

# Pengembangan Talenta Global dan Leadership Pipeline: Studi pada Unilever Indonesia

Nailil Khikmah<sup>1</sup>, Widiya Vita Alfaena<sup>2</sup>, & Ari Anggarani Winandi Prasetyoning Tyas<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Esa Unggul

---

## ARTICLE INFO

### Article History:

Received: 10 November 2025

Revised: 16 Desember 2025

Accepted: 22 Desember 2025

---

### Keywords:

Global talent management;

Sustainability;

Leadership;

Unilever Indonesia;

Equity diversity and inclusion.

---

## ABSTRAK

*Changes in the international business landscape require multinational companies to develop talent management strategies that can adapt to competition and diverse work cultures. This study focuses on analyzing Unilever Indonesia's strategy in identifying and developing global talent to strengthen a sustainability-oriented leadership pipeline. This research uses a descriptive qualitative method by utilizing secondary data from Unilever Indonesia's 2024 Sustainability Report. The analysis was conducted thematically by grouping information according to the research focus, such as leadership development, international mobility, cross-cultural training, and challenges in strategy implementation. The results show that Unilever Indonesia has implemented a comprehensive approach to building global competencies through leadership training, cross-functional rotation, and international collaboration. Values of Equity, Diversity and Inclusion (ED&I) has become an important foundation in building an inclusive work culture and fostering the development of adaptive, innovative, and ethical leadership. Nevertheless, the company still faces several challenges, such as the complexity of the supply chain and environmental awareness that is not yet fully optimal. To address this, the company has strengthened partnerships with local suppliers and expanded sustainability education programs. As a result, Unilever Indonesia's global talent management strategy has been able to integrate sustainability and cross-cultural leadership aspects as the main foundation for long-term competitiveness.*

Perubahan lanskap bisnis internasional menuntut perusahaan multinasional untuk mengembangkan strategi pengelolaan talenta yang mampu menyesuaikan diri dengan persaingan dan keberagaman budaya kerja. Penelitian ini berfokus pada analisis strategi Unilever Indonesia dalam mengidentifikasi serta mengembangkan talenta global untuk memperkuat *leadership pipeline* yang berorientasi pada keberlanjutan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan memanfaatkan data sekunder dari *Sustainability Report* Unilever Indonesia tahun 2024. Analisis dilakukan secara tematik dengan mengelompokkan informasi sesuai fokus penelitian, seperti pengembangan kepemimpinan, mobilitas internasional, pelatihan lintas budaya, dan tantangan implementasi strategi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Unilever Indonesia telah menerapkan pendekatan menyeluruh dalam membangun kompetensi global melalui pelatihan kepemimpinan, rotasi lintas fungsi, serta kerja sama internasional. Nilai *Equity, Diversity, and Inclusion (ED&I)* menjadi fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan mendorong terbentuknya kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan beretika. Walaupun demikian, perusahaan masih menghadapi sejumlah kendala, seperti kompleksitas rantai pasok dan kesadaran lingkungan yang belum optimal. Untuk mengatasinya, perusahaan memperkuat kemitraan dengan pemasok lokal serta memperluas program edukasi keberlanjutan. Dengan demikian, strategi manajemen talenta global Unilever Indonesia telah mampu mengintegrasikan aspek keberlanjutan dan kepemimpinan lintas budaya sebagai dasar utama daya saing jangka Panjang.



