

Analisis pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem pengambilan keputusan di era digital pada pt. Indofood.tbk

Dewi Puspaningtyas Faeni^a, Alya Nuraini^a, Jeni Rahayu Dara Danita^a, Najla Huwaida^a, Nayla Pungky Ermiyani^a, Savira Alawiyah^a

^aUniversitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :24-April-2025

Revised : 08-Mei-2025

Accepted :14-Mei-2025

Keywords:

Human resources, Information technology, Decision making, Digital era, PT. Indofood.Tbk

Kata Kunci: Sumber daya manusia, Teknologi informasi, Pengambilan keputusan, Era digital, PT. Indofood.Tbk

DOI: 10.62335

ABSTRACT

Human resource development (HRD) and utilization of information technology (IT) in the decision-making system at PT Indofood Tbk. This study emphasizes the importance of HRD development to improve the skills, productivity, and competitiveness of the company, as well as how IT can support operational efficiency and innovation. In the digital era, HR managers are expected to be able to adapt to technological changes and meet the increasing needs of employees in digital skills. Digitalization brings benefits such as efficiency in the recruitment process and in-depth analytics for decision making. PT Indofood Tbk faces challenges in IT implementation, including large investment requirements and low employee digital literacy. To overcome these challenges, the company holds training programs and raises employee awareness of the importance of technology adaptation. In addition, Indofood has implemented an integrated information system, including Enterprise Resource Planning (ERP) and Supply Chain Management (SCM), to improve operational efficiency. Although the implementation of this system has challenges, such as high investment costs, the benefits obtained in terms of data accuracy and data-based decision making are very significant, this article aims to connect theory and practice in HR and IT management, and provide guidance for companies in facing challenges in the digital era.

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pemanfaatan teknologi informasi (TI) dalam sistem pengambilan keputusan di PT Indofood Tbk. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan SDM untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan daya saing perusahaan, serta bagaimana TI dapat mendukung efisiensi operasional dan inovasi. Dalam era digital, manajer SDM diharapkan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan memenuhi kebutuhan karyawan yang semakin tinggi dalam keterampilan digital. Digitalisasi membawa keuntungan seperti efisiensi dalam proses rekrutmen dan analitik mendalam untuk

pengambilan keputusan. PT Indofood Tbk menghadapi tantangan dalam implementasi TI, termasuk kebutuhan investasi yang besar dan literasi digital karyawan yang masih rendah. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan mengadakan program pelatihan dan meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya adaptasi teknologi. Selain itu, Indofood telah menerapkan sistem informasi terintegrasi, termasuk Enterprise Resource Planning (ERP) dan Supply Chain Management (SCM), untuk meningkatkan efisiensi operasional. Meskipun penerapan sistem ini memiliki tantangan, seperti biaya investasi yang tinggi, manfaat yang diperoleh dalam hal akurasi data dan pengambilan keputusan berbasis data sangat signifikan, artikel ini bertujuan untuk menghubungkan teori dan praktik dalam pengelolaan SDM dan TI, serta memberikan panduan bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan di era digital..

LATAR BELAKANG

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melatih karyawan berkualitas dengan keterampilan, keterampilan kerja, dan loyalitas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia pada prinsip tidak hanya sekedar pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai. Namun, ada banyak cara perusahaan dapat mengembangkan SDMnya. Manajer Sumber Daya Manusia berada di era digitalisasi dan mengalami dampak perubahan teknologi terhadap praktik sumber daya manusia. Manajer SDM harus berubah dan mengambil peran baru dalam mengelola karyawan digital. Karena kemajuan teknologi, peran manajer SDM telah berubah karena ada generasi baru karyawan dengan keahlian digital yang lebih tinggi dan kebutuhan yang berbeda.

Perkembangan sistem informasi memerlukan infrastruktur teknologi informasi yang memberikan landasan bagi perusahaan untuk melayani pelanggan, bekerja sama dengan pemasok, dan mengelola proses bisnis internal. Teknologi Informasi mengacu pada penggunaan komputer sebagai alat manusia untuk menangani data dan proses penyediaan data kepada organisasi. Infrastruktur teknologi informasi (TI) mencakup investasi dalam perangkat keras, perangkat lunak, dan layanan yang didistribusikan ke seluruh perusahaan atau ke seluruh unit bisnis perusahaan. Menurut Laudon dan Laudon (2008), TI adalah sumber daya teknologi bersama yang menyediakan platform untuk aplikasi sistem informasi perusahaan yang lebih rinci. Di era digital saat ini, bisnis harus memikirkan kembali sistem dan proses lama serta menerapkan teknologi baru agar tetap kompetitif dan berkembang. Persaingan global yang kuat memaksakan tuntutan unik pada pelaku ekonomi untuk lebih meningkatkan inovasi produk dengan memanfaatkan teknologi yang ada untuk mengatasi tantangan global ini.

