

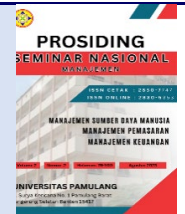


Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 948-952

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Tinjauan Peran Manajemen SDM di PT.Unilever Indonesia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Clara Marito Sirait¹, Devina Rahma Lega^{2*}, Putri Dewi Sadira³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: siraitclara26@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p>	<p>Penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki peran penting Manajemen SDM dalam lingkungan bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Bisnis mampu menurunkan biaya produksi, meningkatkan efisiensi kerja, dan menghasilkan produk berkualitas lebih tinggi dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Dalam PT. Unilever Indonesia, tujuan pengelolaan SDM adalah memaksimalkan potensi karyawan melalui inisiatif seperti pengelolaan talenta (TM), perencanaan dan perluasan SDM, manajemen risiko, dan pengelolaan SDM. Manajemen SDM Perusahaan Unilever Indonesia memberikan kontribusi signifikan terhadap proses ini dengan mengidentifikasi dan membina individu-individu yang memiliki potensi kepemimpinan dalam perusahaan. Memahami Manajemen SDM Pengembangan tenaga kerja manusia disebut dengan manajemen SDM yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, latihan dan peningkatan kemampuan karir bagi karyawan serta pelaksanaan proyek pengembangan organisasi suatu korporasi atau organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan, bahwa dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan dinamis saat ini, manajemen SDM mendorong dan mendukung peran strategis yang penting dalam mendorong perluasan dan keberlanjutan bisnis.</p>
<p>Kata Kunci:</p> <p>Sumber Daya Manusia, Kinerja, Perencanaan</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This research intends to investigate the important role of HR Management in the business environment. Human resource management (HR) has a significant impact on the success of a company. Businesses are able to reduce production costs, increase work efficiency, and produce higher quality products by utilizing human resources. In PT. Unilever Indonesia, the goal of HR management is to maximize employee potential through initiatives such as talent management (TM), HR planning and expansion, risk management, and HR management. Unilever Indonesia Company HR Management makes a significant</i></p>
<p>Keywords:</p> <p>Human Resources, Performance, Planning</p>	

contribution to this process by identifying and developing individuals who have leadership potential within the company. Understanding HR Management Human workforce development is called HR management which includes planning, implementation, coaching, training and improving career abilities for employees as well as implementing organizational development projects for a corporation or organization. The conclusion of this research confirms that in today's complex and dynamic business environment, HR management encourages and supports an important strategic role in driving business expansion and sustainability.

PENDAHULUAN

PT. Unilever Indonesia adalah perusahaan FMCG yang dikenal cepat bergerak di Indonesia. PT. Unilever Indonesia merupakan perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial, juga mempunyai kegiatan berkepanjangan yang dilaksanakan sesuai dengan prinsip Unilever Sustainable Living Plan (USLP). USLP terbagi menjadi tiga, antara lain menaikan kesehatan dan kemakmuran, memperkecil pengaruh pada lingkungan, dan meningkatkan sumber daya ekonomi. Unilever juga menjalani aturan perilaku yang sudah dibuat oleh perusahaan saat bekerja sama dengan setiap mitra., masyarakat yang terlibat dalam aktivitas bisnis yang dilaksanakan oleh PT. Unilever, dan lingkungan sekitarnya. Maka dari itu, kinerja menjadi aspek yang dapat dipantau. Dalam era pembauran global dan perlombaan bisnis yang sengit, pentingnya pengelolaan SDM yang efektif semakin terasa dalam memperoleh tujuan organisasi..

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Abdullah, 2017). MSDM sebagai salah satu objek penting di suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Perubahan teknologi saat ini yang semakin cepat membuat suatu perusahaan atau organisasi memaksa untuk menyesuaikan dengan lingkungan usahanya, perubahan inilah yang telah berdampak dan menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang hanya di anggap kegiatan administrasi MSDM memiliki hal dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Amri, 2021). Peranan fungsi pada MSDM berkaitan dengan perekrutan, seleksi, pembinaan, pengembangan tenaga kerja, evaluasi kinerja karyawan, job fair, dan pengurangan tenaga kerja hingga hubungan profesional yang tegang. Sebagai contoh produktivitas kerja di kalangan karyawan berkorelasi dengan kualitas pekerja yang dapat memberikan pelatihan, melakukan pelatihan, dan memberikan penghargaan kepada pekerja yang sukses. Motivasi dan semangat kerja karyawan harus tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan .

Maka dari itu, maksud dari penelitian ini bersemangat dalam melakukan lebih banyak studi tentang bagaimana fungsi MSDM dapat meningkatkan produktivitas pekerja, khususnya dalam konteks Perusahaan Unilever Indonesia. Produktivitas merupakan masalah kritis bagi perusahaan mana pun, karena produktivitas merupakan faktor paling krusial dalam meningkatkan kinerja.

