

Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia

Egidia Amalia Putri[✉], Ainani Tajriani, Alivianda Syifa, Nurrachmawati, Athaullah Andi Rivai, Andi Amri

Perbankan Syariah, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

| Article info | A b s t r a c t |
|--|--|
| Received [28 Desember 2021] Revised [6 Februari 2022] Accepted [22 April 2022] | This study aims to determine the application of human resource management functions at Unilever Indonesia companies. HR that runs well will certainly be an advantage for Unilever Indonesia companies so that they can improve the performance of their employees. The type of method used in this article is a literature review. Writing this literature review adopts almost 80% of international and national articles published on various platforms providing journals on an international and national scale that discuss Unilever Indonesia. The results show that Unilever Indonesia companies in implementing the HRM function have implemented them well. Both managerial and operational functions. This certainly makes Unilever Indonesia an international reference company in developing employee work productivity which is already better than other companies in Indonesia. |
| Corresponding author: Egidia Amalia Putri egidiaaps@gmail.com | Keywords: HRM function; literature review; employee work productivity |
| A b s t r a k | |
| | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan Unilever Indonesia. MSDM yang berjalan baik tentu akan menjadi keuntungan bagi perusahaan Unilever Indonesia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Jenis metode yang digunakan dalam artikel ini adalah <i>literatur review</i> . Penulisan <i>literatur review</i> ini mengadopsi hampir 80% artikel-artikel internasional dan nasional yang dimuat pada berbagai <i>platform</i> penyedia jurnal dengan skala internasional dan nasional yang membahas tentang Unilever Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan Unilever Indonesia dalam menerapkan fungsi MSDM sudah menerapkan dengan baik. Baik itu fungsi manajerial maupun fungsi operasional. Hal ini tentu menjadikan Unilever Indonesia perusahaan rujukan internasional dalam mengembangkan produktivitas kerja karyawan yang sudah lebih bagus dibandingkan perusahaan lain ada di Indonesia. |
| | Kata kunci: Fungsi MSDM; literatur review; produktivitas kerja karyawan |

Pendahuluan

Perusahaan Unilever Indonesia adalah salah satu perusahaan di Indonesia yang memproduksi barang-barang kebutuhan masyarakat Indonesia sehari-hari seperti sabun mandi, sabun cuci, dan lain-lain. Perusahaan Unilever Indonesia sendiri sudah berdiri sejak 5 Desember 1933 sebagai Zeepfabrieken N.V. Lever. Lalu pada tanggal 22 Juli 1980 perusahaan tersebut mengganti namanya menjadi PT. Lever Brothers Indonesia, dan pada tanggal 30 Juni 1997 barulah perusahaan tersebut menggantikan namanya menjadi perusahaan Unilever. Perusahaan Unilever Indonesia sendiri sudah berkembang pesat menjadi salah satu perusahaan terdepan untuk produk home and personal care serta foods and ice cream di Indonesia. Perusahaan Unilever mempunyai program sendiri dalam pelatihan karyawan yaitu latihan kerja (LATKER). Perusahaan Unilever sendiri sangat memperhatikan

kualitas sumber daya manusia nya, setiap tahun perusahaan Unilever merekrut sumber daya manusia (MSDM) dari lulusan Universitas terbaik (www.unilever.com, 2022).

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, 2021a). Seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dan utama pada sebuah perusahaan di bandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi. MSDM secara keseluruhan sebagai penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan berbagai program lain yang memiliki tujuan agar mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang trampil dan mempunyai kualitas (Ramadhi et al, 2021).

MSDM sendiri sesungguhnya telah disinggung untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan untuk mencapai tujuan. MSDM adalah salah satu bagian manajemen di perusahaan yang bertugas sangat penting. Kinerja dikatakan sebagai ekspansi pengembangan dari bertemuannya individu dan ambisi tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh individu terkait dengan peran yang dilakukan. Implementasi strategi pada MSDM yang meliputi, yang pertama ada perencanaan tugas disini seperti membuat beberapa kelompok kerja atau bagian dalam mengerjakan tugas agar lebih efektif dan efisien (Sidik, 2016).

Struktur organisasi, yaitu setiap perusahaan harus ada struktur organisasinya untuk mengimplementasikan strategi secara efektif dan efisien. Yang ketiga ada penyeleksian, pelatihan, pengembangan karyawan, yaitu perusahaan dalam MSDM akan melakukan seleksi dan pelatihan kepada karyawan mereka, ini bagian dari peningkatan oleh karyawan atau tenaga kerja. Yang keempat ada sistem penghargaan, yaitu perusahaan akan memberi reward atau hadiah kepada para karyawan agar mereka termotivasi dan semangat dalam bekerja. Yang terakhir ada sistem informasi, yaitu perusahaan perlu mengembangkan sistem informasi mereka agar bisa mengetahui dan memantau bagaimana pelaksanaan strategi di perusahaan mereka (Nurhayati, 2012).

