

STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN UNILEVER INDONESIA

Oleh:

Ustifania Ibrahim¹

Yuliyana Shaputri²

Iriani Ismail³

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: ustifnaa@gmail.com

Abstract. *In the business world, Human Resource Management (HRM) is an important element for companies to achieve success, including facing increasingly complex challenges. This research discusses various HRM challenges faced by Unilever Indonesia, such as rapid technological change, globalization, digitalization, and the need to improve human resource competencies. Through a literature study approach, this article evaluates the strategies implemented by Unilever, such as a rigorous employee selection process, intensive training programs, talent management, and a performance-oriented reward system. The analysis shows that Unilever's success in facing these challenges depends on the company's ability to manage HR strategically and innovation-oriented. With the right strategy, the company is not only able to improve internal efficiency, but also strengthen its competitiveness in the global market. This article provides an important overview for other companies to adapt HRM strategies that are relevant to current business needs.*

Keywords: *HRM, Strategy, Challenges, Unilever.*

Abstrak. Dalam dunia bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi elemen penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan, termasuk menghadapi

STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN UNILEVER INDONESIA

tantangan yang semakin kompleks. Penelitian ini membahas berbagai tantangan MSDM yang dihadapi oleh Unilever Indonesia, seperti perubahan teknologi yang pesat, globalisasi, digitalisasi, serta kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Melalui pendekatan studi literatur, artikel ini mengevaluasi strategi-strategi yang diterapkan Unilever, seperti proses seleksi karyawan yang ketat, program pelatihan intensif, manajemen talenta, dan sistem penghargaan yang berorientasi pada kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa keberhasilan Unilever dalam menghadapi tantangan tersebut bergantung pada kemampuan perusahaan untuk mengelola SDM secara strategis dan berorientasi pada inovasi. Dengan strategi yang tepat, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi internal, tetapi juga memperkuat daya saingnya di pasar global. Artikel ini memberikan gambaran penting bagi perusahaan lain untuk mengadaptasi strategi MSDM yang relevan dengan kebutuhan bisnis saat ini.

Kata Kunci: MSDM, Strategi, Tantangan, Unilever.

LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang kian kompetitif dan dinamis, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dalam rumusan lain MSDM adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu tersebut. Menurut Barry Cushway (1994:6) MSDM di definisikan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan Perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan Perusahaan dan individu. Pada definisi ini lebih MSDM demi berlangsungnya aktivitas secara terus menerus.

Unilever Indonesia, sebagai salah satu perusahaan multinasional besar, menghadapi tantangan-tantangan ini, Perubahan teknologi yang cepat, penyesuaian

terhadap lingkungan usaha, serta tuntutan global dan digitalisasi menjadi beberapa tantangan utama yang perlu diantisipasi. Selain itu, Unilever harus memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya memiliki kompetensi yang memadai untuk bersaing di pasar global. Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk tetap kompetitif dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Berbagai tantangan ini menuntut Unilever untuk tidak hanya berfokus pada operasional harian, tetapi juga memperkuat peran strategis MSDM dalam mendukung pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Teknologi baru dan digitalisasi tidak hanya memengaruhi efisiensi kerja, tetapi juga mengharuskan perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan dan berinovasi dengan teknologi tersebut. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karyawan dan pengelolaan talenta menjadi sangat penting.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis tantangan-tantangan yang dihadapi Unilever Indonesia dalam mengelola sumber daya manusianya, serta strategi yang diterapkan perusahaan untuk mengatasi tantangan tersebut. Pembahasan ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya penerapan strategi MSDM yang tepat dalam menghadapi perubahan dan persaingan di tingkat global.