© 2025 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

---

### Corresponding Author:

Ari Anggarani Winandi Prasetyoning Tyas

Email: [ari.anggarani@esaunggul.ac.id](mailto:ari.anggarani@esaunggul.ac.id)

---

**How to Cite:** Khikmah, N., Alfaena, W.V., Prasetyoning Tyas, A.A.W. (2025). Pengembangan Talenta Global dan Leadership Pipeline: Studi pada Unilever Indonesia. *Sosio e-Kons*, 17 (3), 277-284

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan digitalisasi telah mengubah secara signifikan cara perusahaan multinasional mengelola sumber daya manusia. Dalam persaingan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, perusahaan tidak cukup hanya memiliki tenaga kerja yang kompeten, melainkan juga harus membangun talenta global yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan keragaman budaya kerja lintas negara. Dalam konteks ini, konsep *global talent management* menjadi landasan penting dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu berpotensi tinggi untuk mendukung keberlanjutan kepemimpinan organisasi di tingkat internasional (Linawati et al. 2024). Pengelolaan talenta global menekankan integrasi strategi sumber daya manusia dengan arah strategis perusahaan agar mampu menciptakan pemimpin masa depan yang berorientasi pada inovasi dan keunggulan kompetitif (Ambarwati et al. 2025).

Implementasi manajemen talenta yang efektif berperan besar dalam meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Ramaditya et al. (2022) menjelaskan bahwa manajemen talenta yang terstruktur dapat memperkuat produktivitas, menciptakan komitmen organisasi, dan mendorong kinerja berorientasi global. Namun, pada tataran praktis, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menyelaraskan sistem pengembangan SDM dengan standar kompetensi internasional dan perbedaan konteks budaya (Widodo et al. 2024). Oleh karena itu, pengelolaan talenta di era global tidak cukup berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga harus mencakup aspek *cross-cultural learning*, rotasi jabatan lintas negara, serta penguatan nilai keberagaman dan inklusivitas dalam kepemimpinan.

Salah satu pendekatan strategis yang banyak diterapkan dalam kerangka pengembangan SDM global adalah *leadership pipeline*. Pendekatan ini memastikan kesinambungan kepemimpinan dalam organisasi melalui pembinaan calon pemimpin di setiap jenjang jabatan. Model ini berfungsi sebagai mekanisme sistematis untuk memastikan kesinambungan kepemimpinan di berbagai level organisasi melalui proses pembinaan dan pengembangan karyawan potensial (Pambudi et al. 2024). Melalui program pelatihan, pembelajaran lintas fungsi, serta kesempatan rotasi internasional, perusahaan dapat menyiapkan pemimpin masa depan yang memiliki kompetensi global sekaligus pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai perusahaan (Nurinaya and Marhumi 2025). *Pipeline* kepemimpinan yang kuat juga menjadi fondasi terciptanya budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan manusia secara berkelanjutan (Widodo et al. 2024).

Dalam konteks Indonesia, implementasi manajemen talenta global masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal keselarasan antara budaya lokal dengan standar kompetensi global. Linawati et al. (2024) menegaskan bahwa organisasi di Indonesia mulai memperhatikan pentingnya pengembangan talenta lintas budaya dan *succession planning* sebagai bagian dari strategi keberlanjutan kepemimpinan. Meskipun demikian, penerapannya masih menghadapi hambatan seperti keterbatasan sistem pembelajaran global dan kurangnya pengalaman internasional di kalangan karyawan. Untuk itu, organisasi perlu merancang pendekatan yang lebih komprehensif dan kontekstual, dengan menggabungkan program pelatihan global, rotasi lintas wilayah, serta penguatan nilai-nilai kepemimpinan yang adaptif terhadap dinamika global dan lokal.

Salah satu perusahaan yang menjadi representasi penerapan strategi pengembangan talenta global di Indonesia adalah Unilever Indonesia. Sebagai bagian dari Unilever Global yang beroperasi di lebih dari 190 negara, perusahaan ini menempatkan pengembangan talenta dan pipeline kepemimpinan sebagai inti dari strategi keberlanjutan bisnisnya. Dalam *Sustainability Report* Unilever Indonesia (2024), disebutkan bahwa berbagai program seperti *U-Learn*, *Degreed*, *Future Leaders Programme*, serta *Leadership Acceleration Initiatives* dirancang untuk memperkuat kemampuan karyawan dalam konteks global. Selain itu, komitmen terhadap prinsip *Equity, Diversity, and Inclusion (ED&I)* juga menjadi fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berkeadilan. Inisiatif ini sejalan dengan agenda global Unilever untuk mempersiapkan pemimpin masa depan yang mampu menavigasi perubahan sosial, ekonomi, dan budaya di tingkat internasional (Unilever Indonesia 2024). Pendekatan

