

Staffing Pasca Merger Studi Kasus PT. MI

Rusliah Wibisana, author

Deskripsi Dokumen: <https://lib.ui.ac.id/bo/uiibo/detail.jsp?id=20344210&lokasi=lokal>

Abstrak

Tugas akhir ini merupakan laporan kegiatan penulis yang disusun untuk memberikan rekomendasi dalam persoalan staffing yang dihadapi oleh PT MI dan juga bagaimana memotivasi para karyawan tersebut untuk berprestasi atau menghasilkan kinerja yang bagus dalam posisi yang telah ditentukan oleh Manajemen. PT MI merupakan sebuah anak perusahaan “M Incorporation” yang terletak di California, Amerika Serikat, yaitu pemahaman manufaktur yang bergerak dalam industri mainan anak (uraian mengenai profil PT MI dapat ditemukan pada bagian Pendahuluan, halaman 4).

PT MI merupakan gabungan dari dua manajemen yaitu PT MJS dan PT MJD yang melakukan merger. Sebelumnya PT MIS dan PT MJD, yang meskipun sama-sama merupakan anak perusahaan “M Incorporation”, saling bersaing baik dalam hal kualitas maupun biaya Akibatnya pada saat dilakukan merger, karyawan kedua belah pihak masih merasakan pihak lainnya sebagai saingan. Sebagai konsekuensi dari merger tersebut, manajemen PT MI membentuk suatu struktur organisasi yang baru. Manajemen ingin agar struktur baru tersebut dapat membawa kepuasan pada setiap karyawan sehingga motivasi untuk berprestasi.

Namun yang terjadi justru sebaliknya, dimana staffing dari struktur baru tersebut menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Manajemen sendiri pada awalnya cenderung tertutup untuk menjelaskan kepada karyawan mengenai pertimbangan-pertimbangan dan kriteria yang digunakan dalam proses staffing tersebut. keluhan Manajemen PT MI menimbulkan beberapa pemikiran dalam diri penulis, seperti:

- a. Rasa persaingan yang sebelumnya ada dan rasa ketidakpuasan yang muncul setelah terbentuknya organisasi yang baru, harus dieliminasi ataupun dikurangi dengan menunjukkan kepada para karyawan bahwa memang saat ini struktur yang telah dibentuk adalah yang paling tepat. Untuk itu perlu diupayakan suatu program komunikasi yang tepat.
- b. Motivasi bisa ditimbulkan oleh berbagai faktor, sehingga perlu diidentifikasi akar permasalahan yang sebenarnya agar karyawan termotivasi untuk berprestasi.

Rasa ketidakpuasan terutama timbul di kalangan eks karyawan PT MJD- Hal ini terutama karena mereka merasa bahwa proses penggabungan ini bukanlah merger, melainkan akuisisi (uraian lengkap dapat dibaca pada bagian Pendahuluan, Profil Perusahaan, halaman 5). Manajemen merasakan bahwa motivasi para karyawan untuk berprestasi berkurang dengan melihat kenyataan bahwa banyak para karyawan yang menggunakan fasilitas internet untuk mencari pekerjaan/lowongan, baik dalam jam kerja maupun di luar jam kerja. Contoh lain terlihat ketika para karyawan (sufi) tidak lagi antusias dalam pekerjaannya, seperti bagian material misalnya, mereka tidak tampak lagi giat mencari sumber-sumber material dengan kualitas bagus dan harga yang cukup murah, mereka hanya menjalankan tugas operasional mereka saja.

Dari hal-hal yang diuraikan diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa tampaknya penurunan motivasi diakibatkan karena adanya rasa ketidakpuasan yang berpangkal pada staffing atas struktur baru serta kurang efektifnya sistem komunikasi Perusahaan untuk menyatukan karyawan. Menghadapi persoalan yang dihadapi oleh PT MI, penulis mengajukan pemikiran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Manajemen dalam mengatasi rasa ketidakpuasan dan berkurangnya motivasi karyawan tersebut. Pertama adalah meninjau kembali kebijakan staffing yang baru dengan menggunakan pendekatan kompetensi. Kedua adalah merancang sistem komunikasi yang dapat memberikan informasi kepada semua karyawan tentang langkah-langkah yang diambil atau akan diambil oleh Manajemen agar tidak menimbulkan rasa curiga.

Rincian mengenai rekomendasi yang dikemukakan oleh penulis, dapat dilihat pada bagian II-Alternatif Solusi dan Konsekuensinya. Sedangkan untuk rekomendasi yang penulis anggap merupakan opsi terbaik dapat dilihat pada bagian III-Rekomendasi.