

MENERAPKAN MANAJEMEN PERUBAHAN DAN MENGHADAPI PERSAINGAN ERA SOCIETY 5.0 DALAM PT. UNILEVER

Nabila Alodia *1

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
nabilaalodia8@gmail.com

Jumawan

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Hadita

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
hadita@dsn.ubharajaya.ac.id

Karina Rachmawati

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
rachmakarina3@gmail.com

Bunga Nur Kaunaini

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
bnurkaunaini@gmail.com

Enjelya Peronika Lumban Toruan

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
enjelyaperonika@gmail.com

Prayuda Putra Ariansyah

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
prayudaputra26@gmail.co

Feby Lenny Ardiati

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
febylennyardiat21@gmail.com

Angel Maharani

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
angelmaharani1501@gmail.com

Abstract

The era of Society 5.0 brought great changes in human life around the world. This change is marked by the rapid introduction of information and communication

¹ Korespondensi Penulis

technology affecting many aspects of people's lives, including the way we work and the way we work, interact to what we buy. In this research method, the author uses qualitative research strategies in evaluating journal literature. The chain of events method uses legitimate journals, e-books, medical books, and websites. The data collected in the study will then be interpreted a series of notes by downloading newspapers published on Google Schooler and legitimate news sites. In anticipation of changes in shopping patterns that are now completely online, Unilever Indonesia has given birth to many innovations in the digital field such as: Unilever Home Delivery, an increasingly strong presence in the e-commerce channel, services to answer consumer needs at a professional level through Unilever Professional, and the launch of the Sahabat Warung application to help stall merchant partners to stay healthy, safe and able to continue selling. In this context, effective leadership is the key to success in managing the change process.

Keywords: Society Era 5.0, Change, Research Methods

Abstrak

Era Society 5.0 membawa perubahan besar dalam kehidupan manusia di seluruh dunia. Perubahan ini ditandai dengan pesatnya pengenalan teknologi informasi dan komunikasi yang mempengaruhi banyak aspek kehidupan masyarakat, termasuk cara kita bekerja dan cara kita bekerja, berinteraksi dengan apa yang kita beli. Dalam metode penelitian ini, penulis menggunakan strategi penelitian kualitatif dalam mengevaluasi literatur jurnal. Metode rantai peristiwa menggunakan jurnal, e-book, buku medis, dan situs web yang sah. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini kemudian akan ditafsirkan serangkaian catatan dengan mengunduh surat kabar yang diterbitkan di Google Schooler dan situs berita yang sah. Untuk mengantisipasi perubahan pola belanja yang kini serba online, Unilever Indonesia telah melahirkan banyak inovasi di bidang digital seperti: Unilever Home Delivery, kehadiran yang semakin kuat di kanal e-commerce, layanan untuk menjawab kebutuhan konsumen di level profesional melalui Unilever Professional, dan peluncuran aplikasi Sahabat Warung untuk membantu mitra pedagang warung agar tetap sehat, aman dan dapat terus menjual. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam mengelola proses perubahan.

Kata kunci: Era Masyarakat 5.0, Perubahan, Metode Penelitian

PENDAHULUAN

Era Society 5.0 membawa perubahan besar dalam kehidupan manusia di seluruh dunia. Perubahan ini ditandai dengan semakin pesatnya pengenalan teknologi informasi dan komunikasi mempengaruhi banyak aspek kehidupan masyarakat, termasuk cara kita bekerja dan cara kita bekerja, berinteraksi hingga apa yang kita beli. Di era Society 5.0, kemampuan beradaptasi dan menerapkan manajemen perubahan menjadi sangat penting bagi organisasi dan individu menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Banyak perusahaan yang terpaksa menerapkan work from home atau mengurangi jumlah karyawan di kantor untuk mengurangi risiko penyebaran virus. Hal

ini memerlukan penyesuaian infrastruktur teknologi, komunikasi, dan manajemen karyawan untuk memastikan produktivitas tetap terjaga. Di sisi lain, work-life balance karyawan terganggu karena harus bekerja dari rumah. Keseimbangan kehidupan kerja dapat berdampak pada kelelahan.

Manajemen perubahan adalah proses dimana organisasi atau individu mengubah cara mereka beroperasi untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih baik. Di era Society 5.0, manajemen perubahan menjadi sangat penting karena adopsi teknologi dan perubahan yang cepat dapat mempengaruhi suatu organisasi dalam waktu yang sangat singkat. Karena itu, organisasi dapat memastikan kesiapannya menghadapi perubahan yang terjadi.