Jika karyawan sudah mencapai kinerja yang optimal maka timbul kepuasan kerja, ada 4 faktor yaitu, yang pertama Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kita akan semangat bekerja jika kita mempunyai keterampilan yang kita kuasai dalam pekerjaan kita atau bias dengan umpan balik peluang untuk mendorong kepuasan kerja. Yang kedua ada Kepuasan terhadap gaji, gaji sangat berpengaruh dalam semangat kerja karyawan. Yang ketiga ada kepuasan kerja terhadap supervisi, ini sangatlah penting dalam kepuasan kerja karyawan karena supervisi dalam memberikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Juga dalam profesionalitas terhadap kepuasan kerja, serta ada juga *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan konflik peran terhadap Kinerja karyawan (Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, 2020).

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk, melakukan penelitian lebih lanjut terkait penerapan fungsi MSDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, terutama di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. Mengingat produktivitas adalah bagian terpenting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja, sehingga menjadi perhatian serius setiap perusahaan.

Landasan Teori

Pengertian MSDM adalah suatu bagian manajemen perusahaan yang mengurusi sumber daya manusia secara efektif agar mendapatkan karyawan sesuai kriteria perusahaan. Fungsi MSDM mencakup beberapa kegiatan yang ada di perusahaan seperti, perencanaan, pengangkatan, pemberhentian karyawan, pelatihan, dan lain-lain. MSDM ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu, dan masyarakat (Nurhayati, 2012) (Malikhah, 2019).

MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2016). MSDM adalah suatu cara untuk mengatur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja untuk tujuan di suatu perusahaan ataupun organisasi MSDM memiliki ruang lingkupnya sendiri berdasarkan masa pelaksanaanya dan tugas pengembangan seperti, pelatihan pra tugas, pelatihan dalam tugas, dan pelatihan purna/pasca tugas.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu merencanakan dan mengorganisasi dengan tepat dan terencana terkait SDM yang terlibat sebagai bagian dari tenaga kerja yang produktif

dalam mencapai tujuan perusahaan. Bagi perusahaan faktor kunci utama keberhasilan adalah memiliki sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang berkualitas dan berkompetitif dalam memajukan perusahaan. Berbagai visi dan misi dirancang untuk kepentingan meningkatkan kinerja manusia. Kualitas sumber daya manusia yang baik harus direncanakan sejak awal. Sumber daya manusia merupakan peranan penting atau komponen penting dalam suatu perusahaan atau organisasi agar efektivitas dan efisiensi perusahaan meningkat, karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan di suatu perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang menerapkan pelatihan kerja untuk melatih tenaga kerja agar kinerja yang dimilikinya bagus dan berkualitas.

Fungsi-fungsi MSDM sudah banyak para ahli mengemukakan. Penulis merujuk kepada fungsi MSDM yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) dalam Alriz et al. (2022) yang menjelaskan bahwa fungsi manajemen ada 2, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi Manajerial mencakup a) Perencanaan. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepeegawaian. b) Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). c) Pengarahan. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. d) Pengendalian Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan. 2. Fungsi Operasional mencakup a) Pengadaan. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan. b) Pengembangan. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. c) Kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan. d) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. e) Pemeliharaan. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. f) Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. g) Pemberhentian. Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

