

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian penulis mengenai Analisa Efektivitas pada Pelaksanaan Staffing pada Proses Merger PT Kemitraan MNK BME, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan *staffing* pada proses merger perusahaan PT Kemitraan MNK BME (KMB) :

Pelaksanaan *staffing* PT Kemitraan MNK BME pada proses merger yang sedang dilakukan kedua perusahaan mengatur proses transisi SDM dimulai dari rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Rekrutmen yang dijalankan dalam proses merger PT Kemitraan MNK BME dimulai dari pelaksanaan Job analysis, Job Specification, dan Job Specification. Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 4.1, rekrutmen dalam proses merger ini juga menggunakan metode terbuka dengan sumber eksternal dimana mereka menyebarluaskan lowongan kerja yang dibutuhkan melalui social media dan khususnya *Jobstreet*. Selain dari proses rekrutmen, kegiatan seleksi karyawan juga dijalankan dengan paduan yang ditetapkan oleh PT Multi Nitrotama Kimia, tetapi dalam proses merger ini, tes seleksi tidak dijalankan sepenuhnya seperti dalam panduan tersebut. Tes seleksi yang dilaksanakan hanya berupa wawancara dikarenakan kurangnya waktu yang didapatkan oleh perusahaan sehingga kegiatan seleksi ini harus dipercepat untuk kebutuhan karyawan di perusahaan merger dalam proses merger ini sehingga proses seleksi tidak sesuai dengan indikator yang disebutkan dimana tes seleksi yang dijalankan dapat dikatakan tidak efektif. Proses penempatan karyawan yang dijalankan dalam pemindahan karyawan PT Multi Nitrotama Kimia di bagian project site ke entitas baru, dimana kegiatan penempatan ini berlangsung selama empat periode waktu yang berdasarkan indikator yang telah disebutkan oleh rivai, terdapat beberapa karyawan yang tidak ikut penempatan karena tidak memenuhi syarat Kesehatan, Keterampilan. Penempatan karyawan ini tidak hanya dilaksanakan untuk memindahkan semua karyawan tetapi masing masing karyawan sudah di listing berdasarkan

keterampilan dan kemampuan mereka untuk menyesuaikan dengan kebutuhan entitas baru tersebut.

2. Cara perusahaan dalam mengatasi masalah yang terjadi pada pelaksanaan fungsi *staffing* pada proses merger perusahaan PT Kemitraan MNK BME (KMB) :
Penempatan karyawan project site PT Multi Nitrotama Kimia ke perusahaan entitas baru ini dilaksanakan dengan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara status kerja karyawan project site dengan PT MNK sehingga karyawan project site tersebut menjalani kontrak dengan PT KMB, maka perusahaan melakukan penawaran berupa kontrak kerja baru dan ditawarkan juga posisi setingkat lebih tinggi apabila ingin bergabung dengan perusahaan merger untuk karyawan project site yang di-PHK sebagai persetujuan apabila mereka bersedia untuk menjadi karyawan baru di PT KMB, apabila karyawan tidak bersedia maka perusahaan akan mencari kandidat dari eksternal.

5.2 Saran

Dengan terselesainya penelitian ini maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

Sebagai saran, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan metode seleksi yang lebih efisien namun tetap akurat, meskipun dalam waktu yang terbatas. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dengan memanfaatkan teknologi, seperti algoritma seleksi awal berbasis komputer untuk menyaring kandidat potensial. Selain itu, perusahaan dapat menggabungkan wawancara dengan tes singkat yang dapat memberikan gambaran lebih mendalam mengenai kemampuan dan kepribadian calon karyawan.

Meskipun waktu menjadi kendala, tetapi melibatkan MCU atau psikotes tetap penting untuk memastikan kesehatan fisik dan mental karyawan serta kesesuaian mereka dengan budaya perusahaan. Menyusun jadwal yang efisien dan optimal untuk setiap tahap seleksi juga dapat membantu memastikan bahwa proses *staffing* tidak hanya cepat tetapi juga tetap efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat meminimalkan risiko ketidakcocokan karyawan dan memastikan bahwa tim yang terbentuk pasca-merger mampu berkontribusi secara maksimal.

Perusahaan dapat memanfaatkan kerjasama dengan lembaga rekrutmen eksternal yang memiliki keahlian khusus dalam menangani proses seleksi dalam waktu singkat. Lembaga ini dapat membantu menyaring calon karyawan, melakukan tes tambahan seperti MCU atau psikotes, dan menyediakan laporan evaluasi yang lebih mendalam. Dengan demikian, perusahaan dapat mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kualifikasi dan potensi calon karyawan.

