**Tugas Resume Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Studi Kasus PT. Unilever Indonesia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia(SDM) yang memiliki potensi dan talenta yang nantinya akan dibutuhkan oleh sebuah organisasi/perusahaan. Salah satu perusahaan yang memiliki sistem MSDM yang baik dan berhasil adalah PT.Unilever Indonesia. PT.Unilever Indonesia adalah perusahaan multinasional yang bergerak pada bidang *Fast Moving Consumer Goods*(FMCG), dimana perusahaan tersebut menjual produk yang dijual dengan cepat dengan harga terjangkau. PT.Unilever unggul pada kualitas sumber daya manusia. Mereka beranggapan bahwa karyawan merupakan asset terpenting bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan mengembangkan potensi masing-masing individu, pembinaan tim, pengembangan model, kepemimpinan dan memotivasi karyawan agar mempunyai komitmen terhadap tujuan PT.Unilever dan diri mereka sendiri(Azzahra et al., n.d.).

Terdapat berbagai faktor yang membuat PT.Unilever berhasil dalam mengembangkan MSDM diperusahaannya, diantaranya:

1. Adanya kebijakan kesejahteraan karyawan

Perusahaan memberikan asuransi kesejahteraan, cuti yang memadai, santunan untuk karyawan, dan program kebugaran untuk karyawannya. Faktor ini mampu meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan karyawan sehingga mampu mempertahankan dan menarik karyawan terbaik di industrinya.

2. Program pengembangan Potensi Karyawan

Sebagai perusahaan besar, Unilever tetap menginvestasikan banyak waktu dan tenaga untuk memberikan pelatihan kepada calon karyawannnya. Pendekatan ini dilakukan untuk mengetahui cakupan kebutuhan individu, tanggungjawab, dan kinerja karyawan. Dengan tujuan, PT.Unilever dapat mengidentifikasi tiap individu dengan potensi dan hasil kerja terbaik, kemudian mengembangkan mereka diberbagai bidang kerja dan pelatihan. Hal ini diwujudkan dengan adanya program *leadership growth profile*, beberapa contoh programnya yaitu *Senior Executive Development Programmer* yang merupakan pelatihan untu para manajer dan *enterprise award* untuk mendorong, mengasah, dan mewujudkan kreativitas karyawan dalam berwirausaha.

3. Pengaturan perencanaan tenaga kerja yang baik:

PT.Unilever bergerak pada bidang FMCG, sehingga manajemen SDM perusahaan berfokus pada cakupan pengadaan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Dimana tahap perencanaan SDM, mencakup rekrutmen, seleksi, dan orientasi. Tahap penggunaan, mencakup kesesuaian kemampuan SDM dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya, termasuk kesempatan untuk mendapat pelatihan dan pendidikan. Tahap Pemeliharaan, berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

4. Budaya kerja PT.Unilever

PT.Unilever memiliki budaya kerja yang kuat dan berkarakter. Budaya ini dasari pada nilai inti perusahaan, yang berkelanjutan, integritas, kemitraan, dan dukungan pemimpin yang visioner serta inspiratif. Hal ini, mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat, sehingga memotivasi dan memperkuat hubungan antara karyawan.

5. Pemanfaatan teknologi

Penggunaan teknologi juga berperan dalam memperbaiki sistem manajemen SDM. Perusahaan memanfaatkan platform digital untuk merekrut karyawan dan mengelola data karyawan mereka.

6. Melakukan evaluasi kinerja

Perusahaan yang berhasil dalam mengembangkan sistem MSDM-nya. PT.Unilever juga secara berkala memberikan *feedback* yang jelas dan membangun kepada karyawannya. Selain itu, juga memberikan *reward* dan pengakuan atas kinerja baik karyawannya.

Berdasarkan beberapa poin diatas merupakan faktor, yang mampu membawa perusahaan memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang berhasil. Sehingga, dapat memberikan manfaat tidak hanya untuk perusahaan tetapi juga karyawan.

Sumber terkait :

Azzahra, A., Oktaviani, D. T., Rosanti, E., Prasetyadhi, M. H., & Hidayat, S. R. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT UNILEVER INDONESIA TBK*.

Savema, I., Adawiyyah, S., Fahlavi, M. F., & Naufal, R. H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Resiko pada PT. UNILEVER INDONESIA Tbk.