

MAKALAH
ISU ISU DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA



Disusun oleh :

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1. Yumna Nurani Kesuma | 19808141016 |
| 2. Nur Afni Ayu M. | 19808141018 |
| 3. Alifah Luthfi Zahra | 19808141020 |
| 4. Ivana Helmalia Guntari | 19808141033 |

PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

A. Latar Belakang

1. Profil Perusahaan

Pendiri : Lever Brothers
Didirikan : 5 Desember 1933, Indonesia
Kantor pusat : Jakarta
Harga saham : UNVR (IDX) Rp 6.850,00 0,00 (0,00%) 24 Feb 15.13
WIB - Penafian
Organisasi induk : Unilever, Unilever Indonesia Holding B.V.

2. Fokus Manajemen SDM Perusahaan

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi perusahaan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan penyelesaian masalah antar karyawan perusahaan. Dapat dijelaskan bahwa poin-poin kunci dari pengelolaan sumber daya manusia meliputi:

- Pemberian kompensasi
- Perekrutan
- Manajemen kinerja
- Pengembangan perusahaan
- Keselamatan karyawan
- Kesehatan karyawan
- Tunjangan karyawan
- Motivasi kerja
- Komunikasi
- Administrasi dan pelatihan karyawan

Kegiatan manajemen sumber daya manusia berkisar pada pengadaan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Agar ketiga kegiatan utama tersebut dapat berjalan dengan lancar, diperlukan sistem yang andal. Tahap pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan pelatihan induksi. Pada tahap penggunaan, perhatian perlu diberikan pada penerapan kemampuan sumber daya manusia dan tanggung jawab mereka. Perhatian juga harus diberikan pada hal-hal yang berkaitan dengan akses ke pelatihan dan pendidikan, pengawasan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan jaminan kesehatan dan perlindungan kerja. Terakhir, pada fase pemeliharaan sumber daya manusia, tujuannya adalah bagaimana membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) hanya untuk mengingatkan semua pihak tentang nilai sumber daya manusia. Mereka bukan hanya mesin yang melakukan tugas yang diberikan. Pekerja juga memiliki hak yang harus diterima dan dinikmati. Karena secara langsung, manajemen yang baik akan berdampak pada setiap sumber daya manusia itu sendiri.

Pengembangan sumber daya manusia dan strategi perekrutan pelatihan adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Di PT Unilever, strategi ini dimulai sejak awal merekrut karyawan baru.

Salah satu kelebihan Unilever adalah kualitas sumber daya manusianya. Unilever secara teratur merekrut lulusan baru dari universitas ternama. Setelah itu, pelatihan tiga bulan di bidang produksi, pemasaran dan sistem keuangan dilakukan. Mereka tidak akan langsung bekerja, tetapi terlebih dahulu mendapat pelatihan di berbagai bidang seperti manufaktur, pemasaran, penelitian dan pengembangan. Saat ini Unilever telah menyerap langsung 3.000 orang, tidak termasuk pekerja tidak langsung. Total angkatan kerja yang terserap adalah 25.000. Jika Anda berasumsi bahwa seseorang memiliki empat anggota keluarga, maka perusahaan tersebut akan menanggung nasib sekitar 100.000 orang.

3. Masalah Manajemen SDM yang Muncul

PT Unilever (dan juga perusahaan – perusahaan lainnya di Indonesia) masih belum memiliki penilaian kinerja yang terintegrasi. Yang ada baru *performance appraisal* saja. Sistem *performance management* yang baik seharusnya memiliki *performance planning*, *coaching*, saat proses berlangsung, serta *performance review*. Kondisi tersebut sulit dicapai di Indonesia karena budaya di negeri ini kurang akrab dan adanya aspek kesetaraan atasan – bawahan.

Padahal, *performance management* yang terintegratif dapat berlangsung di luar negeri karena adanya aspek kesetaraan antara atasan dan bawahan, sehingga mereka dapat berinteraksi dalam menentukan target yang harus dicapai. Di PT Unilever, aspek tawar – menawar target baru berlaku di level direktur. Belum berlaku untuk kepala departemen ke bawah. Jadi, *performance planning* yang efektif memang belum berjalan.

