

ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SDM DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK

Dian Sudiantini¹, Lola Kambuno², Andhika Rifki³, Muhammad Yusuf Nugroho⁴,
Nabila Alifiyah Gunawan⁵.

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta
Raya, Bekasi

email: dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id¹,
lolakambuno09@gmail.com², andhikarp786@gmail.com³,
yusufnugroho1108@gmail.com⁴, nabilagunawan16@gmail.com⁵.

Abstract

*This research is to determine the importance of HR management strategies and employee performance in the development of PT. Indofood Sukses Makmur. Identification and processing of talent, especially through training, ensures employees have the skills according to industry needs. The research results show that off-duty training plays an important role in improving employee performance, forming a quality HR mentality and making a significant contribution to productivity. So that quality employee performance makes a significant contribution to the company's productivity and competitiveness. HR management strategies, especially through training, are considered key in forming a growing company. **Keywords:** HR Management Strategy, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya strategi manajemen SDM dan kinerja karyawan dalam pengembangan PT. Indofood Sukses Makmur. Identifikasi dan pengolahan bakat, terutama melalui pelatihan, memastikan karyawan memiliki keterampilan sesuai kebutuhan industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di luar tugas berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, membentuk mental SDM yang berkualitas dan memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas. Sehingga kinerja karyawan yang berkualitas memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Strategi manajemen SDM terutama melalui pelatihan dianggap kunci dalam membentuk perusahaan yang berkembang.

Kata Kunci : Strategi Manajemen SDM, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting yang tidak bisa diabaikan begitu saja dalam suatu organisasi, termasuk institusi dan maupun perusahaan. SDM juga penting dalam mempengaruhi bagaimana perusahaan bisa berkembang. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi sebagai katalis untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Definisi SDM ada dua bagian: makro dan mikro. Orang yang bekerja pada suatu korporasi atau organisasi dan menjadi anggota keanggotaannya disebut sebagai buruh, pegawai, pekerja buruh, dan lain sebagainya dalam definisi mikro sumber daya manusia. Jumlah penduduk suatu bangsa yang telah memasuki dunia kerja, baik yang bekerja maupun tidak, merupakan definisi makro dari sumber daya manusia

Secara umum, orang-orang yang bekerja sebagai penggerak dalam suatu organisasi dan berfungsi sebagai aset yang memerlukan pelatihan dan pengembangan disebut sebagai sumber daya manusia, atau disingkat SDM. Manajemen sumber daya manusia, (MSDM) adalah suatu proses atau ilmu yang mengidentifikasi cara terbaik memanfaatkan hubungan dan peran yang dimiliki setiap sumber daya individu (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan yang bermanfaat bagi organisasi, pekerjanya, dan masyarakat secara keseluruhan. Manajemen sumberdaya manusia diartikan pendayagunaan sumberdaya manusia organisasi maupun perusahaan, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia seperti, planning, organizing, directing, controlling. Tercapai suatu tujuan dan berkembangnya sebuah perusahaan karena adanya strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Strategi atau langkah yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat berupa pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana dengan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan bisa memperbaiki kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan adanya strategi pada Manajemen Sumber Daya Manusia akan membentuk mental yang berkualitas dan tentunya meningkatkan kinerja para karyawan sehingga memiliki dampak positif untuk kemajuan atau pengembangan perusahaan itu sendiri.

Pengembangan SDM sendiri dapat berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan bergantung pada kinerjanya. Istilah kinerja mengacu pada tingkat pencapaian yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu tugas tertentu, yang dapat dikaitkan dengan keterampilan bawaan atau keterampilan yang dipelajari dari pengalaman, serta dorongan untuk berhasil.

PT. Indofood Sukses Makmur Tbk merupakan produsen dengan berbagai jenis makanan dan minuman yang berada di Jakarta, Indonesia. Sudono Salim mendirikan usaha ini pada tanggal 14 Agustus 1990 dengan nama PT. Panganjaya Intikusuma. Pada tanggal 5 Februari 1994, usaha ini berganti nama menjadi Indofood Sukses Makmur. Perusahaan ini mengirimkan produk kulinernya ke Eropa, Asia, dan Australia. PT. Indofood Sukses Makmur Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang minyak goreng kemasan, minuman, rempah-rempah, penggilingan gandum, dan pabrik pembuatan karung tepung.

METODELOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian kualitatif yang digunakan dalam jurnal ini mencakup pengumpulan data menggunakan temuan penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya dan dapat diakses secara online melalui Google Scholar, internet, dan media online lainnya. Penelitian ini menggunakan informasi dari buku dan jurnal online untuk mengkaji suatu teori dan keterkaitan beberapa variabel.

Tabel 1. Referensi Penelitian

No	Penulis dan Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
1	Ahmad Yusran, Sodik Sodik (2018)	Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK BNI Cabang Utama Kendari	Dari analisis ini ditemukan hasil observasianalisis deskriptif menunjukkan variable Pendidikan memiliki skor rata-rata sebesar 3,94, berada dalam interval 3,41 – 4,20 klasifikasi penilaian tinggi. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan variable Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable Pelatihan juga memiliki skor rata-rata sebesar 4,17, berada dalam interval 3,41 – 4,20 klasifikasi penilaian tinggi. Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan variable Pelatihan berpengaruh

			signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Agustina Ansadanti Premisaria, Safaruddin ,Edi Furwanto (2022)	Strategi Manajemen Sdm Pada Department Procurementwarehouse Pt Semen Baturaja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	PT Semen Baturaja selalu berkomitmen untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai macam strategi pengelolaan SDM yang dijalankan.Untuk memastikan pengelolaan SDM yang dijalankan sesuai rancangan dan strategi yang ditentukan, Semen Baturaja telah menyusun Sasaran Program Direktorat Umum & SDM sebagai acuan dan pedoman dalam pelaksanaannya.
3	Caesya Noor Avisa, H. Ikhwan Hamdani, H. Suyud Arif (2022)	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul.	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan di Koperasi 212 dengan cara meningkatkan sosialisasi dan komunikasi. Bentuk-bentuk penerapannya seperti mengadakan rapat kerja secara rutin, membuat jadwal rutin dalam mengembangkan produknya, mencari solusi untuk karyawan jika mengalami masalah.Penilaian Kinerja karyawan yang dilakukan di Koperasi 212 dengan

			melihat sikap tenaga kerja yaitu kejujuran dan tanggung jawab, rajin beribadah, kedisiplinan, keterampilan dan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaannya.
4.	Harini Fajar Ningrum, Yusuf Iskandar, Bintang Mukhammad Burhanudin Akbar(2020)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT XYZ	Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Perusahaan (Ardiana 2010). Sementara itu Departemen SDM merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kegiatan yang mempengaruhi kinerja SDM-nya (Pakpahan,et al 2014). Sehingga peningkatan kualitas SDM di perusahaan harus terus dilakukan.
5.	Nurul Hasanah (2023)	Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Syariah Al-Amin Medan	Hasil analisis diperoleh dari strategi yang berorientasi pada pertumbuhan, strategi ini menunjukkan keadaan perusahaan yang kuat dan mampu terus berkembang dengan memanfaatkan peluang dan peluang yang ada untuk mencapai perputaran yang maksimal.

6.	Bob Alexandro Hutagalung(2022)	Analisa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai: kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja (penelitian literature review manajemen sumber daya Manusia)	Berdasarkan beberapa gagasan akademik pada jurnal dan artikel atas penelitian yang relevan pada pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya: 1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompetensi peranannya kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai 3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai
7.	Khoirul Umam,Akhmad Yunan Atho'illah(2021)	Strategi pengembangan sumber daya manusia Karyawan commanditaire vennootschap dalam Meningkatkan efektivitas kinerjanya.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di CV.

8.	Rita Widjaja (2019)	Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.
9.	Asmawarna Sinaga, Anjur Perkasa Alam, Ahmad Daud, Raras Aprilia Br. Barus, Syahrizal Amri (2021)	Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota	Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan dan pengembangan adalah proses untuk melatih para karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya dan fokus dari pelatihan tersebut adalah untuk pekerjaan sekarang.
10	Odylia Azhura Warmamn (2022)	Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (Sdi) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lazismu Kota Medan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pelatihan apa saja yang dilaksanakan di Lazismu Kota Medan, Untuk mengetahui pemantauan penilaian kinerja pegawai di Lazismu Kota Medan, Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja di Lazismu Kota Medan, Untuk mengetahui Pegawai Strategi Pengembangan Kinerja di Lazismu Kota Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh strategi manajemen sdm dan kinerja karyawan terhadap pengembangan PT Indofood Sukses Makmur tbk

Strategi dalam suatu manajemen sdm dapat berpengaruh terhadap pengembangan PT. Indofood Sukses Makmur. Ini melibatkan identifikasi dan pengolahan bakat secara efektif dapat memastikan bahwa memiliki karyawan dengan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat berkembang sesuai dengan tuntutan industry. pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, memajukan potensi individu serta meningkatkan daya saing perusahaan. Dengan Strategi manajemen SDM yang baik dapat mendukung dalam pengembangan PT. Indofood Sukses Makmur.

