

ANALISIS PERAN KEBIJAKAN PT.INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK PADALARANG DALAM KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Siti Mutiah Nova Azzahro¹, Zhafran Abdillah Al Hafiedz²

Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Desember 2025

Revised Desember 2025

Accepted Desember 2025

Available online Desember 2025

Email:

Sitimuti1401@gmail.com

zhafran140603@gmail.com



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kebijakan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Padalarang dalam memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, penelitian ini mengumpulkan dan menelaah berbagai sumber informasi relevan seperti jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan publikasi perusahaan. Analisis difokuskan pada identifikasi kebijakan-kebijakan yang berdampak pada kondisi kerja, kompensasi, dan pengembangan karir pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan memiliki peran signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja, meskipun terdapat variasi persepsi di antara pegawai terkait implementasi dan efektivitas kebijakan tersebut. Penelitian ini memberikan wawasan komprehensif mengenai bagaimana kebijakan perusahaan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Kebijakan Perusahaan, Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

PENDAHULUAN

Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja menjadi faktor krusial dalam keberlanjutan dan produktivitas suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan besar seperti PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Sebagai salah satu produsen makanan terbesar di Indonesia, memegang peranan vital dalam rantai pasok nasional. Lokasi dan karakteristik operasional di Padalarang dengan volume produksi dan jumlah pegawai yang Ribuan menjadikannya kasus studi yang menarik untuk menguji efektivitas kebijakan Human Capital yang ditetapkan oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan yang mencakup spektrum luas mulai dari kompensasi, pengembangan karier, hingga kebijakan *work-life balance* dan kesehatan, berfungsi sebagai variabel independen utama yang secara langsung atau tidak langsung membentuk iklim kerja dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Indofood memiliki ribuan karyawan yang secara langsung dipengaruhi oleh kebijakan internal perusahaan. Penelitian ini didorong oleh kebutuhan untuk memahami seberapa efektif kebijakan yang ada, baik formal dalam *Standard Operating Procedure* (SOP) maupun informal dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga mempromosikan kesejahteraan psikologis dan fisik.

Potensi kesenjangan antara kebijakan perusahaan yang dirancang di tingkat korporat dengan implementasi dan dampaknya yang dirasakan langsung oleh karyawan di berbagai level ini menimbulkan pertanyaan "Bagaimana kebijakan perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk berperan dalam membentuk dan memengaruhi tingkat kesejahteraan serta kepuasan kerja karyawannya?". Tujuan Penelitian adalah untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menginterpretasikan secara mendalam peran kebijakan perusahaan terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kualitatif yang memberikan data sesuai fakta-fakta secara alami mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi tapi lebih menekankan pada makna yang hasil penelitiannya dapat digunakan di tempat lain, manakala tempat tersebut memiliki karakteristik yang tidak jauh berbeda¹ Metode yang digunakan dalam penelitian ini Studi Literatur atau dikenal juga dengan istilah studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menelaah sumber-sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, buku referensi, ensiklopedia, serta sumber-sumber lain yang terpercaya baik dalam bentuk tulisan atau dalam format digital yang relevan dan berhubungan dengan objek yang sedang diteliti. Ungkapan tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sukardi dalam buku Metode Penelitian yang mengatakan bahwa teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap Buku, Surat Kabar dan Majalah, Jurnal Penelitian, Narasumber, dan Internet yang sesuai dengan masalah yang dipecahkan².

Dalam PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Padalarang, studi literatur akan difokuskan pada kebijakan-kebijakan perusahaan yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kondisi kerja, kompensasi, pengembangan karir, serta aspek-aspek lain yang berkontribusi pada kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai. Data sekunder seperti laporan tahunan perusahaan, artikel berita, dan publikasi internal perusahaan juga akan dianalisis untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai kebijakan perusahaan dan dampaknya terhadap karyawan. Melalui pendekatan ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai peran kebijakan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Padalarang dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profile PT.Indofood CBP Sukses Makmur TBK

PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman. Perusahaan ini merupakan salah satu cabang perusahaan yang dimiliki oleh Salim Grup dan bergerak sebagai perusahaan terkemuka dalam produksi mie instant dan makanan olahan lain di Indonesia. Pada awal mulanya, PT Indofood didirikan pada tanggal 14 Agustus 1990 oleh Sudono Salim dengan nama PT.Panganjaya Intikusuma yang kemudian pada tanggal 5 Februari 1994 dilakukan penggabungan beberapa anak perusahaan yang berada di dalam ruang lingkup Indofood grup, Perseroan mengubah namanya yang semula PT.Panganjaya Intikusuma menjadi PT.Indofood Sukses Makmur, berdasarkan keputusan Rapat Umum Luar Biasa Para Pemegang Saham yang dituangkan dalam Akta Risalah Rapat No.51 tanggal 5 Februari 1994 yang dibuat oleh Benny Kristianto, SH., Notaris di Jakarta³. Perusahaan ini telah mengekspor produksi makanannya hingga ke Asia, Australia, dan Eropa. Pada beberapa dekade terakhir, Indofood telah bertransformasi menjadi sebuah perusahaan Total Food Solutions dengan mengadakan kegiatan operasional yang mencakup seluruh tahapan proses produksi makanan, dimulai dari produksi dan pengolahan bahan baku hingga menjadi produk akhir yang tersedia di pasaran.

PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Bandung didirikan pada bulan Mei 1992 dengan nama PT.Karya Pangan Inti Sejati yang merupakan salah satu cabang dari PT.Sanmaru Food Manufacturing Company Ltd yang berpusat di Jakarta dan mulai beroperasi pada bulan

¹ Zuchri Abdussamaid, *Metode Penelitian Kualitatif*, ed. Patta Rapanna, Syakir Media Press, Pertama, 2021, 90.

² Magdalena et al., *Metode Penelitian*, ed. Sumarto, Penerbit Buku Literasiologi, Pertama (Bengkulu, 2021), 79.

³ Jihan Aziz Wulandari et al., "Legal Compliance In Product Development Strategy Of PT.Indofood CBP Sukses Makmur TBK : A Qualitative Study In The Food and Beverage Industry" 1, no. 2 (2023): 396.

Oktober 1992. Pada saat itu jumlah karyawan yang ada sebanyak 200 orang. Divisi mie instant merupakan divisi terbesar di Indofood grup dan pabriknya tersebar di 15 kota di Indonesia. Hal ini bertujuan agar produk yang dihasilkan cukup dan mampu untuk didistribusikan secara merata di seluruh kota, sehingga produk dapat diterima oleh konsumen dalam keadaan segar dan mendukung program pemerintah melalui pemerataan tenaga kerja lokal. Adanya permintaan yang semakin meningkat menyebabkan PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. mengeluarkan kebijakan untuk meningkatkan kapasitas produksi dengan mendirikan pabrik II. Pada tanggal 5 Februari 2004, PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. memperoleh sertifikasi dari badan akreditasi SGS International of Indonesia. Hal ini ditunjukkan melalui slogan yang terdapat pada logo Indofood “The Symbol of Quality Foods” atau “Lambang Makanan Bermutu” yang mengandung konsekuensi bahwa hanya produk bermutulah yang dihasilkan. Produk bermutu tidak hanya diproduksi dari bahan baku pilihan, melainkan juga diproses secara higienis serta memenuhi unsur kandungan gizi dan halal. PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. memiliki orientasi pasar, dimana produksi yang dilakukan oleh perusahaan disesuaikan dengan kebutuhan konsumen, baik dalam segi kuantitas maupun kualitas produk.

Kebijakan PT.Indofood

Sumber Daya Manusia sangat penting dalam keberlangsungan sebuah Perusahaan untuk Berkembang⁴. Perusahaan sedemikian rupa harus memberikan Kebijakan dan peraturan yang membuat pegawai merasa adil dalam berbagai aspek. Kebijakan adalah suatu ucapan atau tulisan yang memberikan petunjuk umum tentang penetapan ruang lingkup yang memberi batas dan arah umum kepada seseorang untuk bergerak. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak⁵. PT.Indofood Sukses Makmur Tbk beroperasi dengan komitmen kuat terhadap Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG). Perusahaan memandang GCG sebagai fondasi vital yang esensial untuk menjaga kepercayaan pemangku kepentingan dan menjamin kelangsungan bisnis di tengah persaingan internasional. Indofood teguh pada keyakinan bahwa GCG adalah landasan utama untuk menciptakan nilai berkelanjutan bagi semua pihak. Kebijakan GCG PT Indofood dirancang dengan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, termasuk Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT). Selain itu, kebijakan ini juga merujuk pada Anggaran Dasar Perseroan serta prinsip-prinsip utama GCG, yaitu⁶:

1. Transparansi

Prinsip keterbukaan dan kejelasan dalam penyediaan informasi oleh perusahaan. Prinsip ini mengharuskan PT.Indofood untuk secara terbuka, jelas, dan akurat menyediakan data dan fakta material yang relevan kepada seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) mulai dari pemegang saham, investor, hingga masyarakat umum. Informasi yang disajikan mencakup kinerja keuangan, prospek bisnis, risiko yang dihadapi, hingga kebijakan perusahaan. Dengan menjalankan transparansi, perusahaan dapat membangun kepercayaan, memungkinkan pemangku kepentingan membuat keputusan yang terinformasi, dan meminimalisir praktik-praktik yang merugikan atau tersembunyi.