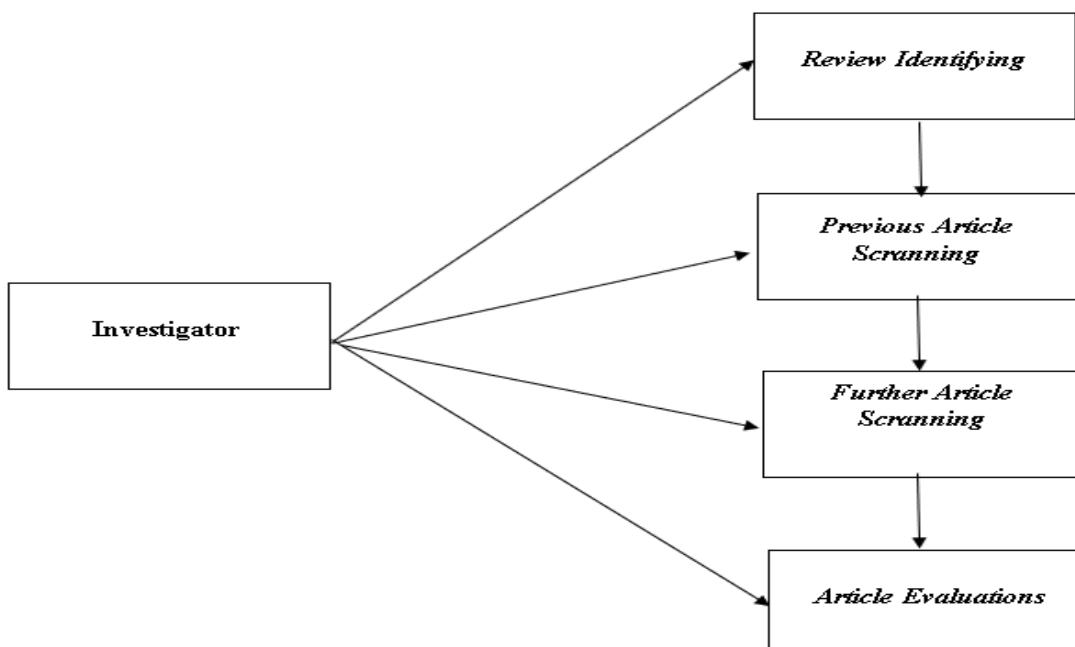
Metode penelitian

Pada penulisan artikel metode yang digunakan adalah *Literature Review*. *Literature Review* sendiri dapat diartikan sebagai sebuah pencarian *literature* pada skala internasional maupun nasional yang dilakukan menggunakan database *Google Scholar* (Knopf, 2006; Sugiyono, 2017). Penulisan *Literatur review* ini mengadopsi hampir 80% artikel-artikel internasional dan nasional yang dimuat pada berbagai *platform* penyedia jurnal dengan skala internasional dan nasional yang membahas tentang Unilever Indonesia. Penulisan ini menggunakan data sekunder, dalam penulisan SLR (*Systematic Literature Review*) data yang digunakan berasal dari artikel-artikel hasil penelitian terdahulu yang dihimpun serta relevan dengan topik yang sama. Adapun *Database digital* yang digunakan dalam mencari jurnal-jurnal yang dibutuhkan adalah sebagai berikut : Emerald Insight, Science Direct, Springer, Elsevier, Taylor Franchise, Wiley Library, MDPI Journals dan Google Scholar.

Database yang dicari merupakan judul, kata kunci dan abstrak pada topik penelitian yang berhubungan. Pencarian artikel dibatasi pada rentangan tahun publikasi: 2015-2021. Jenis publikasi yang dimasukkan dalam *review* ini yaitu jurnal penelitian.

Tabel 1. Research Question

| | Research Questions | Tujuan |
|----|---|---|
| Q1 | Bagaimana penerapan fungsi MSDM dalam mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia? | Untuk mengidentifikasi penerapan fungsi MSDM dalam mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia |



Gambar 1. Tahapan Sistematika Review

Penulisan menggunakan pendekatan Deskriptif yang dianalisis secara jelas, sistematis, dan kritis yang kemudian diuraikan secara naratif berdasarkan artikel-artikel rujukan sehingga dapat memberikan informasi terkini dan mudah dipahami tentang fenomena yang terjadi. Sebelumnya Artikel yang diperoleh dengan menggunakan *Software Harzing* sebanyak 250 yang kemudian dilakukan pemilihan artikel berdasarkan kriteria tipe artikel yang dibutuhkan dengan mensortir *research article* tersebut. selanjutnya dilakukan pemilihan ulang berdasarkan kriteria tipe artikel spesifik yang dilakukan saat itu. Kriteria tersebut dikategorikan sebagai kriteria inklusi dan eksklusi karena dibutuhkan artikel penelitian sebenarnya yang sesuai dengan pembahasan ini. Tahap penyaringan ini disebut tahap *further articles screening* (Isnaini et al., 2018). Selanjutnya pada tahap *articles evaluation*, dilakukan proses review yang dibahas secara lebih detail pada hasil dan pembahasan.

Dalam pendiskualifikasi jurnal yang akan dijadikan bahan pada *Sistematic Literature Review* mengikuti pendekatan Inklusi dan Eksklusi ialah berdasarkan Kriteria-kriteria *literature* yang layak dianalisis berdasarkan kelayakan artikel dengan kaitan tema atau topik yang dibahas dalam *Literatur Review* ini, hal ini dimaksud untuk memudahkan dalam penentuan artikel yang layak dianalisis atau tidak (Isnaini et al., 2018; Tryani et al., 2021)