ini menunjukkan bahwa pengembangan talenta global bukan sekadar strategi SDM, tetapi merupakan investasi jangka panjang untuk menciptakan pemimpin berintegritas dan berwawasan global.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis strategi Unilever Indonesia dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta global guna mendukung kebutuhan kepemimpinan di tingkat internasional. Selain itu, penelitian ini juga menelaah penerapan program mobilitas internasional, pelatihan lintas budaya, dan rotasi karyawan dalam membangun *leadership pipeline* yang berstandar global. Lebih lanjut, penelitian ini berupaya mengungkap tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program pengembangan talenta global, serta strategi perusahaan dalam mengatasinya guna menjaga daya saing di pasar internasional yang terus berkembang.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk menganalisis strategi Unilever Indonesia dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta global serta membangun *leadership pipeline* yang berstandar internasional berdasarkan prinsip keberlanjutan. Data sekunder yang dikumpulkan secara eksklusif dari *sustainability Report Unilever Indonesia 2024*, termasuk informasi mengenai program pelatihan, mobilitas internasional, rotasi karyawan, serta inisiatif keberlanjutan terkait SDM. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, yaitu mengidentifikasi tema-tema utama dari laporan tersebut, mengelompokkan informasi sesuai focus penelitian, dan menyajikannya secara deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang praktik pengembangan talenta global dan implementasi prinsip *sustainability* dalam kepemimpinan. Untuk menjaga keakuratan, data dianalisis secara teliti dan dibandingkan dengan indikator keberlanjutan yang dipaparkan dalam laporan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan *sustainability Report Unilever Indonesia 2024*, perusahaan telah menerapkan strategi komprehensif dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta global. Program pelatihan, pengembangan kepemimpinan, mobilitas internasional, serta rotasi lintas fungsi tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis karyawan, tetapi juga menanamkan budaya keberlanjutan, integritas, dan kesadaran sosial. Strategi ini mendukung kesiapan karyawan menghadapi tantangan global sekaligus memperkuat *leadership pipeline* yang inklusif dan adaptif, sejalan dengan prinsip keberlanjutan yang menjadi fokus utama perusahaan.

### *Hasil*

#### **Strategi Unilever Indonesia dalam Mengidentifikasi dan Mengembangkan Talenta Global**

Unilever Indonesia memiliki pendekatan yang terencana dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta global bagian dari strategi keberlanjutan jangka panjang. Perusahaan menanamkan budaya keberlanjutan sejak hari pertama karyawan bergabung melalui pelatihan Integritas Bisnis yang dikemas dalam platform pembelajaran digital *Degreeed*, sehingga setiap karyawan memahami nilai-nilai perusahaan, prinsip etika, dan wawasan keberlanjutan. Pemahaman ini menjadi bekal penting untuk membentuk perilaku kerja yang selaras dengan standar global. Untuk memperkuat kompetensi kepemimpinan, unilever menyelenggarakan berbagai program pengembangan karyawan, termasuk *Inspiring Unileader* di kampus-kampus, yang menghadirkan para pemimpin senior untuk berbagi pengalaman, kiat kepemimpinan, dan wawasan lintas budaya, kegiatan ini memungkinkan karyawan, mendapatkan inspirasi langsung dari praktisi bisnis global dan mempersiapkan diri menjadi calon pemimpin masa depan. Selain itu, perusahaan aktif dalam berbagai jaringan bisnis internasional seperti

*BRITCHAM, EUROCHAM, dan Indonesia Global Compact Network*. Keterlibatan ini memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar dari praktik terbaik internasional, memperluas wawasan manajerial, dan membangun jejaring profesional lintas negara yang sangat bermanfaat bagi pengembangan karir global serta membentuk kepemimpinan yang berstandar internasional.

