerjaan juga mencakup identifikasi spesifikasi pekerjaan (job specification), yaitu kualifikasi kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan suatu tugas (Amelia & Riofita, 2025). Indofood mensyaratkan kompetensi teknis tertentu bagi operator mesin, seperti kemampuan mengoperasikan peralatan produksi, memahami prinsip dasar mekanik, hingga kemampuan membaca instruksi teknis. Selain itu, kompetensi non-teknis seperti kedisiplinan, ketelitian, dan kerja sama tim juga dinilai sebagai aspek penting karena pekerjaan di area produksi membutuhkan koordinasi intensif antar pekerja (Wahidah, Ningsih, & Wahjono, 2024). Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa spesifikasi pekerjaan yang tepat akan mempermudah perusahaan menempatkan pegawai sesuai kemampuan dan kebutuhan pekerjaan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa proses produksi yang berlangsung di pabrik Indofood bersifat repetitif dan berkecepatan tinggi, sehingga membutuhkan perancangan pekerjaan yang benar-benar efisien. Setiap pekerja ditempatkan pada posisi tertentu yang sudah dipetakan secara ergonomis dan disesuaikan dengan aliran produksi. Meskipun standarisasi kerja ini membantu mempertahankan kualitas output, observasi lapangan mengindikasikan bahwa beberapa pekerja mengalami kejenuhan dan kelelahan fisik akibat sifat pekerjaan yang monoton. Kondisi ini menunjukkan bahwa rancangan pekerjaan perlu menyeimbangkan antara tuntutan produktivitas dan kenyamanan kerja.

Temuan menarik lainnya adalah bahwa mekanisme pengawasan di Indofood berjalan melalui sistem berlapis, yaitu supervisi langsung, pemeriksaan mutu berkala, dan evaluasi hasil kerja pada akhir shift. Sistem kontrol semacam ini terbukti efektif dalam meminimalisasi kesalahan produksi dan memastikan produk yang dihasilkan sesuai standar. Namun demikian, wawancara dengan beberapa pekerja mengungkapkan bahwa pengawasan yang terlalu ketat kadang menimbulkan tekanan psikologis, terutama ketika target produksi tinggi. Hal ini konsisten dengan teori Robbins & Judge yang menjelaskan bahwa tingkat pengawasan yang berlebihan dapat menurunkan motivasi kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan dan komunikasi yang baik.

Analisis beban kerja menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja lini produksi menjalankan pekerjaan dengan intensitas fisik yang cukup tinggi. Pekerjaan ini menuntut ketahanan fisik, karena pekerja harus berdiri dalam waktu lama, mengangkat bahan baku, atau mengoperasikan mesin berulang kali. Wawancara menunjukkan bahwa beberapa

pekerja mengalami kelelahan pada akhir shift, terutama di jam-jam puncak produksi. Beban kerja yang tinggi ini menjadi salah satu aspek yang harus dipertimbangkan dalam merancang ulang pekerjaan, karena pekerjaan yang terlalu berat dapat menurunkan produktivitas jangka panjang dan mempengaruhi kesehatan pekerja.

Dari perspektif rancangan pekerjaan, Indofood telah menerapkan standar kerja yang baku, namun pengayaan pekerjaan (job enrichment) masih belum optimal (Umaynah & Riofita, 2025). Pekerjaan yang dilakukan cenderung memiliki ruang gerak terbatas di mana pekerja hanya melakukan satu tugas utama tanpa variasi. Kondisi ini menyebabkan pekerjaan terasa monoton dan kurang memberikan peluang bagi pengembangan keterampilan. Penelitian Indarti, Sangadji, & Khamidah, (2023) menegaskan bahwa pekerjaan yang monoton dapat menurunkan kreativitas dan motivasi kerja. Oleh karena itu, pengayaan pekerjaan seperti penambahan tanggung jawab kecil atau penugasan dalam kegiatan pengecekan mutu dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Rotasi pekerjaan (job rotation) di Indofood sebenarnya sudah dilakukan, tetapi belum dijalankan secara konsisten di semua lini produksi. Rotasi umumnya diterapkan pada posisi-posisi tertentu untuk mengurangi kejenuhan, namun masih terbatas pada jenis pekerjaan yang dianggap mudah dan tidak berisiko tinggi. Padahal, penelitian lain, seperti oleh Samsudin, Prabowo, Amalia, & Sijabat, (2023), menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan secara terstruktur dapat mengurangi kelelahan mental dan memperluas kemampuan pekerja. Dengan menerapkan rotasi pekerjaan secara lebih merata, Indofood dapat meningkatkan fleksibilitas karyawan serta mengurangi ketergantungan terhadap tenaga kerja spesifik di titik tertentu.