KAJIAN TEORITIS

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan adalah situasi atau kondisi yang membutuhkan usaha ekstra untuk diatasi, tetapi sering kali juga membuka peluang untuk pengembangan lebih lanjut. Menurut Gary Dessler, tantangan SDM adalah upaya untuk mengatasi kesenjangan antara kinerja karyawan saat ini dan kinerja yang diinginkan dalam organisasi. Ini mencakup pengelolaan terhadap perubahan eksternal yang cepat, seperti perkembangan teknologi, serta masalah internal, seperti pelatihan, perekrutan, dan retensi karyawan. Tantangan utama SDM melibatkan pengembangan keterampilan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Dalam konteks manajemen dan perencanaan strategis, tantangan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang membutuhkan respon adaptif atau inovatif agar dapat ditangani dengan efektif. Tantangan seringkali memiliki dua sisi: di

STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN UNILEVER INDONESIA

satu sisi, mereka menghadirkan kesulitan atau hambatan, tetapi di sisi lain, mereka membuka peluang bagi pertumbuhan dan inovasi.

Tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) cenderung lebih kompleks dan sulit dihadapi di negara yang telah berkembang. Di negara-negara ini, budaya perusahaan sering kali sangat bergantung pada keputusan dan kebijakan manajer puncak atau pemilik perusahaan. Sebagai akibatnya, untuk melindungi kepentingan perusahaan, sering kali diambil langkah-langkah yang mengabaikan pentingnya peran karyawan. Karyawan yang sebenarnya dapat berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan sering kali tidak dilihat sebagai mitra strategis. Dalam situasi seperti ini, terlihat bahwa pengetahuan dan praktik MSDM yang seharusnya diterapkan sering kali kalah oleh pertimbangan subyektif yang kurang menguntungkan bagi karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan untuk mengabaikan pentingnya manajemen yang berbasis pengetahuan dan data, dan lebih mengutamakan keputusan yang bersifat pribadi atau tidak objektif. Padahal, dalam menghadapi dunia bisnis yang semakin terbuka, penuh persaingan, dan beroperasi dalam lingkungan perdagangan bebas, pendekatan MSDM yang efektif menjadi sangat penting. Oleh karena itu, perlu diidentifikasi dan diatasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh MSDM di negara-negara berkembang ini, sehingga perusahaan dapat bersaing secara lebih efektif di masa depan. Adapun tantangan tersebut diantaranya :

A. Tantangan Internal

Berbagai tantangan internal atau organisasional adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi yang dapat memengaruhi atau berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tantangan internal atau organisasional yang dihadapi antara lain sebagai berikut.

1. Tuntutan-tuntutan serikat buruh.

Sebagai lembaga yang dibentuk oleh pekerja, serikat buruh selain memberikan keuntungan bagi MSDM, juga menjadi tantangan yang signifikan. Lembaga ini memiliki kekuatan negosiasi yang tinggi, yang dapat menekan organisasi untuk memenuhi tuntutan mereka. Peran dari MSDM yaitu dapat memberikan kepuasan minat setiap pegawai. Salah

satunya dengan adanya program pelatihan dan pengembangan karyawan baik dari individu maupun dari organisasi tersebut, serta memberikan peluang terhadap pegawai atau karyawan untuk dapat mengembangkan diri dengan adanya promosi jabatan dari organisasi. Sehingga pegawai atau karyawan dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik sesuai dengan tujuan dari organisasi dan tidak bayak tuntutan dari pihak karyawan atau pegawai.

2. Ketersediaan sistem informasi personel.

MSDM membutuhkan informasi yang komprehensif tentang isu-isu yang berkaitan dengan peran dan tanggung jawab setiap posisi di dalam Perusahaan. Kemampuan apa yang dimiliki setiap pekerja, sumber daya yang akan dibutuhkan organisasi di masa depan. Dampak faktor eksternal pada suatu organisasi di masa depan. Dampak faktor eksternal pada suatu organisasi, tren saat ini yang berkaitan dengan sistem kompensasi.

