

PERAN SDM DALAM MENCIPTAKAN INOVASI DITEMPAT KERJA STUDI KASUS PT MAYORA INDAH TBK

Annisa Luthfiah¹ Arfiani Yulianti Fiyul²

^{1,2} Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Program Studi Magister Manajemen, Indonesia

Correspondence		
Email: annisaluthfiah07@gmail.com , arfiani.yulianti@unis.ac.id	No. Telp:	
Submitted 13 Juli 2025	Accepted 16 Juli 2025	Published 17 Juli 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kontribusi sumber daya manusia (SDM) dalam mendorong inovasi di lingkungan kerja PT Mayora Indah Tbk, perusahaan manufaktur makanan dan minuman berskala internasional. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus, penelitian ini menggali pengalaman subjektif para karyawan dan manajerial dalam menjalankan fungsi-fungsi inovatif di tempat kerja. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, Focus Group Discussion (FGD), dan dokumentasi, yang melibatkan informan dari berbagai level dan departemen secara purposive dan snowball. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kontribusi SDM terhadap inovasi sangat dipengaruhi oleh sistem pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi yang mendukung kreativitas, sistem manajemen kinerja yang terintegrasi, serta kesejahteraan dan motivasi kerja. Analisis dilakukan dengan model interaktif Miles, Huberman & Saldana melalui tahapan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berulang. Pendekatan fenomenologi digunakan untuk memahami persepsi karyawan terhadap pengelolaan SDM dan kaitannya dengan kemampuan inovatif. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang terarah dan strategis menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif terhadap dinamika industri. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam merancang kebijakan SDM berbasis inovasi untuk meningkatkan daya saing perusahaan di tengah tantangan global.

Kata Kunci : SDM, inovasi, pelatihan, budaya kerja, PT Mayora Indah Tbk.

ABSTRACT

This study aims to understand the contribution of human resources (HR) in driving innovation in the work environment of PT Mayora Indah Tbk, an international food and beverage manufacturing company. Using a qualitative case study approach, this study explores the subjective experiences of employees and managers in carrying out innovative functions in the workplace. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, Focus Group Discussions (FGD), and documentation, involving informants from various levels and departments purposively and snowball. The research findings indicate that the contribution of HR to innovation is greatly influenced by the continuous training system, an organizational culture that supports creativity, an integrated performance management system, and work welfare and motivation. The analysis was carried out using the interactive model of Miles, Huberman & Saldana through the stages of data condensation, data presentation, and drawing conclusions repeatedly. The phenomenological approach was used to understand employee perceptions of HR management and its relationship to their innovative capabilities. The results of this study confirm that targeted and strategic HR management is the key to creating an innovative and adaptive work environment to industry dynamics. This study provides a practical contribution in designing innovation-based HR policies to improve company competitiveness amidst global challenges.

Keywords: HR, innovation, training, work culture, PT Mayora Indah Tbk.

PENDAHULUAN

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membangun dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif dengan merekrut, melatih, dan memberi kompensasi kepada karyawan. (Idrus, M. I. 2024). Salah satu tanggung jawab utama manajer adalah memastikan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) organisasi efisien dan berhasil dalam membantu karyawan mencapai tujuan. Kenyataannya, tujuan utama departemen SDM adalah memastikan bahwa manajemen perusahaan sepenuhnya puas dengan pekerjaan, karena hal ini berdampak langsung pada nilai perusahaan dalam

jangka pendek dan panjang. (Herdilah, et al, 202023).

Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). *states that The efficient administration of employees at work is known as human resource management. Human resource management studies how to increase the productivity and satisfaction of working people.*

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam keberlangsungan dan pertumbuhan sebuah organisasi. Dalam konteks dunia industri yang semakin kompetitif dan dinamis, SDM tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang mampu menentukan arah, kualitas, dan keberhasilan inovasi dalam suatu organisasi. (Noor, H. T. 2023). Hal ini semakin relevan ketika kita menelaah kondisi PT Mayora Indah Tbk, sebuah perusahaan manufaktur makanan dan minuman terkemuka yang telah menancapkan reputasi global sebagai salah satu Fast Moving Consumer Goods Companies terbaik yang dimiliki Indonesia.

Didirikan pada tahun 1977 dengan pabrik pertamanya di Tangerang, PT Mayora Indah Tbk awalnya memasarkan produknya di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Seiring dengan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pasar domestik, perusahaan ini melakukan Penawaran Umum Perdana pada tahun 1990 dan resmi menjadi perusahaan publik dengan target pasar ASEAN. Perjalanan ekspansi perusahaan yang konsisten dan progresif membawa produk-produknya tersebar ke berbagai negara di Asia hingga mencapai konsumen di lima benua. Capaian ini tidak terlepas dari kontribusi berbagai faktor strategis, dan salah satu faktor dominan di antaranya adalah peran SDM yang berkualitas, inovatif, dan adaptif terhadap dinamika perubahan. (Wawancara, 2025).

