



Lampiran 1: Panduan wawancara dan jawaban untuk Narasumber 1

Membuat komitmen

- 1. Menurut anda, apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda berkomitmen dalam kegiatan perusahaan saat ini? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.**

Menurut saya, calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda sangat berkomitmen pada kegiatan perusahaan saat ini. Dia antusias untuk belajar serta mendalami seluk beluk pekerjaan yang ada di perusahaan baik dibagian administrasi, operasional hingga bagian bengkel. Sejauh ini, anak saya sudah mengetahui bagian kulit dari seluruh aspek pekerjaan yang ada di PT. Siasat Cepat Muda. Pada saat ini, saya memfokuskan anak saya pada bagian administrasi. Bagian yang dikerjakan saat ini adalah membuat *invoice* (tagihan) kepada customer.

- 2. Menurut anda, apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda memiliki komitmen untuk memajukan perusahaan dan berkomitmen bagi masa depan perusahaan? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.**

Dari yang saya lihat, calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda memiliki komitmen untuk memajukan perusahaan dan juga berkomitmen bagi masa depan perusahaan. Yang memberi gagasan untuk menerapkan system informasi pada perusahaan adalah anak saya. Dengan hal ini, semua input data dilakukan secara komputerisasi, sebelumnya masih dilakukan manual pakai catatan buku, setelah komputerisasi jadi rapi dan

dokumentasinya teratur. Untuk masa depan perusahaan anak saya mengambil keputusan untuk melakukan peremajaan armada yang ada, sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dan meminimalkan biaya perawatan kendaraan.

Menetapkan posisi kunci

1. Pada saat ini, posisi apakah yang dijabat oleh calon suksesor di PT.

Siasat Cepat Muda?

Pada saat ini, posisi yang dijabat oleh calon suksesor di PT. Siasat Cepat Muda adalah Vice General Manager, tetapi dia dipersiapkan untuk menjadi General Manajer menggantikan Pak Leo yang akan pensiun sebentar lagi.

2. Menurut anda, apakah posisi ini adalah posisi yang strategis? Serta apakah posisi ini memiliki keterkaitan dengan bagian lain? Jika anda tidak berada di tempat, maka banyak bagian perusahaan tidak bisa beroperasi. Mohon diberi penjelasan.

Menurut saya, posisi yang dijabat oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah posisi yang strategis, karena posisi ini sebenarnya sejajar dengan posisi General Manager. Saat ini anak saya sedang belajar dengan Pak Leo maka otomatis posisi ini memiliki keterkaitan pada semua bagian yang ada di perusahaan. Misalnya pada saat melakukan meeting dengan seluruh kepala baigan, dia juga diikutsertakan. Sehingga pada saat saya ataupun Pak Leo tidak berada di kantor, dia sudah memiliki pandangan untuk mengambil keputusan dan mengawasi jalannya perusahaan.

3. Apa saja tugas dan tanggung jawab jabatan dari posisi calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda? Mohon diberi penjelasan.

Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah dia harus belajar untuk memimpin perusahaan dengan mulai mengawasi pekerjaan setiap bagian agar berjalan dengan baik dan terjun langsung mempelajari seluruh aspek penting di perusahaan serta aktif membantu mencari solusi untuk masalah yang muncul di perusahaan agar dia dapat mempersiapkan diri untuk menggantikan posisi Pak Leo nantinya.

Menilai kinerja individu

1. Menurut anda, bagaimana kinerja calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda saat ini? Mohon diberi penjelasan.

Menurut saya, kinerja anak saya di dalam perusahaan saat ini sudah termasuk baik. Dia dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan padanya. Beberapa tugas yang saat ini diberikan kepada anak saya adalah membuat invoice serta melakukan input data ke system yang sudah diterapkan agar bisa dikaji kembali setiap saat. Pada saat anak saya mulai mengerjakan invoice, dia sudah harus mengejar pembuatan serta penginputan invoice ke system karena adanya karyawan bagian admin yang mengundurkan diri. Namun sekarang semua sudah up-to-date hingga ketertinggalan tersebut sudah teratasi. Juga selain mengerjakan invoice, anak saya juga mengkaji laporan yang diberikan pada akhir jam kerja

untuk melihat apakah ada hal yang janggal serta mengawasi setiap bagian pada jam kerja secara berkala.

2. Menurut anda, sejauh mana kontribusi yang diberikan oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda kepada tujuan perusahaan? Mohon diberi penjelasan.

Hingga saat ini, kontribusi yang diberikan anak saya untuk tujuan perusahaan sudah ada beberapa. Sebagai contoh, peremajaan armada; pengaplikasian gps tracking system, memberlakukan data system. Kontribusi-kontribusi ini sangat sejalan dengan tujuan perusahaan. Peremajaan armada dicetuskan pada tahun 2012, dimana perusahaan berpindah dari CV menjadi PT. Disini anak saya ingin menunjukkan kepada customer serta calon customer bahwa armada kami bukan yang tua-tua saja dan ini meningkatkan daya jual perusahaan kepada mereka. Tujuan perusahaan yang sejalan dengan bagian ini adalah untuk memberikan pelayanan terbaik bagi customer. Dengan ini, waktu tempuh perjalanan makin singkat karena minim terjadi mogok di jalan serta brand image PT. Siasat Cepat Muda tetap baik dimata customer. Untuk pengaplikasian gps tracking system, hal ini sejalan dengan tujuan perusahaan yang “Untuk memberikan ketenangan dan kepercayaan kepada customer akan barang yang dikirim”. Dengan hal ini, kita bisa mengetahui posisi armada secara hampir real time. Jadi selain kita bisa memberi informasi terhadap customer sampai mana armada yang mengangkut barang mereka, tapi kita juga bisa melacak apakah armada tersebut tetap berada didalam rute atau

tidak. Serta ada informasi juga tentang seberapa lama armada tersebut berhenti, dan rute mana yang ditempuh oleh driver. Maka, selain customer tenang, kita sebagai owner juga tenang dan bisa memantau armada di jalan dimana tadinya sebelum diterapkan gps tracking system kita hanya bisa percaya kepada driver yang mengendarai armada kita. Memberlakukan sistem komputerisasi adalah agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien, arsip data lebih rapi dan pembukuan menjadi lebih akurat.

3. Menurut anda, apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan? Kompetensi meliputi pendidikan, keterampilan, dan attitude. Mohon diberi penjelasan.

Menurut saya, calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Pekerjaan-pekerjaan yang sudah ditugaskan antara lain, membuat invoice; mengkaji laporan akhir hari dan mengawasi setiap bagian pada jam kerja. Anak saya mendalami kuliah di bidang manajemen dan ini dapat membantu untuk melakukan pekerjaannya di perusahaan dan ilmu yang didapat dari kuliah dapat diterapkan kepada kegiatan usaha sehari-hari perusahaan. Keterampilan dapat dilihat dari kemamouan menangani masalah yang ada dengan cepat dan efisien serta tepat. Walaupun saat ini masih mengambil keputusan bersama dengan Pak Leo, namun masukan dari anak saya sangat membantu mengambil keputusan yang paling tepat untuk masalah yang muncul. *Attitude* kerja yang ditunjukkan sudah memuaskan. Dia

sopan terhadap karyawan meskipun tetap tegas soal pekerjaan. Juga suatu saat, dia juga membagikan jajanan untuk karyawan perusahaan agar lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang ada. Jadi menurut saya, anak saya itu kompeten dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Menurut anda, apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda memiliki sifat kepemimpinan? Mohon diberi contoh serta penjelasannya.

