

Strategic Resourcing Pada Industri Pengolahan Makanan

Alden Nelson^{1*}, Fenny², Joicelyn Agriffina³, Moderin⁴, Nova Natasha⁵

^{1,5}Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam

Abstrak

Sumber daya strategis merupakan bagian krusial dari manajemen sumber daya manusia strategis yaitu, dengan mencocokkan sumber daya manusia dengan persyaratan strategis serta operasional organisasi dan memastikan pemanfaatan penuh sumber daya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategic resourcing mempengaruhi kinerja karyawan pada salah satu industri makanan di Indonesia. Penelitian ini juga menggunakan penelitian kualitatif yang termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif. Serta metode pengambilan data nya menggunakan metode wawancara. Hasil pembahasan yang dicapai ialah dengan menggunakan strategi integrasi vertikal dengan diversifikasi pada portofolio produknya untuk memperluas bisnisnya dengan mendirikan beberapa unit bisnis atau anak perusahaan baru, baik dalam lini bisnis yang sama dengan bisnis inti perusahaan maupun di unit bisnis yang berbeda. Dalam menerapkan manajemen SDM, yaitu dengan memahami kebutuhan karyawan Perusahaan biasanya melihat kebutuhan karyawannya. Dengan mengetahui kebutuhan karyawannya, bisnis dapat berjalan dengan cepat. Semua pekerja harus bekerja secara professional sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Kata Kunci : Sumber Daya Strategis, Kualitatif, Sumber Daya Manusia, Strategi

Copyright (c) 2023

 Corresponding author :

Email Address : 2041218.fenny@uib.edu

PENDAHULUAN

Manajemen strategis adalah ilmu dan seni membuat keputusan lintas fungsi yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Proses menentukan suatu tujuan organisasi, mengembangkan kebijakan dan rencana untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengalokasikan sumber daya untuk mengimplementasikan kebijakan dan rencana tersebut dikenal sebagai manajemen strategis. Untuk mencapai tujuan perusahaan, bagian fungsional yang berbeda berkolaborasi dalam manajemen strategis (Fadhli, 2020). Manajemen strategis menekankan pada melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan serta memantau dan menilai peluang dan ancaman lingkungan. Awalnya disebut kebijakan bisnis, manajemen strategis melibatkan perencanaan dan strategi jangka Panjang (Anwar, 2020). Strategi pada dasarnya disusun untuk membentuk tanggapan terhadap perubahan eksternal yang relevan dalam organisasi atau perusahaan. Perubahan eksternal ini juga terkait dengan kemampuan internal dalam organisasi atau perusahaan (Rahim & Radjab, 2016).

Peraduan pasar dan industry yang semakin ketat saat ini menuntut perusahaan untuk terus berkembang dan berinovasi secara aktif dalam penciptaan produk dan layanan serta perencanaan strategis yang lebih baik di dalam perusahaan (Bunyamin, 2021). Salah satu industri atau perusahaan makanan yang diambil pada pembahasan ini merupakan

perusahaan yang memproduksi makanan siap saji seperti mie instan memerlukan analisis kebutuhan dan identifikasi segala kekuatan dan kelemahan, manfaat dan ancaman yang dapat merugikan perusahaan mencari setiap kesempatan. Dalam hal ini, analisis strategi harus dilakukan pada matriks yang relevan. Selama beberapa dekade telah berkembang menjadi solusi makanan total dengan kegiatan operasional yang mencakup semua tahapan proses pembuatan makanan, mulai dari pembuatan dan pemrosesan bahan mentah hingga produk akhir yang tersedia di rak-rak ritel, perusahaan ini memiliki beberapa bisnis, melakukan kegiatan seperti produk konsumen bermerek, bogasari, agribisnis dan distribusi. Produk konsumen bermerek termasuk mie, susu, rempah-rempah, makanan ringan dan hidangan khusus, agribisnis termasuk perkebunan dan minyak serta lemak yang dapat dimakan (Utami, 2022).