3. Persyaratan budaya organisasi.

Menurut satu definisi, budaya organisasi adalah Kumpulan anggapan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan yang berasal dari dunia internal dan eksternal. Anggapan ini dimaksudkan untuk berfungsi sebagai panduan atau metode penanganan berbagai masalah yang mungkin dihadapi Perusahaan. Selain itu, budaya organisasi adalah hasil dari semua atributnya, termasuk anggota, pencapaian, dan kekurangannya. Pengertian di atas menyiratkan bahwa budaya yang dimiliki suatu organisasi bisa berbeda dengan yang lain. Budaya tersebut akan menentukan cara-cara yang didukung oleh anggota untuk mencapai tujuan dari organisasi. Tantangan dari MSDM ini adalah bagaimana menyesuaikan secara proaktif kebutuhan sumber daya manusia dan cara-cara melaksanakan tugas. Lebih lanjut, diantara berbagai kelompok dan individu yang ada di dalam organisasi mungkin terdapat perbedaan orientasi nilai, yang dapat mengakibatkan konflik diantara mereka, misalnya konflik pribadi, yaitu kesesuaian antara apa yang diharapkan pegawai dengan kenyataan yang ada, dan konflik

STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN UNILEVER INDONESIA

antara kelompok. Disinilah peran dari MSDM bagaimana mengelola konflik yang fungsional bagi pencapaian tujuan organisasi. Mungkin salah satu alternatif yang dapat dicapai yaitu mengadakan pelatihan manajemen konflik yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi keseluruhannya. Dengan demikian dapat diminimalisir konflik-konflik yang ada antar anggota maupun antar kelompok. Selanjutnya seorang manajer juga perlu adanya pendampingan setiap individu, agar setiap persoalan seorang manajer dapat memberikan solusi yang terbaik.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi sering kali juga mengalami perubahan. Misalnya dengan melakukan penyederhanaan, yang akan membawa dampak langsung terhadap MSDM dalam hal berkurangnya jabatan-jabatan yang diduduki oleh pegawai atau karyawan. Dalam hal ini kemungkinan terjadinya penyempitan dari jabatan. Ditambah lagi perubahan tingkat pendidikan dan keahlian para pegawai atau karyawan, sementara jenjang karirnya sangat sempit, hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja dari para pegawai atau karyawan. Disamping itu juga munculnya persaingan diantaranya. Peran dari MSDM dalam menghadapi tantangan yang seperti ini salah satu jalan alternative dalam penyelesaiannya adalah dengan mengadakan kegiatan promosi jabatan. Hal ini karena orang secara psikologis ingin memegang posisi yang lebih tinggi selain tuntutan mereka, ini mungkin membangkitkan kegembiraan karyawan. Dengan instruksi individual untuk memaksimalkan kemampuan mereka untuk maju, Langkah selanjutnya adalah mulai merekrut dan memilih anggota baru untuk mengisi kekosongan tersebut.

B. Tantangan Eksternal

Tantangan eksternal merupakan faktor dari luar yang mempengaruhi kegiatan perusahaan dan manajemen sumber daya manusia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tantangan ini perlu diantisipasi oleh manajer, yang bertugas memantau secara berkelanjutan perkembangan dan perubahan

lingkungan bisnis. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti berita terkini melalui media seperti koran, majalah, serta siaran radio atau televisi. Setelah menganalisis informasi tersebut, manajer harus segera memberikan respon yang tepat, yang dapat berupa pengembangan, pemeliharaan, atau penghentian aktivitas bisnis. Bentuk-bentuk tantangan eksternal tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Keadaan dan Perubahan Tenaga Kerja

Keadaan tenaga kerja yang mempunyai aneka macam latar belakang budaya, nilai, usia, tingkat pendidikan, yang dibawa pegawai atau karyawan kedalam organisasi mempunyai dampak terhadap MSDM dalam upaya mengembangkan praktek-praktek dan kebijaksanaan SDM yang tepat. Hal ini dapat dipahami sebab perbedaan-perbedaan di atas mempunyai dampak terhadap motif-motif para pekerja dan faktor-faktor motifasi kerja yang berbeda. Karena secara otomatis bahwa ketika pendidikan tersebut semakin tinggi, maka akan mengakibatkan pula keinginan ekonomi yang lebih besar terhadap pekerjaan. Lebih banyak otonom diterjemahkan menjadi lebih banyak kebebasan dan jangkauan tugas yang lebih luas bagi karyawan. Kesulitan yang muncul dengan cara ini adalah munculnya Tingkat ketidakpastian internal yang signifikan, yaitu munculnya masalah integrasi dan koordinasi. Selain itu, akan ada lebih banyak tuntutan dari pekerja, termasuk gaji yang lebih menantang dan prospek karir yang lebih maju. Masalah dimasa depan untuk MSDM mungkin muncul dari semua ini. Akibatnya, Ketika dihadapkan pada masalah seperti itu, MSDM harus dapat memeriksa bagaimana mereka terhubung ke salah satu pilarnya, yaitu melakukan analisis posisi, yang merupakan Upaya untuk mempelajari lebih lanjut tentang posisi atau pekerjaan yang terkait dengan tugas yang dilakukan di posisi tersebut.