Keberanian untuk mengambil resiko meunjukkan sifat kepemimpinan anak saya. Juga kemampuan anak saya untuk mengajak karyawan untuk menjadi lebih solid dari sebelumnya dengan cara lebih sering mengadakan meeting serta mau mengajak makan bersama untuk meningkatkan komunikasi dan kebersamaan antar bagian. Memberi rasa memiliki kepada karyawan juga sering ditunjukkan oleh anak saya. Anak saya juga selalu memikirkan bagaimana agar perusahaan dapat lebih maju dari kompetitor yang ada saat ini dengan cara selalu mencari terobosan apa yang dapat diaplikasikan di perusahaan.

5. Menurut anda, apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda berani mengambil resiko untuk mencapai tujuan perusahaan? Mohon diberi contoh serta penjelasannya.

Anak saya sangat berani mengambil resiko untuk mencapai tujuan perusahaan. Saya sempat menentang untuk mengadakan peremajaan armada dengan alasan armada yang lama masih bisa beroperasi. Namun anak saya lebih mengetahui situasi dan tetap bersikeras untuk melakukan

peremajaan armada. Sebagai hasilnya, waktu tempuh pengiriman makin singkat dan biaya untuk perawatan armada juga semakin menurun. Walaupun pada saat itu saya sempat pesimis akan peremajaan truk dengan kekhawatiran akan apakah dapat menutup cicilan tiap bulannya, namun saya akhirnya mengikuti saran anak saya dan hasilnya tidak mengecewakan. Saat ini hampir 100% armada yang jalan adalah produksi tahun 2012 keatas, hanya 3 yang tersisa yang produksi tahun 2003. Sekarang, semua cicilan truk sudah selesai dan semua armada sudah milik perusahaan.

Menilai posisi kerja masa depan

- 1. Apa saja persyaratan kerja untuk posisi yang akan diberikan bagi calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda? Mohon diberi penjelasan.**

Sebenarnya tidak ada persyaratan kerja khusus untuk posisi yang akan diberikan yaitu posisi General Manajer, karena menurut saya semua dapat melaksanakan pekerjaan tersebut asal mau berkomitmen pada pekerjaan tersebut dan bisa menjadi pemimpin atas semua bagian yang ada.

- 2. Apa saja keahlian yang dibutuhkan serta *attitude* yang harus dimiliki oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda agar dapat berhasil pada pekerjaan yang akan diberikan? Mohon diberi contoh serta penjelasannya.**

Menurut saya, calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda harus memiliki beberapa keahlian agar dapat berhasil. Yang paling penting adalah memiliki keahlian untuk mengatur dan mengarahkan karyawan nya.

Karena jika dia tidak bisa melakukan itu, kondisi kerja tidak akan kondusif. Semua bagian berjalan sendiri-sendiri tanpa ada kesinambungan yang akan berujung pada terpecahnya perusahaan. Disini komunikasi sangat lah vital agar kelangsungan kerja sehari-hari perusahaan dapat berjalan dengan baik. Contohnya dia berani menegur karyawan yang terlambat atau melakukan kesalahan, menegur sopir yang malas dan mengarahkan karyawan secara sopan. Tidak kalah penting bahwa keahlian untuk melihat peluang bisnis dan memetakan masa depan perusahaan (keadaan saat ini dan yang akan datang). Ini akan berguna sekali untuk melihat arah kemana perusahaan harus berjalan. Karena dalam waktu 1 bulan pun, kondisi kerja dapat berubah secara drastis. *Attitude* yang harus dimiliki adalah harus mau bekerja sama dan mau belajar seluruh seluk beluk perusahaan mulai dari level terendah hingga tertinggi. Ini sangat penting karena jika tidak dapat bekerja sama, pasti kondisi kerja pasti tidak akan kondusif. Untuk mau belajar dari level terendah, ini sangat penting agar kita tidak dibodohi oleh karyawan supaya karyawan bekerja secara sungguh-sungguh dan bukan asal bapak senang.

Menilai potensi individu pada masa depan

1. Pelatihan formal apa saja yang telah dilakukan oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda untuk bisa berhasil di perusahaan?

Sudah ada beberapa pelatihan formal yang telah dilakukan oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda. Antara lain: pelatihan public speaking, pelatihan kepemimpinan, dan pelatihan problem solving. Pelatihan public

speaking ini untuk dapat berbicara didepan umum seperti kepada customer dan calon customer. Dengan ini, tingkat kemantapan untuk menghadapi mereka pun meningkat. Pelatihan kepemimpinan dilakukan agar anak saya dapat lebih menunjukkan sifat kepemimpinannya. Pelatihan problem solving sangat esensial untuk dapat membantu melihat suatu masalah secara keseluruhan bukan dari satu sudut pandang saja.

2. Sejauh mana pendidikan formal yang dicapai oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda?

Pendidikan formal yang dicapai saat ini lulus SMA dari Australia. Saat ini anak saya kuliah di Universitas Katolik Soegijapranata mengambil jurusan manajemen dan sebentar lagi akan lulus. Dia sedang menjalani skripsi saat ini.

3. Kegiatan pengasahan keterampilan (skill) apa saja yang telah dilakukan oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda untuk meningkatkan kredibilitasnya?

Pengasahan keterampilan yang sudah dilakukan adalah pengasahan keterampilan kepemimpinan serta problem solving. Disini dia akan mendapatkan semua aspek-aspek yang tadinya belum terlalu terasah. Harapannya dengan ini, skill yang dibutuhkan agar sukses dapat lebih terpancar dan ini dapat membantu anak saya untuk melaksanakan pekerjaannya nanti sebagai General Manager.

Menutup gap dalam perusahaan

1. Dalam hal apa yang sekiranya menjadi kekuatan dari calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda? Mohon diberi penjelasan.

Menurut saya, kekuatan dari calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah keinginannya untuk mempelajari seluruh aspek perusahaan dari bawah hingga atas. Dia tidak malu untuk bertanya kepada karyawan akan apa yang dikerjakan oleh mereka. Anak saya sering berdiskusi dengan montir untuk mengetahui komponen-komponen penting dari armada yang berjalan saat ini. Juga komunikasi menjadi kekuatan dari calon suksesor. Dia sangat sering berkomunikasi dengan karyawan secara profesional dan secara pribadi. Harapannya dengan begini dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan karyawan bisa terbuka dengan pimpinan.

2. Dalam hal apa yang sekiranya menjadi kelemahan dari calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda? Mohon diberi penjelasan.