B. Kajian Pustaka

1. Fungsi - Fungsi Manajemen SDM

a. Staffing (Keanggotaan)

Dalam fungsinya untuk mengatur keanggotaan organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki tiga kegiatan utama. Yaitu perencanaan (planning), penarikan (recruiting), dan seleksi. Perencanaan adalah upaya sadar dalam pengambilan sebuah keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang. Di dalamnya mencakup hal apa saja yang akan dilakukan dimasa mendatang oleh perusahaan. Rekrutmen adalah proses penarikan kandidat bermutu untuk mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan. Seleksi adalah proses dalam menemukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dan tepat dari beberapa kandidat yang tersedia.

b. Performance Evaluation (Evaluasi Kinerja)

Fungsi ini meliputi penilaian dan evaluasi terkait kinerja yang diberikan selama periode tertentu. Proses evaluasi atau penilaian dilakukan berdasarkan standar yang ditetapkan divisi SDM.

c. Compensation (Kompensasi)

Manajemen SDM memiliki fungsi untuk mengatur mengenai kebijakan kompensasi karyawan. Gaji adalah salah satu bentuk kompensasi. Pengelolaan gaji yang baik memberikan pengaruh signifikan dalam iklim kerja organisasi.

d. Training and Development (Pelatihan dan Pengembangan)

Karena berkaitan dengan SDM yang berkualitas, maka fungsi manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Pelatihan kerja adalah aktivitas untuk memberikan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja dan produktivitas. Serta penanaman nilai kedisiplinan, etos kerja, pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai kualifikasi pekerjaan dan jabatan.

e. Employee Relation (Hubungan Karyawan)

Divisi HR bertanggung jawab untuk menjaga hubungan karyawan untuk menghindari praktek yang tidak sehat seperti mogok kerja. Fungsi

ini memastikan apakah karyawan diperlakukan secara baik untuk mengatasi keluhan yang ada.

f. Personnel Research

Dalam rangka meningkatkan efektivitas perusahaan, HR juga melakukan analisa terhadap masalah individu dan perusahaan kemudian membuat perubahan yang sesuai. Di sinilah fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pencari solusi dari masalah yang terjadi atau personnel research. Masalah-masalah yang berhubungan dengan penyebab ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan hingga ketidakpuasan tenaga kerja dapat dikumpulkan dan dianalisis. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

g. Safety and Health (Keselamatan dan Kesehatan)

Sebuah manajemen SDM wajib memperhatikan keselamatan pekerjaannya melalui program yang dijalankan. Hal ini dilaksanakan untuk meminimalisir kejadian yang tidak diharapkan dan menciptakan suasana aman dan keselamatan di lingkungan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga bertugas melakukan pelatihan khusus mengenai keselamatan kerja dan membuat program kesehatan untuk pekerja.

2. Manajemen Strategis

Manajemen Strategi adalah proses analisis dan penciptaan strategi serta penerapan dan pemantauan yang berkelanjutan yang digunakan oleh organisasi dengan tujuan untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Manajemen Strategi juga dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu yang digunakan untuk merumuskan, menerapkan dan mengevaluasi keputusan lintas-fungsional yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya Manajemen Strategi ini, suatu organisasi atau perusahaan dapat menilai bisnis dan industri yang digelutinya termasuk menilai kompetitornya dan menetapkan tujuan organisasinya untuk mengungguli pesaingnya di saat ini maupun di masa yang akan dan kemudian menilai kembali setiap strategi organisasinya.