Perusahaan dan manajer dihadapkan pada tantangan untuk menemukan kembali strategi bisnis digital agar dapat bertahan dan meningkatkan kemampuan organisasi. Bisnis digital

yang ada mencakup transaksi digital dimana sistemnya tidak melakukan pertemuan tatap muka antara produsen dan konsumen untuk menghemat waktu, karena dalam bisnis digital transaksi tidak memakan waktu. Namun semua ini tidak akan berjalan mulus tanpa etika dalam bisnis. Tujuan utama jurnal ini adalah untuk menghubungkan teori dan praktik dalam pengelolaan SDM dan pemanfaatan teknologi informasi, serta bagaimana keduanya dapat berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih efektif dan strategis. Dengan demikian, jurnal ini dapat menjadi referensi bagi akademisi, peneliti, dan praktisi dalam meningkatkan daya saing organisasi. Pengembangan SDM dan pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem pengambilan keputusan digital merupakan langkah strategis yang esensial bagi PT Indofood. Kombinasi antara tenaga kerja yang terampil dan teknologi modern mendukung efisiensi operasional, inovasi produk, keberlanjutan, serta pengambilan keputusan yang lebih efektif. Tulisan ini penting untuk memberikan panduan kepada perusahaan dalam menghadapi tantangan era digital.

LANDASAN TEORI

Profil PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk atau yang lebih dikenal dengan nama Indofood merupakan produsen berbagai jenis makanan dan minuman yang berpusat di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 14 Agustus 1990 dengan nama PT Panganjaya Intikusuma, yang kemudian berganti nama menjadi PT Indofood Sukses Makmur pada tanggal 05 Februari 1994. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk mengeksport bahan makanannya hingga Australia, Asia, dan Eropa. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk memiliki visi yaitu “Menjadi perusahaan yang dapat memenuhi, kebutuhan pangan dengan produk bermutu, berkualitas, aman untuk dikonsumsi dan menjadi pemimpin di industri makanan”. Misi yang ingin dicapai oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yaitu “Menjadi perusahaan, transnasional yang dapat membawa nama Indonesia di bidang industri makanan”.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk menghasilkan produk yang memenuhi standar semua aspek, termasuk bahan baku, parameter proses, mesin dan peralatan, dan tenaga kerja. PT Indofood CBP Prosperity Tbk telah menerima sertifikasi International Standard Operation (ISO) dari SGS. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk juga memiliki sertifikat Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP), yang berlaku untuk semua produk yang dijual di pasar global. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk berfokus pada pemasaran produk untuk mendorong pertumbuhan bisnis. Promosi termasuk iklan di media cetak, elektronik, dan papan reklame. Penjualan juga dapat melakukan hal-hal seperti memberikan hadiah baik secara langsung maupun tidak langsung melalui undian berhadiah.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah kerangka kerja yang membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan keterampilan pribadi dan organisasi mereka. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan diawali dengan proses onboarding dan mencakup proses yang meliputi pemberian kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui kursus, seminar, dan penyediaan alat yang dapat mendukung karyawan dalam pekerjaannya. Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi organisasi yang ingin menjadi dinamis dan berorientasi pada pertumbuhan.

Pengembangan sumber daya manusia meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta meningkatkan kepuasan karyawan. Pengembangan sumber daya manusia juga membantu perusahaan merespons perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perkembangan organisasi dan perusahaan. Kunci tercapai tujuan organisasi dan perusahaan adalah pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia harus bertujuan untuk meningkatkan keterampilan intelektual, analitis, kreatif, adaptif, empati, dan komunikatif.

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi yang mengelola dan membantu karyawan tersebut disebut manajemen sumber daya manusia. Konsep sumber daya manusia mencakup berbagai tugas dan karyawan yang berbeda, yang semuanya dimaksudkan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki orang yang tepat untuk peran yang tepat, memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung tujuan dan sasaran perusahaan. Dalam setiap organisasi, fungsi SDM sangat penting karena bertanggung jawab untuk mengelola aset terpenting organisasi orang-orang. Departemen SDM juga bertanggung jawab untuk membuat kebijakan dan prosedur yang mengatur perilaku karyawan, serta mengawasi kinerja pengembangan karyawan yang ada. seperti peraturan, prosedur disiplin, dan kebijakan pengaduan.

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu upaya perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang berkualitas tinggi dengan keterampilan, yang dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia (SDM). kemampuan kerja dan setia kepada perusahaan. Pendidikan dan pengembangan keterampilan karyawan bukanlah salah satu cara perusahaan dapat mengembangkan sumber daya manusia. Ada banyak cara perusahaan dapat mengembangkan sumber daya manusia, salah satu yaitu adalah pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia). Pengembangan SDM adalah kerangka kerja yang membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan secara organisasi dan pribadi. Proses pengembangan SDM pada sebuah perusahaan dapat dimulai dari onboarding, pengadaan kesempatan, dan pengembangan karyawan. Setiap

organisasi yang ingin terus berkembang dan dinamis harus mengembangkan sumber daya manusia.