Tabel 2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi Literatur

| No | Inklusi | No | Eksklusi |
|----|--|----|---|
| 1 | Semua literature yang berfokus kepada fungsi MSDM | 1 | Semua literature yang tidak berfokus fungsi MSDM |
| 2 | Semua literature terbitan rentang tahun 2015-2021 | 2 | Semua literatur di luar terbitan rentang tahun 2015-2021 |
| 3 | Hanya literature Jurnal | 3 | Semua Literatur di luar Jurnal, |
| 4 | Semua literatur Yang berbicara tentang fungsi MSDM dan produktivitas kerja di Unilever | 4 | Semua literartur Yang berbicara di luar fungsi MSDM dan produktivitas kerja di Unilever Indonesia |

| | | | |
|---|------------------------------|---|---|
| | Indonesia | 5 | Penelitian Duplikat |
| 5 | Literature berbahasa Inggris | 6 | Semua literature yang tidak Berbahasa Inggris dan bukan dari Jurnal International |

Sumber : Data diolah 2022

Hasil dan diskusi

Fungsi MSDM

MSDM memiliki pengertian fungsi yaitu untuk fungsi pengawasan, melakukan pelatihan karyawan, lalu ada juga evaluasi karyawan di perusahaan. Selain fungsi tersebut MSDM memiliki banyak fungsi-fungsi lainnya. Seperti perencanaan, melakukan perencanaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menyalarkan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Selanjutnya ada fungsi pengorganisasian, di fungsi ini semua karyawan diarahkan dan diberi pemberitahuan oleh MSDM tentang pembagian, lalu hubungan kerja dalam pembagian kerja, dan lain sebagainya. Fungsi selanjutnya ada fungsi pengendalian, MSDM memberikan arahan kepada karyawan atau tenaga kerja agar mereka semua menaati peraturan yang ada diperusahaan, dan mau bekerja dengan baik. Lalu ada juga fungsi Pengadaan rekrutmen, seleksi karyawan dan ada juga pelatihan karyawan itu semua merupakan bagian dari tugas dan fungsi MSDM, selain ada seleksi dan pelatihan dalam fungsi ini juga ada penempatan orientasi. Selanjutnya MSDM juga memiliki fungsi pengarahan, para karyawan dan tenaga kerja diberikan pengarahan agar mereka bekerja sama melakukan pekerjaan secara efektif demi tercapainya tujuan perusahaan (Kusmana, 2017; Ramadhi et al., 2021).

MSDM juga memiliki fungsi pengembangan dan juga fungsi kompensasi. Di fungsi pengembangan karyawan atau tenaga kerja akan diberikan pelatihan atau pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan moral, keterampilan dan lain-lain bagi karyawan. Di fungsi kompensasi, karyawan akan diberikan bayaran, uang atau berupa barang sebagai imbal jasa mereka selama bekerja di perusahaan. Fungsi selanjutnya ada fungsi pengintegrasian, di fungsi ini semua kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan akan diperhatikan oleh MSDM agar keduanya saling menguntungkan. Fungsi selanjutnya ada fungsi pemeliharaan. kondisi fisik dan mental karyawan akan dijaga, dipelihara bahkan ditingkatkan oleh MSDM agar mereka bekerja sampai pensiun nanti. MSDM juga memiliki fungsi kedisiplinan. Tujuannya untuk melatih kedisiplinan para karyawan yang mungkin sering terlambat dan fungsi ini fungsi terpenting di Manajemen SDM. Dan terakhir ada fungsi pemberhentian, pemberhentian karyawan, kontrak kerja karyawan atau tenaga kerja yang berakhir itu juga termasuk ke dalam tanggung jawab MSDM (Amri, 2021).

MSDM memiliki banyak fungsi selain fungsi-fungsi diatas seperti staffing, keselamatan kerja, personal reserch, hubungan karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan yang lain-lain. Oleh karenanya, memahami dimensi internasional, memahami apa-apa saja yang terjadi di lingkungan bisnis menjadi tanggung jawab dan kewajiban MSDM. Fungsi sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif.

Ada kecenderungan untuk pentingnya mengakui sumber daya manusia dalam perusahaan dan pemasukan perhatian pada kontribusi fungsi sumber daya manusia bagi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi spesialisasi dalam MSDM saat ini sudah berganti menjadi fungsi terintegrasi dan juga semua fungsi-fungsinya. MSDM juga memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, selain untuk meningkatkan kinerja karyawan, MSDM juga sebagai alat strategik perusahaan dan nilai tambah bagi perusahaan.

Penerapan fungsi MSDM di perusahaan Unilever Indonesia

Pertama kali perusahaan Unilever Indonesia didirikan oleh Lever's Zeep Febrieken di Tubagus Angke, Jakarta pada tahun 1933 dengan berbentuk sebuah pabrik. Perusahaan ini ada karena penggabungan Margarin Union dari Belanda dan Level Brother berasal dari Inggris. Produk Unilever yang sampai saat ini terkenal diantaranya ada Sabun Mandi, Pasta gigi, Sabun cuci piring, deodorant, bumbu penyedap rasa, kecap asin, Es krim, Minuman, Detergent pakaian, Teh. Produk di atas tentunya sudah tidak asing lagi bagi kita apalagi ibu-ibu rumah tangga yang sering memakainya. Produk-produk Unilever sangat laku dipasaran, tentu saja itu membuat perusahaan Unilever menjadi perusahaan terbesar di Indonesia. Di kehidupan kita sehari-hari bisa kita lihat, hampir secara keseluruhan kita menggunakan produk-produk dari Unilever. Berikut ini adalah beberapa produk-produk perusahaan Unilever.



