

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan pada penelitian yang berjudul Analisis Deskriptif Proses Perencanaan Suksesi pada PT. Siasat Cepat Muda dengan Seven-Pointed Star Model adalah sebagai berikut:

1. Calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda memiliki komitmen terhadap kegiatan perusahaan sehari-hari dan juga memiliki komitmen untuk memajukan perusahaan serta memiliki komitmen bagi masa depan perusahaan. Pekerjaan sehari-hari calon suksesor meliputi membuat invoice, menginput data yang sudah diolah ke sistem yang sudah diimplementasikan, dan melihat pembukuan yang sudah dibuat. Komitmen calon suksesor untuk masa depan adalah melakukan penerapan sistem, memberlakukan transfer sanga dan melakukan peremajaan armada. Semua hal ini menunjukkan komitmen calon suksesor terhadap perusahaan saat ini dan pada masa depan.
2. Posisi yang ditempati calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah Vice General Manager. Posisi ini adalah posisi penting karena posisi ini memiliki keterlibatan pada semua bagian perusahaan. Tugas dan tanggung jawab calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah mengawasi pekerjaan setiap bagian perusahaan secara berkala dan

meninjau laporan yang diberikan oleh setiap kepala bagian serta memberikan masukan untuk setiap masalah yang mungkin ada di perusahaan.

3. Kinerja calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda sudah baik. Seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik tanpa ada kesalahan yang fatal. Ada beberapa kontribusi yang diberikan calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda dalam mencapai tujuan perusahaan. Antara lain: peremajaan armada, pengaplikasian gps tracking system, pemberlakuan system administrasi dan juga pengaplikasian alat absensi. Semua ini membantu pekerjaan menjadi lebih mudah dan dapat memberikan informasi penting kepada pimpinan perusahaan. calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Semua pekerjaan dilakukan dengan baik dan saat ini calon suksesor melakukan study di bidang manajemen. Hal ini dapat membantu melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan untuknya. Keterampilan yang ditonjolkan dari calon suksesor adalah problem solving, dimana hal ini sangat membantu untuk memecahkan masalah yang ada di perusahaan. Attitude calon suksesor pun sudah bagus. Calon suksesor mau belajar dari level bawah dan bisa membuat suasana kerja menjadi lebih semangat. Sifat kepemimpinan dari calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda yang paling terlihat adalah berani mengambil resiko dan juga bisa memberikan arahan kepada karyawan. Contoh pengambilan resiko yang paling menonjol adalah peremajaan armada.

4. Posisi yang akan diberikan kepada calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah posisi General Manager. Tidak ada persyaratan kerja yang spesifik untuk posisi ini. Yang penting adalah komitmen kepada posisi tersebut dan harus bisa memimpin karyawan yang ada. Ada beberapa keahlian yang dibutuhkan calon suksesor agar dapat berhasil pada pekerjaan yang akan diberikan di perusahaan. Yang paling penting adalah dapat mengatur dan mengarahkan karyawan. Juga keahlian untuk problem solving sangat vital agar masalah-masalah yang muncul di perusahaan dapat ditangani dengan baik dan paling tepat. Tidak kalah penting keahlian untuk dapat melihat peluang bisnis dan memetakan masa depan perusahaan. Attitude yang dibutuhkan agar dapat berhasil adalah mau bekerja sama dengan semua bagian yang ada. Disini dibutuhkan kerja sama agar semua bagian dapat menyatu dan solid. Calon suksesor juga harus mau menerima kritik dan saran dari siapa saja. Satu lagi adalah mau belajar seluk beluk perusahaan dari level terendah hingga level tertinggi.
5. Saat ini posisi calon suksesor berada di quadran *question mark*. Sudah ada beberapa pelatihan formal yang telah dilakukan oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda. Mereka antara lain: pelatihan public speaking, pelatihan kepemimpinan, pelatihan problem solving dan pelatihan marketing. Pendidikan formal calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda yang telah dicapai adalah lulus dari SMA di Australia dan sejak kelas 11 sudah fokus kepada mata pelajaran yang berhubungan dengan bisnis dan

manajemen. Saat ini calon suksesor sedang menyelesaikan tahap akhir perkuliahan. Saat ini calon suksesor sudah sampai tahap skripsi. Pengasahaan skill yang telah dilakukan oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda untuk meningkatkan kredibilitasnya adalah pengasahaan keterampilan kepemimpinan serta problem solving. Semua hal yang telah dilakukan ini, dapat membantu calon suksesor masuk kedalam quadran *star*.