Manajer Sumber Daya Manusia berada di era digitalisasi dan mengalami dampak perubahan teknologi terhadap praktik sumber daya manusia. Manajer SDM harus berubah dan mengambil peran baru dalam mengelola karyawan digital. Karena kemajuan teknologi, peran manajer SDM telah berubah karena ada generasi baru karyawan dengan keahlian digital yang lebih tinggi dan kebutuhan yang berbeda. Manajer SDM harus mengubah strategi dan aktivitas untuk memenuhi kebutuhan karyawan digital ini. Banyak pekerjaan sekarang didigitalkan karena teknologi digital. Manajemen di era digital mengacu pada pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia dengan menggunakan teknologi digital. Ini termasuk penggunaan alat dan sistem digital untuk berkomunikasi, bekerja sama, dan mengoptimalkan proses bisnis membuat keputusan. Penggunaan data dan analisis untuk menginformasikan keputusan strategis dan operasional juga merupakan bagian dari manajemen di era modern (Rohida, Leni 2018).

Perkembangan sistem informasi

Teknologi merupakan kumpulan alat, aturan, dan prosedur yang digunakan untuk menerapkan pengetahuan ilmiah tentang pekerjaan tertentu dalam situasi yang dapat menyebabkan kecelakaan (Manuel Castell, 2004). Pada era modern, sistem informasi dan teknologi berkembang dengan sangat cepat. Dengan kemajuan teknologi, manusia sekarang dapat menggunakan berbagai macam peralatan teknologi untuk menjadi lebih produktif. Sumber daya alam dan manusia harus berkembang bersamaan dengan kemajuan teknologi. Manajer menggunakan teknologi informasi untuk mengatasi perubahan (Kenneth C. Loudon, tahun 2004). Menurut Oxford English Dictionary, teknologi informasi adalah gabungan antara perangkat keras dan perangkat lunak, yang memungkinkan manusia untuk memperoleh informasi dari berbagai sumber secara cepat. Penggabungan ini, bagaimanapun tidak sebanding.

Sistem informasi adalah sistem yang menyediakan informasi untuk mengelola keputusan, kebijakan, dan melaksanakan tugas melalui kombinasi manusia, teknologi, dan prosedur terorganisir. Sistem informasi juga dapat diartikan sebagai kombinasi teknologi yang mendukung operasional dan manajemen. Sistem adalah alat yang penting dan wajib dimiliki oleh perusahaan atau instansi resmi dimana pun. Karena dengan sistem yang terintegrasi maka kinerja suatu perusahaan atau instansi lebih fokus dan sistematis.

Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses yang selalu ada dalam kehidupan manusia. Proses ini melibatkan pemilihan di antara berbagai pilihan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Eisenfuhr (Lunenburg, 2010), pengambilan keputusan dapat didefinisikan sebagai proses pengambilan pilihan di antara berbagai alternatif untuk

mencapai suatu hasil yang diharapkan. Definisi ini mencakup tiga elemen penting. Pertama, pengambilan keputusan melibatkan pemilihan di antara beberapa alternatif. Kedua, proses ini memiliki lebih dari sekadar pilihan keputusan terakhir. Dan ketiga, hasil yang diinginkan mencerminkan tujuan yang ingin dicapai oleh pengambil keputusan. Dalam konteks ini, gaya pengambilan keputusan menjadi aspek yang sangat penting. Scott dan Bruce (1995) mengidentifikasi lima gaya pengambilan keputusan: intuitif, rasional, tergantung, menghindari, dan spontan. Gaya ini mencerminkan cara individu menafsirkan dan menanggapi situasi yang dihadapi. Misal, gaya rasional dicirikan oleh kemampuan mengenali konsekuensi keputusan sebelum dan, sedangkan gaya intuitif lebih mengandalkan intuisi dan pengalaman, dengan kurang memperhatikan analisis logis (de Oliveira Quadras, 2023).

Proses pengambilan keputusan merupakan aspek mendasar dalam manajemen, dan fungsi untuk menentukan langkah-langkah strategis untuk mengatasi berbagai tantangan dan permasalahan. Pengambilan keputusan tidak hanya melibatkan pemilihan di antara beberapa pilihan, namun juga analisis rinci dari setiap situasi. Semua tahapan proses pengambilan keputusan saling berhubungan. Dimulai dengan perumusan masalah untuk memutuskan masalah mana yang perlu dipecahkan, kemudian standar dibuat untuk mengevaluasi solusi terhadap masalah tersebut, dan kemudian opsi pemecahan masalah yang berbeda dipilih. Setiap opsi dievaluasi secara menyeluruh menggunakan informasi yang relevan. Pilihan terbaik untuk menyelesaikan masalah kemudian dipilih. Keputusan akhir diambil dengan melakukan evaluasi pasca pelaksanaan untuk memastikan hasil yang diharapkan dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Mengumpulkan fakta adalah salah satu aspek pengambilan keputusan. Anda dapat menggunakan berbagai metode untuk memperoleh informasi tentang suatu masalah, atau Anda dapat mengandalkan ahli dan konsultan. Terlepas dari metode mana yang digunakan, tidak ada yang benar-benar objektif, karena selalu ada bias di pihak pembuat keputusan, karena hal ini bergantung pada nilai keputusan dan apakah mereka menerima informasi tertentu sebagai fakta.