Gambar 2. Produk-produk Unilever Indonesia

Perusahaan Unilever di Indonesia sendiri terletak di jalan Rasuna Said Jakarta Selatan, selain itu perusahaan unilever mempunyai cabang lainnya seperti di jalan Bsd Boulevard Barat Green Office, lalu di Jalan Siaga pejaten jakarta selatan, jalan Jendral Gatot Subroto jakarta selatan, di Taman sari Jakarta barat, Jalan Raya Jatinegara Barat Jakarta timur. Perusahaan Unilever memiliki tiga divisi yang bertujuan untuk memproduksi dan bertanggung jawab dalam memasarkan produknya. Yang pertama ada divisi sabun cair dan sabun padat (*Detergent*) divisi ini bertanggung jawab dalam memproduksi berbagai merek sabun seperti Rinso, Lifebuoy, Sunlight, dan lain-lain, merek-merek tersebut tentunya tidak asing lagi bagi kita. Kedua ada divisi makanan, divisi ini bertanggung jawab dalam memproduksi berbagai macam merek makanan, seperti yang sudah tidak asing lagi ada teh celup sari wangi, kemudian ada Es cream walls, bumbu penyedap royco, dan lain-lain. Yang ketiga ada divisi kecantikan, divisi ini memiliki sub unit atau sub divisi lagi. Seperti sub divisi skin disini mereka memproduksi barang seperti merek citra, Vaseline, dan lain sebagainya. Kemudian ada sub divisi hair memproduksi merek sunsilk, clear, dan lain-lain. Kemudian ada sub divisi dental atau gigi.

Seperti yang kita ketahui, perusahaan Unilever Indonesia telah tumbuh menjadi salah satu perusahaan terdepan. Visi perusahaan Unilever adalah *to become the first choice of consumer, costumer and community*. Sedangkan misi perusahaan Unilever adalah menjadi yang pertama dan terbaik di kelasnya. Meningkatkan target pertumbuhan dan memberikan imbalan jasa, menghapus atau menghilangkan kegiatan yang tidak bernilai, menjadi rekan bagi konsumen. Merujuk kepada fungsi MSDM yang telah penulis kemukakan di landasan teori ada 2, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Secara umum fungsi manajerial di perusahaan Unilever Indonesia sudah diterapkan dengan baik, dengan kata lain fungsi manajerial ini adalah fungsi utama dalam ilmu manajemen yang biasa dikenal dengan istilah POAC. Berdasarkan berbagai review artikel, penulis melihat Unilever Indonesia sudah memberikan gambaran pengelolaan internal yang baik dalam perusahaan, hal ini juga ditandai dengan berbagai prestasi yang diperoleh dalam negeri maupun di luar negeri. Sementara kalau ditinjau dari fungsi operasional juga sudah sangat baik. Perusahaan mampu memberikan hak dan kewajiban karyawan sesuai dengan kapasitas dan skil karyawan dan bahkan juga sudah menerapkan *corporate social responsibility* dengan memiliki dampak baik terhadap masyarakat sekitar. Perusahaan ini juga menghasilkan produk-produk yang cukup diminati oleh masyarakat Indonesia, ketika membeli sabun mandi atau pasta gigi orang akan mengenal produk unilever ini. Hal ini tentu menjadi keunggulan bahwasanya Unilever Indonesia adalah perusahaan yang sudah teruji baik secara internal maupun internal perusahaan.

MSDM Unilever termasuk manajemen yang bagus dalam menangani sumber daya manusianya. Karena perusahaan Unilever akan mempertimbangkan setiap tenaga kerja atau karyawan yang akan bekerja dengan perusahaannya. Terbukti dari setiap tahun perusahaan Unilever merekrut orang-orang terbaik dari berbagai perguruan tinggi terbaik. Bukan hanya itu saja perusahaan Unilever memiliki program sendiri yaitu program latihan kerja atau LATKER. Program ini bertujuan untuk meminimalisirkan agar meratanya sumber daya manusia dalam manusia. Langkah awal agar kita mengetahui keperluan dan memahami kemampuan yang dimiliki karyawan yaitu attracting. Program pengembangan, manajemen yang baik, benefit.