2. Keadaan dan Perubahan Teknologi

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa teknologi akan terus berubah, sesuai dengan perubahan zaman. Apalagi saat ini yang banyak kita kenal adanya zaman serba modern dengan adanya arus globalisasi yang semakin maju. Perubahan ini dalam arti akan ditemukan berbagai

STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN UNILEVER INDONESIA

alat yang menggantikan tenaga kerja manusia yang lebih baik, efektif dan efisien. Hal ini dapat kita lihat dari sejarah peradaban manusia pada saat ditemukan mesin uap dan komputer dan masih banyak lagi temuan-temuan yang lain. Pada masa yang akan datang, tentu pula akan ditemukannya teknologi baru. Temuan-temuan di atas tentu akan secara langsung dapat mempengaruhi dunia kerja dalam hal semakin mengecilnya kebutuhan perusahaan-perusahaan terhadap tenaga kerja manusia karena telah digantikan oleh mesin-mesin canggih. Jenis keahlian dan ketrampilan SDM yang dibutuhkan juga akan berubah ke arah penguasaan teknologi dalam hal bisa mengoperasikan dan memelihara berbagai teknologi canggih tersebut untuk keperluan produksi. Dengan keadaan seperti ini tentu saja program-program dan kegiatan SDM harus diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan yang sesuai dengan tuntutan teknologi. Hal ini yang dapat disiapkan dalam program MSDM adalah dari proses perekrutan kemudian penyeleksian harus benar-benar sesuai dengan Job Analysis, Job Description, dan Job specification. Kemudian diadakannya program pelatihan dan pengembangan, yang diarahkan untuk meningkatkan ketrampilannya, karena kalau tidak demikian organisasi tidak akan berkembang dan maju, dan tertinggal ditelan oleh arus zaman.

3. Keadaan dan Perubahan Ekonomi dan Persaingan

Keadaan dan aktivitas ekonomi yang senantiasa mengalami perubahan dapat mempengaruhi segala aktivitas bisnis. Tingkat inflasi yang tinggi dapat menyebabkan biaya yang lebih tinggi untuk suatu barang, yang dapat mengurangi permintaan dan berpengaruh pada operasi bisnis atau mungkin berpengaruh pada MSDM dalam hal pasokan tenaga kerja. Masalah lebih lanjut adalah pengetatan persaingan baru-baru ini yang disebabkan oleh globalisasi. Perubahan yang dramatis pada saat ini dan pada masa yang akan datang cenderung terjadi dalam, peningkatan otomatisasi, peningkatan peralihan produksi ke negara-negara yang murah tenaga kerja, peningkatan outsourcing dan pekerjaan ke perusahaan lain, dan

kebutuhan tenaga kerja dengan beban kerja yang lebih besar. Situasi seperti ini disamping mengakibatkan makin meningkatnya persaingan bisnis, juga menimbulkan persaingan untuk mendapatkan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja terlatih yang mungkin terbatas jumlahnya. Situasi ini mempunyai dampak langsung terhadap MSDM dalam usaha menyiapkan tenaga kerja yang dibutuhkan. Fungsi MSDM dalam menyelesaikan masalah tersebut adalah untuk menangani persaingan yang semakin lazim di zaman sekarang ini. Manajemen SDM yang unggul dan berkualitaslah yang akan menduduki persaingan teratas. Yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia terbaik yang menganut teori dan cita-cita MSDM.