Mayora dikenal sebagai perusahaan yang tidak hanya unggul dalam memproduksi makanan dan minuman berkualitas tinggi, tetapi juga dalam aspek pengelolaan manajerial yang berorientasi pada kinerja dan reputasi global. Hal ini dibuktikan dengan berbagai penghargaan nasional dan internasional yang berhasil diraih, seperti “*Top Five Best Managed Companies in Indonesia*” dari *Asia Money*, “*Top 100 Exporter Companies in Indonesia*” dari Majalah SWA, serta berbagai penghargaan bergengsi lainnya di bidang halal product, corporate governance, dan public listed companies. Pencapaian-pencapaian ini tidak lepas dari kemampuan SDM yang dimiliki oleh perusahaan dalam menjalankan peranannya secara maksimal, baik dalam konteks operasional maupun dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

Namun demikian, semakin luas dan kompleksnya jangkauan pasar serta meningkatnya ekspektasi konsumen global telah menempatkan PT Mayora Indah Tbk pada medan persaingan yang kian ketat. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mampu berkontribusi secara optimal terhadap penciptaan dan pengembangan inovasi. Dalam konteks ini, inovasi tidak hanya menyangkut produk atau teknologi semata, tetapi juga menyentuh aspek proses, manajemen, hingga cara pandang organisasi terhadap perubahan.

Untuk tetap relevan dan unggul di tengah revolusi industri 4.0 serta era disrupsi digital yang terus berkembang, PT Mayora Indah Tbk harus membangun sistem pengelolaan SDM yang adaptif, progresif, dan responsif terhadap perubahan. Transformasi digital yang tengah melanda berbagai sektor industri menuntut perusahaan untuk tidak hanya fokus pada peningkatan produksi atau ekspansi pasar, tetapi juga pada peningkatan kualitas SDM yang menjadi garda terdepan dalam pelaksanaan inovasi. Dalam hal ini, pelatihan keterampilan (baik hard skill maupun soft skill), pengembangan kepemimpinan, serta manajemen motivasi menjadi strategi penting dalam memastikan bahwa SDM yang dimiliki memiliki daya juang, ketangguhan, dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan zaman.

PT Mayora Indah Tbk menyadari bahwa dalam ekosistem industri saat ini, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam merespons dan menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar yang terus berubah. Oleh karena itu, perusahaan melakukan berbagai inisiatif pelatihan, termasuk pelatihan digital, pelatihan inovasi, dan pelatihan kepemimpinan untuk menciptakan SDM yang tidak hanya produktif tetapi juga inovatif. Terutama sejak munculnya pandemi Covid-19 yang menyebabkan disrupsi di berbagai lini industri, perusahaan mulai menerapkan pendekatan baru dalam manajemen SDM, seperti pelatihan online, remote working, dan digital collaboration sebagai upaya untuk menjaga produktivitas sekaligus memfasilitasi terciptanya inovasi di tengah keterbatasan interaksi fisik. (Wawancara, 2025).

Selain itu, upaya menciptakan inovasi juga ditentukan oleh sejauh mana perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan partisipasi aktif karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan terbuka terhadap ide baru akan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif bagi tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan. Dalam hal ini, budaya organisasi yang berbasis kolaborasi, penghargaan terhadap prestasi, serta keterbukaan terhadap masukan menjadi modal sosial yang penting dalam menumbuhkan semangat inovasi di kalangan SDM. (Dzirusydi, 2025).

Namun, di tengah berbagai upaya pengembangan SDM yang telah dilakukan, PT Mayora Indah Tbk juga menghadapi sejumlah tantangan yang dapat menghambat optimalisasi peran SDM dalam menciptakan inovasi. Salah satu tantangan yang cukup signifikan adalah terkait dengan aspek kesejahteraan karyawan. Meskipun perusahaan telah memberikan berbagai fasilitas dan program peningkatan kinerja, masih terdapat isu-isu kesejahteraan yang perlu mendapatkan perhatian lebih, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan produktivitas yang intensif, serta kebutuhan akan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Kesejahteraan karyawan yang tidak dikelola secara optimal dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, mulai dari menurunnya motivasi kerja, meningkatnya tingkat stres, hingga turunnya produktivitas dan kreativitas dalam bekerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak pada rendahnya partisipasi karyawan dalam menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif. Oleh karena itu, pengelolaan kesejahteraan yang bersifat holistik dan berkelanjutan menjadi kunci penting dalam menciptakan SDM yang tangguh dan inovatif. Program tunjangan kesehatan, kesejahteraan mental, fleksibilitas kerja, hingga pengakuan terhadap pencapaian karyawan perlu menjadi bagian integral dari strategi manajemen SDM di PT Mayora Indah Tbk.

Lebih jauh lagi, perusahaan juga perlu melakukan pendekatan yang lebih inklusif dan personal dalam pengembangan karier karyawan. Setiap individu memiliki potensi, minat, dan gaya kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang bersifat seragam dan terpusat sering kali tidak efektif dalam memaksimalkan potensi inovatif karyawan. Dibutuhkan pendekatan yang mampu mengidentifikasi dan mengakomodasi kebutuhan individual, seperti coaching, mentoring, serta jalur pengembangan karier yang fleksibel dan sesuai dengan potensi unik masing-masing karyawan.