### **Penerapan Program Mobilitas Internasional, Pelatihan Lintas Budaya, dan Rotasi Karyawan**

Pengembangan kepemimpinan global di Unilever Indonesia diwujudkan melalui beragam program pelatihan, rotasi, dan inisiatif yang menekankan pentingnya keberagaman serta inklusivitas. Selama tahun 2024, perusahaan mencatat 173.939 jam pelatihan yang mencakup pengembangan kepemimpinan, keberlanjutan, dan topik *Equity, Diversity, and Inclusion (ED&I)*. Fokus pada ED&I tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kemampuan karyawan dalam berkolaborasi lintas budaya. Salah satu contoh konkret adalah program feminis Themis Academy untuk perempuan Tuli yang menunjukkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif sekaligus menyiapkan pemimpin yang mewakili keragaman masyarakat. Selain pelatihan internal, Unilever menjalin kolaborasi dengan berbagai organisasi global seperti *Rainforest Alliance* dan *United Nations Global Compact*. Kerja sama ini memperkaya pengalaman karyawan dengan paparan praktik terbaik internasional, mendorong pertukaran pengetahuan, dan membuka peluang untuk membangun karier yang dapat berkembang di tingkat regional maupun global. Kombinasi pelatihan intensif, rotasi lintas fungsi, dan kemitraan internasional ini memastikan karyawan tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kesiapan mental untuk menghadapi tantangan bisnis lintas negara.

### **Tantangan Utama dan Upaya Mengatasinya**

Dalam proses pengembangan talenta global, unilever Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang bersifat strategis dan operasional. Kompleksitas rantai pasok dan ketidakpastian geopolitik menjadi isu utama yang dapat memengaruhi ketersediaan bahan baku, stabilitas harga, serta kelancaran distribusi produk. Untuk mengurangi risiko tersebut, perusahaan memperkuat strategi lokalisasi dengan memperluas kemitraan bersama pemasok lokal, meningkatkan efisiensi logistik, dan mengembangkan sistem rantai pasok yang lebih tangguh. Di sisi lain, rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pengelolaan sampah plastik juga menjadi hambatan, terutama dalam mendukung target keberlanjutan perusahaan. Sebagai respons, unilever melaksanakan berbagai program edukasi publik, kampanye perilaku ramah lingkungan, dan inisiatif seperti U-Refill serta Bank Sampah untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam daur ulang dan pengurangan limbah. Perusahaan juga menghadapi tantangan ketergantungan pada bahan baku impor dan fluktuasi harga komoditas. Untuk mengatasinya, Unilever mengembangkan sistem pertanian regeneratif dan memperkuat kemitraan dengan petani lokal guna memastikan pasokan bahan baku yang berkelanjutan. Berbagai upaya ini tidak hanya menjaga keberlanjutan operasi, tetapi juga menyiapkan karyawan agar mampu mengelola risiko global dengan solusi berbasis lokal, sebuah keterampilan penting dalam membentuk pemimpin yang siap berkompetisi di pasar internasional.

## **Pembahasan**

### **Strategi Unilever Indonesia dalam Mengidentifikasi dan Mengembangkan Talenta Global**

Unilever Indonesia telah mengembangkan pendekatan komprehensif untuk mengidentifikasi dan mengembangkan talenta global sebagai bagian inti dari strategi keberlanjutan jangka panjang. Perusahaan menanamkan budaya keberlanjutan sejak awal masa kerja karyawan. Hal ini dilakukan melalui program pelatihan yang menekankan integritas bisnis dan keberlanjutan, sehingga seluruh karyawan selaras dengan nilai-nilai inti dan prinsip etika Perusahaan. Pengetahuan dasar ini menjadi landasan bagi perilaku kerja yang sesuai dengan standar internasional, yang berkontribusi pada tujuan unilever untuk mempertahankan standar operasional dan etika yang tinggi di berbagai pasar (Qurratu'aini & Fahriani 2022; Sulistyorini 2022).