Yang menjadi kelemahan dari calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah memmanage waktu dengan baik. Beberapa kali pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan, ditumpuk untuk keesokan hari. Mungkin faktor usia masih ikut campur disini, karena anak saya adalah anak dengan sosialisasi tinggi maka sering kali bertemu dengan teman-temannya. Jika dia sudah dapat memmanage waktu dengan baik, maka kelemahan ini bisa dieliminasi. Juga tingkat emosi anak saya kadang kurang stabil, maka terkadang walaupun sangat jarang sekali, luapan emosi tidak dapat direda dan memarahi karyawan yang salah walaupun kesalahannya tidak terlalu fatal.

3. Apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda sering diajak mengambil keputusan? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.

Calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda selalu diajak diskusi untuk mengambil keputusan perusahaan. Dia dilibatkan dalam memecahkan problem pada saat problem tersebut muncul. Jika akan melakukan hal apapun, anak saya pasti diajak berdiskusi akan topic tersebut. Ini diharapkan dapat memberikan gambaran, bagaimana menghadapi problem yang muncul dikemudian hari dan bagaimana memajukan perusahaan agar dapat lebih baik lagi.

4. Apakah calon suksesor sering diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan pada saat anda tidak berada di kantor? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.

Calon suksesor sering diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan saat General Manager tidak berada dikantor. Anak saya yang menggantikannya dan peran General Manager diambil olehnya. Contoh yang jelas adalah pada saat terjadi penumpukan kendaraan di Jakarta padahal di Semarang, order muatan sudah banyak. Yang dilakukan adalah pada saat muatan tersebut dapat diangkut oleh armada yang besar, muatan tersebut dibagi menjadi 2 armada yang lebih kecil. Dengan begini, unit armada yang kembali ke Semarang yang seharusnya 1 menjadi 2 dan penumpukan di Jakarta menjadi teratasi dan order muatan di Semarang dapat tertangani

Mengevaluasi program suksesi

- 1. Apakah owner PT. Siasat Cepat Muda sudah pernah melakukan evaluasi untuk program suksesi? Jika ya, sudah berapa kali dan seberapa sering evaluasi ini dilakukan?**

Hingga saat ini, saya belum pernah melakukan evaluasi untuk 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 karena belum terjadi.

- 2. Jika pertanyaan no 1 ya maka pertanyaan ini bisa ditanyakan. Apakah owner PT. Siasat Cepat Muda menilai program suksesi berhasil atau tidak? Mengapa?**

Belum selesai tahap suksesi

- 3. Jika pertanyaan no 1 ya maka pertanyaan ini bisa ditanyakan. Apakah owner PT. Siasat Cepat Muda sudah memikirkan apakah program suksesi ini dapat dilanjutkan? Apa saja yang perlu diganti atau ditingkatkan?**

Belum selesai tahap suksesi

Lampiran 2: Panduan wawancara dan jawaban untuk Narasumber 2

Membuat komitmen

- 1. Menurut anda, apakah anda berkomitmen pada kegiatan perusahaan saat ini? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.**

Menurut saya, komitmen saya pada seluruh kegiatan perusahaan sudah sangat tinggi. Di PT. Siasat Cepat Muda, ada 3 aspek penting yang sangat esensial agar perusahaan dapat berhasil. 3 aspek ini adalah aspek administrasi, operasional dan bengkel. Saya memulai dari dasar untuk memahami seluruh aspek tersebut. Saya belajar dari bawah agar dapat mengetahui keseluruhan dari aspek-aspek tersebut, tidak hanya menerima laporan saja. Pada saat ini, saya fokus pada aspek administrasi. Pekerjaan yang saya lakukan saat ini adalah membuat *invoice* (tagihan) serta memasukkannya ke system yang sudah ada. Selanjutnya melakukan transaksi untuk transfer sugu-sugu untuk supir-supir yang sudah memiliki muatan. Setelah mendalami bagian administrasi, selanjutnya bagian yang penting adalah bagian operasional. Bagian ini penting untuk keberlangsungan usaha, karena tanpa order dari customer maka perusahaan tidak akan dapat untuk berjalan.

- 2. Menurut anda, apakah anda memiliki komitmen untuk memajukan perusahaan dan berkomitmen bagi masa depan perusahaan? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.**

Saya tentu memiliki komitmen untuk memajukan perusahaan, apalagi bagi masa depan perusahaan. Saya memberi gagasan untuk menerapkan system

informasi (komputerisasi) agar dapat membantu memudahkan pekerjaan yang ada. Dulu pembukuan dilakukan secara manual dan sanga untuk supir dilakukan oleh kasir. Jadi bisa dibilang sekarang di jaman modern, perusahaan juga harus dapat berpindah dari manual ke komputer. Disini, pembukuan dilakukan secara komputurisasi dan tidak lagi menggunakan buku dan input data inventory yang masih menggunakan buku dipindah menjadi dengan komputer. Kemudian data tersebut bisa di upload ke system informasi yang ada dan data di back up untuk arsip. Dengan begini, file-file yang ada tidak akan terselip lagi jika suatu saat harus dicari. Lalu sanga untuk supir sekarang sudah diberlakukan system transfer, dimana yang dulu supir harus masuk ke kantor untuk mengambil sanga, sekarang mereka dapat mengambil sanga di atm terdekat dari lokasi mereka. Disini kepraktisan lah yang sangat dirasakan dari menggunakan system transfer sanga. Untuk komitmen bagi masa depan perusahaan, saya mengajukan untuk melakukan peremajaan armada. Sebelum perusahaan berubahah menjadi PT, hampir semua truk PT. Siasat Cepat Muda memiliki umur yang sudah tua. Bahkan ada truk yang diproduksi di tahun 80 an dan mayoritas truk adalah produksi tahun 90 an. Armada perusahaan bahkan lebih tua daripada saya. Dengan peremajaan ini, biaya perawatan yang dikeluarkan sangat terpangkas dan *brand image* perusahaan pun meningkat. Menurut saya hal ini sukses karena customer kita pun sangat senang dengan adanya peremajaan ini dan mereka pun jadi lebih tenang akan waktu kirim barang mereka, karena mereka yakin truk baru pasti

tidak akan sering mogok (storing) di jalan jika dibandingkan dengan truk-truk yang tadinya berjalan. Maka peremajaan unit armada ini sangat esensial bagi keberlangsungan PT. Siasat Cepat Muda. Tidak lupa dengan pengajuan untuk memiliki truk derek sendiri. Maka pada saat ada armada yang mengalami kecelakaan atau hal lain yang diperlukan derek, perusahaan tidak harus lagi menyewa derek dari luar dan biaya akan terpanjkas.

Menetapkan posisi kunci

- 1. Pada saat ini, posisi apakah yang dijabat oleh anda di PT. Siasat Cepat Muda?**

Posisi saya saat ini di PT. Siasat Cepat Muda adalah sebagai Vice General Manager. Saya dengar posisi ini diciptakan pada saat saya akan mulai aktif di perusahaan dan dalam waktu dekat akan menggantikan posisi General Manajer.