Dari hasil analisis yang dikaji menunjukkan bahwa PT. Indofood Sukses Sejahtera Strategi pengelolaan SDM saat ini telah meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu taktik yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan yang berlangsung di dalam organisasi selama beberapa hari ini merupakan salah satu bentuk strategi pelatihan di luar pekerjaan (off the job training). Kursus pelatihan ini memberikan peserta kemampuan dan informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sesekali di luar jam kerja biasa. untuk meningkatkan keterampilan dan disposisi yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya, serta memberikan pelatihan untuk membantu staf dalam memahami bagaimana menerapkan pengetahuan sehingga produktivitas meningkat.

Strategi manajemen SDM ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi terhadap pengembangan pola pikir SDM yang berkualitas, sehingga bermanfaat bagi PT. Indofood Sukses Sejahtera. Penelitian Permitasari (2010) yang menunjukkan bahwa pelatihan membantu pegawai memperoleh pengetahuan baru dan meningkatkan keahlian dan keterampilannya, mungkin memperkuat anggapan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap perkembangan kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan PT. Indofood Sukses Makmur. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi dan daya saing perusahaan. Mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis dan membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan pasar. Selain itu, karyawan yang berkinerja baik dapat menjadi asset berharga dalam pengembangan produk baru, perbaikan proses operasional, dan peningkatan efisiensi. Mereka juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong kolaborasi dan meningkatkan motivasi rekan kerja.

Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan strategi manajemen kinerja yang efektif, serta memberikan dukungan dan pelatihan yang

diperlukan untuk meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya mempengaruhi produktivitas langsung, tetapi juga dapat membentuk perusahaan dan memberikan kontribusi besar pada perkembangan jangka panjang PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Strategi Manajemen SDM Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan PT Indofood Sukses Makmur TBK.

Maka dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi manajemen SDM perlu menerapkan pelatihan dan peningkatan keterampilan karyawan, sehingga memiliki dampak positif terhadap pengembangan kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur. Kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi pada produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan. Sementara strategi manajemen SDM yang kurang efektif, seperti kurangnya pelatihan dan perhatian pada pengembangan karyawan dapat menjadi hambatan dalam mencapai hasil yang positif. Karyawan yang tidak mendapatkan dukungan yang cukup mungkin mengalami penurunan motivasi dan keterampilan, yang pada gilirannya dapat menghambat produktivitas dan inovasi. Oleh karena itu, focus pada pengembangan sumber daya manusia secara holistic dapat membentuk perusahaan yang berkelanjutan dan berkembang dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Yusran, A., & Sodik, S. (2019). Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 1-11.
- Warman, O. A. (2022). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (Sdi) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lazismu Kota Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 3(3), 544-554.
- Premisari, A. A., & Furwanto, E. (2022). The STRATEGI MANAJEMEN SDM PADA DEPARTMENT PROCUREMENT WAREHOUSE PT SEMEN BATURAJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *JIM: Journal Of International Management*, 1(01 May), 19-30.
- Avissa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 115-128.
- Ningrum, H. F., Iskandar, Y., & Akbar, B. M. B. (2020). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Xyz. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 74-83.
- Hasanah, N. (2023). Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Syariah Al-Amin Medan. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial*, 7(1), 55-63.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68-83.
- Widjaja, R., & Supriyatna, E. (2020). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(2), 63-68.
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Barus, R. A. B., & Amri, S. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(2), 233-251.
- Aruperes, D. M., Tewal, B., & Jorie, R. J. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP

Sukses Makmur Tbk Bitung. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4).

Pratiwi, P. (2022). ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOFOOD CBP. SUKSES MAKMUR TBK KABUPATEN TANAH LAUT (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).