Aspek penting dalam manajemen perubahan adalah memastikan karyawan dan anggota organisasi dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Organisasi harus memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai kepada karyawan sehingga mereka dapat memahami dan merespons perubahan yang terjadi. Selain itu, organisasi juga harus memastikan terjalinya komunikasi yang efektif antara anggota organisasi dan manajemen sehingga mereka dapat memahami tujuan dari perubahan yang terjadi dan bagaimana perubahan tersebut dapat berdampak pada keseluruhan organisasi.

Saat ini, persaingan di pasar semakin kuat dan cepat. Di era Society 5.0, dunia usaha dan individu harus siap beradaptasi dengan cepat dan mengikuti tren terkini agar tetap kompetitif. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis ini, manajemen perubahan menjadi lebih penting dari sebelumnya untuk membantu organisasi dan individu mengatasi perubahan yang terjadi dan terus beradaptasi dengan cepat.

Pengusaha yang mampu mengelola perubahan dan meningkatkan sumber daya manusia akan memiliki karyawan yang lebih baik dan hubungan kerja yang lebih kuat. Dalam persaingan global yang semakin ketat, kualitas dan kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai kesuksesan. Jadi, pengusaha harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya agar memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk memenangkan persaingan global. Dengan memiliki pegawai yang berkualitas, wirausaha dapat meningkatkan kinerja dan bersaing di pasar global yang semakin ketat.

METODE PENELITIAN

Pemrosesan data dalam penelitian adalah pengumpulan dan penerjemahan kumpulan data menjadi informasi yang berharga dan dapat digunakan. Melalui proses ini, seorang penulis atau ilmuwan data mengambil konversikan data mentah ke format yang lebih mudah dibaca. Grafik, laporan, atau bagan menggunakan alat manual atau otomatis. Penulis kemudian akan menggunakan informasi ini untuk mendapatkan wawasan, memecahkan masalah, melakukan perbaikan dan pada akhirnya menghasilkan hasil yang lebih baik.

Pada metode penelitian ini, penulis menggunakan strategi penelitian kualitatif dalam mengevaluasi literatur jurnal. Metode rantai peristiwa menggunakan jurnal, e-

book, buku kedokteran, dan situs web yang sah. Data yang dikumpulkan dalam penelitian kemudian akan diinterpretasikan serangkaian catatan dengan mengunduh surat kabar yang diterbitkan di Google Schooler dan situs berita yang sah. Dengan tinjauan literatur ini, penulis menawarkan pengamatan terhadap ide dan struktur keprihatinan serta hipotesis yang dihasilkan dari berbagai sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Unilever Indonesia adalah salah satu pemain utama di dunia bisnis FMCG (Fast-Moving Consumer Goods) atau barang konsumen Indonesia yang cepat berubah. Didirikan pada 5 Desember 1933, perusahaan ini telah menjadi bagian penting dalam sejarah ekonomi Indonesia dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan sehari-hari masyarakat. PT Unilever Indonesia adalah anak perusahaan dari Unilever, sebuah perusahaan multinasional yang berkantor pusat di Rotterdam, Belanda, dan London, Inggris.

Unilever Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang FMCG Yang memiliki 44 merk, 9 pabrik di berbagai area industri di pulau jawa antara lain Jababeka-Cikarang, Rungkut- Surabaya, dan berkantor pusat di Tangerang. Dari ke sembilan pabrik tersebut sudah mendapatkan sertifikasi dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) untuk produk-produk yang diproduksi. Serta Jaringan distributor di seluruh Indonesia sehingga bisa menjangkau ratusan ribu toko di seluruh pelosok nusantara.

PT. Unilever Indonesia Tbk menerapkan strategi diversifikasi produk dengan memproduksi, memasarkan dan mendistribusikan produk konsumen seperti sabun, deterjen, margarin, makanan berbahan dasar susu, es krim, kosmetik, minuman teh dan jus buah.