- 2. Menurut anda, apakah posisi ini adalah posisi yang strategis? Serta apakah posisi ini memiliki keterkaitan dengan bagian lain? Jika anda tidak berada di tempat, maka banyak bagian perusahaan tidak bisa beroperasi. Mohon diberi penjelasan.**

Menurut saya pribadi, ini adalah posisi yang strategis. Posisi ini langsung berkaitan dengan bagian-bagian penting yang sudah saya sebutkan sebelumnya. Posisi saya sejajar dengan posisi General Manager yang nantinya akan saya gantikan. Disini, om Leo sebagai General Manager akan diberikan laporan oleh setiap kepala bagian. Jika beliau tidak ada

ditempat, maka saya yang akan menggantikan peran dia di perusahaan, karena secara garis besar kedua posisi ini memiliki pekerjaan yang sama. Pada saat meninjau laporan yang diberikan, om Leo dan saya akan meninjaunya bersama dan membahas isi dari laporan tersebut. Diskusi tentang masalah-masalah yang muncul sering terjadi dan om Leo juga menilai input dari saya. Jika sudah sepaham, maka solusi baru diputuskan untuk masalah-masalah yang muncul, maka solusi tersebut bukan hanya opini satu orang saja. Disini saya dibimbing oleh om Leo agar saya dapat menguasai masalah-masalah yang mungkin akan terjadi di perusahaan, maka pada saat beliau pensiun, saya dapat memberikan solusi yang terbaik untuk setiap masalah yang muncul dan tidak bertindak gegabah. Jadi ya, jika kita tidak berada di kantor secara bersamaan, maka akan ada kemungkinan bagian lain tidak dapat beroperasi. Namun karena om Leo masih ada di perusahaan, maka jika salah satu dari kami ada yang berada diluar kantor, kegiatan operasional perusahaan masih dapat berjalan normal.

3. Apa tugas dan tanggung jawab jabatan dari posisi anda di PT. Siasat Cepat Muda? Mohon diberi penjelasan.

Tugas dan tanggung jawab saya adalah untuk mengawasi setiap bagian perusahaan, menganalisa laporan dari kepala bagian dan belajar serta menyerap ilmu dari om Leo yang nantinya akan saya gantikan. Untuk saat ini, saya menjadi wakil dari om Leo dikarenakan beliau sering melakukan perjalanan dinas keluar kota untuk menjalin hubungan baik dengan

customer yang sudah ada maupun me-lobby calon customer yang potensial. Nantinya saya pasti juga akan sering ikut melakukan perjalanan dinas seiring dengan pensiunnya om Leo agar customer pun tau siapa yang akan menjadi pengganti beliau. Seperti ajang perkenalan kepada customer. Untuk saat ini, fokus dari pekerjaan saya ya mengawasi seluruh bagian perusahaan apakah mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Juga meneliti laporan dari setiap kepala bagian pada akhir jam operasional perusahaan, apakah pekerjaan pada hari itu sudah diselesaikan dengan baik atau tidak. Tidak kalah penting untuk belajar dan menyerap ilmu dari General Manajer karena beliau mampu memimpin perusahaan dengan baik dan saya tidak boleh menurunkan standar tersebut setelah beliau pensiun. Setidaknya dengan begini harapannya saya dapat melanjutkan standar tersebut dan ilmu ini menjadi bekal saya untuk dapat memimpin perusahaan dengan baik. Saya juga dituntut untuk memberikan pendapat pada saat ada masalah yang muncul, karena dengan begini om Leo akan bisa tahu bagaimana jalan pikir saya untuk menghadapi masalah-masalah yang muncul di perusahaan dan tindakan apa yang akan saya ambil jika masalah tersebut muncul.

Menilai kinerja individu

1. Menurut anda, bagaimana kinerja anda di PT. Siasat Cepat Muda saat ini? Mohon diberi penjelasan.

Saya ingin berpendapat bahwa kinerja saya di perusahaan sudah baik, namun yang dapat menentukan hal tersebut adalah mama saya dan om Leo

sebagai Owner dan General Manajer. Menurut saya, semua pekerjaan yang diberikan untuk saya, semua dapat saya tangani dengan baik. Seperti membuat invoice dan melakukan input data ke system, tugas-tugas ini saya lakukan dengan baik dan teliti. Pada saat saya mulai pekerjaan yang diberikan, banyak bagian yang butuh dikejar karena belum up-to-date, namun sekarang semuanya sudah up-to-date. Jadi sudah tidak ada lagi keterlambatan input data. Juga saya selalu mengkaji laporan yang sudah dibuat oleh setiap kepala bagian pada akhir jam kerja dan saya melakukan pengawasan kepada setiap bagian secara berkala.

2. Menurut anda, apa saja kontribusi anda di PT. Siasat Cepat Muda untuk tujuan perusahaan? Mohon diberi penjelasan.

Ada beberapa kontribusi saya untuk perusahaan. Sebagai contoh seperti peremajaan armada, pengaplikasian gps tracking system, pemberlakuan system, pengadaan truk derek dan juga pengaplikasian alat absensi. Untuk peremajaan armada, menurut saya hal ini sangat penting untuk keberlangsungan usaha. Apalagi kita berpindah dari perusahaan perorangan menjadi badan usaha (PT). Dengan ini maka tujuan perusahaan yang “untuk memberikan pelayanan terbaik untuk customer” dapat terealisasikan. Waktu tempuh perjalanan akan makin singkat karena armada yang baru pastinya tidak akan sering mogok (storing). Pengaplikasian gps juga penting. Disini kita dapat memberikan ketenangan bagi customer dan juga diri kita sebagai pimpinan perusahaan. Dengan ini, kita dapat melacak keberadaan armada secara hampir real time

dan tidak lagi mengandalkan omongan dari supir. Dengan diberlakukannya system, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan juga arsip file akan lebih mudah. Pencatatan spare part sekarang sudah lebih akurat dan cepat. Juga pembukuan yang tadinya lama, sekarang bisa dikerjakan secara lebih efisien. Pengadaan truk derek juga dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul pada saat ada armada yang butuh diderek. Untuk alat absensi, disini kita dapat memantau jam datang dan jam pulang karyawan. Serta dengan alat ini, kita dapat melihat seberapa lama karyawan berada diluar area kantor pada saat jam kerja (memang ada urusan diluar kantor). Tadinya absensi di perusahaan hanya menuliskan nama dan jam berapa karyawan datang serta tanda tangan yang diketahui oleh satpam. Ini sangat rancu untuk terjadi kecurangan seperti titip absen. Yang tadinya hal ini tidak bisa terkontrol, sekarang kita bisa mengetahui hal-hal kecil tersebut.