⁴ Acep Samsudin et al., “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Indofood,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2023): 1800-1809.

⁵ Evo Domanik, “Kebijakan Perusahaan Dalam Menangani Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pada Pt Astra Internasional Tbk-Isuzu Medan” 1, no. 2 (2021).

⁶ Mendy Feila Maryam, “Implementasi Good Corporate Governance Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Pada Tahun 2023,” *Kompasiana*, 2024, <https://www.kompasiana.com/mendyfeila2302/6755a07aed641543332afe22/implementasi-good-corporate-governance-pada-pt-indofood-sukses-makmur-tbk?l=c>.

2. Akuntabilitas

Akuntabilitas menekankan pentingnya penetapan peran, tanggung jawab, dan kewajiban yang terdefinisi dengan jelas di setiap tingkatan organisasi, dari Dewan Komisaris, Direksi, hingga unit kerja terbawah. Prinsip ini memastikan bahwa setiap individu atau kelompok dalam perusahaan mengetahui kepada siapa mereka harus bertanggung jawab atas kinerja dan keputusan yang diambil. Tujuan utama akuntabilitas adalah memastikan pengelolaan sumber daya perusahaan dilakukan secara efisien, efektif, dan sesuai dengan tujuan strategis yang telah ditetapkan, sehingga kinerja perusahaan dapat diukur dan dievaluasi dengan tepat.

3. Tanggung Jawab (*Responsibilitas*)

Tanggung Jawab (*Responsibilitas*) berkaitan dengan kewajiban perusahaan untuk melaksanakan kegiatan usahanya sesuai dengan ketentuan hukum, peraturan yang berlaku, dan etika bisnis yang tinggi. Prinsip ini meluas melampaui kepatuhan legal semata, mencakup pertimbangan terhadap dampak sosial dan lingkungan dari operasional perusahaan sering disebut *Corporate Social Responsibility* atau CSR. Dengan memegang teguh tanggung jawab, PT Indofood memastikan bahwa operasi bisnisnya tidak hanya menghasilkan keuntungan, tetapi juga berkontribusi positif kepada masyarakat dan lingkungan, sehingga menjamin keberlanjutan jangka panjang.

4. Independensi

Independensi menuntut agar seluruh organ perusahaan terutama Dewan Komisaris dan Direksi dapat bertindak secara bebas dari pengaruh, tekanan, atau konflik kepentingan yang dapat mengganggu objektivitas pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil harus semata-mata didasarkan pada kepentingan terbaik perusahaan dan pemangku kepentingan secara keseluruhan, bukan kepentingan pribadi atau pihak tertentu. Prinsip independensi sangat krusial untuk mencegah praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme. serta memastikan bahwa pengawasan dan pengelolaan perusahaan berjalan secara profesional dan objektif.

5. Kesetaraan (*Fairness*)

Kesetaraan (*Fairness*) mewajibkan perusahaan untuk memberikan perlakuan yang adil dan setara kepada semua pemangku kepentingannya, baik internal seperti pegawai minoritas, pemegang saham kecil maupun eksternal seperti pemasok, pelanggan. Prinsip ini menjamin bahwa hak-hak semua *stakeholder* dihormati dan dilindungi tanpa diskriminasi. kesetaraan menjamin bahwa semua pemegang saham, terlepas dari besarnya kepemilikan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan informasi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan penting perusahaan.