Era Digital

Era digital merupakan era dimana teknologi informasi dan komunikasi sudah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Informasi kini dapat dengan cepat diakses dan dikomunikasikan melalui berbagai perangkat digital seperti komputer, smartphone, dan tablet. Perkembangan teknologi yang pesat telah mengubah cara kita bekerja, berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan kita. Era transformasi digital ini membawa peluang besar bagi dunia bisnis, pendidikan, dan kehidupan sosial, namun juga membawa tantangan yang tidak bisa diabaikan.

Meski transformasi digital membawa banyak manfaat, namun dunia usaha menghadapi berbagai tantangan dalam menghadapinya. Salah satu tantangan terbesar ekonomi digital adalah meningkatnya persaingan antar perusahaan. Perusahaan yang tidak dapat dengan

cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi mungkin akan tertinggal dalam persaingan. Selain itu, distribusi sumber daya transformasi digital yang tidak merata di kalangan pemangku kepentingan dunia usaha juga menjadi kendala dalam mengoptimalkan potensi teknologi. Digitalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia juga merupakan cerminan dari pergeseran tersebut ke arah peran yang lebih kreatif dan inovatif. Digitalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia juga merupakan cerminan dari pergeseran tersebut ke arah peran yang lebih kreatif dan inovatif.

Digitalisasi dalam manajemen SDM mencerminkan pergeseran peran SDM menjadi lebih kreatif dan inovatif. Keuntungan digitalisasi mencakup:

- 1. Efisiensi Proses Rekrutmen:** Penyaringan otomatis dan penggantian CV manual memungkinkan tugas selesai dalam hitungan detik.
- 2. Analitik Mendalam:** Memberikan laporan real-time kepada mitra lini untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat.
- 3. Pemantauan Karyawan Real-Time:** Transparansi dan akses data lebih besar meningkatkan akurasi manajemen karyawan.
- 4. Otomatisasi Tugas Transaksional:** Meningkatkan produktivitas dan efektivitas fungsi SDM.

Fungsi seperti rekrutmen dan seleksi mengalami dampak terbesar dengan penggunaan platform digital seperti LinkedIn, Skype, dan Facebook (Wuryantai, 2013). Pelatihan dan pengembangan juga mengalami revolusi dengan teknologi modern, seperti kursus online, video terkait pekerjaan, dan metode pembelajaran terkomputerisasi (Danuri, n.d.). Peran Baru dan Kompetensi Manajer SDM di Era Digital Manajer SDM dituntut untuk Meningkatkan produktivitas dan profitabilitas karyawan dengan mengintegrasikan teknologi, memiliki keahlian dalam pengetahuan bisnis, manajemen perubahan, teknologi, dan analitik data (Adiawaty, 2019). Menjadi gesit, inovatif, dan memahami teknologi terbaru yang mendukung kerja kolaboratif (Ngafifi, 2014). Mengoptimalkan teknologi untuk menciptakan organisasi berkinerja tinggi (Rosidah & Arantika, 2019). Dan menggunakan media sosial untuk rekrutmen, retensi, dan pengembangan SDM (Rihardi, 2021). Digitalisasi menempatkan SDM sebagai penggerak utama dalam transformasi organisasi, memungkinkan peran yang lebih strategis dan berkelanjutan di era digital.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut (Atmaja et al., 2024) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dan peneliti sendiri sebagai instrumen kuncinya, teknik

pengumpulan data yang digunakan dengan triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis datanya bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis.

Sedangkan menurut (Rahmayanti et al., 2022) metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang berguna untuk melakukan penyelidikan, penggambaran, penjelasan, dan penemuan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial. Pengaruh sosial yang didapat adalah pengaruh yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan dengan metode penelitian kuantitatif dan dikutip dari jurnal yang menurut (Harefa et al., 2024) mengatakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan cara kerja penelitian yang menitik beratkan pada aspek pendalaman data untuk memperoleh kualitas dari penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan kualitatif adalah sebuah pendekatan penelitian yang mengarah pada pendekatan penelitian yang menitik beratkan pada pengumpulan, analisis dan interpretasi data secara mendalam dalam bentuk deskriptif. Pendekatan ini berfokus pada penggambaran fenomena atau kejadian melalui kata-kata, kalimat atau wacana tanpa tujuan untuk membuat generalisasi yang luas.

Metode

Peneliti ini menggunakan metode studi kasus. Studi kasus merupakan serangkaian kegiatan alamiah yang dilakukan secara intensif, rinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga atau organisasi untuk mendapatkan pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2018). Studi kasus merupakan bagian dari pendekatan penelitian kualitatif yang digunakan untuk meneliti suatu kasus tertentu secara mendalam, baik itu individu, kelompok, organisasi atau komunitas, dalam konteks tertentu. Studi kasus berfokus pada pengumpulan data secara menyeluruh untuk mendapatkan pemahaman yang utuh mengenai subjek yang diteliti. Dan hal ini sependapat dengan (Moleong, 2019) studi kasus merupakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam tentang satu kasus yang spesifik, baik berupa individu, kelompok atau komunitas, dengan mempertimbangkan konteks sosial, budaya dan lingkungannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk menghasilkan produk yang memenuhi standar semua aspek, termasuk bahan baku, parameter proses, mesin dan peralatan, dan tenaga kerja. PT Indofood CBP Prosperity Tbk telah menerima sertifikasi International Standard Operation