6. Kekuatan calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah keinginannya untuk mempelajari seluruh aspek perusahaan dari hingga atas. Juga komunikasi dengan karyawan sering dilakukan membuat karyawan merasa lebih nyaman untuk bekerja. Kelemahan calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah time management. Terkadang pekerjaan yang dapat diselesaikan hari tersebut ditunda untuk kepentingan pribadi lain seperti bertemu dengan teman. Juga pernah walaupun jarang luapan emosi yang sedikit kurang terkontrol menjadi kelemahan calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda. Calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda selalu diajak diskusi pada saat ada masalah yang muncul di perusahaan. Maka calon suksesor sering diajak mengambil keputusan untuk seluruh aspek perusahaan. Pada saat General Manager tidak berada di perusahaan, calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda sering diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan agar pekerjaan sehari-hari di perusahaan dapat terlaksana tanpa ada gangguan.

7. Hingga saat ini, Owner dan General Manager belum pernah melakukan evaluasi program suksesi yang ada di PT. Siasat Cepat Muda. Hal ini dikarenakan PT. Siasat Cepat Muda belum selesai melakukan program suksesi dan tidak tahu apa yang harus dievaluasi saat ini. Dikarenakan juga program suksesi ini baru masuk tahap awal dan belum masuk terlalu jauh.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Akan lebih baik jika pemilik perusahaan dapat menetapkan persyaratan kerja bagi seluruh bagian yang ada di perusahaan. Harapannya orang-orang yang diangkat menjadi karyawan adalah orang yang benar-benar menguasai pekerjaan tersebut dan bukan sembarang orang. Dengan begini pekerjaan yang dilakukan akan dapat dilakukan dengan benar oleh orang yang ahli di bidangnya. Sehingga pekerjaan bisa selesai dalam sekali kerja dan tidak banyak revisi untuk pekerjaan tersebut (tidak dua kali kerja).
2. Pada saat akan mengambil suatu tindakan yang memiliki tingkat resiko yang tinggi, akan lebih baik untuk melakukan kalkulasi dengan matang dan tidak secara gegabah. Karena tindakan beresiko tinggi dapat menjadi senjata makan tuan bila tidak dikalkulasi dengan baik dan ternyata bukan solusi paling tepat untuk suatu masalah atau bahkan langkah untuk memajukan perusahaan.

3. Kelemahan calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda sebaiknya secepatnya dibenarkan agar calon suksesor dapat lebih kompeten dari yang sekarang. Untuk kelemahan time management, sebaiknya secepatnya dihilangkan agar calon suksesor tidak sering menumpuk pekerjaannya untuk hari berikutnya. Bisa dilakukan pelatihan time management untuk membantu menangani masalah ini dengan membuat jadwal harian. Untuk luapan emosi yang kadang kurang terkontrol, sebaiknya dilakukan pembelajaran mengontrol emosi. Bisa meminta saran kepada psikiater bagaimana cara untuk meredam emosi pada saat ada luapan emosi yang terjadi. Dengan demikian, karyawan tidak merasa diperlakukan secara semena-mena pada saat melakukan kesalahan yang tidak fatal. Harapannya semua karyawan bisa betah untuk berlama-lama bekerja di PT. Siasat Cepat Muda.
4. Pada saat proses suksesi sudah masuk ke setiap bagian dari proses suksesi diatas, bisa dilakukan evaluasi secara berkala. Harapannya PT. Siasat Cepat Muda dapat memutuskan apakah calon suksesor yang dipilih saat ini adalah calon suksesor yang paling tepat untuk melanjutkan perusahaan. Juga agar perusahaan PT. Siasat Cepat Muda tidak terlalu dalam melalui tahap-tahap proses suksesi sebelum menemukan sesuatu yang tidak sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Maka evaluasi secara berkala sebaiknya dilakukan, apalagi calon suksesor sudah mulai aktif didalam perusahaan.