C. Isu Utama Yang Muncul Di Perusahaan

Pertumbuhan dan perkembangan merupakan topik yang umum dibicarakan di PT Unilever Indonesia (Tbk) dan menjadi perhatian utama. Pandangan perusahaan tentang karyawan tercermin dalam visi perusahaan: "Mengembangkan sumber daya manusia untuk mendorong pertumbuhan." Agar perusahaan bisa terus berkembang, maka perlu terus dilakukan pembinaan dan pengembangan karyawan. Upaya harus dilakukan untuk menjalin sinergi antara strategi perusahaan dan pengembangan karyawan. Untuk memperoleh hasil terbaik, strategi perusahaan harus didasarkan pada hubungan yang dinamis antara organisasi dan karyawannya. Energi ini memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Bagi sebuah perusahaan, mengembangkan karyawan saja tidak cukup untuk meningkatkan bakat dan keterampilannya, tetapi juga perlu menyentuh mereka dengan menggerakkan hati dan emosi. Perusahaan membutuhkan tim yang dinamis, mereka berusaha untuk melampaui tujuan bisnis dan mencapai tujuan, karena mereka ingin menikmati proses pencapaian tujuan pada saat yang bersamaan.

D. Solusi Terhadap Isu Yang Di Hadapi

Sejak didirikannya PT Unilever Indonesia, Tbk (ULI) telah menunjukkan perkembangan bisnis yang pesat. Salah satu kunci keberhasilan ULI terletak pada strategi pengembangan sumber daya manusianya, yaitu penerapan manajemen Indonesia. rencana. Rencana tersebut membuahkan hasil, yaitu pengangkatan Sri Urip Simeon sebagai Presiden ULI, posisi yang menjadikan Sri Urip Simeon wanita paling senior dalam kepemimpinan global Unilever. Bekerja di ULI selama 25 tahun.

Strategi pengembangan sumber daya manusia berorientasi pada tujuan dan kebutuhan bisnis saat ini dan yang akan datang, artinya dalam menghadapi era perdagangan bebas, dampak globalisasi dan perkembangan pesat, kita harus selalu menyesuaikan dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan bisnis Teknologi sistem informasi pengembangan.

Sebagai perusahaan yang menganggap sumber daya manusia sebagai perusahaan yang paling berharga atau terpenting dalam organisasi, prestasi Unilever adalah mendapatkan penghargaan dari Japan Production Maintenance

Association yaitu penerapan TPM (Total Production Maintenance), dan juga telah dievaluasi oleh komunitas bisnis. Salah satu dari 20 perusahaan terbaik di dunia.

Bagi sebuah perusahaan, mengembangkan karyawan saja tidak cukup untuk meningkatkan bakat dan keterampilannya, tetapi juga perlu menyentuh secara emosional dengan menggerakkan hati. Perusahaan membutuhkan tim dinamis yang berjuang untuk melampaui tujuan bisnis. Mereka melakukannya hanya karena mereka ingin menikmati proses pencapaian tujuan mereka pada saat yang bersamaan.

Perusahaan perlu bangga dengan keragaman dalam organisasi, bukan hanya dari segi gender namun juga aspek lain seperti suku, ras, sosial, budaya, pendidikan, usia, agama dan jabatan sewaktu bergabung. Memupuk rasa kepemimpinan juga penting karena sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat penting. Selain itu perusahaan juga dapat memupuk budaya wirausaha pada karyawannya. Budaya wirausaha yang dimaksudkan yakni focus, kreatif, serta berinovasi dengan adanya budaya wirausaha maka akan muncul gairah untuk menuangkan ide-ide baru bagi perusahaan. Adapun pada perubahan era maka akan terjadi pula perubahan dalam berbagai bidang termasuk dalam perekonomian. Oleh karena itu, nilai-nilai dalam perusahaan yang telah disepakati sudah selayaknya dijalankan.

E. Referensi

<https://www.jurnal.id/id/blog/manajemen-sdm-kenali-fungsi-dan-tujuannya/>

Mubarak, Muhammad Husni. 2014. *Strategi Pertumbuhan Unilever Indonesia Dalam Mewujudkan Nilai Berkelanjutan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam. Kudus: Jurusan Syariah, Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Negeri Kudus.

<https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-manajemen-strategi-strategic-management-dan-prosesnya/>

<https://ilmumanajemensdm.com/fungsi-sdm-dan-strategi-pengembangan-sdm-di-unilever-indonesia/>

https://www.academia.edu/24644796/MSDM_Studi_Kasus_mengenai_Perencanaan_dan_Pengembangan_Karier_PT_Unilever_Indonesia_Tbk

<https://g.co/kgs/Fn5B6v>