- 3. Menurut anda, apakah anda memiliki kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan di PT. Siasat Cepat Muda? Kompetensi meliputi pendidikan, keterampilan, dan *attitude*. Mohon diberi penjelasan.**

Menurut saya, saya memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Pekerjaan-pekerjaan yang sudah ditugaskan kepada saya antara lain: membuat invoice; mengkaji laporan akhir hari; dan mengawasi setiap bagian pada jam kerja. Semua pekerjaan ini dapat diselesaikan dengan baik karena kompetensi yang saya miliki. Saya kuliah di bidang

manajemen dan ini dapat membantu untuk melakukan pekerjaan saya di perusahaan mengawasi karyawan. Ilmu yang didapat dari kuliah yang telah saya geluti dapat diterapkan kepada kegiatan usaha sehari-hari perusahaan. Keterampilan yang saya miliki adalah problem solving. Dengan adanya keterampilan ini, saya yakin saya mampu menangani masalah yang ada dengan cepat dan efisien serta tepat. Walaupun saat ini pengambilan keputusan masih dilakukan bersama om Leo, namun masukan dari saya tidak diabaikan, dan dinilai sangat membantu untuk mengambil keputusan yang paling tepat untuk masalah yang muncul. *Attitude* kerja saya sepertinya sudah bagus kalau menurut saya sendiri. Bila ada yang melakukan kesalahan atau kelalaian pada pekerjaan, saya tidak segan menegur karyawan tersebut. Juga saya mau terjun ke lapangan untuk mengetahui lebih dalam tentang spesifikasi truk pada saat montir melakukan pekerjaan untuk mengetahui lebih dalam lagi asset perusahaan. Saya juga sering membagikan roti pada karyawan perusahaan agar lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang ada, seperti doping agar mereka mau bekerja lebih giat daripada biasanya. Jadi menurut saya, saya sudah kompeten dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Menurut anda, apakah anda memiliki sifat kepemimpinan? Mohon diberi contoh serta penjelasannya.

Saya ingin berpikir saya memiliki sifat kepemimpinan. Namun saya tidak bisa menilai itu secara sepihak, harus orang lain yang dapat menilai hal ini. Contoh yang menurut saya paling jelas adalah pada saat melakukan

peremajaan armada. Jika saya tidak mengajukan hal tersebut, mungkin saja saat ini PT. Siasat Cepat Muda masih mengandalkan armada yang sudah tua, karena mama tidak terlalu berani mengambil keputusan yang sifatnya *high risk*. Menurut saya, keberanian untuk mengambil resiko (*risk taker*) ini sudah menunjukkan sifat kepemimpinan saya. Juga saya sering mengadakan meeting mingguan serta mau mengajak makan bersama untuk meningkatkan komunikasi (*communication*) antar bagian agar menjadi lebih solid dari sebelumnya. Saya juga selalu memikirkan bagaimana agar perusahaan dapat lebih maju dari kompetitor yang ada saat ini. Saya juga percaya diri (*self confidence*) bahwa terobosan-terobosan yang akan saya aplikasikan di perusahaan dapat menjadi sukses dan memberi PT. Siasat Cepat Muda *competitive edge* dari kompetitor

5. Menurut anda, apakah anda berani mengambil resiko untuk mencapai tujuan perusahaan? Mohon diberi contoh serta penjelasannya.

Menurut saya, saya sangat berani mengambil resiko untuk mencapai tujuan perusahaan. Mama sempat menentang untuk melakukan peremajaan armada dengan alasan armada yang lama masih bisa beroperasi. Mama kurang berani mengambil resiko yang bersifat *high risk* dan harus didorong untuk melakukan hal tersebut. Dengan ini, waktu tempuh pengiriman makin singkat dan biaya untuk perawatan truk juga semakin menurun. Yang tadinya banyak truk yang sering diperbaiki secara jangka panjang (*overhaul*) dan sering perbaikan dijalan (*storing*) sekarang hanya

butuh maintenance kecil dilakukan di garasi perusahaan agar kondisi truk tetap prima. Mama juga sempat pesimis karena jumlah besar yang harus dikeluarkan untuk cicilan dan takut jika tidak dapat menutup cicilan untuk armada yang baru. Pada akhirnya hampir 100% armada yang jalan adalah produksi tahun 2012 keatas. Sekarang, semua cicilan truk sudah selesai dan semua armada sudah milik perusahaan.

Menilai posisi kerja masa depan

- 1. Apa saja persyaratan kerja untuk posisi yang akan diberikan untuk anda di PT. Siasat Cepat Muda? Mohon diberi penjelasan.**

Posisi yang akan diberikan untuk saya di perusahaan adalah General Manager. Disini semua aspek perusahaan akan ditangani oleh saya pada saat saya menggantikan om Leo yang akan pensiun tidak lama lagi. Saya diberi tahu oleh mama dan om Leo, sebenarnya tidak ada persyaratan kerja khusus untuk posisi ini karena, menurut mereka siapa saja dapat melaksanakan pekerjaan ini asal mau berkomitmen pada pekerjaan tersebut dan bisa menjadi pemimpin bagi semua bagian yang ada.

- 2. Apa saja keahlian yang dibutuhkan serta *attitude* yang harus dimiliki oleh anda agar dapat berhasil pada pekerjaan yang akan diberikan? Mohon diberi contoh serta penjelasannya.**

Ada beberapa keahlian esensial yang harus dimiliki agar dapat berhasil. Yang pertama adalah keahlian untuk mengatur dan mengarahkan karyawannya. Komunikasi sangat vital agar kelangsungan kerja sehari-hari dapat berjalan dengan mulus. Karena jika hal tidak bisa saya lakukan

hal ini, kondisi kerja tidak akan kondusif. Pada akhirnya, semua bagian pasti akan berjalan sendiri-sendiri tanpa ada kesinambungan dan ini akan berujung pada terpecahnya perusahaan. Tidak kalah penting, keahlian untuk melakukan problem solving sangat diperlukan. Banyak problem-problem tidak biasa sering kali muncul di perusahaan. Keahlian problem solving yang mumpuni wajib dimiliki, jika tidak maka yang ditakutkan adalah problem tersebut tidak ditangani dengan jalan atau tindakan yang paling tepat. Selanjutnya, keahlian untuk melihat peluang bisnis dan memetakan masa depan perusahaan (keadaan saat ini dan yang akan datang). Ini akan berguna sekali untuk melihat arah kemana perusahaan harus berjalan. Karena dalam waktu singkat, kondisi kerja dapat berubah secara drastic dan jika tidak siap, maka akan terjadi gelombang ketidakpastian. *Attitude* yang harus saya miliki adalah saya harus mau bekerja sama, mau menerima masukan, kritik dan saran, mau belajar seluruh seluk beluk perusahaan mulai dari level terendah hingga tertinggi. Jika saya tidak dapat bekerja sama, pasti kondisi kerja pasti tidak akan kondusif. Juga saya harus mau untuk menerima masukan, kritik dan saran dari semua orang yang berkepentingan di perusahaan. Ini dikarenakan mungkin ada hal yang bawahan lebih menguasai dan dapat diterapkan karena saya masih termasuk orang baru di perusahaan. Ini dapat membantu menangani masalah yang muncul di perusahaan. Terkadang pada saat kita sudah mentok atau *stuck* masukan-masukan tersebut dapat memberikan gagasan yang *fresh* atau bahkan tidak terpikir oleh kita. Yang

terakhir, saya harus mau belajar dari level terendah, ini sangat penting agar saya tidak mudah dibodohi oleh karyawan dan supaya karyawan bekerja secara sungguh-sungguh dan bukan asal bapak senang.