Proses Manajemen Perubahan Pada PT. Unilever Indonesia Tbk

Proses bisnis adalah serangkaian langkah atau kegiatan terstruktur yang dirancang untuk menciptakan nilai tambah dengan mengubah masukan menjadi keluaran. Proses ini dapat melibatkan berbagai jenis sumber daya, termasuk manusia, teknologi, informasi, dan fasilitas, untuk mencapai tujuan tertentu. Proses bisnis mencakup sejumlah tahapan atau langkah-langkah yang dilakukan secara berurutan atau paralel untuk mencapai hasil yang diinginkan. Beberapa karakteristik umum dari proses bisnis melibatkan efisiensi, efektivitas, dan fokus pada kepuasan pelanggan.

Manajemen proses bisnis (Business Process Management atau BPM) memiliki beberapa tujuan utama yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mendukung pencapaian tujuan bisnis. Salah satu tujuan penting BPM adalah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang proses bisnis di seluruh organisasi. Ini mencakup dokumentasi proses, pemetaan alur kerja, dan pengkomunikasian standar proses kepada seluruh anggota tim. Melalui pencapaian tujuan-tujuan ini, manajemen

proses bisnis membantu organisasi untuk tetap kompetitif, adaptif terhadap perubahan, dan fokus pada pencapaian tujuan bisnis jangka panjang.

Dalam mengantisipasi perubahan pola belanja yang kini serba online, Unilever Indonesia telah melahirkan banyak inovasi di bidang digital seperti: Unilever Home Delivery, eksistensi yang semakin kuat di jalur e-commerce, layanan untuk menjawab kebutuhan konsumen di tingkat profesional melalui Unilever Professional, dan peluncuran aplikasi **Sahabat Warung** untuk membantu para mitra pedagang warung agar tetap sehat selamat dan dapat tetap berjualan.

Kontraksi perekonomian dan pembatasan pergerakan selama setahun terakhir berdampak besar terhadap perubahan perilaku konsumen di Indonesia. Setidaknya delapan perubahan perilaku konsumen diperkirakan akan terus berlanjut bahkan setelah pandemi berakhir. Hal ini berarti para pelaku industri barang konsumen yang bergerak cepat (Fast Moving Consumer Goods/FMCG) seperti Unilever Indonesia harus tetap tangkas dan responsif terhadap perubahan perilaku konsumen serta memanfaatkan dinamika yang tidak hanya memberikan tantangan namun juga banyak peluang baru.

Unilever Indonesia menyadari dan merespons peningkatan signifikan permintaan produk-produk yang berkaitan dengan kebersihan dan kesehatan. Untuk mencegah turunnya daya beli konsumen, Unilever Indonesia meluncurkan produk dengan ukuran kemasan dan harga yang lebih murah.

Teknik Manajemen Perubahan Yang dilakukan PT. Unilver Indonesia Tbk

Umumnya perusahaan besar seperti PT Unilever Indonesia Tbk menerapkan berbagai teknik manajemen perubahan untuk mengatasi dinamika industri dan menghadapi tantangan yang berkembang. Beberapa teknik yang mungkin telah atau sedang diterapkan oleh PT Unilever Indonesia Tbk melibatkan:

1. Komunikasi Efektif (Menyelenggarakan pertemuan rutin, town hall, atau sesi komunikasi untuk menjelaskan visi perubahan, alasan di baliknya, dan bagaimana perubahan tersebut akan memengaruhi karyawan.)
2. Pelibatan Karyawan (Membentuk tim perubahan atau kelompok kerja yang terdiri dari perwakilan karyawan dari berbagai tingkatan dan divisi untuk memastikan adanya pemahaman yang luas dan keterlibatan dalam proses perubahan.)
3. Pendidikan dan Pelatihan (Menyediakan program pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan perubahan yang akan dilakukan, seperti pelatihan keterampilan baru, pelatihan manajemen waktu, atau pelatihan teknologi baru.)
4. Pendekatan Bertahap (Memecah perubahan besar menjadi langkah-langkah kecil dan memperkenalkan perubahan secara bertahap untuk meminimalkan resistensi dan memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.)