Perusahaan juga dapat mengimplementasikan teknologi dalam bentuk platform atau aplikasi rekrutmen online dapat menjadi solusi efektif. Penggunaan tes dan kuesioner daring dapat membantu mempercepat proses seleksi, sambil tetap memberikan informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan pemanfaatan artificial intelligence (AI) untuk melakukan analisis data secara cepat dan efisien.

Terakhir, perusahaan dapat mengadakan program pelatihan singkat bagi karyawan yang telah berhasil direkrut namun membutuhkan penyesuaian dengan perubahan lingkungan kerja. Ini dapat membantu mengisi celah keterampilan yang mungkin belum terpenuhi selama proses seleksi tergesa-gesa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. N., & Rahman, A. M. (2015). The Degree of Openness in Turkey's Public Expenditure. *International Journal of Administration and Governance*, 8-12.
- Abdullah, N., & Othman, M. (2019). *Effects of Intellectual Capital on the Performance of Malaysian Food and Beverage Small and Medium-Sized Enterprises VI* (Vol. 10). *International Journal of Civil Engineering and Technology*.
- Achmad, S. Ruky. (2003). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Aini, D. (2023). Sistem Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Nur Semesta Indah Kencong Jember.
- Akram, J., & Shahid, M. K. (2016). The Impact of Critical Factors on Mergers and Acquisition in Converging ICT Industry . *Journal of Information Engineering and Applications*.
- Anggita, P. A. (2017). Mekanisme Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari Medan Sumatera Utara.
- Aprilia, R. (2022). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Capon, C. (2004). *Understanding organisational context : inside and outside organisations*. Financial Times Prentice Hall, Harlow, 2004.
- Creed, P. A. & Hood, M. (2015). *Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults*. *Journal of Career Development*.
- Denkin, Norman K. (2018). *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Gaughan, P. A. (2007). *Mergers, Acquisitions, and Corporate Restructurings 4th Edition* . Wiley.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Gupta, P. K. (2012). Mergers and Acquisition (M&A): The strategic concepts for the nuptials of corporate sector. *Innovative Journal of Business and Management*.
- Gusdorf, M. (2008). Recruitment and Selection: Hiring the Best Person. *Recruitment and Selection: Hiring the Best Person*, 1-2. From <https://www.shrm.org/certification/educators/Documents/Recruitment%20and%20Selection%20IM.pdf>
- Hasibuan, H. M. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. jakarta: Bumi Aksara.

- Hrala, J. (2021, June 22). *Mergers and Acquisitions: Everything HR Needs to Know*. From CareerMinds.com: <https://careerminds.com/blog/mergers-and-acquisitions#:~:text=HR%20plays%20a%20pivotal%20role,is%20to%20go%20over%20smoothly>.
- Jauhari, A. (2016, April 5). *The dynamic role of HR in Merger & Acquisitions*. From Peoplematters: <https://www.peoplematters.in/article/culture/dynamic-role-hr-merger-acquisitions-13197>
- Koster, A. (2019, April 9). *Navigating HR and recruitment during mergers and acquisitions*. Retrieved September 29, 2023 from iCIMS: <https://www.icims.com/blog/navigating-hr-and-recruitment-during-mergers-and-acquisitions/>
- Kroger, F., Habeck, M. M., & Tram, R. M. (2000). *After the Merger: Seven Strategies for Successful Post-Merger Integration*. Financial Times/Prentice Hall, Harlow, 2000 Show more information .
- Lestari, W. A. (2021). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ngawi.
- Rezeki, A & Bahwiyanti J. (2020). Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Kerja Mahasiswa Semester Akhir.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Murai Kencana.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press.
- Scott, D. L. (2003). *Wall Street Words : An A to Z Guide to Investment Terms for Today's Investor*. Harper Business; Third edition (September 8, 2003).
- Sherman, A. J. (2018). *Mergers and Acquisition From A to Z*. Harpercollins Leadership.
- Snow, B. (2011). *Merger and Acquisition for dummies*. Canada: Wiley Publishing inc.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Taylor, M., & Christopher, C. (2000). Organizational Recruitment: Enhancing the Intersection of Research and Practice. *Industrial and Organizational Psychology: Linking Theory with Practice*, 317.
- Thelisson, A. S. (2022). Are we talking about merger or acquisition? Defining the integration process. *Journal of Business strategy*, 2-3.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.