Dalam praktiknya hal ini tidak jarang terjadi pada bisnis dan sebaliknya, yaitu jumlah dana surplus atau kas dana melimpah harus segera dibayarkan, tidak ada kejadian seperti itu bagi perusahaan alangkah baiknya bisa menginterpretasikan untuk perusahaan di mana kondisi seperti itu ada kegiatan yang tidak dilakukan secara maksimal, manajer yang tidak kompeten melaksanakan kegiatan operasional perusahaan terutama dalam penggunaan dana siapa yang dimiliki. Manajemen harus menghindari ini dan untuk memahami negara ini bisa dilakukan dengan satu cara menganalisis dampak rasio likuiditas terhadap suatu perusahaan. Perusahaan secara teratur melakukan analisis kinerja perusahaan. Hal yang sama juga berlaku pada perusahaan terkait dalam melakukan analisis untuk menentukan keterampilan selama perusahaan memenuhi kewajibannya. Perusahaan harus mematuhi kewajiban perusahaan periode tertentu maka untuk mengukur hal tersebut perusahaan perlu menganalisis rasio likuiditas khususnya rasio likuiditas dan rasio kecepatan tinggi. Salah satu perusahaan ini adalah perusahaan terbesar di industri makanan di Indonesia untuk mendirikan unit bisnis hampir semua supporter terlibat dalam pengolahan makanan produknya mendominasi pasar Indonesia (Ristiani, 2012). Produksi terintegrasi memiliki misi meningkatkan vitalitas hidup dan tetap menjadi salah satu pemimpin pasar dari pra-penanaman dan hingga pembuatan produk di Indonesia.

Sumber Daya Strategis (*Strategic Resourcing*)

Sumber daya strategis merupakan bagian krusial dari manajemen sumber daya manusia strategis yaitu, dengan mencocokkan sumber daya manusia dengan persyaratan strategis serta operasional organisasi dan memastikan pemanfaatan penuh sumber daya. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan kiprah penting dalam mengisi kesenjangan kebutuhan sumber daya manusia pada organisasi melalui proses sumber daya strategis (Armstrong, 2014).

Menurut Mahfud (2018) Sumber daya strategis ialah penguasaan sumber daya supaya sejalan dengan penerapan strategi-strategi pada rangka menaikkan posisi bersaing buat mewujudkan pencapaian kinerja usaha secara optimal. strategi sumber daya memastikan bahwa organisasi merekrut dan mempertahankan individu pada aneka macam posisi pekerjaan. Secara komprehensif dipahami bahwa saat sumber daya manusia akan efisien serta mempunyai kualifikasi, kompetensi, serta kemampuan pendidikan yang penting, mereka akan bisa melaksanakan tugas pekerjaan mereka dengan cara yang memuaskan (Kapur, 2020).

Tujuan utama dari strategi sumber daya ialah untuk mengetahui tenaga kerja yang paling cocok yang diperlukan oleh organisasi. Sangat penting bagi sumber daya manusia buat menaikkan kompetensi serta kemampuan mereka dari waktu ke waktu serta buat tujuan ini, mereka perlu menerapkan metode dan pendekatan. Ini termasuk, memperoleh pembinaan dengan mendaftar pada forum pendidikan serta sentra pelatihan, di luar organisasi, menghadiri acara pembinaan serta pengembangan dalam organisasi, melakukan penelitian dan sebagainya. Selain itu tujuan primer dari strategi sumber daya ialah buat memastikan bahwa organisasi mendapatkan keunggulan kompetitif dengan mempekerjakan individu yang lebih kompeten. strategi ini juga berusaha dalam mempertahankan individu dengan

memberikan peluang serta penghargaan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain dan dengan mengembangkan budaya organisasi faktual (Kapur, 2020).

Terdapat berbagai komponen yang membentuk perencanaan strategis, beberapa diantaranya adalah seperti yang tercantum di bawah ini (Armstrong, 2014):

1) Perencanaan tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja terkait dengan mengakses kebutuhan usaha masa depan serta mengakses jumlah dan jenis orang yang diharapkan dalam organisasi buat memenuhi kebutuhan tersebut.

2) Mengembangkan Proposisi Nilai Karyawan Organisasi serta Merek Pemberi Kerjanya

Proposisi nilai karyawan merupakan sesuatu yang ditawarkan organisasi terhadap calon anggota serta anggota yang ada itu yang mereka hargai sehingga mereka akan dibujuk atau termotivasi buat bergabung atau bertahan di organisasi. Merek pemberi kerja merupakan gambaran yang ditampilkan oleh pemberi kerja di pasar.