5. Tim Perubahan (Membentuk tim perubahan yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan perubahan. Tim ini dapat menjadi agen penghubung antara manajemen dan karyawan.)
6. Kepemimpinan yang Kuat (Memastikan bahwa para pemimpin di berbagai tingkatan dalam organisasi mendukung perubahan, memberikan teladan positif, dan terlibat aktif dalam membimbing karyawan melalui proses perubahan.)
7. Pemantauan dan Evaluasi (Menetapkan metrik kinerja yang jelas dan melakukan evaluasi secara teratur untuk menilai kemajuan, mengidentifikasi kendala, dan membuat perubahan rencana jika diperlukan.)
8. Pelatihan Resilensi (Menyelenggarakan program pelatihan karyawan untuk membangun ketangguhan mental dan emosional, membantu mereka menghadapi perubahan dengan lebih baik.)
9. Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi (Mendorong budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Memberikan penghargaan dan pengakuan untuk ide-ide inovatif yang mendukung perubahan.)
10. Manajemen Konflik (Menyediakan saluran komunikasi yang terbuka untuk menangani dan meresolusi konflik yang mungkin muncul selama proses perubahan.)
11. Penyediaan Sumber Daya yang kuat (Memastikan tersedianya sumber daya yang cukup, termasuk keuangan, teknologi, dan personel, untuk mendukung implementasi perubahan.)
12. Penilaian Dampak Lingkungan dan Sosial (Melibatkan analisis dampak perubahan terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar, serta mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang mendukung keberlanjutan.)

Perusahaan besar seperti Unilever sering kali memiliki pendekatan yang holistik terhadap manajemen perubahan, menggabungkan berbagai teknik ini untuk mencapai transformasi yang berkelanjutan dan positif. Penting untuk diingat bahwa pendekatan manajemen perubahan dapat bervariasi berdasarkan kebutuhan spesifik perusahaan dan situasi perubahan yang dihadapi. Dengan memahami konteks bisnis dan budaya perusahaan, manajemen perubahan dapat menjadi lebih terarah dan terintegrasi.

Peran Kepemimpinan Yang Baik Dalam Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan organisasi merupakan bagian integral dari keberlanjutan dan adaptasi organisasi terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif menjadi kunci sukses dalam mengelola proses perubahan.

Peran biasanya mengimplikasikan sejumlah tanggung jawab, tugas, atau harapan yang melekat pada individu atau posisi tertentu. Peran dapat membentuk perilaku seseorang dan memberikan struktur dalam interaksi sosial, organisasional, atau kultural. Pemimpin yang efektif seringkali melibatkan diri dalam serangkaian aktivitas

untuk mengontrol dan meningkatkan kecakapan diri mereka sendiri serta tim atau organisasi yang dipimpinnya.

Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan yang efektif melibatkan kombinasi keterampilan dan sifat kepemimpinan yang berbeda. Pemimpin yang sukses secara terus-menerus mengevaluasi dan meningkatkan diri mereka sendiri, sekaligus memotivasi dan mengembangkan anggota tim mereka.

Kepemimpinan yang transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang fokus pada menginspirasi, memotivasi, dan mengubah orang-orang serta organisasi secara lebih luas. Pemimpin transformasional tidak hanya berusaha untuk mencapai tujuan atau memenuhi tugas, tetapi juga bertujuan untuk mengubah dan mengembangkan visi bersama, menggerakkan perubahan positif, dan memotivasi bawahan untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin memandu, memotivasi, dan memengaruhi anggota tim atau karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama dan memberikan hasil terbaik mereka. Pemimpin yang mendukung dan memahami kebutuhan karyawan dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan retensi karyawan.

Pencapaian kinerja pegawai yang tinggi dapat mencakup sejumlah faktor yang melibatkan komitmen, produktivitas, dan dampak positif terhadap organisasi. Pegawai yang mencapai atau bahkan melampaui target dan tujuan kerja yang telah ditetapkan menunjukkan kinerja yang tinggi. Pegawai yang terus-menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka serta berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan menunjukkan komitmen terhadap pengembangan pribadi dan profesional. Motivasi atau insentif kerja sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja perusahaan. Motivasi karyawan merupakan kunci keberhasilan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi positif terhadap tujuan perusahaan dan memiliki kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Manajemen perubahan organisasi merupakan bagian integral dari keberlanjutan dan adaptasi organisasi terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif menjadi kunci sukses dalam mengelola proses perubahan. Peran memiliki berbagai kegunaan dan penting dalam berbagai konteks kehidupan. Peran membantu memberikan orientasi pada individu di dalam masyarakat atau kelompok tertentu. Manajemen kemampuan" dapat merujuk pada pendekatan pada organisasi untuk mengelola dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki, baik itu dalam konteks organisasi, SDM, atau proyek. Oleh karena itu, bukan hanya tentang pengelolaan individu atau tim secara terpisah, tetapi juga mengenai integrasi dan optimalisasi sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi adalah keinginan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya.