4. Keadaan dan Perubahan Pemerintah

Tantangan ini menyangkut keharusan memenuhi peraturan pemerintah yang dapat berubah-ubah. Misalnya peraturan mengenai ketenagakerjaan seperti peraturan upah minimum, keharusan perusahaan mendirikan serikat buruh, tidak diperkenalkannya perlakuan yang berbeda karena usia, jenis kelamin, suku, ras dan lain-lain. Dalam menghadapi situasi yang seperti ini, peran dari seorang manajer harus tahu perkembangan luar. Misalnya bagaimana mensikapi peran dari pemerintah. Karena tidak mungkin pemerintah melepas tangan, justru disinilah sebenarnya pengaruh yang sangat besar. mengenai masalah peraturan pemerintah yang berubah-ubah dalam menentukan kebijakannya, tidak akan mungkin pemerintah akan memojokkan organisasi. Sebelum pemerintah memutuskan kebijakannya, sudah pasti telah melaksanakan studi pendahuluan. Tetapi disatu sisi juga pemerintah agar tidak semena-mena dalam membuat suatu aturan-aturan harus bisa melindungi serta mengayomi masyarakatnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian studi literatur, di mana peneliti memanfaatkan berbagai buku, jurnal, dan sumber bacaan lainnya untuk mendukung

STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN UNILEVER INDONESIA

pengumpulan data. Proses analisis data melibatkan pengamatan dan penilaian mendalam terhadap sumber-sumber bacaan tersebut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Langkah ini dianggap penting untuk memperkuat hasil penelitian. Subjek utama dalam penelitian ini mencakup e-jurnal, e-book, dan buku-buku pendukung lainnya. Proses analisis data dilakukan dengan cara mengevaluasi studi pustaka, termasuk buku dan jurnal yang berfungsi sebagai referensi penting dalam penelitian ini. Analisis ini bertujuan untuk menggali informasi yang relevan dan mendalam dari sumber-sumber tersebut untuk mendukung temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan dan Strategi MSDM Dalam Perusahaan Unilever Indonesia

Sebagai salah satu perusahaan multinasional terbesar di industri barang konsumsi cepat habis (FMCG), Unilever Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan yang mempengaruhi operasional dan strategi bisnisnya. Di tengah lanskap bisnis yang terus berkembang, Unilever harus menavigasi perubahan pasar, regulasi, dan tren konsumen untuk tetap relevan dan kompetitif. Beberapa tantangan utama dan strategi yang dihadapi oleh Unilever Indonesia antara lain:

A. Tantangan

Berikut ini beberapa contoh tantangan yang di hadapi Perusahaan Unilever Indonesia diantaranya:

1. **Perubahan Teknologi yang Cepat:** Perubahan teknologi yang semakin cepat memaksa perusahaan untuk selalu beradaptasi. Teknologi memainkan peran kunci dalam meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas, sehingga perusahaan harus mengadopsi teknologi baru secara tepat waktu. Hal ini menjadi tantangan karena perusahaan harus terus berinovasi dalam pengelolaan SDM untuk memastikan mereka mampu bekerja dengan teknologi terbaru.
2. **Penyesuaian Lingkungan Usaha:** Lingkungan usaha yang terus berubah menuntut Unilever untuk menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Perubahan ini membuat fungsi-fungsi MSDM, yang awalnya dianggap sebagai kegiatan administratif, kini harus lebih berorientasi strategis untuk mendukung tujuan perusahaan. Ini menjadi tantangan

dalam menyeimbangkan antara operasional sehari-hari dan kebutuhan strategis yang lebih luas.