KAJIAN LITERATUR

Peningkatan produktivitas kerja telah mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kinerja di tempat kerja. Faktor-faktor ini meliputi penggunaan teknologi informasi yang canggih, strategi manajemen waktu yang efektif, pelatihan pengembangan dan karyawan yang berkelanjutan, tugas desain yang memberdayakan, lingkungan kerja yang mendukung, serta budaya perusahaan yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Melalui penelitian terhadap literatur ini, para pemimpin dan praktisi dapat memperoleh wawasan yang penting untuk

merancang dan mengimplementasikan strategi-strategi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan dan holistik.

METODE

Metode penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini berfungsi sebagai pendekatan empiris seringkali dipergunakan dan dilakukan dengan tim peneliti di bidang sosial, termasuk dalam Pengetahuan tentang pembelajaran. Banyak argumen yang diutarakan yang pada akhirnya menyatakan lantaran kualitatif penelitian kualitatif mempengaruhi temuan penelitian kualitatif. Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dilakukan guna mengembangkan pemahaman dengan memahami dan observasi. Oleh karena itu, peneliti merasa terdorong demi memakai metode kualitatif yang akan memudahkan analisis bisnis dan pengembangan strategi PT.Unilever .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Saat ini, pembicaraan tentang produktivitas kerja di perusahaan menjadi lebih relevan dan signifikan. Produktivitas di tempat kerja adalah kapasitas seorang pekerja untuk meningkatkan efektivitas produksi menggunakan sumber daya yang lebih sedikit. Di satu sisi, produktivitas yang lebih tinggi merupakan masalah sistem karena berdampak pada banyak aspek operasi dan pekerjaan bisnis. berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Kerja lapangan yang tidak hanya memenuhi persyaratan tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas menata ulang sejumlah komponen organisasi dan tugas pegawai dalam upaya memaksimalkan potensi. Upaya-upaya untuk memperbaiki kinerja kerja meliputi menggunakan sistem sumber daya manusia (MSDM).

Suatu bisnis memerlukan tenaga kerja untuk melaksanakan operasi implementasinya, karena meskipun ada kemajuan teknologi, sampai sekarang tidak satupun organisasi yang mampu melakukannya tanpa bantuan dari mereka. Tujuan dari tenaga kerja manusia adalah untuk mendongkrak output agar usaha menjadi lebih kompetitif. Dalam organisasi, cenderung untuk menekankan signifikansinya dalam mengidentifikasi tenaga kerja dan menuntun perhatian pada peran tenaga kerja dalam pencapaian target organisasi secara efektif. MSDM sebagai salah satu objek penting di suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Perubahan teknologi saat ini yang semakin cepat membuat suatu perusahaan atau organisasi memaksa untuk menyesuaikan dengan lingkungan usahanya, perubahan inilah yang telah berdampak dan menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang hanya di anggap kegiatan administrasi MSDM memiliki hal dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Amri, 2021).

MSDM memiliki fungsi tertentu yang mencakup pengawasan dan pelatihan karyawan. Manajemen SDM melakukan berbagai tugas lain selain ini. Misalnya, membuat dan menerapkan rencana untuk mencapai tujuan organisasi melalui penyalarsan staf. Fungsi pengorganisasian adalah yang berikutnya: dalam peran ini, MSDM memberikan bimbingan dan pemberitahuan kepada seluruh karyawan mengenai divisi, dan kolaborasi antar unit kerja. Tugas Manajemen SDM kini telah digantikan oleh fungsi terintegrasi yang mencakup seluruh fiturnya. Dalam Perusahaan, sumber daya manusia sangat diperlukan karena, selain meningkatkan produktivitas karyawan, sumber daya manusia juga memberikan nilai bagi perusahaan dan berfungsi sebagai alat strategis. Perusahaan mungkin menggunakan niat baik seperti program pelatihan kerja untuk mendorong SDM guna meningkatkan produktivitas pekerja. Maksud dari program ini yaitu untuk menyamakan kedudukan SDM perusahaan agar mereka sadar akan keterampilan dan tuntutan setiap pekerja. Efektivitas perusahaan akan ditingkatkan melalui inisiatif pembangunan dan manajemen yang kompeten. Program pelatihan berfungsi sebagai tempat untuk memberikan kesempatan kepada setiap tenaga kerja untuk mengembangkan dan menaikan keterampilannya. Menurut (Melati, 2022) dalam hasil penelitiannya menjelaskan pelaksanaan program pelatihan mempunyai hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Contohnya, para pekerja di Perusahaan Unilever Indonesia menerima pelatihan kerja. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mengembangkan kecerdasan emosional karyawan di tempat kerja sekaligus membentuk kecerdasan dan bakat mereka. karena mereka menjunjung tinggi kualitas personelnya. Ada fase implementasi yang juga memisahkan program pelatihan kerja ini. Manajemen

Sumber Daya Manusia menempatkan calon karyawan di tempat kerja nyata selama fase pertama. Di sana, mereka akan menerima pelatihan kerja dan dibimbing oleh mentor yang cakap.