Dalam menghadapi dinamika pasar global yang semakin menuntut kecepatan, efisiensi, dan inovasi berkelanjutan, PT Mayora Indah Tbk harus terus melakukan evaluasi terhadap strategi manajemen SDM-nya. Pengembangan sistem manajemen kinerja berbasis hasil dan pencapaian, integrasi teknologi digital dalam proses pengelolaan SDM, serta penguatan budaya kerja yang menghargai keberagaman dan inklusivitas

merupakan beberapa langkah strategis yang dapat mendukung terciptanya SDM yang kompeten dan inovatif.

Tidak dapat dipungkiri bahwa keunggulan daya saing suatu perusahaan pada akhirnya sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan SDM-nya dalam berinovasi. Dalam konteks PT Mayora Indah Tbk, SDM menjadi motor penggerak utama dalam upaya menciptakan nilai tambah, memperluas pangsa pasar, serta menjaga eksistensi perusahaan di tengah persaingan global. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan sistem manajemen SDM yang tidak hanya fokus pada peningkatan kinerja jangka pendek, tetapi juga pada pembangunan kapasitas jangka panjang yang berkelanjutan. (Observasi, 2025).

Dari paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran SDM dalam menciptakan inovasi di PT Mayora Indah Tbk sangatlah strategis dan multidimensional. Hal ini mencakup aspek pengembangan kompetensi, manajemen motivasi, kesejahteraan karyawan, adaptasi terhadap teknologi, hingga penciptaan budaya organisasi yang suportif terhadap inovasi. Tantangan-tantangan yang dihadapi, terutama yang terkait dengan kesejahteraan dan pengelolaan perubahan, perlu dijawab dengan strategi yang cermat dan berorientasi jangka panjang.

Dengan pengelolaan SDM yang efektif, PT Mayora Indah Tbk tidak hanya dapat mempertahankan posisinya sebagai salah satu pemimpin pasar di industri makanan dan minuman, tetapi juga dapat terus berkembang menjadi perusahaan global yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Keberhasilan perusahaan dalam merespons dinamika industri dan kebutuhan konsumen masa kini maupun masa depan sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki.

Oleh karena itu, fokus pada pembangunan SDM yang berkualitas bukan hanya menjadi kebutuhan manajerial semata, melainkan menjadi komitmen strategis yang menentukan arah dan keberlanjutan pertumbuhan perusahaan di masa mendatang. Inovasi yang berkelanjutan hanya dapat terwujud jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang mendorong partisipasi aktif, kreativitas, dan pemberdayaan SDM sebagai subjek utama dalam proses perubahan. Di tengah transformasi industri yang terus bergerak cepat, perusahaan seperti PT Mayora Indah Tbk harus terus memastikan bahwa pengelolaan SDM menjadi prioritas utama dalam setiap langkah strategis yang diambil. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara mendalam bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di PT Mayora Indah Tbk berkontribusi terhadap penciptaan dan penguatan inovasi di lingkungan kerja. Penelitian ini diarahkan untuk memahami proses, kebijakan, serta praktik-praktik yang dijalankan perusahaan dalam membangun kapasitas SDM agar mampu merespons dinamika industri dan kebutuhan konsumen secara adaptif dan kreatif. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, terlihat bahwa PT Mayora Indah Tbk telah mengimplementasikan berbagai inisiatif strategis seperti pelatihan berbasis teknologi, pemberdayaan ide melalui forum inovasi internal, serta penguatan budaya kerja kolaboratif dan inklusif. perusahaan tidak hanya sekadar meningkatkan performa individu secara teknis, tetapi juga mendorong partisipasi aktif dalam membentuk ekosistem inovatif yang berkelanjutan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini tercapai, yaitu mengungkap keterkaitan erat antara strategi pengelolaan SDM dan keberhasilan inovasi perusahaan secara praktis dan kontekstual.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis studi kasus. (Albi Anggito, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mendalami

fenomena peran sumber daya manusia (SDM) dalam mendorong dan menciptakan inovasi di lingkungan kerja, khususnya di PT Mayora Indah Tbk, sebuah perusahaan manufaktur makanan dan minuman terkemuka di Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan mengamati secara langsung dinamika yang terjadi di lapangan serta interaksi antar elemen SDM dalam menjalankan fungsi-fungsi inovatif dalam organisasi.

Metode studi kasus dipilih karena mampu menggali secara mendalam konteks spesifik dari suatu fenomena yang kompleks dan kontekstual. Penelitian ini tidak hanya bertujuan menggambarkan keadaan secara deskriptif, tetapi juga berupaya memberikan tafsiran atas proses dan interaksi yang terjadi antara SDM dan budaya inovasi di dalam perusahaan. Dengan memahami konteks PT Mayora Indah Tbk secara langsung, peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih otentik dan komprehensif tentang bagaimana kontribusi SDM membentuk strategi inovasi organisasi.

Tujuan utama dari studi ini adalah untuk menyajikan informasi dan data yang diperoleh dari lokasi penelitian secara sistematis, ringkas, dan lugas. Dalam hal ini, pendekatan kualitatif lebih difokuskan pada kerangka teori yang berkembang secara induktif dan prosedur operasional yang fleksibel sesuai dinamika lapangan. Penelitian ini meneliti secara khusus bagaimana SDM berperan dalam inovasi organisasi melalui proses pelatihan, pengembangan keterampilan, motivasi kerja, serta pengelolaan kesejahteraan di lingkungan PT Mayora Indah Tbk.