Untuk lebih meningkatkan kompetensi kepemimpinan di kalangan karyawan, Unilever Indonesia telah melaksanakan berbagai program pengembangan karyawan, termasuk inisiatif Inspiring Unileader

yang dilakukan di berbagai kampus. Program ini menghadirkan para pemimpin senior yang membagikan pengalaman, saran kepemimpinan, dan wawasan lintas budaya. Keterlibatan langsung dengan praktisi bisnis global memungkinkan karyawan mendapatkan inspirasi dan mempersiapkan diri untuk peran kepemimpinan di masa depan, sehingga meningkatkan kemampuan adaptif mereka di pasar global yang (Qurratu'aini and Fahriani 2022).

Selain itu, Unilever aktif berpartisipasi dalam beberapa jaringan bisnis internasional, seperti *BRITCHAM*, *EUROCHAM*, dan *Indonesia Global Compact Network*. Keterlibatan ini menciptakan peluang berharga bagi karyawan untuk belajar dari praktik terbaik internasional, memperluas perspektif manajerial, dan membangun jaringan profesional lintas negara. Paparan ini tidak hanya memperkaya pengembangan karier mereka tetapi juga memperkuat komitmen Unilever dalam membentuk kepemimpinan yang sesuai dengan standar internasional (Bhastary et al. 2023).

Kesimpulannya, strategi Unilever Indonesia dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta global bersifat multi-faceted, menggabungkan praktik organisasi yang kuat dengan komitmen terhadap keberlanjutan. Dengan menanamkan nilai-nilai ini dalam siklus hidup karyawan mulai dari pengalaman orientasi hingga pendidikan berkelanjutan dan peluang jejaring global unilever menempatkan diri sebagai pemimpin dalam praktik korporasi yang bertanggung jawab sekaligus mempersiapkan tenaga kerjanya menghadapi tantangan global di pasar (Limaho et al. 2022).

### **Penerapan Program Mobilitas Internasional, Pelatihan Lintas Budaya, dan Rotasi Karyawan**

Pengembangan kepemimpinan global di Unilever Indonesia diwujudkan melalui berbagai program pelatihan, rotasi, dan inisiatif yang mengedepankan keberagaman serta inklusivitas. Pada tahun 2024, perusahaan mencatat ribuan jam pelatihan yang mencakup pengembangan kepemimpinan, keberlanjutan, dan materi mengenai *Equity, Diversity, and Inclusion* (ED&I). Fokus pada ED&I tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kemampuan karyawan dalam berkolaborasi lintas budaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen lintas budaya yang efektif dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan mengembangkan kesadaran budaya, sensitivitas, dan kompetensi di antara pemimpin dan karyawan

Salah satu contoh konkret dari upaya ini adalah program *Feminis Themis Academy* yang ditujukan bagi perempuan tuli, yang menunjukkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif sekaligus menyiapkan pemimpin yang mewakili keragaman masyarakat. Program-program seperti ini relevan karena keberagaman dalam kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja organisasi serta kepuasan karyawan (Nwankwo et al. 2024; Wei 2024). Selain itu, Unilever juga menjalin kolaborasi dengan berbagai organisasi global seperti *Rainforest Alliance* dan *United Nations Global Compact*. Kolaborasi ini memperkaya pengalaman karyawan dengan memberikan paparan pada praktik terbaik internasional dan mendorong pertukaran pengetahuan, yang sangat penting dalam konteks pengembangan karier (Abdiwali and Musa 2020).