Motivasi untuk berkembang dan maju adalah kunci untuk mencapai potensi penuh dan memperoleh keberhasilan pribadi dan profesional. Menyadari bahwa tantangan adalah bagian dari pertumbuhan dan memiliki keberanian untuk mengambil risiko dapat membantu melewati zona nyaman dan mencapai kemajuan. Penting untuk menyadari bahwa motivasi adalah proses yang berkelanjutan, dan strategi yang efektif dapat bervariasi antar individu. Konsistensi, ketekunan, dan sikap positif terhadap perkembangan pribadi adalah kunci untuk mencapai kemajuan dan sukses.

Pencapaian kinerja pegawai yang tinggi dapat tercermin melalui berbagai indikator dan hasil yang positif. Seperti Keberhasilan dalam menyelesaikan proyek-proyek atau tugas-tugas khusus dengan sukses, sesuai tenggat waktu, dan sesuai dengan standar kualitas. Penting untuk dicatat bahwa pencapaian kinerja yang tinggi dapat bervariasi tergantung pada tipe pekerjaan, industri, dan tujuan organisasi. Umumnya, pencapaian tersebut mencakup kombinasi dari hasil kuantitatif dan kualitatif yang mendukung tujuan dan misi organisasi.

Saran

Salah satu aspek penting dari manajemen perubahan adalah memastikan bahwa karyawan dan anggota organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Organisasi harus menyediakan pelatihan dan dukungan yang cukup untuk karyawan agar mereka dapat memahami dan mengatasi perubahan yang terjadi. Selain itu, organisasi juga harus memastikan bahwa komunikasi yang efektif terjalin antara anggota organisasi dan manajemen sehingga mereka dapat memahami tujuan dari perubahan yang terjadi dan bagaimana perubahan tersebut dapat mempengaruhi organisasi secara keseluruhan. Saat ini, persaingan di pasar semakin ketat dan cepat.

Dalam era Society 5.0, perusahaan dan individu harus siap untuk beradaptasi dengan cepat dan mengikuti tren terbaru untuk tetap bersaing. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis ini, manajemen perubahan menjadi lebih penting dari sebelumnya untuk membantu organisasi dan individu mengatasi perubahan yang terjadi dan terus beradaptasi dengan cepat. Pengusaha yang mampu melakukan manajemen perubahan dan peningkatan SDM akan memiliki karyawan yang lebih baik dan hubungan kerja yang erat. Dalam persaingan global yang semakin ketat, karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi sangat penting untuk meraih keberhasilan. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Floriana, I. Pada Konteks Perusahaan Bumn Dan Perusahaan Swasta. *J. Muara Ilmu Sos. Humaniora, dan Seni* 2, 587–596 (2018).
- Hermansyah. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA PT. RIAU CRUMB RUBBER FACTORY(PT.RICRY) PEKANBARU. (2014).
- Norbertus Citra Irawan, S. P. . M. S. .-. KEWIRAUSAHAAN ERA SOCIETY 5.0. (2023).
- Oktaviani, D., Azzahra, A., Rosanti, E., Hidayat, S. & Prasetyadhi, M. Analisis Manajemen

- Proses Bisnis Pada Pt Unilever Indonesia Tbk. *Researchgate.Net* 5840816 (2021).
- Raniasari Bimanti Esthi¹, S. P. The Effect of Work-Life Balance on Turnover IntentionMediated by Burnout. *J. Manag.* **1**, 29–34 (2023).
- Satria, B. Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *J. Bisnis, Ekon. Manajemen, dan Kewirausahaan* **1**, 27–35 (2021).
- Suwadji, S. A., Suryaningsum, S. & Pamungkas, N. Analysis of the Financial Performance of the Largest Consumer Goods Company in Indonesia Before and During the Covid-19 Pandemic (Case Study at PT. Unilever Indonesia Tbk). *J. Int. Conf. Proc.* **4**, 539–550 (2021).
- Wibowo, F. D. Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang). *Univ. Diponegoro Semarang* 1–91 (2006).
- Wike Parastika, 144010475. PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG. (2016).