Mengacu pada definisi yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2015), penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive (bertujuan) dan snowball (berantai), yaitu dengan memilih informan kunci yang memiliki pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti, kemudian mengidentifikasi informan lain berdasarkan rekomendasi dari informan sebelumnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi, yaitu melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap staf manajerial, karyawan bagian HRD, dan karyawan operasional yang terlibat langsung dalam program-program inovasi perusahaan. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung bagaimana proses kerja, interaksi antar tim, serta penerapan strategi pengembangan SDM berlangsung di tempat kerja. Dokumentasi digunakan untuk mendukung validitas data melalui arsip perusahaan, laporan tahunan, materi pelatihan SDM, hingga data tentang penghargaan inovasi.

Data yang diperoleh dari wawancara dan FGD kemudian dianalisis menggunakan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif model Interaktif Miles Huberman dan Saldana, dalam Hashimov, E. (2015). mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga data jenuh. Aktivitas analisis data, yaitu Data Condensation, data display, dan conclusion drawing/verification. Menurut Miles Huberman dan Saldana, dalam Hashimov, E. (2015). untuk memastikan bahwa semua data yang relevan dianalisis dalam data kualitatif, maka prosesnya harus partisipatif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. tahap selanjutnya disimpulkan dengan bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh kesimpulan akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kontribusi SDM Dalam Mendorong Inovasi di PT Mayora Indah Tbk

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang menggerakkan aktivitas bernilai tambah suatu organisasi, maka perlu dilakukan pembinaan dan peningkatan keterampilan. Dibandingkan dengan komponen sumber daya lainnya seperti uang tunai dan teknologi, sumber daya manusia juga merupakan komponen krusial suatu organisasi atau bisnis karena manusia sendirilah yang memiliki kekuasaan atas aspek-aspek lainnya. (Suryani, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam menjamin keberhasilan inovasi di suatu perusahaan. Dalam konteks PT Mayora Indah Tbk, peran SDM sangat krusial bukan hanya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, tetapi juga sebagai motor penggerak utama dalam menciptakan ide-ide kreatif, melakukan pengembangan produk, dan memperbaiki proses kerja secara berkelanjutan. Sebagai perusahaan makanan dan minuman berskala nasional hingga internasional, PT Mayora Indah menyadari bahwa inovasi bukanlah sekadar keunggulan kompetitif, melainkan kebutuhan mendasar dalam menjawab tantangan pasar global yang terus berubah.

Kontribusi SDM dalam menciptakan inovasi diawali dari kemampuan individu dalam melahirkan gagasan-gagasan baru. PT Mayora Indah memberikan ruang yang luas bagi para karyawannya untuk berkreasi melalui berbagai forum inovasi internal seperti Program Improvement Bersama (PIB) dan Gugus Kendali Mutu (GKM). Program-program ini dirancang untuk mendorong partisipasi aktif karyawan dalam menyampaikan ide, kritik membangun, serta solusi kreatif terhadap permasalahan operasional maupun pengembangan produk. Proses ini tidak hanya menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi setiap individu. Budaya kerja seperti ini penting dalam membangun atmosfer inovatif yang terus hidup dan berkembang.

Tidak hanya pada tataran ide, SDM di PT Mayora Indah juga dilibatkan secara langsung dalam pengembangan produk, yang merupakan jantung dari keberlangsungan bisnis perusahaan. Departemen riset dan pengembangan (R&D) bekerja sama dengan tim produksi dan pemasaran dalam merancang produk baru yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan pasar. Karyawan dari berbagai lini fungsional diberikan pelatihan intensif, baik teknis maupun non-teknis, untuk mendukung kemampuan dalam berinovasi. Di era industri 4.0, pelatihan ini juga mencakup pemanfaatan teknologi digital dalam proses uji coba produk, analisis pasar, hingga simulasi formulasi produk melalui perangkat lunak berbasis kecerdasan buatan.

Perusahaan pun memanfaatkan teknologi informasi dan digitalisasi sebagai sarana untuk mempercepat proses inovasi. Penerapan teknologi smart factory memungkinkan SDM berinteraksi langsung dengan sistem digital yang mampu memberikan umpan balik real-time terhadap proses produksi. Dengan demikian, efisiensi waktu dan biaya dapat ditekan, sementara akurasi dan kualitas produk dapat ditingkatkan. SDM tidak lagi hanya menjadi pelaku produksi, tetapi turut menjadi bagian dari sistem evaluatif dan perancang perbaikan melalui data dan teknologi.

Kemampuan untuk berinovasi tidak terlepas dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi SDM secara menyeluruh. Pelatihan keterampilan teknis dilakukan secara periodik dengan pendekatan adaptif terhadap perkembangan teknologi terbaru. Soft skill seperti kemampuan berpikir kritis, kepemimpinan, dan kolaborasi juga menjadi fokus pengembangan yang diberikan kepada karyawan, terutama bagi yang menduduki posisi strategis. Hal ini dikarenakan inovasi bukan hanya tentang kreativitas individu, tetapi juga bagaimana ide-ide tersebut dikomunikasikan, diuji coba, dan diimplementasikan secara kolektif di lingkungan kerja yang dinamis.