3) Rencana sumber Daya

Rencana sumber daya meliputi perencanaan apakah menemukan orang-orang di dalam organisasi serta membantu mereka menelaah keterampilan baru atau melihat ke luar organisasi buat menemukan orang-orang yang akan membantu memenuhi kebutuhan bisnis di masa depan. Ini juga meliputi keputusan tentang perekrutan karyawan atau kontraktor penuh waktu sesuai efektivitas porto organisasi.

4) Retensi

Retensi memastikan bahwa orang-orang dengan keterampilan, pengetahuan, kompetensi, kualifikasi, serta keahlian yang tepat yang diperlukan organisasi akan menentukan untuk tetap berada di organisasi.

5) Fleksibilitas

Ini terkait dengan perencanaan sumber daya manusia yang fleksibel dan mudah menyesuaikan diri buat membantu organisasi mengikuti keadaan serta mengatasi keadaan yang berubah. Organisasi wajib memperhatikan penciptaan deretan karyawan yang siap mendapatkan perubahan sebab satu-satunya cara buat bertahan dalam global usaha yang bergerak maju ialah dengan memanfaatkan sumber daya manusia sebaik-baiknya.

6) Manajemen talenta

Manajemen talenta memastikan bahwa suatu organisasi mempunyai orang-orang berbakat yang akan membantu dalam mencapai kebutuhan organisasi saat ini serta masa depan. Ini juga melibatkan perencanaan suksesi.

Selain itu terdapat beberapa faktor yang bisa digunakan dalam mengidentifikasi sumber daya strategis, yaitu sebagai berikut (Mahfud, 2018):

- a. Memilih strategy; ini harus memanfaatkan aset dan kemampuan utama perusahaan;
- b. Optimalisasi Asal-usul, yang berarti memastikan bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan benar dan keuntungan potensialnya dimaksimalkan;
- c. Analisis sumber daya adalah proses memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan memanfaatkan sumber daya yang langka untuk membangun fondasi untuk sumber daya yang akan datang.

Langkah - Langkah Menuju Strategi Sumber Daya yang Efektif

Strategi sumber daya menyiapkan usaha dengan tujuan agar bisa sukses. Dengan memberikan kerangka kerja dapat membuat kita menganalisis kebutuhan asal daya pada masa mendatang serta menyesuaikan ukuran tenaga kerja untuk alur proyek. Ini berarti kita lebih bisa bertindak sesuai peluang, memberikan strategi inisiatif yang berani, dan memenuhi harapan klien. Adapun terdapat langkah-langkah dalam membentuk strategis sumber daya yaitu (Libby, 2022)

1) Mempertimbangkan arah strategis bisnis

Strategi sumber daya harus menggapai tujuan strategis bisnis, agar bisa membantu untuk menciptakannya secara efektif. Dalam mempertimbangkan arah strategi dibutuhkan konsep kunci yaitu dengan perancangan kapasitas dan kapabilitas.