Karir merupakan alasan para kandidat TM untuk berkontribusi dengan Unilever. Standar yang tinggi pada perekutan kandidat supaya mampu bersaing dalam menghadapi era globalisasi dan digitalisasi dalam perusahaan Unilever Indonesia. Dalam mendorong kinerja karyawan perusahaan mempunyai bukti nyata yang diperkenalkan yaitu developing, semakin mempelajari kebutuhan karyawan maka semakin dekat terjalin employee retention. *Talent Management* (TM) yaitu sebagai prosedur yang berkaitan pada proses sumber daya manusia.

TM sudah dikonsep supaya karyawan mengetahui bagaimana cara praktik, tantangan atau hambatan. Definisi TM pada saat ini, yaitu sebagai wadah agar memberikan peluang kepada seluruh karyawan dalam membangun dan meningkatkan kemampuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tenaga kerja atau karyawan harus berkontribusi dengan pertumbuhan bisnis. TM pada perusahaan unilever ini bertujuan untuk menghidupkan perubahan, menggerakkan karyawan agar fokus, keamanan dan kesejahteraan. Konsep utama pada TM diantaranya yaitu yang pertama ada Availability sudah dikatakan bahwa seorang talent bersedia apabila mereka bias keluar peran pada saat 3,6,9 bulan kedepan. Yang kedua ada *promotability* yaitu peran berikutnya seseorang pada individu yang berada di tingkat kewajiban yang lebih tinggi.

Ketiga ada *succession talent pool* yaitu sebuah perpaduan antara availability dengan promotability dan bersumber dari diskusi para petinggi yang ada dalam sebuah forum. Yang keempat ada casting ini sebagai pencocokan antara arah individu, aspirasi, kemahiran, ketersediaan dan bakat untuk posisi yang spesifik. Kelima ada Bussines Challenge Talent Pools yaitu dilakukan dengan cara pengelompokan dengan individualitas terhadap tantangan bisnis yang spesifik untuk dikembangkan dengan tujuan mempererat posisi tersebut. Yang terakhir ada potential for what yaitu menelaah terkait peran apa yang diharapkan tergantung dengan tujuan mempererat posisi atau jabatan tersebut.

Perusahaan Unilever mempunyai pelatihan kerja terhadap karyawannya, pelatihan ini untuk membentuk intelektualitas dan keahlian pada karyawannya, selain itu juga untuk emosionalitas karyawan dalam bekerja. Karena mereka sangat memperhatikan kualitas tenaga kerja mereka. Pada pelatihan ini juga ada tingkatannya. yang pertama ada tingkat manajer muda, di tingkat ini pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong mereka dari zona kemapanan. Yang kedua ada tingkatan Manajer Senior, di tingkatan ini tujuan dari pelatihannya adalah untuk memotivasi, mengenali diri sendiri, kepribadian, dan memberi pembelajaran serta pembinaan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan Unilever memberi kompensasi untuk tingkat eksekutif berupa mobil dengan supir, pembayaran pensiun, asuransi jiwa, dan lain-lain.

Program latihan kerja ini juga dibagi dalam 2 tahap pelaksanaan. Pada tahapan pertama yaitu MSDM menempatkan calon tenaga kerja atau karyawan di tempat kerja yang sebenarnya. Disana mereka akan dilatih bagaimana cara bekerja yang benar dan para calon tenaga kerja tersebut juga didampingi oleh pembimbing yang sudah sangat kompeten. Pada tahapan kedua ialah adanya ceramah sama halnya seperti perkuliahan mengenai seluk-beluk berkarir di perusahaan Unilever. Pada intinya, teknik MSDM perusahaan Unilever terbagi menjadi tiga yaitu, pengadaan seperti rekrutmen dan orientasi tenaga kerja, penggunaan seperti sinkronisasi antara kemampuan sumber daya manusia dengan tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya, pemeliharaan bagaimana perusahaan Unilever menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Perusahaan Unilever berhasil dalam menangani MSDM nya. karena terbukti MSDM perusahaan unilever berhasil memenangkan penghargaan dari jepang untuk pelaksana Produktive Total Maintenance dan berhasil terpilih sebagai salah satu dari 20 perusahaan terbaik di dunia. Company bisa berkembang karena mempunyai good people. Infrastruktur dan sistem yang dimiliki juga tidak perlu dukungan karena keterampilan adapting changes, dimana Unilever sebagai FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) dan mengubah dunia dengan digitalisasi sehingga orang mampu beradaptasi. Lalu juga mampu dalam berinovasi sehingga company mendapatkan application dari market. Selanjutnya ada basic Understanding diberlakukan untuk *operation excellence* di pabrik, dan sebuah motivasi agar seseorang karirnya dapat maju dan ingin lebih berusaha maksimal. Perusahaan Unilever Indonesia

mempunyai standar yang tinggi dalam perekrutan talent. Hal ini supaya para karyawan memajukan kinerja dan daya saing sebagai salah satu strategi perusahaan untuk menghadapi era globalisasi.