Implementasi ergonomi dalam rancangan pekerjaan Indofood cukup baik, terbukti dengan adanya penyesuaian posisi kerja dan alat bantu untuk mengurangi risiko cedera fisik. Namun, beberapa pekerja menyatakan bahwa tinggi meja kerja dan posisi conveyor masih perlu disesuaikan agar tidak menyebabkan nyeri punggung atau kelelahan pada lengan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun standar ergonomi telah diterapkan, tetap diperlukan evaluasi berkala untuk memantau kenyamanan pekerja. Dengan perbaikan ergonomi yang lebih tepat, perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan menurunkan potensi kecelakaan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa proses komunikasi antara pekerja dan supervisor berjalan cukup baik, terutama terkait instruksi pekerjaan. Namun, pekerja menyatakan bahwa mereka jarang dilibatkan dalam proses evaluasi atau perancangan ulang pekerjaan. Padahal, teori manajemen sumber daya manusia modern menekankan pentingnya keterlibatan pekerja dalam proses perbaikan kerja, karena mereka lebih memahami kondisi nyata di lapangan. Apabila pekerja dilibatkan, proses perancangan pekerjaan dapat menghasilkan solusi yang lebih realistis, efektif, dan sesuai kebutuhan.

Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan di Indofood sangat mengandalkan standarisasi dan kecepatan produksi. Sementara itu, pekerjaan juga sangat repetitif sehingga berdampak pada kondisi psikologis pekerja. Jika dilihat dari perspektif teori job characteristics model (Hackman & Oldham), pekerjaan ideal seharusnya memiliki variasi keterampilan, identitas tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik. Namun, berdasarkan temuan penelitian, pekerjaan di Indofood sebagian besar belum memenuhi kelima karakteristik tersebut, khususnya dari aspek variasi keterampilan dan otonomi. Hal ini menegaskan pentingnya penyesuaian rancangan pekerjaan agar lebih motivatif tanpa mengurangi efisiensi produksi.

Dibandingkan dengan hasil penelitian Sholichin et al., (2025) yang menemukan bahwa perusahaan makanan membutuhkan job design yang terstandarisasi, hasil penelitian

ini menguatkan bahwa standarisasi memang penting bagi kontrol kualitas. Namun, penelitian ini memberikan temuan tambahan bahwa standarisasi perlu diseimbangkan dengan aspek humanis seperti pengayaan tugas, rotasi, dan dukungan psikologis. Dengan kata lain, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja memiliki peran penting dalam menjaga produktivitas jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa analisis pekerjaan di Indofood sudah berjalan baik, namun perancangan pekerjaan masih perlu ditingkatkan melalui beberapa aspek. Pengayaan pekerjaan, rotasi kerja, peningkatan ergonomi, serta peningkatan komunikasi dua arah menjadi rekomendasi utama bagi perusahaan. Temuan ini mendukung teori-teori manajemen modern dan memberikan gambaran bahwa perancangan pekerjaan yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kesejahteraan pekerja. Dengan rancangan pekerjaan yang lebih optimal, Indofood dapat mempertahankan performa operasionalnya sekaligus meningkatkan kualitas lingkungan kerja bagi seluruh karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis dan perancangan pekerjaan di PT Indofood Sukses Makmur Tbk, dapat disimpulkan bahwa struktur pekerjaan pada lini produksi telah disusun melalui mekanisme job analysis yang sistematis dan terukur. Kejelasan uraian tugas, standar kerja yang baku, serta spesifikasi pekerjaan yang rinci berkontribusi signifikan terhadap efektivitas proses produksi. Analisis pekerjaan yang dilakukan perusahaan telah memberikan dasar yang kuat dalam menentukan kebutuhan kompetensi tenaga kerja, pola pembagian tugas, serta sistem pengawasan yang mampu menjaga konsistensi mutu hasil produksi. Dengan demikian, job analysis yang diterapkan Indofood terbukti mendukung pencapaian tujuan operasional perusahaan secara efisien.