Kombinasi antara pelatihan intensif, rotasi lintas fungsi, dan kemitraan internasional ini memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki kompetensi teknis tetapi juga kesiapan mental untuk menghadapi tantangan bisnis lintas negara. Rotasi pekerjaan, sebagai aspek dari pengembangan karier, telah dibuktikan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi kebosanan dan memberikan pengalaman yang bermanfaat (Manurung et al., 2024). Dengan mengimplementasikan pelatihan lintas budaya dan rotasi yang efektif, Unilever Indonesia tidak hanya mempersiapkan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis global tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Mayer et al., 2025).

### **Tantangan Utama dan Upaya Mengatasinya**

Dalam proses pengembangan talenta global, Unilever Indonesia menghadapi berbagai tantangan strategis dan operasional yang signifikan. Kompleksitas rantai pasok dan ketidakpastian geopolitik merupakan isu utama yang dapat memengaruhi ketersediaan bahan baku, stabilitas harga, serta kelancaran distribusi produk. Untuk mengurangi risiko tersebut, perusahaan memperkuat strategi lokalisasi dengan memperluas kemitraan bersama pemasok lokal. Penguatan strategi ini juga mencakup

peningkatan efisiensi logistik dan pengembangan sistem rantai pasok yang lebih tangguh (Agustyarini 2024; Megow et al. 2023).

Di sisi lain, rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pengelolaan sampah plastik juga menjadi hambatan, terutama dalam mendukung target keberlanjutan perusahaan. Unilever merespons tantangan ini dengan melaksanakan berbagai program edukasi publik, kampanye perilaku ramah lingkungan, dan inisiatif seperti *U-Refill* serta Bank Sampah. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam daur ulang dan pengurangan limbah (Alfian et al., 2023). Misalnya, keberadaan Bank Sampah tidak hanya berfungsi untuk mengelola sampah secara efektif, tetapi juga meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai pentingnya pengelolaan sampah yang berkelanjutan (Afdhal 2024).

Tantangan lainnya yang dihadapi oleh Unilever Indonesia termasuk ketergantungan pada bahan baku impor dan fluktuasi harga komoditas, untuk mengatasinya, Unilever mengembangkan sistem pertanian regeneratif dan memperkuat kemitraan dengan petani lokal guna memastikan pasokan bahan baku yang berkelanjutan. Pendekatan ini penting untuk menjaga keberlangsungan operasi dan mengurangi risiko yang dapat ditimbulkan oleh ketidakpastian pasokan global (Afdhal 2024; Anwar et al. 2024). Berbagai upaya ini tidak hanya menjaga kelangsungan operasi tetapi juga menyiapkan karyawan agar mampu mengelola risiko global dengan solusi berbasis lokal, sebuah keterampilan yang sangat diperlukan dalam pembentukan pemimpin yang siap berkompetisi di pasar internasional (Pinnington et al., 2023).

## SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menegaskan bahwa Unilever Indonesia telah mengimplementasikan strategi manajemen talenta global yang selaras dengan prinsip keberlanjutan dan pengembangan kepemimpinan lintas budaya. Melalui program pelatihan kepemimpinan, rotasi lintas fungsi, serta kerja sama dengan berbagai organisasi internasional, perusahaan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing global, beretika, dan adaptif terhadap dinamika bisnis. Pendekatan yang menekankan pada nilai *Equity, Diversity, and Inclusion (ED&I)* juga terbukti memperkuat budaya kerja yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Meski demikian, perusahaan masih dihadapkan pada sejumlah tantangan, seperti kompleksitas rantai pasok dan rendahnya kesadaran publik terhadap isu lingkungan. Untuk mengatasinya, Unilever Indonesia terus memperluas kolaborasi dengan pemasok lokal dan memperkuat strategi edukasi keberlanjutan guna membangun rantai pasok yang tangguh dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar studi mendatang memperluas cakupan analisis dengan membandingkan praktik manajemen talenta global di berbagai perusahaan multinasional lain di Indonesia. Pendekatan tersebut akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pola pengembangan kepemimpinan global dalam konteks lokal. Bagi praktisi sumber daya manusia, hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam merancang strategi pengembangan talenta yang tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter pemimpin yang berintegritas, inklusif, dan visioner terhadap keberlanjutan organisasi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang tulus kepada Universitas Esa Unggul atas bimbingan akademik yang berkelanjutan serta lingkungan pendukung yang diberikan sepanjang persiapan penelitian ini. Penulis juga sangat menghargai masukan yang membangun dan dorongan yang telah berkontribusi pada penyempurnaan artikel ini. Karya ini mencerminkan komitmen penulis untuk berkontribusi pada pengembangan studi akademik tentang manajemen bakat global dan kepemimpinan berkelanjutan melalui penelitian yang teliti dan bertanggung jawab.