Risiko adalah sebuah konsekuensi dari bagian kehidupan manusia yang sedang berlangsung maupun kejadian pada masa yang akan datang. Risiko sering kali digambarkan dengan sebuah kejadian, kegiatan manajemen risiko yang menggolongkan semua tindakan untuk memberikan keamanan terhadap operasi perusahaan. Perusahaan Unilever sebagai lembaga bergantung pada kemampuan untuk mengenali dan mengeksploitasi berbagai risiko utama pada bisnis. Manajemen risiko mempunyai pendekatan terstruktur dalam mengelola ketidakpastian, proses manajemen risiko terbagi dalam 8 komponen yaitu. Yang pertama ada Lingkungan internal, terdapat individu ataupun sumber daya yang ada di dalam lingkungan internal. Kemudian ada penentuan tujuan, yaitu sebelum memastikan manajemen menetapkan tujuan maka harus diadakan identifikasi untuk memengaruhi pencapaian tujuan yang terpaut dan mendukung misi.

Selanjutnya ada identifikasi kejadian di mana peristiwa internal dan eksternal yang mendorong perolehan tujuan perusahaan harus diidentifikasi. Lalu ada penilaian risiko, yaitu pemilihan respons risiko, menghindari (avoiding), menerima (accepting), mengurangi (reducing), mengalihkan (sharing risk) dan risiko toleransi (risk tolerance). Ada juga kegiatan pengendalian, kegiatan ini harus disesuaikan dengan prosedur dan kebijakan yang ada dan sudah ditetapkan sehingga membantu merespons dan meminimalisir risiko supaya berjalan dengan efektif. Lalu ada informasi dan komunikasi yaitu setiap informasi yang diambil harus signifikan dan jelas. Terakhir ada pengawasan, pengawasan harus dilakukan dan berjalan secara terus-menerus.

Pendekatan perusahaan pada manajemen risiko, perusahaan selalu mempertimbangkan sudut pandang, menempatkan nilai risiko dan peluang pada kelompok kepemimpinan perusahaan. Cara mengatur risiko didorong oleh situasi berikut ini yaitu perkembangan harus sejalan dengan strategi yang bertujuan untuk memberikan pertumbuhan yang kompetitif, perilaku harus sesuai dengan pedoman, perusahaan mendorong efisiensi operasional. Perusahaan Unilever sangat mengutamakan mengelola risiko langkah-langkah utamanya sebagai berikut, pertama ada control internal dirancang untuk mengungkapkan informasi kontrol internal perusahaan mencakup risiko operasional, keuangan, sosial, lingkungan dan peraturan mencakup semua fungsi yang ada termasuk semua yang di dalamnya.

Selanjutnya ada keselarasan dengan kerangka kerja internasional, standar integritas dalam operasi perusahaan Unilever secara global didukung oleh kerja sama antara Unilever Indonesia dengan Sarbanes Oxley Act (SOX) yang wajibkan pemimpin untuk menilai rancangan dan efisiensi pengendalian pada unit bisnis, cara kerja kontrol perusahaan berbasis nol (ZBC-Zero Bases Control) untuk memastikan terciptanya keamanan yang lebih tinggi. Terakhir ada evaluasi efisiensi sistem kontrol internal, pada tahap akhir ini, unit audit internal yang menetapkan rencana audit hal ini diupayakan agar mempunyai jaminan tentang seberapa efektif sistem kontrol yang sudah berjalan. Kontrol internal mempunyai 5 komponen terdiri dari pengendalian lingkungan, penilaian risiko, aktivitas control, informasi dan komunikasi serta pemantauan.

Teknik yang digunakan dalam MSDM di perusahaan Unilever Indonesia ada tiga yang pertama ada pengadaan seperti program latihan kerja yang dilakukan perusahaan Unilever. Selanjutnya ada penggunaan, dan yang terakhir ada pemeliharaan di mana perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Di perusahaan Unilever sendiri dalam melakukan rekrutmen dan seleksi para calon karyawan atau tenaga kerja harus melewati 10 tahapan agar bisa diterima di perusahaan Unilever. Yaitu tahap seleksi, tahap wawancara skrining awal, menerima dan menganalisis formulir lamaran, uji kerja, wawancara komprehensif, uji investigasi latar belakang para karyawan atau tenaga kerja, tes kemampuan kognitif, tes media atau fisik, uji kasus, dan yang terakhir keputusan perekrutan.