Menilai potensi individu pada masa depan

1. Pelatihan formal apa saja yang telah anda lakukan untuk bisa berhasil di perusahaan?

Saya sudah melakukan beberapa pelatihan formal yang dapat membantu saya untuk bisa berhasil di perusahaan. Antara lain: pelatihan public speaking, pelatihan kepemimpinan, pelatihan problem solving dan pelatihan marketing. Pelatihan public speaking ini untuk dapat berbicara didepan umum seperti kepada customer dan calon customer agar tidak kagok dan agar dapat menarik dimata mereka. Dengan ini, tingkat kemantapan untuk menghadapi customer pun meningkat. Pelatihan kepemimpinan saya lakukan agar dapat lebih menunjukkan sifat kepemimpinan saya dan agar saya dapat memimpin perusahaan dengan lebih baik lagi. Pelatihan problem solving sangat esensial untuk dapat membantu melihat suatu masalah secara keseluruhan dan meningkatkan pandangan out-of-the-box maupun in-the-box. Karena suatu masalah tidak hanya memiliki satu jalan keluar, melainkan sangat banyak tergantung sudut pandang mana yang dipilih. Dengan pelatihan ini harapannya saya dapat menghadapi masalah dengan mencari jalan keluar yang paling efisien. Pelatihan marketing adalah untuk dapat memberikan sales pitch

kepada calon customer dan mengasah bagaimana cara untuk mendapatkan perhatian mereka agar mau menjadi customer tetap.

2. Sejauh mana pendidikan formal yang telah anda capai?

Pendidikan formal yang sudah saya capai saat ini lulus SMA dari Australia. Disana, sejak dari kelas 11 atau SMA 2, focus yang saya ambil adalah tentang bisnis dan manajemen. Karena di Australia, anda dapat memilih mata pelajaran yang anda inginkan diluar mata pelajaran wajib matematika dan bahasa inggris. Saat ini saya kuliah di Universitas Katolik Soegijapranata mengambil jurusan manajemen dan sebentar lagi akan lulus. saya sedang menjalani skripsi saat ini.

3. Kegiatan pengasahan keterampilan (skill) apa saja yang telah anda dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas anda?

Pengasahan keterampilan yang sudah dilakukan adalah pengasahaan keterampilan kepemimpinan serta problem solving. Disini saya mendapatkan semua aspek-aspek yang tadinya belum terlalu terasah dan mungkin belum tumbuh dalam diri saya. Harapannya dengan ini, skill yang dibutuhkan agar sukses dapat lebih terpancar dan ini dapat membantu saya untuk melaksanakan pekerjaan saya nanti sebagai General Manager.

Menutup gap dalam perusahaan

1. Dalam hal apa yang sekiranya menjadi kekuatan dari anda? Mohon diberi penjelasan.

Menurut saya, kekuatan saya adalah saya ingin untuk mempelajari seluruh aspek perusahaan dari level terendah hingga level tertinggi. Saya tidak

malu untuk bertanya kepada karyawan akan apa yang dikerjakan oleh mereka. saya juga sering berdiskusi dengan montir untuk mengetahui komponen-komponen penting dari armada yang berjalan saat ini agar saya pun juga mengerti bagian yang rusak dibagian mana. Komunikasi juga menjadi kekuatan saya. Saya sering mengajak karyawan berkomunikasi baik secara professional dan non formal. Harapan saya, hal ini dapat membuat karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinan dan pimpinan dianggap sebagai teman dan bukan semata-mata atasan dan bawahan. Ini menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan keterbukaan karyawan semakin jelas. Sifat kepemimpinan dalam hal memberi arahan terhadap karyawan juga sering saya perhatikan maka pada saat ada karyawan yang bingung atau tidak tahu harus berbuat apa, saya dapat memberikan arahan kepada mereka.

2. Dalam hal apa yang sekiranya menjadi kelemahan dari anda? Mohon diberi penjelasan.

Yang menjadi kelemahan saya adalah *time management*. Beberapa kali pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan, saya tumpuk untuk keesokan hari untuk alasan-alasan tertentu. Saya ingin bersosialisasi dengan teman-teman saya secara rutin dan terkadang hal ini membuat saya meninggalkan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan pada hari itu. Hal ini sungguh sangat butuh untuk dibenarkan agar pekerjaan yang ada pun tidak terbengkalai. Juga tingkat emosi saya, saya rasa kadang kurang stabil, maka sesekali, luapan emosi tidak dapat direda dan memarahi karyawan

yang salah walaupun kesalahan tersebut level nya belum sampai fatal. Saya terus mencoba untuk mengontrol emosi saya mulai sekarang.

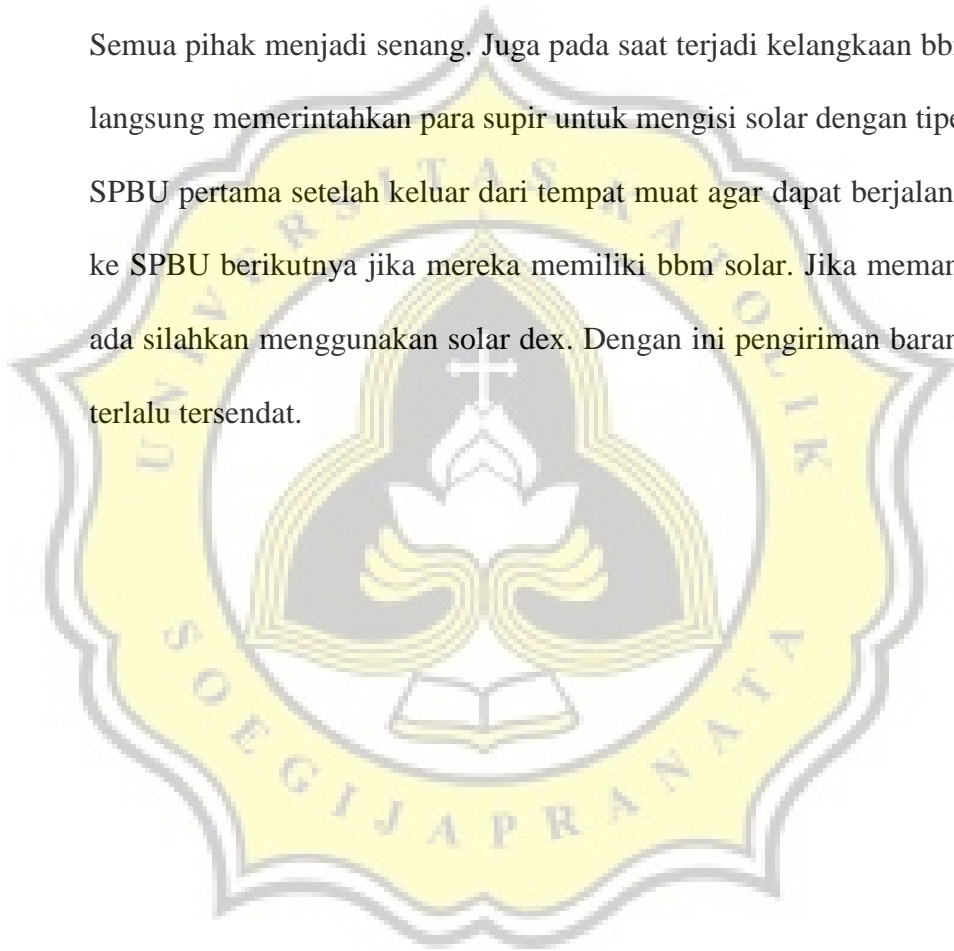
3. Apakah anda sering diajak mengambil keputusan di PT. Siasat Cepat Muda? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.