- 2) Memahami sugesti pekerjaan di masa yang akan datang
Kita harus bisa meneliti terkait jadwal dalam waktu jangka menengah hingga panjang. Setelah itu memprediksi keperluan sumber daya bisnis di masa mendatang. Seperti membuat pertanyaan apakah kita memerlukan lebih banyak keterampilan, peran pekerjaan baru?. Dengan ini dapat membantu memperkirakan dengan lebih akurat, dengan mengacukan estimasi pada kebutuhan sumber daya sebelumnya.
- 3) Melakukan analisis situasi atau kesenjangan
Petakan lanskap sumber daya dan keterampilan saat ini yaitu dengan pengenalan celah. Dalam melakukan analisis, kita dapat berkonsultasi dengan sumber daya manusia tentang staf mana pun yang tersedia untuk atau memerlukan pemindahan. Kemudian kita harus memahami siapa yang kita miliki dan siapa yang kita perlukan karena ini merupakan inti dari sumber daya strategis.
- 4) Rencana perekrutan
Dalam melakukan rencana perekrutan, kita harus bisa memikirkan hal-hal terkait seperti Siapa yang harus kita rekrut dan bagaimana kita akan melaksanakannya? Apa tempat terbaik untuk mereklamekan berbagai karakter untuk memaksimalkan aplikasi yang relevan? Apa cara terbaik untuk mewawancarai dan mengevaluasi keterampilan? Bagaimana kita bisa mengurangi gesekan antara penerimaan dan adaptasi? Apa kerangka waktu perekrutan dan jenis kontrak mana yang paling sesuai dengan keperluan bisnis? Berapa jangka waktu tetap, permanen, penuh waktu, paruh waktu, atau magang?
- 5) Agendakan penyimpanan
Selain dengan melakukan perencanaan perekrutan, terdapat beberapa hal terkait agenda penyimpanan seperti, bagaimana kita akan mempertahankan talenta yang sudah kita miliki, terutama MVP yang dalam karakternya sulit diisi atau dengan permintaan tinggi? Apa yang dapat kita pasarkan untuk memaksimalkan loyalitas staf di pasar bakat yang semakin kompetitif (yang ditandai dengan permintaan tinggi dan peluang jarak jauh global di banyak industri)?
- 6) Rencana pengembangan bakat
Dalam rencana pengembangan bakat terdapat beberapa hal yang patut diketahui seperti ketimpangan keterampilan apa yang bisa kita atur secara internal melalui pelatihan dan seperti apa tampilannya? Apakah penawaran Pembelajaran dan Pengembangan kita cocok untuk arah bisnis di masa depan? Bagaimana kita memberikan inisiatif L&P di lingkungan jarak jauh, hibrid, atau asinkron?
- 7) Rencana suksesi
Dalam melakukan rencana suksesi, kita harus mengetahui sumber daya mana yang akan menyingkirkan angkatan kerja? Apakah perlu menukarkan atau dapatkan menyalurkan kembali estimasi untuk keterampilan yang lebih diperlukan? Jika perlu disubstitusikan, bagaimana memastikan transisi yang mulus dan mengurangi gangguan? dan juga bagaimana memastikan intel bisnis yang berharga tidak meninggalkan bisnis saat mereka melakukannya?
- 8) Nilai dan kembangkan merek perusahaan
Dalam nilai dan mengembangkan merek dari suatu perusahaan terdapat beberapa hal yang bisa di perhatikan seperti proposisi nilai karyawan, usulan nilai karyawan, mengapa bisa pemberi kerja memberikan pilihan, sehingga tidak pernah kekurangan lamaran, kemudian apa yang 'diperolehkan' karyawan sebagai imbalan atas 'pemberian' mereka, Seberapa baik bisnis ini memenuhi janjinya, dan apakah pengalaman karyawan konstan untuk semua karyawan, di mana pun atau bagaimana mereka bekerja?
- 9) Perhitungkan alat dan proses untuk menunjang strategi

Ada banyak perangkat lunak yang dapat digunakan untuk menyusutkan proses sumber daya. Seperti dari Sistem Pelacakan Pelamar (ATS) yang secara otomatis mengutuskan calon tentang kemajuan mereka, hingga perangkat lunak manajemen sumber daya yang menyerahkan pengetahuan penting tentang pemanfaatan sumber daya, ketidakseimbangan keterampilan, dan kapasitas.

10) Mempraktikkannya atau mengaplikasikannya

Strategi sumber daya adalah dokumen hidup yang harus dilakukan. Dengan membuat rencana kerja berdasarkan strategi seperti menetapkan rentang waktu, pemilik, dan hasil yang diharapkan untuk setiap kegiatan. Kemudian memonitor kemajuan secara teratur dan tinjau strategi setiap tahun setelah strategi organisasi menyeluruh diputuskan.

METODE, DATA, ANALYSIS

Pada Penelitian ini, kami menggunakan penelitian kualitatif yang termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian ini merupakan metode yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme yang berarti deskriptif yang menjelaskan mengenai situasi dimana dalam penelitian ini juga tidak menguji mengenai hipotesa dan tidak juga menjelaskan hubungan serta menjelaskan keadaan yang sebenarnya dan keseluruhan data yang diperoleh juga berasal dari fakta fakta yang ada (Abdussamad, 2021). Penelitian deskriptif kualitatif memiliki tujuan yaitu mengumpulkan data deskriptif yang menjelaskan objek penelitian secara keseluruhan. Selain itu terdapat 2 jenis dan sumber data dalam penelitian ini, yaitu: (1) Data primer, yaitu data penelitian yang langsung didapatkan dari sumber asli dan tidak melalui perantara kemudian dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan seorang peneliti (Mas'ud, 2004). Keuntungan dari pengumpulan data primer adalah peneliti dapat memperoleh data yang spesifik dan relevan dengan tujuan penelitian, serta memperoleh kontrol penuh atas pengumpulan dan analisis data. (2) Data sekunder, sekumpulan data yang didapatkan melalui pihak lain atau orang yang telah melakukan penelitian pada sebelumnya (Hasan, 2002). Data sekunder dapat berupa data kualitatif maupun kuantitatif.