Sementara itu, inovasi juga menyentuh aspek peningkatan proses kerja. PT Mayora Indah menyadari bahwa keberhasilan tidak hanya bergantung pada produk, tetapi juga

proses kerja yang efisien dan berorientasi pada kualitas. Dalam hal ini, SDM diberikan tanggung jawab untuk secara aktif melakukan evaluasi terhadap sistem kerja yang ada dan mengusulkan perbaikan berbasis pengalaman langsung di lapangan. Setiap divisi diberikan target peningkatan produktivitas yang mendorong untuk berpikir inovatif dan mencari metode kerja yang lebih efektif. Hasilnya adalah munculnya berbagai inisiatif internal yang secara nyata meningkatkan efisiensi waktu, mengurangi biaya operasional, serta meminimalkan kesalahan dalam proses produksi.

Salah satu contoh implementasi inovasi dalam proses kerja adalah penggunaan sistem otomasi dan perangkat lunak Enterprise Resource Planning (ERP) yang terintegrasi. Sistem ini mempermudah proses pengambilan keputusan karena SDM dapat mengakses informasi penting secara cepat dan akurat. Penerapan sistem digital semacam ini juga mempersingkat waktu pengolahan data, meminimalisir kesalahan input manual, serta memungkinkan kolaborasi antardepartemen menjadi lebih efisien. Dengan demikian, SDM tidak hanya menjadi pengguna sistem, tetapi juga agen perubahan yang mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas kerja.

Faktor lain yang sangat berperan dalam mendukung kontribusi SDM terhadap inovasi adalah perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan. PT Mayora Indah menerapkan berbagai program kesejahteraan yang komprehensif, seperti tunjangan kesehatan, program kesejahteraan mental, asuransi jiwa, hingga fleksibilitas kerja untuk beberapa posisi. Program ini tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan terhadap nilai penting SDM dalam organisasi. Kesejahteraan yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, dan semangat karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Dalam hal motivasi, perusahaan mengembangkan sistem penghargaan yang transparan dan adil. Karyawan yang berhasil menyumbangkan ide atau terlibat dalam proyek inovatif yang berhasil diimplementasikan, akan mendapatkan pengakuan baik secara finansial maupun non-finansial. Sistem ini menumbuhkan semangat kompetisi sehat dan memperkuat budaya apresiasi di lingkungan kerja. Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan siklus inovasi yang terus berputar karena karyawan merasa terlibat, dihargai, dan memiliki peran strategis dalam pertumbuhan perusahaan.

Tidak kalah penting, PT Mayora Indah juga membangun budaya kerja yang inklusif dan terbuka terhadap perbedaan. Hal ini sangat penting dalam menciptakan inovasi karena keberagaman perspektif mampu melahirkan solusi kreatif yang tidak terbatas pada satu cara pandang saja. Melalui pendekatan lintas fungsi dan lintas budaya, SDM dari berbagai latar belakang didorong untuk saling berbagi ide dan bekerja sama dalam menciptakan proyek-proyek inovatif. Budaya kolaboratif ini menjadi tulang punggung dari proses inovasi yang berkelanjutan.

Kontribusi SDM dalam inovasi juga memberikan dampak signifikan bagi perusahaan dalam berbagai aspek. Salah satunya adalah peningkatan daya saing. Produk-produk hasil inovasi yang dikembangkan oleh tim internal Mayora tidak hanya diminati di pasar domestik, tetapi juga mendapat tempat di pasar internasional. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi yang lahir dari dalam organisasi memiliki relevansi dan daya tarik di tingkat global. Tidak hanya dari sisi produk, proses bisnis yang semakin efisien juga memungkinkan perusahaan untuk melakukan ekspansi ke wilayah-wilayah baru tanpa peningkatan beban operasional yang signifikan.

Selain itu, inovasi yang digerakkan oleh SDM juga memberikan pengaruh positif terhadap efisiensi operasional. Inisiatif perbaikan proses, penggunaan teknologi canggih, serta pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan telah mengurangi biaya produksi dan meningkatkan output perusahaan. Efisiensi ini bukan hanya menguntungkan perusahaan dari sisi keuangan, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap lingkungan karena

mengurangi pemborosan sumber daya dan limbah produksi.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan menghargai kontribusi individu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan. Karyawan merasa memiliki peran strategis dan diberikan kesempatan untuk berkembang, baik secara profesional maupun pribadi. Hal ini memperkuat loyalitas terhadap perusahaan dan mengurangi tingkat turnover yang pada akhirnya turut menjaga stabilitas dan keberlanjutan inovasi yang telah dibangun.

Pada akhirnya, pengelolaan SDM yang efektif dan berorientasi pada inovasi menjadi elemen kunci dalam kesuksesan jangka panjang PT Mayora Indah Tbk. Perusahaan tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal besar, tetapi juga memusatkan perhatian pada kualitas manusia yang berada di balik semua proses dan produk yang dihasilkan. Dengan terus mendorong pengembangan kompetensi, menciptakan budaya kerja yang mendukung, dan memberikan penghargaan yang layak atas kontribusi inovatif, PT Mayora Indah membuktikan bahwa SDM merupakan aset strategis yang mampu menciptakan nilai tambah yang luar biasa bagi perusahaan.