Tentu saja. Saya selalu diajak diskusi untuk mengambil keputusan perusahaan. Om Leo melibatkan saya dalam memecahkan problem pada saat problem tersebut muncul. Jika akan melakukan hal apapun, om Leo pasti berdiskusi dengan saya akan topik tersebut. Hal-hal ini diharapkan om Leo agar dapat memberikan gambaran, bagaimana menghadapi problem yang muncul dikemudian hari dan bagaimana memajukan perusahaan agar dapat lebih baik lagi. Dengan begini om Leo pun bisa tahu jalan pikir saya dan dia dapat memberikan masukan untuk apa yang harus saya lakukan jika nanti beliau sudah pensiun.

4. Apakah anda sering diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan pada saat incumbent (owner) tidak berada di kantor? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.

Om Leo sering memberikan saya kepercayaan untuk mengambil keputusan saat beliau tidak berada di kantor. Ini dikarenakan om Leo sering melakukan perjalanan dinas ke luar kota untuk bertemu dengan customer atau calon customer. Pada saat itulah saya tampil untuk menggantikan om Leo di perusahaan dan peran General Manager diambil olehnya. Salah satu contoh adalah pada saat terjadi penumpukan kendaraan di Jakarta padahal di Semarang, order muatan sudah banyak.

Yang dilakukan adalah pada saat muatan tersebut dapat diangkut oleh armada yang besar, muatan tersebut dibagi menjadi 2 armada yang lebih kecil. Dengan begini, unit armada yang kembali ke Semarang yang seharusnya 1 menjadi 2 dan penumpukan armada di Jakarta menjadi teratur dan order muatan di Semarang dapat tertangani dengan baik. Semua pihak menjadi senang. Juga pada saat terjadi kelangkaan bbm, saya langsung memerintahkan para supir untuk mengisi solar dengan tipe dex di SPBU pertama setelah keluar dari tempat muat agar dapat berjalan hingga ke SPBU berikutnya jika mereka memiliki bbm solar. Jika memang tidak ada silahkan menggunakan solar dex. Dengan ini pengiriman barang tidak terlalu tersendat.



Lampiran 3: Panduan wawancara dan jawaban untuk Narasumber 3

Membuat komitmen

- 1. Menurut anda, apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda berkomitmen dalam kegiatan perusahaan saat ini? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.**

Kalo menurut saya pribadi, calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda sangat berkomitmen pada kegiatan perusahaan saat ini. Ada 3 aspek penting dalam PT. Siasat Cepat Muda. Aspek-aspek ini terdiri dari administrasi, operasional dan bengkel. Tingkat antusiasnya tinggi dan dia ingin mengetahui seluk beluk semua aspek di perusahaan. Pada saat ini, keponakan saya sedang fokus pada bagian administrasi dan pekerjaan dia saat ini di bagian administrasi adalah membuat invoice, lalu menginput data ke sistem dan melakukan transfer uang jalan untuk supir yang telah memiliki muatan. Setelah dia paham bagian administrasi, keponakan saya akan saya ajak fokus ke bagian operasional, dimana bagian ini adalah salah satu bagian paling penting untuk keberlangsungan usaha. Tanpa ada order muatan, maka perusahaan tidak akan bisa bertahan hidup.

- 2. Menurut anda, apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda memiliki komitmen untuk memajukan perusahaan dan berkomitmen bagi masa depan perusahaan? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.**

Calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda benar-benar berkomitmen untuk memajukan perusahaan dan juga berkomitmen bagi masa depan

perusahaan. Gagasan untuk menerapkan sistem absensi pertama dicetuskan oleh calon suksesor. Tadinya perusahaan belum memiliki sistem absensi dan kita tidak bisa mengontrol keluar masuk karyawan pada jam kerja. Sebelum ini, absen hanya dilakukan di pos satpam dengan menulis buku absensi. Disini memungkinkan untuk terjadinya kecurangan seperti titip absen. Dengan adanya sistem ini, maka sekarang kita bisa memantau pada jam berapa karyawan masuk dan pulang serta jika harus keluar kantor pada saat jam kerja. Satu lagi adalah sistem informasi. Dengan sistem ini, maka pekerjaan dapat dikerjakan lebih cepat dan lebih efisien, tingkat ketelitian dalam melakukan pembukuan juga meningkat. Contoh konkrit komitmen calon suksesor bagi masa depan perusahaan adalah, dia berani mengambil keputusan untuk melakukan peremajaan truk. Pada tahun 2012, perusahaan berubah menjadi PT dan pada saat itu seluruh armada truk PT. Siasat Cepat Muda memiliki umur yang sudah tua. Bahkan ada yang dari tahun 80 an dan mayoritas truk adalah produksi tahun 90 an. Calon suksesor pun bahkan belum lahir pada saat armada yang kami miliki diproduksi. Dia menilai melakukan peremajaan adalah hal yang dibutuhkan untuk keberlangsungan PT. Siasat Cepat Muda dan saya sangat setuju akan hal itu. Biaya perawatan armada tua itu sangat tinggi. Sedikit-sedikit mogok dan harus diperbaiki, belum lagi spare part yang dibutuhkan terkadang sudah tidak diproduksi dan semua ini jadi tidak efisien. Dengan peremajaan ini, biaya perawatan yang dikeluarkan sangat terpangkas dan *brand image* perusahaan pun meningkat drastis. Customer

kita pun sangat senang dengan adanya peremajaan ini dan mereka pun jadi lebih tenang akan waktu kirim barang mereka, karena mereka pun tahu kalau truk baru pasti tidak akan sering mogok di jalan jika dibandingkan dengan truk-truk yang tadinya dimiliki oleh perusahaan. Calon suksesor juga menghendaki untuk perusahaan agar memiliki truk derek sendiri. Dengan begini jika ada hal-hal yang tidak diinginkan pada armada truk yang harus diderek, perusahaan tidak harus lagi menyewa kendaraan derek dari luar dan hal ini akan memangkas biaya jika hal tersebut terjadi.

Menetapkan posisi kunci

1. Pada saat ini, posisi apakah yang dijabat oleh calon suksesor di PT.

Siasat Cepat Muda?

Posisi yang dijabat oleh calon suksesor di PT. Siasat Cepat Muda pada saat ini adalah Vice General Manager. Posisi ini diciptakan pada saat calon suksesor mulai aktif didalam perusahaan dan ditujukan untuk menggantikan saya pada saat saya pensiun nanti.

2. Menurut anda, apakah posisi ini adalah posisi yang strategis? Serta apakah posisi ini memiliki keterkaitan dengan bagian lain? Jika anda tidak berada di tempat, maka banyak bagian perusahaan tidak bisa beroperasi. Mohon diberi penjelasan.