## REFERENCES/DAFTAR PUSTAKA

- Abdiwali, Rumin, and Matovu Musa. 2020. "On-the-Job Training and Employee Performance in Petroleum Companies in Uganda." *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH* 7(8): 51–61. doi:10.29121/granthaalayah.v7.i8.2019.638.
- Afdhal. 2024. "Peran Bank Sampah Dalam Memperkuat Ekonomi Lokal Dan Membangun Lingkungan Berkelanjutan." *Indonesian Journal of Society Studies* 4(1): 134–54. doi:10.21009/saskara.041.03.
- Agustyarini, Yhasinta. 2024. "Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pembuatan Pupuk Kompos Cair Dan Pengelola Bank Sampah Di Desa Pandankrajan." 1(12): 3566–74. doi:10.59837/JPMBA.V1112.734.
- Alfian, Moh. Ruli, Annisa Rosdianti, Zakirin Manzhila Nurilma, Galuh Prasasti Isbach, and Rokhani Rokhani. 2023. "Pengadaan Bank Sampah Untuk Mengatasi Penumpukan Sampah Desa Jetis, Kabupaten Bondowoso." *Jurnal Inovasi Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat* 3(2): 485–92. doi:10.54082/jippm.171.
- Ambarwati, Rita, Sumartik Sumartik, and Rizki Febriani. 2025. "Integrating Talent Management Practices for Enhanced Sustainable Organizational Performance in Indonesia's Manufacturing." *Journal Of Organizational Behavior Research* 10(2): 70–82. doi:10.51847/rcoj00UPx0.
- Anwar, Khairil, Bakri Bakri, Sri Chandrabakty, and Naharuddin Naharuddin. 2024. "Pelatihan Penggunaan Mesin Hot-Press Untuk Daur Ulang Sampah Plastik Di Bank Sampah Navoe Kelurahan Taipa." *Jurnal Abmas Negeri (JAGRI)* 5(1): 9–18. doi:10.36590/jagri.v5i1.808.
- Bhastary, Manda Dwipayani, Abdul Rahman Lubis, Sorayanti Utami, and T. Meldi Kesuma. 2023. "Implementation Of Talent Management as An Effort to Realize Sustainable Performance of The Palm Oil Industry in Indonesia." *Quality - Access to Success* 24(195): 255–62. doi:10.47750/QAS/24.195.30.
- Limaho, Handoko, Sugiarto, Rudy Pramono, and Rio Christiawan. 2022. "The Need for Global Green Marketing for the Palm Oil Industry in Indonesia." *Sustainability (Switzerland)* 14(14). doi:10.3390/su14148621.
- Linawati, Diana, Muhammad Aswad, and Yudi Azis. 2024. "Talent Management Phenomenon in Indonesia-Systematic Literature Review." *Jurnal Borneo Administrator* 20(1): 29–42. doi:10.24258/jba.v20i1.1375.
- Manurung, Betty Helen, RR Erlina, and Keumala Hayati. 2024. "The Effect of Job Rotation on Employee Performance with Organizational Commitment and Work-Life Balance as Mediating Variables at PT. BPD Lampung." *International Journal of Social Science and Education Research Studies* 04(09): 970–74. doi:10.55677/ijssers/v04i9y2024-03.
- Mayer, Claude Hélène, Moshe Banai, and Abraham Stefanidis. 2025. "Cross-Cultural Perspectives on Sentiments and Leadership." *International Journal of Cross Cultural Management* 25(1): 3–8. doi:10.1177/14705958251321908.
- Megow, Muhammad Rayhan Dria Wakak, Lika Malika Milkiatu Robby Robby, Fina Puspita Ningrum, Indah Nita Cahyani, and Indah Fadhillah. 2023. "Upaya Peningkatan Pemahaman UMKM Terhadap Pelaporan Keuangan Berbasis SAK EMKM Di Desa Tirtomoyo." *Khidmatuna : Jurnal Pengabdian Masyarakat* 3(2): 128–40. doi:10.54471/khidmatuna.v3i2.2212.
- Nurinaya, and Sitti Marhumi. 2025. "Leadership Strategy Evaluation and Succession Planning in Preparing the Company's Future Leaders." *Advances in Human Resource Management Research* 3(1): 1–14. doi:10.60079/ahrmr.v3i1.405.
- Nwankwo, Ekene Ezinwa, Damilola Emmanuel, Ogedengbe, James Olakumle, Oladapo, Oluwatobi Timothy, Soyombo, and Chinwe Chinazo Okoye. 2024. "Cross-Cultural Leadership Styles in Multinational Corporations: A Comparative Literature Review." *International Journal of Science and Research Archive* 11(1): 2014–47. doi:10.54660/ijmrge.2024.5.1.1720-1724.
- Pambudi, Armydha Iga, Camelia Kristika Pepe, and Eva Hotnaidah Saragih. 2024. "Talent Management Strategy For Succession Planing At PT K Indonesia." *International Journal of professional*