3. Kualitas dan Kompetensi SDM: Unilever menghadapi tantangan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Setiap tahun, Unilever merekrut lulusan terbaik dari universitas terkemuka. Tantangan ini semakin meningkat dengan kebutuhan untuk memenuhi standar global dalam menghadapi persaingan internasional dan era digitalisasi yang menuntut keterampilan khusus.
4. Globalisasi dan Digitalisasi: Era globalisasi dan digitalisasi mempercepat persaingan antar perusahaan. Unilever harus memastikan bahwa karyawannya memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis global dan mampu beradaptasi dengan tren digital. Ini mencakup penggunaan teknologi baru dan implementasi praktik-praktik digital dalam proses kerja

B. Strategi

Berikut ini strategi – strategi yang diterapkan perusahaan Unilever Indonesia dalam menghadapi Tantangan MSDM diantaranya :

1. Seleksi Karyawan yang Ketat

Unilever menerapkan proses rekrutmen yang sangat ketat untuk memastikan bahwa hanya kandidat terbaik yang bergabung dengan perusahaan. Proses ini terdiri dari beberapa tahap yaitu :

- a) Tahap Seleksi: Proses dimulai dengan seleksi awal, di mana lamaran yang masuk disaring untuk melihat apakah kandidat memenuhi persyaratan dasar yang telah ditentukan.
- b) Wawancara Skrining Awal: Pada tahap ini, kandidat yang lolos seleksi awal diundang untuk mengikuti wawancara singkat. Wawancara ini berfungsi untuk mengecek kecocokan antara kandidat dan kebutuhan perusahaan pada tingkat dasar.
- c) Menerima dan Menganalisis Formulir Lamaran: Formulir lamaran yang diajukan oleh kandidat dianalisis secara lebih mendalam. Dalam tahap ini, kualifikasi, pengalaman, dan keterampilan yang tertulis dalam lamaran dievaluasi secara detail.

STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN UNILEVER INDONESIA

- d) Uji Kerja: Kandidat menjalani tes kerja yang dirancang untuk mengukur kemampuan praktis mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang relevan dengan posisi yang dilamar.
 - e) Wawancara Komprehensif: Kandidat yang lolos dari tes kerja diundang untuk wawancara yang lebih mendalam. Wawancara ini bertujuan untuk menilai kepribadian, kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, dan kecocokan kandidat dengan budaya perusahaan.
 - f) Uji Investigasi Latar Belakang: Unilever melakukan pengecekan latar belakang kandidat untuk memastikan integritas mereka. Proses ini meliputi verifikasi informasi pribadi, pendidikan, dan pengalaman kerja.
 - g) Tes Kemampuan Kognitif: Kandidat menjalani tes kemampuan kognitif yang mengukur kemampuan berpikir analitis, logika, dan pemecahan masalah.
 - h) Tes Media atau Fisik: Untuk beberapa posisi, tes media atau fisik juga diperlukan. Tes ini bertujuan untuk mengukur kesiapan fisik kandidat dalam menjalani tugas-tugas yang mungkin menuntut kekuatan atau ketahanan fisik.
 - i) Uji Kasus: Pada tahap ini, kandidat diberikan studi kasus yang terkait dengan masalah bisnis nyata. Uji kasus ini digunakan untuk menilai kemampuan kandidat dalam menganalisis masalah dan merancang solusi yang efektif.
 - j) Keputusan Perekrutan: Setelah seluruh proses seleksi selesai, keputusan perekrutan dibuat berdasarkan performa kandidat di semua tahap seleksi. Kandidat yang terbaik akan diterima dan diberikan penawaran kerja
2. Program Latihan Kerja (LATKER):

Sebelum karyawan baru ditempatkan di posisi permanen, Unilever menjalankan program LATKER (Latihan Kerja). Program ini memberikan pelatihan intensif kepada karyawan baru untuk membekali mereka dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Pelatihan ini terbagi dalam dua tahap:

Tahap pertama: Karyawan ditempatkan di lokasi kerja yang sesungguhnya dan didampingi oleh pembimbing yang kompeten.