(ISO) dari SGS. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk juga memiliki sertifikat Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP), yang berlaku untuk semua produk yang dijual di pasar global. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk berfokus pada pemasaran produk untuk mendorong pertumbuhan bisnis. Promosi termasuk iklan di media cetak, elektronik, dan papan reklame. Penjualan juga dapat melakukan hal-hal seperti memberikan hadiah baik secara langsung maupun tidak langsung melalui undian berhadiah. Berdasarkan Simamora (2004:274), proses pelatihan berusaha untuk memberikan kepada seorang pekerja informasi, keterampilan, dan pemahaman tentang organisasi serta tujuannya. Program pelatihan dibuat untuk memperbaiki kemampuan, wawasan, pengalaman, atau perubahan sikap individu.

Menurut Nototatmodjo (2009:23), metode pelatihan terbagi menjadi dua kategori, yakni pelatihan luar pekerjaan (*off the job training*) dan pelatihan dalam pekerjaan (*on the job training*). Pelatihan yang menggunakan metode *off the job training* berarti karyawan akan meninggalkan pekerjaan mereka sementara waktu untuk mengikuti pelatihan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka melalui teknik pembelajaran yang umum digunakan.

Secara umum, metode *off the job training* memiliki dua jenis teknik, yaitu teknik presentasi informasi dan teknik simulasi. Teknik presentasi informasi adalah cara menyampaikan informasi dengan tujuan untuk mengenalkan kemampuan, pengetahuan, sikap, dan keterampilan baru kepada peserta. Sementara itu, simulasi merupakan suatu bentuk tiruan yang mendemonstrasikan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata, sehingga para peserta pelatihan dapat merasakan situasi yang mirip dengan kondisi sebenarnya. Dalam pelatihan *on the job training*, ini melibatkan penugasan pegawai di bawah supervisi dari staf senior yang berpengalaman. Pegawai senior yang membimbing diharapkan bisa menunjukkan contoh-contoh pekerjaan yang baik dan menjelaskan cara penanganan suatu tugas dengan jelas dan konkret, yang akan dilakukan oleh pegawai baru setelah pelatihan selesai.

Berdasarkan pendapat Rivai dan Sagala (2009:212), latihan kerja memiliki peranan yang krusial bagi pekerja baru maupun yang sudah berpengalaman, karena kegiatan ini bertujuan untuk memperbaiki performa karyawan baik di waktu sekarang maupun di masa mendatang. Menurut Swasto (2011: 67) pelatihan di tempat kerja adalah proses pembelajaran yang terjadi di lokasi kerja, di mana seseorang belajar tentang tugasnya dengan melakukannya langsung di lingkungan kerja. Sebenarnya, setiap karyawan mendapatkan pengalaman di tempat kerja saat mereka bergabung dengan perusahaan.

Perkembangan Sistem Informasi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

PT Indofood Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu perusahaan makanan dan minuman terbesar di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan telah melakukan

berbagai upaya untuk mengembangkan sistem informasi guna meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing pasar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perkembangan sistem informasi PT Indofood dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Indofood telah menerapkan sistem informasi terintegrasi yang mencakup berbagai aspek operasional, mulai dari manajemen rantai pasokan hingga sistem akuntansi. Sistem yang diterapkan adalah Enterprise Resource Planning (ERP) dan Supply Chain Management (SCM). ERP membantu perusahaan dalam mengintegrasikan dan mengelola informasi dari berbagai departemen, seperti keuangan, produksi, dan distribusi, sehingga alur informasi menjadi lebih efisien dan akurat. SCM, di sisi lain, memungkinkan PT Indofood untuk mengoptimalkan rantai pasokan, mulai dari pengadaan bahan baku hingga distribusi produk akhir kepada konsumen. Implementasi kedua sistem ini telah meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan. Adapun perbedaan keduanya dijelaskan dalam paragraf berikut :

ERP

ERP adalah sistem bisnis yang terdiri dari seluruh operasi internal perusahaan dan dikelola oleh modul perangkat lunak terintegrasi yang mendukung proses bisnis internal yang dimasukkan langsung ke dalam perusahaan. Misalnya, memproses data masuk, melacak status penjualan, inventaris, dan pengiriman, menghasilkan tanda terima, dan mempertimbangkan permintaan bahan mentah dan sumber daya manusia yang diperlukan biasanya merupakan langkah pertama dalam penerapan perangkat lunak ERP di perusahaan manufaktur (Alamin, 2020).