PT.Indofood juga memiliki kebijakan yang berdasarkan kepada Kebijakan Pemerintah seperti Hukum Ketenagakerjaan yang hadir untuk melindungi semua pihak terutama pekerja yang merupakan pihak yang rentan, serta untuk menciptakan hubungan kerja yang adil⁷. Maka dari itu, Jaminan Sosial sangat penting untuk pegawai perlindungan pekerja di lapangan perusahaan maupun untuk keluarga sesuai dengan Perlindungan tenaga kerja di Indonesia diawali dengan adanya Undang-Undang (UU) No. 2 Tahun 1952 yang secara khusus mengatur tentang kecelakaan kerja. Pada tahun yang sama, perlindungan ini diperkuat dengan berlakunya Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 38 Tahun 1952 kemudian diubah oleh PMP No. 8 Tahun 1956 yang berfokus pada bantuan penyelenggaraan kesehatan buruh. Kerangka kesehatan buruh ini kemudian diperluas melalui PMP No. 15 Tahun 1957 mengenai pendirian "yayasan sosial buruh" yang dimaksudkan untuk memberikan bantuan kepada badan yang menyelenggarakan usaha jaminan sosial.

⁷ Nikmah Dalimunthe et al., "Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja" 1, no. 3 (2023): 215, <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1314>.

Regulasi ketenagakerjaan yang lebih komprehensif baru lahir pada tahun 1969 melalui UU No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja, yang secara resmi mengatur penyelenggaraan asuransi sosial bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya. Implementasi asuransi sosial ini diwujudkan pada tahun 1977 melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 yang membentuk program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek)⁸. Program Astek mencakup tiga jaminan utama: Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK), Asuransi Kematian (AK) dan Tabungan Hari Tua (THT). Untuk menjalankan program ini, PP No. 34 Tahun 1977 kemudian menetapkan Astek sebagai Perusahaan Umum (Perum). Status badan penyelenggara ini kemudian bertransformasi menjadi Perseroan Terbatas (PT) berdasarkan PP No. 19 Tahun 1990.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 menetapkan sistem jaminan sosial yang komprehensif bagi tenaga kerja. Regulasi ini memperluas perlindungan yang diberikan, tidak hanya meliputi jaminan kecelakaan kerja, tetapi juga mencakup program-program esensial lainnya, yaitu jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Tujuan utama dari pemberlakuan UU ini adalah untuk menciptakan kesejahteraan dalam ketenagakerjaan. Pemberian jaminan sosial ini merupakan wujud kebijakan perlindungan dari perusahaan kepada karyawan, yang bertujuan untuk menjamin penghidupan yang layak dan mencapai kesejahteraan secara menyeluruh. Selain aspek material, kesejahteraan yang dimaksud bahkan mencakup terpenuhinya tujuan syariah, khususnya dalam perlindungan jiwa.

Gaji Pokok PT.Indofood CBP Sukses Makmur TBK

Gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan sesuai dengan UU 40 Tahun 2004⁹. Gaji yang diberikan perusahaan akan selalu bervariasi tergantung pada posisi yang dilamar dan pengalaman kerja pegawai. Gaji merupakan salah satu elemen kebijakan kompensasi yang paling fundamental dan paling sering dijadikan tolak ukur utama kesejahteraan finansial serta kepuasan kerja pegawai di perusahaan terutama PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Padalarang. Kebijakan penggajian yang kompetitif dan adil, disesuaikan dengan standar industri, tanggung jawab pekerjaan, dan kinerja individu. Ketika gaji dinilai memadai dan transparan, ia tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar ekonomi pegawai, tetapi juga mengirimkan pengakuan atas kontribusi mereka pegawai yang pada akhirnya memengaruhi loyalitas, motivasi, dan keinginan mereka untuk tetap berkontribusi secara optimal pada pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1 Gaji PT.Indofood CBP Sukses Makmur TBK untuk semua Posisi

No	Posisi	Gaji Bulanan (IDR)
1	Accounting Staff	Rp3.200.000
2	Administration Staff	Rp3.000.000
3	Apoteker	Rp3.200.000
4	Area Sales Promotion Representative	Rp2.500.000
5	Area Supervisor	Rp7.000.000
6	Assistant Brand Manager	Rp6.800.000
7	Brand Executive	Rp4.200.000

⁸ Muhammad Arrazeq Hazel et al., "BPJS Ketenagakerjaan : Jaminan Sosial Untuk Kesejahteraan Pekerja Indonesia" 6, no. 1 (2024).

⁹ Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004," 2004.