Dalam menghadapi tantangan masa depan yang semakin kompleks dan dinamis, PT Mayora Indah perlu terus menyesuaikan strategi pengelolaan SDM-nya agar tetap relevan dan responsif terhadap perubahan. Era digitalisasi, perubahan pola konsumsi, hingga disrupsi teknologi akan terus menjadi medan uji bagi ketahanan dan adaptabilitas SDM perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam SDM tidak hanya mencakup pelatihan dan kesejahteraan, tetapi juga mencakup penciptaan ekosistem inovasi yang inklusif dan berkelanjutan.

Dengan kata lain, keberhasilan inovasi di PT Mayora Indah tidak dapat dilepaskan dari peran SDM yang terlibat secara aktif, strategis, dan kreatif dalam setiap proses. Mulai dari penciptaan ide, pengembangan produk, hingga optimalisasi proses kerja, semua menjadi bagian dari kontribusi nyata SDM dalam membangun perusahaan yang tidak hanya unggul secara finansial, tetapi juga adaptif, berkelanjutan, dan relevan dengan kebutuhan zaman.

2. Strategi Pengelolaan SDM yang diterapkan PT Mayora Indah Tbk untuk meningkatkan kemampuan inovasi karyawan

PT Mayora Indah Tbk sebagai perusahaan besar di sektor makanan dan minuman memahami bahwa kunci utama dalam mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saing di tengah ketatnya persaingan global adalah inovasi. Inovasi tidak hanya lahir dari teknologi canggih atau modal besar, tetapi justru dari manusia yang memiliki daya pikir kreatif, semangat berkarya, dan kemampuan untuk merespon tantangan zaman secara adaptif. Oleh sebab itu, perusahaan menempatkan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis yang berperan sentral dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam konteks ini, PT Mayora Indah Tbk menerapkan strategi pengelolaan SDM yang terintegrasi, terencana, dan diarahkan sepenuhnya untuk mengembangkan potensi inovatif setiap individu yang menjadi bagian dari organisasinya.

Langkah awal perusahaan dalam membentuk SDM yang inovatif dimulai dari penanaman nilai-nilai inti perusahaan kepada seluruh karyawan. Nilai-nilai seperti *Quality, Efficiency, Innovation, Passion, Wisdom, Responsibility, dan Confidence* bukan hanya menjadi semboyan di atas kertas, tetapi benar-benar diinternalisasikan melalui program orientasi karyawan baru, pelatihan rutin, dan komunikasi intensif dari manajemen. Penekanan pada nilai "Innovation" menjadi penanda bahwa perusahaan tidak hanya menghargai hasil kerja yang konvensional, tetapi juga menaruh perhatian besar terhadap proses berpikir kreatif dan ide-ide baru yang muncul dari seluruh jenjang jabatan. Kode etik dan nilai-nilai perusahaan ini dirancang untuk menciptakan kultur

kerja yang mendukung penciptaan inovasi, di mana karyawan didorong untuk keluar dari zona nyaman dan aktif menawarkan gagasan-gagasan baru.

Sejalan dengan nilai-nilai tersebut, PT Mayora Indah Tbk mengembangkan sistem pelatihan dan pengembangan kompetensi yang menyeluruh dan terstruktur. Perusahaan menyelenggarakan pelatihan dalam dua bentuk utama, yaitu pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan di luar pekerjaan (*off the job training*). Program ini menysasar pada penguatan kompetensi teknis yang relevan dengan bidang kerja masing-masing, serta pengembangan kemampuan soft skill seperti berpikir analitis, komunikasi efektif, kerja tim, dan kepemimpinan. Dalam dunia kerja modern, kemampuan ini sangat dibutuhkan untuk mendukung proses inovasi, terutama ketika karyawan harus bekerja lintas divisi dan menghadapi tantangan yang kompleks. Perusahaan juga mulai menekankan pentingnya literasi digital dan pemahaman teknologi dalam setiap pelatihan, mengingat bahwa inovasi masa kini sangat berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi.

Program pelatihan *on the job* dan *off the job* yang diterapkan PT Mayora sejalan dengan gagasan Becker bahwa karyawan yang dikembangkan secara sistematis akan memberikan pengembalian investasi dalam bentuk peningkatan efisiensi kerja dan kemampuan berinovasi. Gary Becker, dalam teorinya tentang human capital, menyatakan bahwa *Human resources are economic assets that can be improved through investment in education, training, and experience. According to Becker, companies that provide training and development to their employees will increase productivity, innovative ability, and competitiveness.* (Hodijah, R, 2023).

Pelatihan yang diberikan tidak hanya bersifat formal melalui kelas-kelas atau seminar, tetapi juga melalui pembelajaran berbasis pengalaman, mentoring, dan program rotasi kerja. Pendekatan ini memungkinkan karyawan untuk melihat berbagai perspektif pekerjaan dan menemukan peluang-peluang perbaikan di area yang belum pernah geluti sebelumnya. Hasil dari pelatihan ini tidak hanya peningkatan kapasitas individu, tetapi juga mendorong lahirnya ide-ide kreatif yang muncul dari interaksi lintas fungsi dan pengalaman lapangan yang kaya.