Perusahaan Unilever terdapat manajemen karyawan yaitu penilaian untuk mengamati kinerja karyawan secara langsung, atau biasa disebut Man of the month yang biasa dilakukan setiap bulan. Di pelatihan ini terdapat beberapa kriteria yaitu kualitas kerja, keterampilan dan kehadiran. Di perusahaan Unilever juga terdapat perencanaan dan pengembangan karir karyawan, yaitu ada mengembangkan SDM yang handal dan berkualitas, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menargetkan pertumbuhan bisnis di Indonesia, dan kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih baik.

Kesimpulan

MSDM merupakan perpaduan antara sumber daya yang dikelola dengan MSDM pada sektor publik, tanggung jawab yang dimiliki oleh MSDM ini juga sangat penting karena untuk memajukan tujuan perusahaan. MSDM sektor publik bukan berlandaskan pada traditional *bureaucratic approach* tetapi mempunyai sifat dengan berlandaskan *new management approach* bukan lagi. Perusahaan Unilever memakai *Talent Management* sebagai prosedur pada perkembangan kinerja karyawan dalam era digitalisasi. Maka dari itu MSDM mempunyai 11 peran yang akan mencakup segala kegiatan yang ada pada perusahaan.

Setelah melakukan penelitian ini peneliti melihat bahwa MSDM perusahaan Unilever Indonesia sangat memperhatikan kualitas MSDM nya, karena mereka akan memberi pelatihan terlebih dahulu sebelum para calon karyawan baru terjun langsung ke dunia kerja. Terbukti bahwa perusahaan Unilever Indonesia termasuk perusahaan yang sukses dan besar di Indonesia, banyak produk-produk mereka yang beredar di pasaran bahkan sangat laku terjual. Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Di mana proses MSDM sangat berpengaruh bagi karyawan. Terbukti salah satunya adalah perusahaan unilever, perusahaan ini menerapkan fungsi MSDM dengan sangat baik.

Keterbatasan penelitian ini adalah hasil penelitian ini hanya berdasarkan kepada review artikel ilmiah yang sudah dipublikasikan secara nasional maupun internasional. Sehingga ini menjadi tantangan tersendiri bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan kolaborasi penelitian dengan menggunakan metode yang beragam. Maksudnya selain menggunakan review artikel kedepannya peneliti bisa menggunakan observasi langsung ke Unilever Indonesia dengan melakukan pengamatan langsung dan bahkan melakukan wawancara mendalam. Hal ini tentu menjadi saran yang sangat penting dalam melihat penerapan fungsi MSDM yang betul-betul jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Implikasi kedepannya, penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan terutama Unilever Indonesia dalam membuat kebijakan yang pro kepada karyawan sehingga karyawannya dapat memberikan kinerja yang maksimal sesuai visi dan misi perusahaan dan sejalan dengan keinginan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Alriz, W., Adrian, B., Wangi, S., Amalia, R., Effi, E., Salsabila, E., & Amri, A. (2022). Strategi pelayanan perusahaan PT . Kereta Api Indonesia (Persero) dalam meningkatkan pengguna jasa transformasi kereta api. *Insight Management Journal*, 2(2), 75–80.
- Amri, A. (2021a). Analisis Leverage Dalam Mengukur Risiko Studi Kasus. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.37>
- Amri, A. (2021b). Effect of Profitability, Asset Structure, Business Risk and Sales Growth on Capital Structure In Manufacturing Companies in Basic Industry Sector and Chemistry Listed in Indonesia Stock Exchange. *Proceeding:The 1st International Conference on Regional Economic and Development*, 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.32698/ICRED.0453>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BFEE.
- Isnaini, F., Safitri, M., & Rustamaji, E. (2018). Perkembangan Penerapan Praktik Perencanaan Strategi Sistem Informasi : Sebuah Systematic Literature Review. *Konferensi Nasional Sistem Informasi*, 2(March), 900–905.
- Knopf, J. W. (2006). Doing a literature review. *PS - Political Science and Politics*, 39(1), 127–132. <https://doi.org/10.1017/S1049096506060264>
- Kusmana, S. (2017). Pengembangan Literasi Dalam Kurikulum Pendidikan Dasar Dan Menengah. *Jurnal Pendidikan, Kebahasaan, Dan Kesusastraan Indonesia*, 7(1), 151–164. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/article/view/8610>
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa. *Universitas Pembangunan Panca Budi*, 11(1), 67–(1), 11(1), 67–80.
- Nurhayati, T. (2012). Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Ramadhi, Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Studi terhadap faktor-faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(2), 129–143.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan koperasi graha canti semawang-sanur. *E-Jurnal*

- Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Sidik, F. (2016). Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 109–114.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Tryani, T., Gustari, I., Tabroni, & Amri, A. (2021). Cultural organization, working environment, compensation, and employee performance: the commitment of organization as intervening variable. *Human Resources Management Studies*, 1(4), 114.