Indofood menggunakan SAP ERP untuk mengelola proses bisnis dan mengintegrasikan berbagai sistem fungsional. Dengan penerapan ERP ini, Indofood dapat lebih efektif memantau produksi dan inventaris serta mengoptimalkan proses pengiriman produk ke pelanggan. Indofood memilih SAP ERP karena sistemnya terbukti membantu perusahaan mengelola proses bisnisnya secara efisien. SAP ERP juga digunakan oleh banyak perusahaan besar dan diakui secara internasional. PT Indofood merupakan perusahaan yang menggunakan SAP ERP untuk mendukung manajemen rantai pasokan (SCM) dan mengintegrasikan berbagai sistem fungsional. Penerapan ERP pada SCM Indofood telah menghasilkan peningkatan integritas data, peningkatan perencanaan produksi, manajemen inventaris yang lebih efektif, pengiriman produk yang lebih cepat dan efisien, peningkatan manajemen inventaris, peningkatan kualitas produk, dan peningkatan kualitas produk. meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta meningkatkan transparansi.

Indofood dapat mengelola persediaan dengan lebih efektif dengan menerapkan ERP pada SCM. Dengan informasi persediaan yang akurat dan real-time, mereka dapat mengurangi persediaan yang tidak diperlukan dan mengoptimalkan persediaan untuk memenuhi permintaan pelanggan. Manajemen persediaan yang efektif juga mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi operasional. Indofood dapat meningkatkan kualitas produk dengan

menerapkan ERP pada SCM. Sistem ERP dapat membantu mengontrol kualitas dari bahan baku hingga produk akhir. Kontrol kualitas yang lebih baik memungkinkan Indofood memastikan bahwa produk yang dihasilkannya berkualitas tinggi dan memenuhi standar yang telah ditentukan. Dalam SCM, produk cacat dapat mengakibatkan biaya yang tinggi dan merusak reputasi perusahaan. Dengan menggunakan ERP dalam SCM, Indofood dapat meningkatkan manajemen kualitas dan mengurangi risiko produk cacat. Dengan mengurangi risiko produk cacat, Indofood dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan dan menjaga reputasi perusahaan.

PT. Indofood menggunakan sistem ERP untuk mempermudah operasinya di rantai pasokan. Tujuannya adalah untuk menangani masalah terkait proses manufaktur, logistik, distribusi, perlengkapan, dan lainnya. Oleh karena itu, sistem ERP digunakan untuk mengatur semua proses tersebut agar berjalan dengan lancar dan baik. Selain itu, PT. Indofood menyelesaikan operasi perusahaannya dengan sistem SAP R/3. SAP R/3 adalah ERP terkenal yang sudah lama digunakan oleh banyak perusahaan, termasuk PT. Indofood. Ciri-cirinya termasuk tampilan antarmuka yang seragam, penggunaan konsisten dari penghubung database, dan kemampuan untuk menjalankan dari satu vendor ke vendor lain dengan persetujuan kedua belah pihak.

PT. Indofood merasakan banyak manfaat dari sistem ERP, termasuk peningkatan penjualan, distribusi informasi, kinerja perusahaan, dan kemudahan komunikasi antara departemen. Selanjutnya, dari awal perencanaan hingga proses akhir rantai pasokan, karyawan PT. Indofood dapat bekerja sama dengan lebih mudah dan menyelesaikan lebih banyak tugas secara efisien.

SCM

Sistem SCM adalah perangkat lunak yang digunakan bisnis untuk mengatur dan mengarahkan aliran barangnya, mulai dari pembuatan bahan mentah hingga pengiriman produk jadi, dikenal sebagai sistem pengorganisasian aliran barang (SCM). kontrol kualitas, pemenuhan pesanan, distribusi, pelacakan pesanan, pengadaan, dan banyak lagi (Segarwati et al., 2022). Alat kolaboratif yang dapat diakses oleh seluruh jajaran profesional dan departemen yang terlibat dalam rantai operasional, dari produksi hingga pengiriman pasokan, biasanya dipasang selama implementasi SCM. Termasuk dalam kategori ini adalah pemasok, produsen, manajer logistik, grosir, dan pengecer, antara lain. Untuk meningkatkan operasi bisnis, sistem SCM kontemporer menggabungkan teknologi canggih seperti ERP (Wahdini et al., 2022).

Sebuah rantai pasokan dapat sangat dinamis dan saling melibatkan jika setiap tahap aliran dapat terhubung dua arah dan dikelola dengan baik, baik pada aliran produk, informasi, maupun dana yang konstan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus menerapkan sistem produksi dan operasi yang dapat memberikan nilai produk akhir bagi pelanggan serta

mengelola biaya dengan baik untuk memenuhi permintaan. Perencanaan kolaborasi, peramalan, dan penambahan dalam penerapan rantai pasokan sangat penting untuk pertumbuhan sebuah perusahaan dalam penerapan rantai pasokan karena dapat dilakukan kolaborasi seperti merger, akuisisi, dll. Peramalan rantai pasokan dilakukan dengan melihat permintaan pasar dan membuat perkiraan selama beberapa waktu, sedangkan penambahan biasanya dilakukan untuk memperbaiki, memperbaiki, atau membangun apa yang kurang.

Analisis Data

Dalam penelitian kami tentang penerapan sistem ERP dan SCM pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, kami menemukan bahwa cakupan bisnis PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dapat meningkat seiring dengan kemajuan perusahaan. Selain itu, penelitian kami menemukan bahwa PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk melakukan perencanaan dan kontrol produksi untuk memastikan bahwa mereka dapat menghasilkan produk yang lebih baik.

