



Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Mendorong Inovasi di PT Unilever Indonesia Tbk

Muhammad Iqbal Revilliano Trisandri^{1*}, Rayhan Arief², Haykel Revelyn³

^{1,2,3}Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

*Korespondensi penulis: iqbalrevi1712@gmail.com

Abstract. *This research aims to explore the role of human resource (HR) planning in driving innovation at PT Unilever Indonesia Tbk. The research method employs a qualitative approach. The data sources for this study include primary and secondary data. Data was collected through interviews with HR managers and employees, as well as the analysis of internal documents. The researcher utilized coding techniques for data analysis. The results indicate that effective HR planning strategies, including structured training programs and an inclusive organizational culture, contribute to increased employee engagement in the innovation process. Furthermore, the appropriate use of information technology has proven to enhance efficiency and support creativity. Despite challenges in communication and resistance to change, the findings suggest that good HR planning can create an environment conducive to sustainable innovation.*

Keywords: *Organizational Culture, Innovation, Human Resources.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam mendorong inovasi di PT Unilever Indonesia Tbk. Metode penelitian ini ialah menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data penelitian ini dikumpulkan dari wawancara dengan manajer SDM dan karyawan, serta analisis dokumen internal. Teknik analisis data peneliti menggunakan teknik coding. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi perencanaan SDM yang efektif, termasuk program pelatihan yang terstruktur dan budaya organisasi yang inklusif, berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan dalam proses inovasi. Selain itu, penggunaan teknologi informasi yang tepat juga terbukti meningkatkan efisiensi dan mendukung kreativitas. Meskipun terdapat tantangan dalam komunikasi dan resistensi terhadap perubahan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa perencanaan SDM yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Inovasi, Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Di tengah globalisasi dan meningkatnya persaingan bisnis, inovasi menjadi faktor kunci bagi kelangsungan dan kesuksesan sebuah organisasi (Aidhi et al., 2023). Ini berarti bahwa organisasi yang mampu terus berinovasi memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi untuk bertahan dan tumbuh di pasar yang cepat berubah. Namun, penting untuk diingat bahwa inovasi bukan hanya terkait dengan penciptaan produk atau layanan baru (Fajrina & Yamit, 2022). Inovasi juga mencakup perubahan dalam proses, praktik, dan budaya organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat penting (Khaeruman et al., 2023). SDM bukan hanya aset organisasi, tetapi juga merupakan penggerak utama dalam proses inovasi. SDM membawa keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas yang

diperlukan untuk mencetuskan ide-ide baru serta mengimplementasikan perubahan yang dibutuhkan guna meningkatkan kinerja organisasi (Pamungkas et al., 2023). SDM berkontribusi dalam inovasi melalui beberapa cara. Pertama, mereka adalah sumber gagasan baru dan solusi kreatif terhadap tantangan yang dihadapi organisasi. Melalui pengalaman, pengetahuan, dan wawasan mereka, SDM mampu mengidentifikasi peluang baru serta mengembangkan konsep inovatif. Selain itu, SDM juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi (Aula et al., 2022). Mereka dapat membangun budaya organisasi yang mempromosikan keterbukaan, kolaborasi, dan eksperimen. Dengan demikian, SDM menciptakan kondisi yang kondusif bagi tim untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru. Salah satu perusahaan yang secara konsisten melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk mendorong inovasi adalah PT Unilever Indonesia Tbk.

PT Unilever Indonesia Tbk. adalah salah satu perusahaan multinasional terkemuka dalam industri barang konsumen yang terus berkomitmen untuk berinovasi dalam produk dan layanannya. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam mendorong inovasi dan meningkatkan daya saing perusahaan (Boxall & Purcell, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki strategi pengelolaan SDM yang efektif dapat merespons perubahan pasar dengan lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang (Jiang et al., 2020).

Unilever dikenal dengan pendekatan inovatifnya dalam mengembangkan produk yang memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berubah. Menurut Tidd dan Bessant (2022), inovasi tidak hanya terkait dengan produk, tetapi juga mencakup proses dan model bisnis yang memanfaatkan keahlian karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang rencana SDM yang tidak hanya fokus pada pelatihan, tetapi juga pada pengembangan budaya kolaboratif yang mendukung kreativitas.