Agar pelatihan dan pengembangan SDM ini benar-benar menghasilkan output inovatif, perusahaan menerapkan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi. Sistem ini melibatkan proses perencanaan kinerja yang rinci dan realistis, pelaksanaan kerja berdasarkan target yang telah disusun, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian insentif atau sanksi yang disesuaikan dengan hasil kerja. Dalam proses perencanaan, karyawan bersama atasan langsungnya menetapkan indikator kinerja utama (KPI) yang mencakup unsur inovasi. Dengan adanya indikator ini, inovasi bukan lagi sekadar inisiatif tambahan, tetapi menjadi bagian dari penilaian kinerja yang menentukan keberhasilan karier seorang karyawan di dalam perusahaan. Evaluasi dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan hasil, proses, serta perilaku kerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mengetahui siapa saja yang memiliki potensi besar dalam mengembangkan inovasi.

Untuk mengisi kebutuhan SDM yang berkualitas dan memiliki semangat inovatif, proses rekrutmen dan seleksi di PT Mayora Indah Tbk juga dilakukan secara ketat dan sistematis. Proses seleksi tidak hanya berfokus pada latar belakang akademik dan pengalaman kerja, tetapi juga pada karakter, nilai-nilai pribadi, dan kemampuan adaptasi calon karyawan terhadap perubahan. Wawancara mendalam dan tes psikologis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kandidat memiliki potensi untuk berpikir kreatif, bekerja dalam tim, dan menyelesaikan masalah secara inovatif. Dengan strategi ini, perusahaan dapat memastikan bahwa individu yang direkrut benar-benar selaras dengan visi dan budaya inovasi perusahaan.

Budaya inovasi sendiri terus dikembangkan melalui berbagai program internal yang mendorong partisipasi aktif karyawan dalam proses peningkatan dan pembaruan. Program Improvement Bersama (PIB) dan Gugus Kendali Mutu (GKM) menjadi ruang terbuka bagi setiap karyawan untuk menyampaikan ide, baik dalam skala kecil seperti perbaikan teknis di lini produksi, maupun dalam skala besar seperti rancangan produk baru atau model bisnis yang lebih efisien. Tidak hanya itu, perusahaan juga rutin mengadakan kompetisi inovasi, workshop kreatif, dan forum diskusi lintas divisi untuk menciptakan atmosfer yang merangsang kreativitas. Setiap ide yang masuk dievaluasi, diuji coba, dan jika berhasil diimplementasikan, akan diberikan penghargaan dalam bentuk finansial maupun pengakuan resmi dari manajemen.

Untuk mendukung efektivitas pelatihan dan penyebaran ide-ide baru, PT Mayora Indah Tbk mengintegrasikan teknologi digital dalam proses pengembangan SDM. Perusahaan memanfaatkan Learning Management System (LMS) untuk menyelenggarakan pelatihan online yang dapat diakses kapan pun dan dari mana pun. Platform ini memudahkan karyawan untuk belajar secara mandiri, mengeksplorasi materi sesuai minat dan kebutuhan, serta mengikuti perkembangan terbaru dalam industri makanan dan minuman. Teknologi digital juga digunakan dalam pemantauan kinerja, penilaian kompetensi, serta umpan balik yang cepat dan transparan. Sistem ini membuat proses pembelajaran dan pengembangan SDM menjadi lebih fleksibel, adaptif, dan sesuai dengan ritme kerja modern yang semakin dinamis.

Motivasi karyawan untuk berinovasi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi kesejahteraan kerja. PT Mayora Indah memberikan perhatian khusus pada kesejahteraan jasmani dan mental karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM. Tunjangan kesehatan, asuransi jiwa, program kesejahteraan mental, dan kebijakan fleksibilitas kerja dirancang untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Perusahaan memahami bahwa karyawan yang sehat, nyaman, dan sejahtera memiliki energi yang lebih besar untuk berpikir kreatif, terlibat dalam perubahan, dan bekerja lebih produktif. Lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan saling mendukung menjadi modal besar bagi terciptanya inovasi yang berkelanjutan.

Jay Barney dalam Purba, J. T., Gumulya,. (2023). *in his Resource-Based View theory states that a company's long-term competitive advantage is highly dependent on valuable, rare, difficult to imitate, and non-substitutable internal resources including human resources. Competent, creative, and innovative human resources are strategic assets that can differentiate a company from its competitors.*

Peran manajemen SDM atau Human Resources (HR) dalam perusahaan juga mengalami transformasi. HR tidak lagi hanya menjalankan fungsi administratif seperti penggajian atau pencatatan data kepegawaian, tetapi telah menjadi agen perubahan dan mitra strategis manajemen dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan inovasi berbasis manusia. HR berperan dalam melakukan audit kebutuhan kompetensi, merancang peta pengembangan talenta, serta menjadi fasilitator dalam proses adaptasi terhadap perubahan organisasi. Dalam hal ini, HR menjadi jembatan antara strategi bisnis dengan strategi SDM, memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil sejalan dengan visi inovatif perusahaan.