Dengan menerapkan sistem ERP pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, pasti akan ada kelebihan dan kekurangannya. Kelebihan dari penerapan sistem ERP adalah bahwa datanya akan lebih akurat dan fiturnya akan mengurangi risiko kesalahan input. Dengan demikian, ada baiknya dan buruknya menggunakan sistem ERP. Sistem ERP memiliki kelebihan dalam hal keakuratan data karena terdiri dari modul dan submodul yang mewakili komponen bisnis. Namun, PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk memiliki beberapa kelemahan selain kelebihan tersebut. Salah satu kelemahan sistem ERP adalah bahwa menggunakannya akan membutuhkan investasi yang mahal, yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Selain itu, sistem ERP tidak menjamin keberhasilan untuk setiap bisnis, karena implementasinya harus dilakukan dengan baik oleh perusahaan.

Implementasi Sistem Teknologi Informasi dalam Proses Pengambilan Keputusan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Teknologi Informasi (TI) memainkan peran penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan di PT Indofood Tbk, terutama di era digital yang serba cepat. Perusahaan ini memanfaatkan sistem seperti *Enterprise Resource Planning (ERP)*, *Business Intelligence (BI)*, dan *Big Data Analytics* untuk mengelola data yang dihasilkan dari berbagai fungsi bisnis. Dengan mengintegrasikan seluruh data operasional ke dalam satu platform, manajemen dapat mengakses informasi yang akurat dan real-time. Hal ini memberikan keunggulan strategis karena memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berdasarkan data yang valid.

Dalam implementasinya, PT Indofood Tbk memulai dengan mengidentifikasi kebutuhan bisnis untuk memastikan sistem yang dipilih sesuai dengan tujuan perusahaan. Langkah ini diikuti dengan pembangunan infrastruktur Teknologi Informasi yang mencakup perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan pendukung. Setelah sistem diinstalasi, perusahaan

memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka dapat memahami cara kerja sistem tersebut. Pelatihan ini memastikan bahwa seluruh pengguna dapat memanfaatkan teknologi secara optimal. Selain itu, evaluasi berkala dilakukan untuk memastikan bahwa sistem Teknologi Informasi terus memberikan nilai tambah dalam proses pengambilan keputusan.

Salah satu manfaat utama dari sistem Teknologi Informasi adalah kemampuannya untuk mengolah data secara real-time. Dengan dukungan ERP dan BI, PT Indofood Tbk dapat memantau tren pasar, mengevaluasi kinerja keuangan, dan mengelola distribusi produk dengan lebih efektif. Sebagai contoh, jika terdapat ketidaksesuaian antara volume produksi dan permintaan pasar, sistem dapat memberikan peringatan kepada manajemen. Dengan informasi ini, keputusan yang relevan dapat segera diambil, seperti penyesuaian jadwal produksi atau redistribusi produk. Hal ini tidak hanya mempercepat proses pengambilan keputusan tetapi juga meminimalkan risiko akibat keterlambatan informasi.

Selain itu, PT. Indofood Tbk telah mengadopsi teknologi prediktif yang didukung oleh kecerdasan buatan (AI) dan *machine learning* (ML). Teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk menganalisis data historis dan memprediksi tren masa depan, seperti perilaku konsumen atau perubahan kebutuhan pasar. Dengan memanfaatkan sistem prediktif, manajemen dapat membuat keputusan proaktif, misalnya menentukan strategi pemasaran baru atau merencanakan pengembangan produk berdasarkan kebutuhan yang akan datang. Hal ini membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat daya saing di pasar.

Namun, implementasi TI juga menghadapi sejumlah tantangan. Salah satunya adalah kebutuhan investasi yang besar, baik untuk pengadaan teknologi maupun pelatihan karyawan. Selain itu, literasi digital karyawan juga menjadi perhatian utama, mengingat teknologi terus berkembang. Untuk mengatasi tantangan ini, PT. Indofood Tbk secara konsisten mengadakan program pelatihan dan meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya adaptasi teknologi. Dengan strategi ini, perusahaan tidak hanya mampu mengoptimalkan penggunaan TI tetapi juga memastikan bahwa proses pengambilan keputusan terus berjalan secara efektif dan inovatif di era digital.

KESIMPULAN

Manajer Sumber Daya Manusia berada di era digitalisasi dan mengalami dampak perubahan teknologi terhadap praktik sumber daya manusia. Manajer SDM harus berubah dan mengambil peran baru dalam mengelola karyawan digital. Banyak pekerjaan sekarang didigitalkan karena teknologi digital. Manajemen di era digital mengacu pada pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia dengan menggunakan teknologi digital. Ini termasuk penggunaan alat dan sistem digital untuk berkomunikasi, bekerja sama, dan mengoptimalkan proses bisnis membuat keputusan. Penggunaan data dan analisis untuk

menginformasikan keputusan strategis dan operasional juga merupakan bagian dari manajemen di era modern

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pemanfaatan teknologi informasi (TI) dalam sistem pengambilan keputusan di PT Indofood Tbk. Pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan keterampilan digital karyawan menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan di era digital. Meskipun PT Indofood menghadapi tantangan dalam implementasi TI, seperti kebutuhan investasi yang besar dan literasi digital yang masih rendah, perusahaan telah mengambil langkah proaktif dengan mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya adaptasi teknologi.