8	Brand Manager	Rp9.300.000
9	Budget Staff	Rp3.300.000
10	Business Analyst	Rp4.700.000
11	Chief Officer	Rp3.000.000
12	Compensation and Benefits	Rp3.600.000
13	Consumer Engagement	Rp3.100.000
14	Continuous Improvement Engineer	Rp4.000.000
15	Corporate Communications	Rp8.000.000
16	Corporate Marketing	Rp5.500.000
17	Corporate Procurement	Rp6.000.000
18	Corporate Sustainability Data Strategist	Rp9.000.000
19	Corporate Sustainability Manager	Rp12.000.000
20	Crew	Rp2.800.000
21	Data Analyst	Rp5.800.000
22	Distribution Admin	Rp3.000.000
23	Distribution Staff	Rp2.800.000
24	Driver	Rp2.500.000
25	E-commerce Specialist	Rp4.000.000
26	Engineering Supervisor	Rp6.700.000
27	Enterprise Risk Management	Rp6.200.000
28	External Communications Manager	Rp9.500.000
29	Factory Manager	Rp8.200.000
30	Financial Assistant	Rp4.000.000
31	Financial Reporting Supervisor	Rp7.200.000
32	Foreman Depo	Rp3.800.000
33	General Affair and Service Supervisor	Rp7.000.000
34	Head of Corporate Internal Audit	Rp12.500.000
35	Head of Corporate Public Relations	Rp11.000.000
36	Head of Corporate Sustainability	Rp12.000.000
37	Head of Purchasing	Rp9.000.000
38	Helper	Rp2.500.000
39	HR Administrator	Rp3.500.000
40	HR Department Head	Rp5.200.000
41	HR Executive	Rp4.000.000
42	HR Manager	Rp9.200.000
43	HR Officer	Rp3.500.000
44	HR Policy Management Supervisor	Rp7.300.000
45	HR Recruitment Officer	Rp3.400.000
46	HR Specialist	Rp3.700.000
47	HR Staff	Rp3.200.000

48	HRD Supervisor	Rp8.500.000
49	Internal Audit	Rp6.200.000
50	IT Executive	Rp5.000.000
51	IT Manager	Rp13.000.000
52	IT Support	Rp4.000.000
53	Key Account E-commerce	Rp3.200.000
54	Key Account Executive	Rp3.200.000
55	Learning & Development	Rp3.500.000
56	Logistik	Rp3.000.000
57	Maintenance Engineer	Rp3.500.000
58	Maintenance Supervisor	Rp8.000.000
59	Management Trainee (MT)	Rp3.000.000- Rp7.500.000
60	Market Research Consumer Insight Supervisor	Rp7.400.000
61	Marketing Manager	Rp9.500.000
62	Marketing Supervisor	Rp8.000.000
63	Microbiology Supervisor	Rp8.200.000
64	Nutrition Advisor	Rp3.500.000
65	Operator Gudang	Rp2.300.000
66	Operator Packing	Rp2.100.000
67	Operator Pilot Plant	Rp2.400.000
68	Operator Produksi	Rp2.500.000
69	Organization Development	Rp5.000.000
70	Paramedic	Rp4.000.000
71	Plant Manager	Rp9.000.000
72	Process Engineer	Rp14.200.000- Rp15.300.000
73	Product Development	Rp4.900.000
74	Product Development Supervisor	Rp7.500.000
75	Production Planning and Inventory Control	Rp4.000.000
76	Production Supervisor	Rp7.500.000
77	Project Engineering Staff	Rp3.800.000
78	Public Relations	Rp4.000.000
79	Purchasing Admin	Rp3.300.000
80	Purchasing Staff	Rp3.000.000
81	QC Finish Good	Rp4.100.000
82	Quality Assurance	Rp4.500.000
83	Quality Assurance Analyst	Rp4.800.000
84	Quality Assurance Staff	Rp4.500.000- Rp6.000.000
85	Quality Assurance System	Rp4.600.000

86	Quality Control (QC)	Rp4.000.000- Rp6.000.000
87	Quality Control	Rp4.000.000
88	Recruitment Internship	Rp2.000.000
89	Recruitment Specialist	Rp4.500.000
90	Research and Development Staff	Rp3.600.000
91	Safety Health Environment	Rp3.800.000
92	Safety Health Environment Supervisor	Rp8.000.000
93	Sales Admin	Rp3.000.000
94	Sales Manager	Rp7.800.000
95	Sales Trainee	Rp4.500.000- Rp6.500.000
96	Salesman	Rp3.000.000
97	SAP Key User	Rp5.800.000
98	Secretary	Rp5.300.000
99	Section Head of Maintenance & Engineering	Rp7.800.000
100	Security	Rp2.800.000
101	Senior Brand Manager	Rp9.700.000
102	Senior Manager for Dairy	Rp9.000.000
103	Senior Procurement Manager	Rp8.500.000
104	Senior Regional Manager	Rp8.300.000
105	System Development and Standardization Regulation	Rp4.500.000
106	Task Force	Rp4.000.000
107	Team Leader	Rp6.000.000- Rp10.000.000
108	Technical Supervisor	Rp7.000.000
109	Technical Utility Maintenance	Rp4.200.000
110	Trade Marketing Staff	Rp3.300.000
111	Transportation Staff	Rp3.000.000
112	Warehouse Operator	Rp3.200.000
113	Water Facility Section	Rp3.600.000
114	Medical Services	Rp6.200.000
115	Field Engineer	Rp14.200.000- Rp18.500.000
116	Asset Management	Rp14.200.000
117	Supervisor	Rp5.470.000- Rp8.000.000
118	Procurement	Rp8.200.000- Rp8.500.000
119	Inspection Engineer	Rp15.300.000