Tahap kedua: Terdapat sesi ceramah dan pembelajaran seperti di perkuliahan yang membahas aspek-aspek penting dalam karier di Unilever

1. Talent Management (TM): Unilever menerapkan Talent Management sebagai bagian dari strategi perekrutan dan pengelolaan SDM-nya. Talent Management dirancang untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki potensi untuk berkembang dalam organisasi dan siap untuk mengisi peran penting di masa depan. TM ini mencakup beberapa konsep, termasuk availability (ketersediaan karyawan untuk peran baru), promotability (kemampuan karyawan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi), dan casting (pencocokan kemampuan dan aspirasi individu dengan peran yang sesuai)
2. Perencanaan SDM yang Efektif: Perusahaan menerapkan perencanaan tenaga kerja yang efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Unilever memastikan bahwa jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dimiliki dapat mendukung tujuan bisnis. Perencanaan ini mencakup rekrutmen, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan.
3. Pengelompokan Berdasarkan Tantangan Bisnis: Selain proses seleksi dan pengembangan, Unilever juga menggunakan strategi Business Challenge Talent Pools, yaitu pengelompokan karyawan berdasarkan tantangan bisnis tertentu yang spesifik. Ini membantu perusahaan untuk mencocokkan bakat individu dengan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, sehingga meningkatkan efektivitas mereka dalam menyelesaikan masalah dan memenuhi tujuan bisnis.
4. Sistem Kompensasi dan Penghargaan: Unilever memberikan kompensasi yang adil dan seimbang kepada karyawan, yang

STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN UNILEVER INDONESIA

mencakup gaji, tunjangan, dan insentif lainnya. Strategi ini dilakukan untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerja mereka. Selain kompensasi, Unilever juga memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan yang luar biasa, sehingga meningkatkan semangat dan loyalitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bisnis secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, MSDM mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pemberian kompensasi, dan pengelolaan kinerja karyawan. MSDM berperan penting dalam memastikan bahwa sumber daya manusia di perusahaan mampu mendukung tujuan strategis organisasi serta beradaptasi dengan perubahan di lingkungan bisnis.

Secara keseluruhan, Unilever Indonesia, MSDM berperan vital dalam menghadapi tantangan seperti perubahan teknologi, globalisasi, dan peningkatan kompetensi karyawan. Dengan mengelola SDM secara efektif melalui strategi seperti rekrutmen yang ketat, pelatihan intensif, dan program pengembangan bakat, Unilever dapat memperkuat daya saingnya dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas, beberapa saran yang dapat di pertimbangkan oleh Unilever Indonesia untuk lebih meningkatkan efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) :

1. Peningkatan program pelatihan berbasis teknologi

Mengingat perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan dapat memperluas program pelatihan berbasis teknologi, seperti e-learning, simulasi digital, dan pelatihan keterampilan teknologi terkini.

2. Penguatan budaya inovasi

Unilever perlu terus mendorong budaya inovasi di seluruh organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kolaborasi.

3. Diversifikasi strategi talent management

Untuk mempertahankan talenta terbaik, perusahaan dapat menerapkan strategi pengembangan karir yang lebih personal.

Dengan mengimplementasikan saran-saran tersebut, unilever Indonesia diharapkan dapat memperkuat daya saingnya di pasar global, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mendukung keberlanjutan pertumbuhan bisnisnya dalam jangka panjang

DAFTAR REFERENSI

- Ali, A. S., Hermawan, A., & Asnawi, Y. H. (2019). Konsep dan tantangan dalam implementasi talent management di perusahaan multinasional: Studi kasus PT Unilever Indonesia Tbk. *Journal of Theory and Applied Management (Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan)*, 12(1), 1-17.
- Komang, A. I., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. *Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta*.
- Mujiati, NW (2023, Januari). Perkembangan, pendekatan dan tantangan manajemen sumber daya manusia. Dalam *Forum Manajemen* (Vol. 21, No. 1, pp. 68-86).
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.
- Nainggolan, H., Setiowati, R., Tyas, Y. I. W., Lataruva, E., Arifin, M., Sari, R. I. P., ... & Firdaus, U. H. M. (2022). Pengantar manajemen SDM di era modern. *Media Sains Indonesia*.
- Prayogo, D. A., Yuwono, I., Saputra, R. C., Sikki, N., & Paramarta, V. (2023). Strategi Menyikapi Tantangan Dan Peluang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Tinjauan Literatur. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(11), 1879-1889.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di

STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN UNILEVER INDONESIA

lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3),
81-90.