Indofood juga telah menerapkan sistem informasi terintegrasi, termasuk Enterprise Resource Planning (ERP) dan Supply Chain Management (SCM), yang membantu dalam pengelolaan informasi dan optimasi rantai pasokan. Meskipun penerapan sistem ini memiliki tantangan, seperti biaya investasi yang tinggi, manfaat yang diperoleh dalam hal akurasi data dan efisiensi operasional sangat signifikan. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, seperti Business Intelligence dan Big Data Analytics, PT Indofood dapat membuat keputusan yang lebih cepat dan berbasis data, sehingga mampu merespons perubahan pasar dengan lebih efektif. Jurnal ini menghubungkan teori dan praktik dalam pengelolaan SDM dan TI, serta memberikan panduan bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, & M. Isa Anshori. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- Bimantoro, A., Pramesti, W. A., Bakti, S. W., Samudra, A., Amrozi, Y., Studi, P., Informasi, S., Sains, F., Teknologi, D., Sunan, U., & Surabaya, A. (2021). Paradoks Etika Pemanfaatan Teknologi Informasi di Era 5.0. *Jurnal Teknologi Informasi*, 7. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/TI>
- Erlin, E., Erni, E., Maggie, M., Vincent, V., Zidane, Z., Cuandra, F., & Lailita, N. B. (2022). Pengaruh Manajemen Rantai Pasok Berbasis Sistem Enterprise Resources Planning

- Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 2(2), 237–244. <https://doi.org/10.54082/jupin.68>
- Faeni, D. P. (2024). Green practices and employees' performance: The mediating roles of green human resources management policies and knowledge development. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 4924. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.4924>
- Faeni, D. P. (2024). SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025). Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well-being: A Model for Indonesia's F&B Industry. *Environmental Challenges*, 101082. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas Faeni, R., Alden Riyadh, H., & Yuliansyah, Y. (2023). The COVID-19 pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective. *Review of International Business and Strategy*, 33(2), 317–327. <https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2021-0116>
- Faeni, D.P., Oktaviani, R.F., Riyadh, H.A., Faeni, R.P. and Beshr, B.A.H. (2025), Green Human Resource Management (GHRM) and Corporate Social Responsibility (CSR) in Reducing Carbon Emissions for Sustainable Practices. *Qual Manage.*, 34: e70048. <https://doi.org/10.1002/tqem.70048>
- Faeni, R. P., & Faeni, D. P. (2025). Syariah Self-Efficacy, Competency Certification, and Digital Literacy on Work Readiness of Expertise Program Students Mediated by Field Work Practices in The Islamic Concept. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 9(1), 84-107.
- Hadinata, F. (2024, Agustus 24). Transformasi Digital: Tren dan Tantangan di Era Teknologi Informasi. Retrieved from Telkom University: <https://bit.telkomuniversity.ac.id/transformasi-digital-tren-dan-tantangan-di-era-teknologi-informasi/> Diakses 25 Desember 2024, pukul 09.28
- Hendayana, Y., El-Kafafi, S., Waskito, M., & Faeni, D. P. (2024). Business Networking, Innovation, and Firm Competitiveness: The Case of Handicraft Industry in Indonesia. *Integrated Journal of Business and Economics*, 8(2), 129-144.
- Hendayana, Y., Faeni, D. P., & El-Kafafi, S. (2024). The Mediating Effect of Islamic Marketing Capabilities in The Relationship Between Entrepreneurial Orientation And Firm Performance at Handicraft SMEs In West Java. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 8(2), 383-396.

- Hidayati, U. (2023). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA. <https://www.researchgate.net/publication/373365969>
- Jeffry, Junaidi, Sebastian, & Liora. (2023). Jurnal Mirai Management Analisa Penerapan Sistem ERP Dalam Mendukung SCM Pada PT. Indofood. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 191–195.
- Manajemen, N., Ananda Alifia, R., Martha Irchami, D., Hidayat Nugroho, R., & Respati Kusumasari, I. (n.d.). PERKEMBANGAN TEORI PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ERA DIGITAL DAN DAMPAKNYA MANAJEMEN. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Saputra, A., Situmorang, G., Kusumasari, I., & Hidayat, R. (2024). Proses Pengambilan Keputusan yang Diterapkan dalam Organisasi dan Manajemen. *Journal of Indonesian Management*, 4(3), 8. <https://doi.org/10.53697/jim.v4i3.1911>
- Syamil, A., Marseto, I. S., Frianto, A., Karman, A., Ulfah, F., Wardhani, P. S., Mudjijono, Junitasari, Permatasari, C., & Pertiwi, S. D. (2023). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tg42d>
- Winata, W., & Vinchen, H. (2023). Jurnal Mirai Management Penerapan Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) Dalam Meningkatkan Kinerja Logistik PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 11–15.