Setelah diketahui jenis dan sumber datanya, terdapat metode pengambilan data. Metode pengambilan data merupakan Teknik yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Berikut merupakan metode yang dilakukan oleh peneliti kali ini adalah wawancara. Menurut Esterberg, (2002) Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk saling menukar informasi melalui tanya jawab yang akan menghasilkan konstruksi makna mengenai topik tertentu. Wawancara juga dapat dilakukan secara tatap muka langsung maupun telepon, atau video conference.

Ada banyak metode yang digunakan untuk menganalisis data selain metode pengambilan data. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan selama penelitian atau studi, metode atau prosedur yang dikenal sebagai teknik analisis data digunakan. Tergantung pada jenis data yang dikumpulkan dan tujuan penelitian, teknik analisis data dapat digunakan baik untuk data kuantitatif maupun kualitatif. Jenis data yang dikumpulkan, tujuan penelitian, dan pertanyaan penelitian yang ingin dijawab semuanya memengaruhi pemilihan teknik analisis data yang tepat. Untuk memastikan bahwa hasil analisis adalah akurat dan valid, peneliti harus memilih metode analisis data yang tepat dan memahami cara using metode tersebut dengan benar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Data

Perusahaan dapat memperluas operasinya dengan mendirikan beberapa anak perusahaan atau unit bisnis baru. Ini dapat terjadi dalam lini bisnis yang sama atau di unit bisnis yang berbeda dengan bisnis inti perusahaan. Perusahaan menggunakan integrasi vertikal dan diversifikasi dalam portofolio produknya. Strategi bisnis biasanya bertujuan untuk menempatkan perusahaan di tempat yang ideal untuk menghasilkan keuntungan yang

tinggi dan pengembalian investasi dalam industri tertentu. Perusahaan harus menerapkan strategi bisnis yang menciptakan dan mempertahankan keunggulan yang berkelanjutan melebihi para pesaingnya untuk mencapai posisi ini. Metode ini digunakan untuk mendapatkan keunggulan bersaing melalui pengetahuan yang terspesialisasi dan efektif dan untuk menghindari masalah (Zulkieflimansyah, 2005: 74-75). Perusahaan mengejar strategi inovasi produk dan mendirikan divisi yang berbeda menghasilkan produk yang berbeda dalam merek barang konsumen. Grup ini memproduksi dan memasarkan berbagai produk bermerek yang menawarkan solusi praktis bagi konsumen segala usia. Anak perusahaan ICBP yang sahamnya tercatat di BEI sejak Oktober 2010 ini bertanggung jawab atas kegiatan operasional grup. Sebagian besar produk makanan grup adalah pemimpin pasar, dengan merek di bagian atas kategorinya. telah lama mendapatkan kepercayaan dan loyalitas jutaan konsumen di Indonesia. Strategi yang digunakan adalah menyiapkan mi instan dalam bentuk cup. Diferensiasi adalah tentang menunjukkan keunikan. Semua perusahaan memiliki kesempatan untuk menjadi unik. Banyak produk mengandung layanan, dan sebagian besar layanan mengandung elemen produk, jadi satu-satunya hal yang perlu dipikirkan adalah membuat produk yang unik. Tujuan persaingan adalah untuk meningkatkan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pembeli, sehingga perusahaan dapat memperoleh keunggulan bersaing dan mengalahkan para pesaingnya. Sebagai bagian dari strategi kompetitif mereka, perusahaan tidak hanya menggunakan inisiatif internal untuk menawarkan nilai tambah yang lebih baik kepada pelanggan mereka. Perusahaan ini mengembangkan berbagai produk untuk memenangkan persaingan dan menguasai pangsa pasar. Membuat mi instan lebih murah, tetapi dengan bahan yang sama dengan mi super, merupakan contoh kepemimpinan berbiaya rendah. Manajemen biaya rendah seperti itu mencapai nilai maksimum (Sitanggang et al., 2022). Strategi biaya rendah tidak berarti barang rendah nilai atau kualitas. Penggunaan ruang yang efisien adalah salah satu pemicu strategi biaya terjangkau. Perusahaan yang menerapkan strategi lean tahu tentang ini dan menggunakan sumber daya mereka dengan baik. Produk mie instan juga selalu mempertimbangkan kualitas dan kuantitas.

Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu mengetahui kebutuhan pegawai. Biasanya perusahaan ini menganalisa kebutuhan karyawannya. Mengetahui kebutuhan karyawan memfasilitasi berfungsinya perusahaan. Semua karyawan harus bekerja secara profesional sesuai dengan tugasnya. Dengan begitu, perusahaan akan lebih berkembang dan lebih besar dari saat ini. Untuk mencapai hasil yang maksimal, perlu memahami semua kebutuhan karyawan dan melakukan pelatihan. Membangun kerjasama dan hubungan baik dengan karyawan. Manajemen selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan baik di pabrik maupun di kantor. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kelangkaan dan penjualan juga meningkat untuk meningkatkan keuntungan. Selain itu, tujuan perusahaan juga kesejahteraan karyawan yang berkomitmen untuk promosi perusahaan. Hubungan baik yang dihasilkan biasanya dilaksanakan, seperti kegiatan di luar lingkungan kerja untuk memberikan penyegaran dan penyegaran bagi karyawan (Michelle K., 2021).

Selain itu, perusahaan mempekerjakan puluhan ribu orang dengan latar belakang dan kualifikasi demokrasi yang berbeda. Pada tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, SDM diberkahi keterampilan pengawasan dan administratif. Proses pengembangan jarang melibatkan penyediaan peluang pelatihan baru dan modul pelatihan berbasis kebutuhan. Perhatian perusahaan terhadap sumber daya manusia ditentukan oleh pelatihan yang didasarkan pada persyaratan keterampilan dari setiap tugas, mulai dari tugas teknis fungsional hingga keterampilan penyelia dan manajerial yang lebih tinggi. Keseriusan ini sejalan dengan misi perusahaan untuk memberikan solusi kebutuhan pangan berkelanjutan; Peningkatan berkelanjutan atas keterampilan karyawan, tingkat produksi dan teknologi; memajukan kesejahteraan masyarakat dan lingkungan secara berkelanjutan; dan terus meningkatkan nilai pemangku kepentingan. Di bidang ini, setiap karyawan memiliki kemampuan untuk berprestasi dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi keberhasilan tidak hanya perusahaan tetapi juga bangsa. Ini berarti bahwa semua departemen SDM dipertimbangkan selama

pengembangan. Tujuannya adalah untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, bertanggung jawab dan kompeten. Inilah yang dilakukan ketika mengembangkan profesional SDM di perusahaan terkait:

- a. Mengetahui kebutuhan karyawan untuk mengoptimalkan kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan harus bekerja secara profesional sesuai dengan tugasnya. Di sisi lain, perusahaan juga menghargai kebutuhan karyawannya dan menyelenggarakan pelatihan untuk mencapai hasil yang maksimal.
- b. Penyelenggaraan pelatihan bagi karyawan setiap bulan atau dalam jangka waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk menarik pekerja yang berkualitas dan ahli di bidangnya untuk tugas tersebut. Personil yang kompeten, berkualitas dan terlatih pasti akan membawa kemajuan dan perkembangan yang pesat bagi perusahaan.
- c. Menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan baru untuk lebih memahami dasar-dasar karir dan budaya perusahaan. Dalam praktiknya, karyawan yang lebih tua melatih karyawan baru agar lebih responsif dan mengikuti serta beradaptasi dengan karyawan lain dengan lebih cepat.
- d. Gunakan seleksi untuk memilih karyawan baru. Serangkaian tes dan persyaratan yang harus dilalui calon karyawan jika ingin bergabung dengan perusahaan. Tujuannya agar memiliki staf yang benar-benar unggul di bidangnya. Ini memudahkan mereka untuk memahami dan mereka dapat bertindak segera setelah penjelasan singkat.
- e. Memberikan insentif jenjang karir dan promosi yang meningkatkan kemampuan setiap karyawan untuk tumbuh dan memajukan Perusahaan. Tujuan dari penawaran ini juga untuk menghubungkan karyawan dengan perusahaan.
- f. Menjaga hubungan baik dengan karyawan. Strategi ini bertujuan untuk menghindari konflik agar setiap orang memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan penjualan dan keuntungan.