- BUSSINESS Review*: 1–21.
- Pinnington, Ashly, Farzana Asad Mir, and Zehua Ai. 2024. "The Significance of General Skills Training for Early Career Graduates: Relationships with Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Turnover Intention." *European Journal of Training and Development* 48(7–8): 705–29. doi:10.1108/EJTD-01-2023-0002.
- Qurratu'aini, Nafia Ilhama, and Dian Fahriani. 2022. "Talent Management and Organizational Sustainability: Role of Sustainable Behaviour." *Review of Politics and Public Policy in Emerging Economies* 4(2): 389–407. doi:10.26710/rope.v4i2.2762.
- Ramaditya, Muhammad, Mohamad Syamsul Maarif, M. Joko Affandi, and Anggraini Sukmawati. 2022. "A Systematic Literature Review of Talent Management And Knowledge Management In Improving Higher Education Performance." *International Journal of Indonesian Business Review* 1(1): 117–28. doi:10.54099/ijibr.v1i1.199.
- Sulistiyorini, Anjar. 2022. "Talent Management System : Challenges For Organizational Sustainability." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7(12): 2003–5. doi:doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.11349.
- Unilever Indonesia. 2024. *Sustainability Report 2024 PT Unilver Indonesia Tbk*. Jakarta. <https://www.unilever.co.id/files/indonesia-sustainability-report-2024.pdf>.
- Unilever Indonesia Annual Report. 2024. *Unilever Annual Report and Accounts 2024*. Jakarta. <https://www.unilever.com/files/unilever-annual-report-and-accounts-2024.pdf>.
- Wei, Shuqi. 2024. "Discussion of Cross-Culture Management in Cultural Diversified Workplace." *Journal of Sociology and Ethnology* 6(1): 164–68. doi:10.23977/jsoce.2024.060122.
- Widodo, Andi Shodiq, Ika Nurul Qamari, Siti Dyah Handayani, and Mastura Roni. 2024. "Talent Management in Managerial Succession Planning: A Qualitative Study." *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi* 15(1): 114–24. doi:10.18196/jbti.v15i1.21442.