Pendekatan menyeluruh yang dilakukan PT Mayora Indah Tbk dalam mengelola SDM menghasilkan berbagai dampak positif. Karyawan merasa lebih termotivasi karena diberi kepercayaan dan ruang untuk berkembang. Budaya organisasi menjadi lebih terbuka dan adaptif terhadap perubahan. Inovasi yang lahir dari berbagai level organisasi dapat meningkatkan efisiensi produksi, kualitas produk, hingga memperluas pasar secara signifikan. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang strategis telah menjadi pondasi kuat bagi keberhasilan PT Mayora Indah Tbk dalam menjaga daya

saingnya di pasar domestik dan internasional.

Melihat keberhasilan pendekatan ini, dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang diterapkan PT Mayora Indah Tbk tidak hanya memberikan manfaat bagi pengembangan individu, tetapi juga secara langsung berdampak terhadap pertumbuhan organisasi. Kemampuan inovatif karyawan yang terus diasah dan didukung oleh kebijakan perusahaan menciptakan ekosistem kerja yang produktif dan progresif. Dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif, pengelolaan SDM berbasis inovasi seperti ini merupakan aset yang sangat berharga.

Untuk menghadapi tantangan di masa depan, perusahaan perlu terus menyempurnakan pendekatan ini dengan membuka ruang yang lebih luas bagi kolaborasi lintas generasi dan budaya, serta mengintegrasikan teknologi terkini dalam proses pengembangan SDM. Inovasi yang berkelanjutan hanya dapat dicapai apabila perusahaan mampu menjaga semangat kreatif dan memberi ruang yang cukup bagi eksplorasi dan pembelajaran dalam setiap lini kerjanya. Oleh karena itu, PT Mayora Indah Tbk sebagai pelopor industri makanan dan minuman di Indonesia, sekaligus pemain global, telah menunjukkan bahwa dengan strategi pengelolaan SDM yang visioner dan progresif, inovasi bukan sekadar slogan, tetapi telah menjadi bagian integral dari denyut kehidupan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kontribusi SDM Dalam Mendorong Inovasi di PT Mayora Indah Tbk sangat signifikan. SDM memainkan peran strategis dalam menciptakan ide-ide baru, mengembangkan produk yang relevan dengan kebutuhan pasar, serta meningkatkan efisiensi proses kerja melalui perbaikan berkelanjutan. Karyawan yang diberdayakan dan dimotivasi melalui budaya kerja yang mendukung kreativitas mampu menjadi motor penggerak inovasi yang berkelanjutan dalam perusahaan.

Strategi Pengelolaan SDM yang diterapkan PT Mayora Indah Tbk untuk meningkatkan kemampuan inovasi karyawan mencakup kebijakan berbasis nilai perusahaan, pelatihan teknis dan soft skill secara berkala, sistem manajemen kinerja yang terintegrasi, serta pemanfaatan teknologi digital. Perusahaan juga secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, memberi ruang pada inisiatif karyawan, dan memberikan penghargaan atas kontribusi inovatif. Strategi ini menjadikan SDM tidak hanya sebagai pelaksana kerja, tetapi sebagai mitra strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif melalui inovasi.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, direkomendasikan PT Mayora Indah Tbk untuk terus memperkuat budaya inovasi dengan memperluas ruang partisipasi karyawan dari seluruh level dalam proses ideasi dan pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilakukan melalui forum inovasi lintas departemen, pemberian insentif yang lebih kompetitif untuk ide-ide terbaik, serta pembentukan tim inovasi internal yang melibatkan perwakilan dari berbagai fungsi kerja. Langkah ini penting untuk menjaga keberlanjutan aliran ide segar yang relevan dengan dinamika pasar.

Selain itu, perusahaan perlu memperdalam integrasi teknologi digital dalam pengembangan SDM, seperti dengan mengembangkan platform pembelajaran berbasis kecerdasan buatan yang adaptif terhadap kebutuhan kompetensi individu. Evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan, sistem manajemen kinerja, dan program kesejahteraan juga perlu dilakukan agar strategi SDM yang diterapkan selalu relevan dan berdampak positif terhadap kinerja inovatif karyawan. Hal ini akan memperkuat daya saing PT Mayora Indah Tbk dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Hodijah, R. V., Setiawan, I., & Tripalupi, R. I. (2023). Pengaruh Value Added Capital Employed, Value Added Human Capital, dan Structural Capital Value Added Terhadap Return On Assets (ROA) pada Bank Umum Syariah di Indonesia periode 2016-2020. *ILTIZAM Journal of Shariah Economics Research*, 7(1), 1-19.
- Purba, J. T., Gumulya, D., Hariandja, E., & Pramono, R. (2023). Valuable, Rare, Inimitable, Non-Substitutable of Resources in Building Innovation Capability for Sustainable Development: Evidence from Creative Social Enterprises. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 18(2).
- Dzirusyidi, Z., & Heswanda, J. (2025). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Meningkatkan Kreativitas Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Kabupaten Karimun. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 3547-3553.
- Herdilah, H., Septiliani, N. A., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60-83.
- Idrus, M. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Ivancevich, J.M.,(1995). *Human Recourse Management*, Singapore: McGraw-Hill.
- Noor, H. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Interpreneurship*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Sugiyono, (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.