Untuk kepentingan bersama, industri ini terus berusaha untuk membangun hubungan yang baik dengan karyawan di semua tingkatan, dari manajemen hingga staf. Program pelatihan membantu perusahaan mempertahankan pangsa pasar dan menjadi lebih kompetitif. Ini adalah cara untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Misalnya, karyawan di divisi Noodle dibagi menjadi dua bagian, yaitu 30% adalah buruh kerah putih dan 70% adalah buruh pabrik. Tingkat pendidikan mereka juga berbeda, mulai dari sekolah dasar hingga kelas satu. Mereka semua memiliki kesempatan untuk mengikuti kursus pelatihan yang mencakup pelatihan dasar, pelatihan teknis operasional, dan pelatihan manajerial, meskipun mereka berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda. Strategi ini digunakan untuk meningkatkan atau memperbaiki komitmen perusahaan terhadap kepercayaan konsumen, dengan setiap pekerja bertanggung jawab untuk mendukung perusahaan dalam peningkatan kualitas dan inovasi.

Sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusianya, perusahaan ini menyelenggarakan beberapa pelatihan, khususnya pelatihan untuk tim kendali mutu dan kursus penyegaran ISO 22000:2005 dan penyegaran sistem asuransi Halal. Pelatihan ini merupakan salah satu jenis metode off the job training yang dilaksanakan di perusahaan selama beberapa hari. Program pelatihan ini memberi individu keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk bekerja di bidang hiburan. Kelompok kontrol kualitas adalah salah satu fungsi di mana sekelompok karyawan bekerja sama dan bertemu secara teratur untuk melacak kontrol kualitas (kualitas) dengan mengidentifikasi, menganalisis, dan mengambil tindakan untuk memecahkan masalah di tempat kerja menggunakan alat kontrol kualitas. Untuk pelatihan ISO 22000:2005, yaitu sebagai sistem manajemen keamanan pangan yang terintegrasi dengan peraturan umum untuk menjamin keamanan pangan mulai dari rantai pangan hingga konsumsi akhir. ISO 22000:2005 memberikan panduan yang berguna bagi industri tentang proses pengolahan makanan yang tepat untuk mengelola dan mengurangi risiko terhadap kesehatan manusia (Aruperes et al., 2018).

Pelatihan Refreshing Sistem Jaminan Halal diberikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan komitmen terhadap kehalalan product melalui penerapan Sistem Jaminan Halal. Diharapkan pelatihan ini mengajarkan peserta dan karyawan bagaimana merencanakan dan mengimplementasikan Sistem Jaminan Halal dengan using proses manajemen yang efektif. Setelah itu, mereka akan memiliki kemampuan untuk memantau dan mengevaluasi penggunaan Sistem Jaminan Halal pada barang yang dibuat oleh perusahaan. Pelatihan ini memungkinkan pemberdayaan dan pengembangan karyawan sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas SDM menuju pekerja yang profesional, handal, dan tangguh di bidangnya masing-masing. Selain itu, program peningkatan kualitas SDM dapat dirancang secara efisien dan menguntungkan bagi bisnis. Karena pelatihan ini bermanfaat bagi semua karyawan, setiap anggota staf memiliki kesempatan untuk mengikutinya. (Utami, 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi yang digunakan perusahaan adalah integrasi vertikal melalui diversifikasi produk. Salah satu strategi perusahaan adalah memperluas bisnis dengan membuka beberapa unit bisnis atau cabang baru. baik dalam industri yang sama dengan industri sebelumnya maupun dalam industri yang berbeda dengan bisnis inti perusahaan. Perusahaan juga mengejar strategi inovasi produk dan mendirikan divisi terpisah yang memproduksi berbagai produk barang konsumen. Selain itu, grup ini memproduksi dan menjual berbagai produk bermerek yang menawarkan solusi praktis bagi konsumen segala usia. Anak perusahaan ICBP yang sahamnya tercatat di BEI sejak Oktober 2010 ini bertanggung jawab atas kegiatan operasional grup. Sebagian besar produk makanan grup adalah pemimpin pasar dan merek memimpin grup produk mereka sendiri. telah lama mendapatkan kepercayaan dan loyalitas jutaan konsumen di Indonesia. Strategi yang digunakan adalah diferensiasi produk. Hal ini diikuti dengan diferensiasi produk untuk memenangkan persaingan dan meningkatkan pangsa pasar. Dengan membuat mi instan lebih murah namun menggunakan bahan baku yang sama dengan yang lain, misalnya Supermi, Supermi terbukti menjadi yang terdepan dalam harga yang terjangkau. Saat menerapkan manajemen sumber daya manusia, mis. mengetahui kebutuhan karyawan. Umumnya, perusahaan menganalisis kebutuhan karyawannya. Mengetahui kebutuhan karyawan membuat operasi perusahaan lebih mudah. Seluruh karyawan harus bekerja secara profesional sesuai dengan tugasnya. Saat menerapkan manajemen sumber daya manusia, mis. mengetahui kebutuhan karyawan. Umumnya, perusahaan menganalisis kebutuhan karyawannya. Mengetahui kebutuhan karyawan membuat operasi perusahaan lebih mudah. Seluruh karyawan harus bekerja secara profesional sesuai dengan tugasnya.