120	Business Analyst (level tinggi)	Rp15.300.000
121	Accounting (level tinggi)	Rp5.000.000- Rp7.000.000
122	Operator Alat Berat	Rp8.000.000
123	Intern	Rp4.250.000

Sumber: Data dari Website Dealls, Gaji PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK Update 2025

Dapat dilihat pada Tabel 1 yang memperlihatkan nominal gaji setiap pegawai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kinerjanya dan juga Upah Minimum tiap daerah¹⁰. Pemerintah memberikan perhatian yang besar terhadap masalah pengupahan pekerja. Hal ini tercermin dalam ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menjamin bahwa setiap pekerja bisa mendapatkan penghasilan yang mencukupi untuk menjalani kehidupan yang layak sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam ayat (1). Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menetapkan kebijakan pengupahan yang memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan ini diatur secara rinci dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa¹¹:

1. Penghasilan minimum
2. Penghasilan dari lembur
3. Penghasilan tidak masuk kerja karena adanya hambatan
4. Penghasilan tidak masuk kerja karena ada kegiatan di luar pekerjaan
5. Penghasilan untuk waktu istirahat kerja
6. Bentuk dan metode pembayaran penghasilan
7. Denda atau potongan penghasilan
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan melalui penghasilan
9. Struktur skala pengupahan yang proporsional
10. Penghasilan untuk membayar pesangon
11. Penghasilan untuk perhitungan pajak penghasilan.

Kesejahteraan pekerja dapat terwujud melalui pemenuhan hak-hak pekerja yang esensial. Pengaplikasian hak-hak ini bersifat kontekstual, di mana pelaksanaannya sangat bergantung pada pertimbangan aspek ekonomi dan sosial budaya dari masyarakat atau negara di mana lingkungan perusahaan beroperasi¹²:

1. Hak untuk bekerja: Salah satu hak asasi manusia adalah hak untuk memperoleh pekerjaan. Hak untuk bekerja merupakan hak dasar di Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
2. Hak atas upah yang layak: Upah merupakan salah satu cara untuk memperoleh upah atas pekerjaan yang dilakukannya. Setiap orang berhak atas imbalan yang layak, yaitu imbalan yang sepadan dengan jerih payah dan dedikasinya dalam bekerja.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul: Pekerja harus diakui dan diberi hak untuk berserikat dan berserikat agar dapat memperjuangkan hak-haknya, khususnya hak atas upah yang layak. Dengan maksud untuk bersama-sama memperjuangkan hak dan kepentingan setiap anggotanya, mereka dapat mendirikan serikat pekerja. Dengan adanya serikat pekerja,

¹⁰ Mohammad Setyo Puji Raharjo et al., "Kebijakan Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum Upah Minimum Di Indonesia," *Open Journal Systems* 19, no. 11 (2025): 6337-48.

¹¹ Ridwan Faridan and Yat Afiyatna Sisyadi, "RUU Sistem Pengupahan," *SIPINTER*, 2020, <https://perpustakaan.dpr.go.id/sipinter/index/detail/id/38#>.

¹² Salma Elsa Anindya and Ratih Damayanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Di Indonesia : Tantangan Dan Solusi," *Media Hukum Indonesia* 2, no. 4 (2024): 572-79.

kedudukan mereka semakin kokoh, sehingga tuntutan-tuntutan yang wajar dapat lebih diperhatikan dan pada akhirnya dapat meningkatkan perlindungan hak-hak mereka.

4. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan: Bagian dari hak untuk hidup adalah hak atas perlindungan kesehatan, keselamatan, dan keamanan di tempat kerja. Sejak awal, jaminan ini telah menjadi komponen penting dari operasi dan praktik bisnis. Memahami risiko sejak awal akan membantu mencegah gangguan di kemudian hari jika terjadi sesuatu yang tidak menguntungkan.
5. Hak untuk diproses secara hukum: Hak ini khususnya berlaku ketika seorang karyawan dituduh melakukan pelanggaran atau kesalahan dan menghadapi kemungkinan menghadapi hukuman tertentu. Karyawan berhak atas kesempatan untuk menunjukkan kebenaran tuduhan yang dibuat terhadapnya.
6. Hak atas perlakuan yang sama: Ini berarti bahwa tidak seorang pun boleh menjadi sasaran diskriminasi di tempat kerja karena warna kulit, jenis kelamin, ras, agama, atau faktor lainnya. Ini termasuk diskriminasi dalam hal sikap, perlakuan, gaji, atau kesempatan untuk mendapatkan pelatihan, pendidikan lanjutan, atau pekerjaan.
7. Hak atas privasi: Karyawan memiliki hak untuk merahasiakan informasi pribadi mereka, meskipun perusahaan mungkin dapat mengakses riwayat hidup mereka dan informasi pribadi lainnya. Perusahaan perlu memahami bahwa beberapa informasi tidak boleh dibagikan kepada karyawan dan harus dirahasiakan.
8. Hak atas kebebasan hati nurani: Karyawan tidak boleh dipaksa melakukan hal-hal yang secara moral salah, seperti terlibat dalam korupsi, menggelapkan dana perusahaan, mengorbankan kualitas atau standar produk mereka untuk meningkatkan keuntungan, atau menyembunyikan penipuan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

Selain itu, Tunjangan-Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan pegawai selama bekerja yang membuat pegawai merasa dihargai dan nyaman saat bekerja. diantaranya sebagai berikut¹³:

1. Tunjangan Kesehatan
PT. Indofood menyediakan fasilitas kesehatan yang lengkap, termasuk asuransi kesehatan untuk keluarga inti. Dengan adanya tunjangan kesehatan ini, pegawai tidak akan merasa khawatir akan biaya medis yang tidak terduga di kemudian hari.
2. Tunjangan Transportasi
Bagi pegawai yang bekerja di luar kantor pusat, Indofood memberikan tunjangan transportasi yang akan memudahkan perjalanan menuju tempat kerja tanpa khawatir biaya transportasi yang besar, sehingga bias bekerja dengan fokus dan tenang.
3. Tunjangan Hari Raya (THR)
PT. Indofood tidak hanya memberikan gaji yang sesuai, tetapi juga tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahunnya untuk merayakan Hari Raya Idul Fitri yang membuat pegawai senang di Momen Spesial seperti Lebaran.
4. Asuransi Jiwa
Sebagai bentuk perhatian terhadap keselamatan dan keamanan karyawannya, perusahaan memberikan Asuransi Jiwa. Hal ini menjadi jaminan ekstra yang memberikan perlindungan terhadap hal-hal yang tidak terduga dan memberikan rasa baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.
5. Bonus Kinerja
PT. Indofood sangat menghargai karyawan yang berkerja keras, berprestasi, dan berdedikasi tinggi untuk perusahaan dengan mengapresiasi pegawai dengan memberikan Bonus Kinerja

¹³ Dealls, "Gaji PT Indofood Sukses Makmur Semua Posisi & Tunjangan," 29 April, 2025, <https://dealls.com/pengembangan-karir/gaji-pt-indofood#profil-pt-indofood-sukses-makmur,-tbk>.

yang bias menumbuhkan motivasi bagi setiap pegawai untuk memberikan yang terbaik disetiap tugas yang diberikan.

KESIMPULAN

Kebijakan perusahaan berfungsi sebagai variabel independen krusial yang secara komprehensif memengaruhi iklim kerja. Landasan kebijakan PT. Indofood sangat kuat, berakar pada implementasi Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) yang mencakup prinsip Transparansi, Akuntabilitas, Tanggung Jawab (Responsibilitas), Independensi, dan Kesetaraan (Fairness). Selain GCG, kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan, seperti UU No. 24 Tahun 2011 tentang Jaminan Sosial meliputi kesehatan, hari tua, pensiun, dan kematian, menegaskan komitmen perusahaan terhadap perlindungan pekerja dan pencapaian kesejahteraan yang layak.