Budaya organisasi yang inklusif sangat berperan dalam mendorong inovasi. Schein (2010) menyatakan bahwa budaya yang positif dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam proses inovasi. Di Unilever, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan menjadi salah satu pilar utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif. Penelitian juga menunjukkan bahwa perusahaan yang mendorong ide dari bawah cenderung memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi (Katz & Allen, 2021).

Teknologi juga menjadi elemen penting dalam manajemen SDM dan inovasi. Menurut Cabrera dan Cabrera (2021), penggunaan teknologi informasi yang tepat dalam pengelolaan

SDM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses inovasi. Unilever terus berinvestasi dalam teknologi untuk mendukung pelatihan dan pengembangan, memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk berinovasi. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perencanaan SDM dalam mendorong inovasi di PT Unilever Indonesia Tbk. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi praktik pengelolaan SDM di sektor barang konsumen.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi peran perencanaan SDM dalam mendorong inovasi di PT Unilever Indonesia Tbk. Sumber data penelitian ini ialah data primer dan sekunder. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM dan karyawan di berbagai departemen. Selain itu, analisis dokumen internal seperti laporan tahunan dan kebijakan SDM juga dilakukan untuk mendukung temuan. Metode triangulasi diterapkan untuk memastikan validitas data dengan membandingkan informasi dari wawancara dan dokumen (Flick, 2021). Proses analisis data dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema kunci yang berkaitan dengan perencanaan SDM dan inovasi. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik coding untuk mengelompokkan informasi berdasarkan kategori yang relevan, seperti pengembangan karyawan, keterlibatan, dan penggunaan teknologi (Braun & Clarke, 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Inovasi adalah ide, praktik, atau kemampuan untuk menghasilkan ide, proses, atau produk baru yang memberikan nilai tambah atau perubahan positif, menciptakan kombinasi baru. Sementara itu, inovasi organisasi merujuk pada metode baru dalam mengelola, mengkoordinasi, dan mengawasi karyawan, aktivitas, serta tanggung jawab dalam organisasi (Prabowo, dkk., 2022). Definisi lain menyebutkan bahwa inovasi organisasi adalah penerapan metode baru untuk mengorganisir atau mengelola pekerjaan dengan cara yang berbeda dari metode yang sudah ada. Inovasi ini dapat berupa gagasan atau perilaku baru dalam organisasi, seperti produk atau layanan baru, teknologi baru, proses teknologi, sistem struktur dan administrasi baru, atau rencana baru untuk anggota organisasi (Eprilianto, 2022).

Inovasi yang dilakukan perencanaan SDM di PT Unilever Indonesia berfokus pada pengembangan keterampilan dan kolaborasi antar karyawan. Karyawan mengungkapkan bahwa pelatihan yang rutin dan beragam membantu mereka merasa lebih siap untuk

berkontribusi dalam proses inovasi. Program pelatihan yang dirancang secara spesifik tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menciptakan sinergi tim yang mendukung inovasi (Cabrera & Cabrera, 2021). Pengembangan SDM dapat diibaratkan sebagai proses peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu. Dari perspektif ekonomi, hal ini dapat dianggap sebagai akumulasi modal manusia dan investasi efektifnya dalam pembangunan ekonomi (Figurska & Matuska, 2013). SDM memiliki peran krusial dalam mendorong inovasi. Bukan rahasia lagi bahwa keberhasilan bisnis saat ini lebih banyak bergantung pada kualitas sumber daya manusia daripada modal (Sunarto, 2020).

Budaya organisasi yang inklusif terbukti efektif dalam mendorong partisipasi karyawan. Banyak karyawan melaporkan bahwa mereka merasa didengar dan dihargai saat memberikan ide. Hal ini sejalan dengan pendapat Schein (2010) yang menunjukkan bahwa budaya positif meningkatkan inovasi. Unilever menerapkan sistem umpan balik yang memungkinkan karyawan untuk berkontribusi dalam pengembangan produk baru.