Referensi :

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (D. P. Rapanna (ed.)). Syakir Media Press.
- Anwar, M. (2020). Manajemen Strategik Daya Saing dan Globalisasi. In *SASANTI INSTITUTE* (Cet. 1, Vol. 1, Issue 69). SASANTI INSTITUTE.
- Armstrong, M. (2014). *ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE*. www.koganpage.com
- 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), 3088-3097.
- Bunyamin. (2021). *Manajemen Pemasaran* (Cet. 1). CV. Literasi Nusantara Abadi. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ybZQEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Persaingan+pasar+dan+industry+yang+semakin+ketat+saat+ini+menuntut+perusahaan+untuk+terus+berkembang+dan+berinovasi+secara+aktif+dalam+penciptaan+produk+dan+layanan+serta+perencanaan>

- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative Methods in Social Research*. University of Massachusetts-Lowell.
https://is.muni.cz/el/1423/podzim2013/GEN107/um/qualitative_methods_in_social_research.pdf
- Fadhli, M. (2020). Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 11–23.
<https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.7>
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
https://eperpus.kemenag.go.id/web/index.php?p=show_detail&id=41035
- Kapur, R. (2020). Strategic Resourcing As Key Aspect of Strategic Human Resource Management. In *International Journal of Information, Business and Management* (Vol. 13, Issue 4, p. 15).
- Libby, M. (2022). *10 Steps to an Effective Resourcing Strategy*. Runn.Io.
<https://www.runn.io/blog/resourcing-strategy#how-to-build-a-resourcing-strategy>
- Mahfud, Y. (2018). Membangun Strategi Bersaing Melalui Sumber Daya Strategis dan Dinamika Lingkungan Guna Meningkatkan Kinerja Usaha (Studi Pada Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.207>
- Mas'ud, F. (2004). *Survai diagnosis organisasional: konsep dan aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Michelle K., F. (2021). *KONSEP STRATEGI DAN KEBIJAKAN MSDM PT INDOFOOD* (pp. 1–5).
https://www.academia.edu/45656092/KONSEP_STRATEGI_DAN_KEBIJAKAN_MS_DM_PT_INDOFOOD
- Rahim, H. A. R., & Radjab, E. (2016). *Manajemen Strategi* (Cet. 1). Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5705-Full_Text.pdf
- Ristiani, I. A. (2012). *Laporan Praktek Kerja Lapangan Di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Bandung*.
<https://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikompp-gdl-ilonaannis-27561>
- Sitanggang, D. R. B., Rosa, S. N., & Putri, A. M. (2022). Analisis Manajemen Strategi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Vs PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk. *Research in Accounting Journal (RAJ)*, 2(1), 88–96.
- Utami, D. A. (2022). *Strategi Sumber Daya Manusia PT Indofood Sukses Makmur Tbk Dan PT Mayora Indah Tbk*.