Namun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa perancangan pekerjaan di Indofood masih memiliki ruang perbaikan, terutama dalam aspek variasi tugas, pengayaan pekerjaan, dan rotasi kerja. Pekerjaan yang bersifat repetitif dan berorientasi target tinggi cenderung menimbulkan kejenuhan dan kelelahan bagi pekerja, sehingga diperlukan penyusunan ulang job design yang lebih adaptif dan humanis. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem pengawasan berlapis dan prosedur kerja yang ketat, hasil penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan kenyamanan kerja melalui perbaikan ergonomi dan pemberian tanggung jawab tambahan yang bermakna akan memberikan dampak positif bagi motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas jangka panjang.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan produksi dan kebutuhan psikologis serta fisik pekerja merupakan elemen penting dalam rancangan pekerjaan modern. Untuk menjaga daya saing sekaligus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, Indofood perlu mengembangkan job design yang tidak hanya menekankan aspek kontrol dan standarisasi, tetapi juga memberdayakan pekerja melalui umpan balik, pelibatan dalam proses evaluasi pekerjaan, serta program rotasi yang terencana. Dengan menerapkan rekomendasi tersebut, perusahaan dapat mengoptimalkan performa operasional sekaligus menciptakan sistem kerja yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Indofood serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait analisis dan perancangan pekerjaan di industri manufaktur berskala besar.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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 .
- Depari, Oyke, & Tarigan, Miska Irani. (2024). ANALISIS DESAIN PEKERJAAN PADA PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk. *JAMBU: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 77–90.
- Dewantari, Nustin Merdiana, & Herlina, Lely. (2022). LITERATURE REVIEW: HUMAN FACTORS AND ERGONOMICS (HFE) IN THE FOOD INDUSTRY. *Jurnal Teknik Industri*, 17(3), 174–190.
- Indarti, Nunuk, Sangadji, Etta Mamang, & Khamidah, Siti Nur. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Indofood CBP Sukses Makmur . Tbk Divisi Noodle Pabrik Surabaya Beji Pasuruan. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 2(2), 222–230. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i2.1411>
- Meilandi, Al Habib, Andarini, Desheila, & Lestari, Mona. (2023). Penilaian Risiko Ergonomi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja Kemplang Tunu Di Desa Meranjat Ii Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ergonomi Indonesia (The Indonesian Journal of Ergonomic)*, 9(2), 94–109.
- 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.
- Riduwan, & Sunarto. (2019). Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- 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).
- 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>
- Samsudin, Acep, Prabowo, Budi, Amalia, Syifani Nur, & Sijabat, Reza Syahputra. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Indofood. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1800–1809.
- Sholichin, Muh Dawami, Primasanti, Yunita, Nugrahadi, Bekti, & Indriastiningsi, Erna. (2025). Analisa Risiko K3 dengan Metode Job Safety Analysis (JSA) dan Risk Assessment pada Proses Mesin Sizing di PC GKBI Medari Sleman. *Jupiter: Publikasi Ilmu Keteknikan Industri, Teknik Elektro dan Informatika*, 3(2), 40–58.
- Umaynah, Fara, & Riofita, Hendra. (2025). Strategi dan Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk : Pendekatan Terpadu dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9, 32934–32941.
- 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.
- 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.