

## ABSTRAK

Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mensukseskan pencapaian tujuan awal dari merger dan akuisisi walaupun Departemen SDM sering tidak dilibatkan dari awal dan baru diikutsertakan dalam bagian akhir untuk melakukan proses integrasi seperti yang terjadi di PT KEMET Electronics Indonesia yang merupakan bagian dari KEMET Electronics Corporation yang telah melakukan akuisisi terhadap Evox Rifa Corporation pada tahun 2007.

Peran Departemen SDM dalam proses integrasi pasca akuisisi adalah Desain Struktur Organisasi, Mengelola Budaya Organisasi, Manajemen Perubahan, Perencanaan SDM, Manajemen Karir/Talenta, Manajemen Kinerja, Manajemen Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, dan Peningkatan Hubungan Industrial. Penyelesaian tahap akhir menjadi tidak optimal selain karena Departemen SDM tidak dilibatkan sejak awal, juga karena terjadinya pergantian pimpinan Departemen SDM yang terlalu sering, dan ketiadaan team SDM yang kuat dan menguasai secara lengkap aspek sumber daya manusia. Proses integrasi di PT KEMET Electronics Indonesia dari tahun 2007 sampai pertengahan 2012 tidak ada kemajuan yang berarti dengan ketiadaan kerangka kerja bidang sumberdaya manusia yang didefinisikan sejak awal. Ekspektasi dari pemangku kepentingan agar Departemen Sumber Daya Manusia dapat berperan lebih strategis sambil menyelesaikan tugas operasional sehari-hari. Implikasi hubungan industrial khususnya untuk kasus Indonesia (Batam) menjadi lebih krusial ketika dikaitkan dengan kematangan Serikat Buruh/Serikat Pekerja yang hanya memikirkan kompensasi yang diterima dengan adanya akuisisi.

Dari analisa kondisi ideal peran Departemen SDM dan kondisi aktual yang sudah dilakukan sampai akhir 2014 menjadi temuan kesenjangan untuk menjadi acuan untuk menentukan kebutuhan penyempurnaan agar dapat disusun sasaran dan strategi beserta program penyempurnaan peran Departemen SDM yang akan selanjutnya dapat menjadi acuan dalam merencanakan akuisisi lebih lanjut dan proses integrasi dapat diselesaikan dengan cepat serta peran Departemen SDM yang lebih terukur dalam merger dan akuisisi.

Kata kunci: Phase akhir merger dan akuisisi, Peranan Departemen Sumber Daya Manusia, Ekspektasi pemangku kepentingan, Hubungan Industrial, Proses Integrasi

## **ABSTRACT**

DESIGNING INITIATIVE STRATEGIC TO IMPROVE THE ROLE OF HUMAN RESOURCES DEPARTMENT IN THE PROCESS OF INTEGRATION POST CROSS BORDER ACQUISITION IN PT KEMET ELECTRONICS INDONESIA 2015 – 2017.

HR Department recognized plays an important role in the success of achieving the initial objectives of mergers and acquisitions, Eventough HR Department oftens excluded from the initial process and just included in the final part of the process of integration as it happend in PT KEMET Electronics Indonesia, part of the KEMET Electronics Corporation which has acquired Evox Rifa Corporation in 2007. Role of Human Resources Department for integration process will be for designing efektif organization, Change Management, Organisation Culture, Change Management, Manpower Planning, Career Management, Compensation and Benefit, System and Procedure in HR Department and 8. Industrial Relations.

The completion of the final stage had not optimal because the Human Resources Department has excluded from the initial process, and also the HR Leaders changed too often, and the absence of a strong HR team who have expertise in the complete of human resources aspects.

The process of integration in PT KEMET Electronics Indonesia from 2007 until mid of 2012 has not significant progress in the absence of a framework of human resources department which should defined from the beginning. Expectations of stakeholders that Human Resources Department could play a more strategic role while completing daily operation tasks. Implications of industrial relations issues, especially in the case of Indonesia (Batam) becomes more crucial when associated with the maturity of the Trade Unions who think only about the compensation received by the acquisition. The whole constraints and processes that have been done until the end of 2013 become the basis for designing the role of the Human Resources Department for Culture, Industrial Relations and Effective Organization, that will become references in planning further acquisitions and the process of integration can be completed faster and the role of human resources can be more measurable in mergers and acquisitions. Keywords: Last phase of mergers and acquisitions, the Role of Human Resources Department, Expectation of Stakeholders, Industrial Relations, Integration Process.