Kebijakan Kompensasi menjadi inti dari jaminan kesejahteraan finansial. Kebijakan penggajian di PT. Indofood disajikan secara bervariasi sesuai posisi dan kinerja seperti terlampir pada Tabel 1, dengan rentang gaji bulanan dari operator hingga manajerial tingkat tinggi dan dinilai sebagai faktor yang tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar ekonomi tetapi juga menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan loyalitas. Selain gaji pokok, pemberian Tunjangan-Tunjangan esensial seperti Tunjangan Kesehatan termasuk asuransi untuk keluarga inti, Tunjangan Transportasi, Tunjangan Hari Raya (THR), Asuransi Jiwa, dan Bonus Kinerja berfungsi sebagai pengakuan dan motivator pegawai dalam meningkatkan rasa aman (kesejahteraan) dan kenyamanan (kepuasan) pegawai. Secara keseluruhan, kebijakan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Padalarang memainkan peran penting sebagai kerangka kerja yang tidak hanya memenuhi hak-hak esensial pekerja (bekerja, upah layak, berserikat, K3) sesuai peraturan pemerintah, tetapi juga secara proaktif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan fisik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami Ingin rasa terima kasih dan apresiasi yang tulus kepada semua individu dan institusi yang telah memberikan dukungan signifikan terhadap penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus ditujukan kepada Dosen Pengampu Mata Kuliah Sosiologi Industri Ibu Ulfah Karimah Yamani M.Sos. yang memberikan bimbingannya dalam memberikan Pengetahuan yang sangat instrumental dalam membentuk metodologi dan analisis jurnal ini. Terima kasih juga disampaikan kepada Pondok Pesantren Mahasiswa Universal atas dukungan sumber Informasi yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamaid, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edited by Patta Rapanna. *Syakir Media Press*. Pertama., 2021.
- Anindya, Salma Elsa, and Ratih Damayanti. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Di Indonesia : Tantangan Dan Solusi." *Media Hukum Indonesia* 2, no. 4 (2024): 572-79.
- Arrazeq Hazel, Muhammmad, Rifqih Azpha, Arnold Jefferson Munthe, Hairani Siregar, and Berlianti. "BPJS Ketenagakerjaan : Jaminan Sosial Untuk Kesejahteraan Pekerja Indonesia" 6, no. 1 (2024).
- Dalimunthe, Nikmah, Ariyadi Ariyadi, Agung Setia, and Dwi Nur Annisa. "Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja" 1, no. 3 (2023): 210-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1314>.
- Dealls. "Gaji PT Indofood Sukses Makmur Semua Posisi & Tunjangan." 29 April, 2025. <https://dealls.com/pengembangan-karir/gaji-pt-indofood#profil-pt-indofood-sukses->

makmur,-tbk.

Domanik, Evo. "Kebijakan Perusahaan Dalam Menangani Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pada Pt Astra Internasional Tbk-Isuzu Medan" 1, no. 2 (2021).

Faridan, Ridwan, and Yat Afiyatna Sisyadi. "RUU Sistem Pengupahan." SIPINTER, 2020. <https://perpustakaan.dpr.go.id/sipinter/index/detail/id/38#>.

Indonesia, Presiden Republik. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004," 2004.

Magdalena, Bestari Endayana, Aflah Indra Pulungan, Maimunah, and Nurazmi Dalila Dalimunthe. *Metode Penelitian*. Edited by Sumarto. *Penerbit Buku Literasiologi*. Pertama. Bengkulu, 2021.

Maryam, Mendy Feila. "Implementasi Good Corporate Governance Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Pada Tahun 2023." Kompasiana, 2024. <https://www.kompasiana.com/mendyfeila2302/6755a07aed641543332afe22/implementasi-good-corporate-governance-pada-pt-indofood-sukses-makmur-tbk?l=c>.

Raharjo, Mohammad Setyo Puji, Syahrul Borman, Dudik Djaja Sidarta, and Irawan Soerodjo. "Kebijakan Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum Upah Minimum Di Indonesia." *Open Journal Systems* 19, no. 11 (2025): 6337-48.

Samsudin, Acep, Budi Prabowo, Syifani Nur Amalia, Reza Syahputra Sijabat, and Huwaida Amarta Salsabila. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Indofood." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2023): 1800-1809.

Wulandari, Jihan Aziz, Kevia Dela Agustin, Selvia Oktaviza, Renaldi Pradwika, and Muhammad Syaiful Anwar. "Legal Compliance In Product Development Strategy Of PT.Indofood CBP Sukses Makmur TBK : A Qualitative Study In The Food and Beverage Industry" 1, no. 2 (2023): 391-400.