Agar inovasi berhasil, manajer perlu mendukung, merencanakan, dan memelihara budaya inovasi dalam organisasi. Kemampuan untuk membangun, memelihara, dan menciptakan budaya organisasi merupakan salah satu tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia. Kekuatan terbesar dalam bisnis adalah budaya. Meskipun budaya perusahaan mungkin bukan tanggung jawab utama pemimpin SDM, orang-orang yang direkrut, pelatihan yang diberikan, serta penerapan budaya dalam bisnis dilakukan melalui peran SDM. Oleh karena itu, pemimpin SDM dapat memiliki dampak besar pada apakah organisasi selaras secara budaya dengan inovasi atau tidak. Menciptakan budaya inovatif merupakan proses yang sangat kompleks dan harus dilaksanakan dari tingkat manajemen puncak hingga lapisan dasar organisasi.

Namun, tantangan tetap ada, terutama dalam hal menjaga keseimbangan antara inovasi dan praktik tradisional. Beberapa karyawan menyatakan bahwa perubahan yang cepat terkadang menyebabkan kebingungan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas dan transparan diperlukan untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan (Kotter, 1996). Unilever telah mulai menerapkan pendekatan komunikasi yang lebih efektif untuk mengatasi hal ini. Investasi dalam teknologi juga menjadi kunci keberhasilan. Inovasi di bidang teknologi sangat penting untuk pengembangan SDM strategis dan peningkatan kemampuan. Namun, hal ini hanya dapat terwujud dengan penyediaan sumber daya keuangan yang memadai untuk mendanai dan mendukung inovasi tersebut. Tanpa

dukungan finansial yang diperlukan, inovasi teknologi tidak akan berkembang dan hanya akan stagnan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adopsi teknologi modern dalam pengelolaan SDM dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung inovasi (Jiang et al., 2020). Unilever memanfaatkan platform digital untuk meningkatkan akses karyawan ke pelatihan dan sumber daya, yang membantu mereka beradaptasi dengan perubahan cepat dalam industri.

Secara keseluruhan, perencanaan SDM di PT Unilever Indonesia Tbk. memiliki dampak signifikan dalam mendorong inovasi. Dengan pendekatan yang berfokus pada pengembangan karyawan, keterlibatan, dan penggunaan teknologi, perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa perencanaan SDM yang efektif di PT Unilever Indonesia Tbk. berkontribusi pada mendorong inovasi melalui pengembangan keterampilan, keterlibatan karyawan, dan adopsi teknologi. Budaya organisasi yang inklusif dan program pelatihan yang dirancang secara spesifik meningkatkan partisipasi karyawan dalam proses inovasi. Namun, tantangan komunikasi dan resistensi terhadap perubahan perlu diperhatikan untuk memastikan keberhasilan jangka panjang. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan lain dalam mengelola SDM untuk mencapai inovasi yang berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Al Aidhi, A., Harahap, M. A. K., Rukmana, A. Y., Palembang, S. P., & Bakri, A. A. (2023). Peningkatan daya saing ekonomi melalui peranan inovasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(02). <https://doi.org/10.58812/jmws.v2i02.229>
- 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). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2020). *Strategy and human resource management*. Palgrave Macmillan.
- Braun, V., & Clarke, V. (2020). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2021). Knowledge sharing and innovation: The role of social capital. *Journal of Knowledge Management*, 25(5), 1000-1025. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2020-0021>
- Eprilianto, D. F. (2022). Inovasi digital dalam sektor publik: Studi deskriptif tentang value added pelayanan kesehatan. *Jurnal EL-RIYASAH*, 13(1). <https://doi.org/10.24014/jel.v13i1.14357>
- Fajrina, F. N., & Yamit, Z. (2022). Pengaruh inovasi produk, desain produk, dan kualitas produk terhadap keunggulan bersaing pada produk Maybelline di Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(02).
- Figurska, I., & Matuska, E. (2013). Employer branding as a human resources management strategy. *Human Resources Management & Ergonomics*, 7(2).
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2020). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic review of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 63(6), 1861-1884. <https://doi.org/10.5465/amj.2017.1203>
- Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 7(1).
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Pamungkas, B. Z., Pramarta, V., Putro, A. A., & ... (2023). Transformasi fungsi SDM: Redefinisi peran dan dampak dalam organisasi. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 1(3).
- Prabowo, H., Suwanda, D., & Syafri, W. (2022). *Inovasi pelayanan pada organisasi publik*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dengan berbasis inovasi untuk menghadapi revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2).
- Tidd, J., & Bessant, J. (2014). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2022). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Tsalits, A. H., & Ratnawati, I. (2012). Budaya organisasi pada perusahaan keluarga (Studi etnografi pada...).