Sejauh yang kami ketahui, PT.Unilever Indonesia telah berkembang menjadi bisnis terkemuka. Menjadi pilihan utama terhadap pelanggan, komunitas, dan konsumen merupakan visi perusahaan Unilever. Sementara itu, PT.Unilever berusaha untuk menjadi yang terdepan di bidangnya. menaikkan sasaran pertumbuhan, menawarkan ketidak seimbangan layanan, menghilangkan atau memotong operasi yang tidak bernilai, dan bermitra dengan pelanggan. PT.Unilever Indonesia sampai saat ini masih menangani sumber daya manusianya dengan manajemen yang kompeten. Karena setiap pekerja atau karyawan yang bergabung di tim Unilever akan menjadi bahan pertimbangan. Telah ditetapkan bahwa perusahaan Unilever merekrut kandidat terbaik dari institusi terbaik setiap tahunnya.

Perusahaan Unilever menyelenggarakan pelatihan kerja untuk para karyawannya. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mengembangkan kecerdasan emosional karyawan di tempat kerja sekaligus membentuk kecerdasan dan bakat mereka. karena mereka menjunjung tinggi kualitas . Ada tahapan dalam pelatihan ini juga. Level manajer muda adalah yang pertama. Tujuan dari pelatihan pada level ini adalah untuk mendorong produktivitas karyawan agar berkinerja lebih baik dan keluar dari zona nyamannya. Tingkat kedua adalah Manajer Senior disini tujuan pelatihan adalah untuk menginspirasi, memahami kepribadian dan mengenal diri sendiri, serta memberikan pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebutuhan staf. Remunerasi eksekutif dari Unilever mencakup asuransi jiwa, pembayaran pensiun, dan mobil bantuan pengemudi.

PT. Unilever Indonesia juga melakukan tiga metode. yaitu yang pertama adalah penggandaan, seperti inisiatif pelatihan ketenagakerjaan yang dikerjakan oleh PT.Unilever. Kemudian, setelahnya adalah penggunaan, dan terakhir perawatan, ketika bisnis menyediakan ruang kerja yang nyaman bagi stafnya.Selain itu,. Perusahaan secara tidak langsung.telah meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mempekerjakan posisi ini. Perencanaan dan pengembangan karir karyawan merupakan aspek lain dari operasional perusahaan Unilever. Hal ini mencakup mendorong pertumbuhan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan unggul, menciptakan tempat bekerja yang ramah, fokus pada ekspansi bisnis di Indonesia, dan memberikan peluang untuk kemajuan. Kesejahteraan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, perusahaan hendaknya mempertahankan tingkat pemberian tunjangan yang telah dilaksanakan pada perusahaan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat (Azis et al., 2022).

KESIMPULAN

Penelitian ini menekankan peranan utama Manajemen SDM untuk meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan bisnis, khususnya di PT.Unilever Indonesia. Dengan fokus pada pengelolaan talenta, perencanaan dan pengembangan SDM, manajemen risiko, dan pengelolaan sumber daya manusia, PT.Unilever Indonesia telah berhasil memaksimalkan potensi karyawan dan membangun individu-individu berpotensi kepemimpinan. Dalam era bisnis yang kompleks dan dinamis, manajemen SDM dianggap sebagai pendorong strategis yang krusial dalam memperluas dan menjaga keberlanjutan bisnis. Dengan demikian, efektivitas pengelolaan Sumber daya manusia lebih penting dalam rangka mencapai visi organisasi dan meningkatkan kinerja dengan keseluruhan.Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk melakukan studi lebih lanjut tentang implementasi strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di lingkungan bisnis, khususnya di PT.Unilever Indonesia. Eksperimen yang dapat dilakukan termasuk studi kasus komparatif untuk membandingkan efektivitas berbagai strategi MSDM, evaluasi program pengembangan karir, analisis kepuasan karyawan, dan studi longitudinal untuk melacak perkembangan kinerja karyawan seiring waktu. Dengan melakukan eksperimen mendatang yang terarah, Diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana Manajemen SDM dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

REFERENSI

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51, 1–11.
- Amri, Andi. (2021). Analisis Leverage Dalam Mengukur Risiko Studi Kasus Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 1–13

- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Azis, Afrizal, Eldianson, Rio, & Tampubolon, Maruli Tua. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616.
- Dhenabayu, R., Kamila, FAC, Wahyuni, D., Armawadin, ID, & Akbar, MF (2022). STRATEGI PERKEMBANGAN BISNIS PT UNILEVER (ANALISIS TINJAUAN PESTEL DAN SWOT). *Jurnal Bisnis Digital dan Manajemen Inovasi*, 1 (1), 1-21.
- Melati, Berti Anggun. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 1(1), 57–69.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- Putri, EA, Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, AA., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia. *Jurnal Manajemen Wawasan*, 2 (3), 81–90. <https://doi.org/10.47065/imj.v2i3.156>
- Saimin, S., Salim, N., Ariyanto, E., & Imaningsih, E. S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260-268.