Menurut pendapat saya, posisi yang dijabat oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah posisi yang strategis. Kenapa bisa strategis? Karena posisi ini sejajar dengan posisi saya sebagai General Manager. Posisi ini memiliki keterkaitan pada semua bagian yang ada di perusahaan. General

Manager harus mendapatkan laporan dari seluruh kepala bagian. Karena calon suksesor dipersiapkan untuk nantinya menggantikan posisi saya sebagai General Manager, maka semua hal yang saya terima sebagai laporan, calon suksesor juga menerima. Kepala bagian boleh memberikan laporan tersebut baik ke saya secara langsung maupun melalui calon suksesor. Jadi pada saat membahas laporan, saya dan calon suksesor yang akan membahas laporan yang disampaikan tersebut bersama. Jika ada masalah yang muncul, saya mengajak calon suksesor untuk diskusi tentang masalah tersebut agar kita sepaham sebelum memberikan solusi yang terbaik untuk masalah yang muncul dan tidak saling menyalahkan dikemudian hari. Disini, saya pun menjadi mentor bagi calon suksesor agar pada saat saya pensiun, calon suksesor sudah menguasai hal-hal yang dapat menjadi masalah didalam perusahaan dan dapat menggantikan posisi saya dengan baik serta tidak terjadi kendala pada saat tahap transisi. Sebenarnya posisi ini adalah posisi yang sama karena posisi ini lahir pada saat calon suksesor mulai aktif di perusahaan, maka jika saya atau calon suksesor tidak berada ditempat, maka bagian lain pun masih bisa berjalan. Jika salah satu sedang berada diluar kantor atau tidak berada ditempat, maka kita dapat saling bergantian.

3. Apa saja tugas dan tanggung jawab jabatan dari posisi calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda? Mohon diberi penjelasan.

Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah untuk mengawasi pekerjaan setiap bagian dan juga

belajar dari saya yang nantinya akan dia gantikan. Juga calon suksesor menjadi wakil dari saya. Saya sering melakukan perjalanan dinas ke luar kota untuk menemui customer. Nantinya, calon suksesor pun juga akan sering bertemu dengan calon customer dan juga customer yang sudah ada. Saya akan mengajak dia untuk mulai bertemu secara langsung dengan customer dan juga cara untuk mengambil hati calon customer agar mau menjadi customer tetap. Untuk saat ini, tugas yang paling penting adalah mengawasi setiap bagian divisi apakah mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Serta laporan dari setiap bagian pada akhir jam kerja harus diteliti. Calon suksesor juga harus belajar dari saya akan bagaimana memimpin perusahaan dengan baik, dengan begini pada saat masa transisi tidak banyak terjadi ketidakpastian pada pengambilan keputusan. Juga pendapat pada saat ada masalah yang dihadapi oleh perusahaan, sangat dibutuhkan untuk mengetahui jalan pemikiran calon suksesor. Ini akan menjadi pembelajaran penting dan pengalaman berharga untuk mengerti cara menghadapi berbagai macam customer dan cara menghadapi masalah dengan kepala dingin agar masalah dapat teratasi dengan benar.

Menilai kinerja individu

1. Menurut anda, bagaimana kinerja calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda saat ini? Mohon diberi penjelasan.

Kinerja calon suksesor di dalam perusahaan saat ini sudah termasuk baik. Dia dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan padanya. Beberapa tugas yang saat ini diberikan kepada calon suksesor adalah

membuat invoice serta melakukan input data ke system yang sudah diterapkan agar bisa dikaji kembali setiap saat. Nanti pada bulan September, dia akan harus fokus pada pekerjaan ini dahulu karena ada karyawan bagian admin yang *resign* agar dapat melanjutkan study nya, Juga selain mengerjakan invoice, calon suksesor juga mengkaji laporan yang diberikan pada akhir jam kerja untuk melihat apakah ada hal yang janggal serta mengawasi setiap bagian pada jam kerja secara berkala. Dia juga dapat menjadi wakil yang baik pada saat saya tidak berada dikantor. Semua pekerjaan ini sudah dilakukan dengan baik. Maka dari itu, kinerja calon suksesor di PT. Siasat Cepat Muda sudah baik.

2. Menurut anda, sejauh mana kontribusi yang diberikan oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda kepada tujuan perusahaan? Mohon diberi penjelasan.

Kontribusi yang diberikan calon suksesor untuk tujuan perusahaan sudah ada beberapa. Sebagai contoh, peremajaan armada; pengaplikasian gps tracking system; memberlakukan data system; pengadaan truk derek. Kontribusi-kontribusi ini sangat sejalan dengan tujuan perusahaan PT. Siasat Cepat Muda. Peremajaan armada dicetuskan pada tahun 2012, dimana perusahaan berpindah dari perusahaan perorangan menjadi perusahaan badan. Disini calon suksesor ingin memberikan impresi terhadap customer serta calon customer bahwa armada PT. Siasat Cepat Muda bukan yang tua-tua saja dan ini meningkatkan *brand image* perusahaan kepada mereka. Tujuan perusahaan yang sejalan dengan

bagian ini adalah untuk memberikan pelayanan terbaik bagi customer. Dengan ini, waktu tempuh perjalanan makin singkat karena minim terjadi mogok di jalan serta *brand image* PT. Siasat Cepat Muda tetap baik di mata customer. Untuk pengaplikasian gps tracking system, hal ini sejalan dengan tujuan perusahaan yang “Untuk memberikan ketenangan atau *Peace of Mind* kepada customer akan barang yang dikirim”. Dengan hal ini, kita bisa mengetahui posisi armada secara hampir real time. Jadi selain kita bisa memberi informasi terhadap customer sampai mana armada yang mengangkut barang mereka, tapi kita juga bisa melacak apakah armada tersebut tetap berada di dalam rute atau tidak. Serta ada informasi juga tentang seberapa lama armada tersebut berhenti, dan rute mana yang ditempuh oleh driver. Maka, selain customer tenang, kita sebagai pimpinan juga tenang dan bisa memantau armada di jalan dimana tadinya sebelum diterapkan gps tracking system kita hanya bisa percaya kepada driver yang mengendarai armada kita. Memberlakukan data system adalah agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien. Selain lebih cepat, arsip data bisa langsung dicari secara online, tidak lagi secara manual yang selama ini berjalan. Juga pembukuan yang tadinya manual bisa dilakukan secara komputerisasi dan disimpan pada system. Truk derek diadakan untuk meminimalisir biaya yang timbul karena armada butuh diderek. Dengan kepemilikan truk derek, perusahaan tidak lagi butuh jasa derek dari luar yang biaya sewanya bisa sangat tinggi.

3. Menurut anda, apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan? Kompetensi meliputi pendidikan, keterampilan, dan attitude. Mohon diberi penjelasan.

Calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Pekerjaan-pekerjaan yang sudah ditugaskan antara lain: membuat invoice; mengkaji laporan akhir hari; dan mengawasi setiap bagian pada jam kerja. Calon suksesor mendalami kuliah di bidang manajemen dan ini dapat membantu untuk melakukan pekerjaannya di perusahaan pada saat harus mengawasi karyawan. Ilmu yang didapat dari kuliah dapat diterapkan kepada kegiatan usaha sehari-hari perusahaan yang sejalan dengan fokus perkuliahannya. Calon suksesor pun memiliki keterampilan dalam bidang problem solving. Dengan adanya keterampilan ini, calon suksesor mampu menangani masalah yang ada dengan cepat dan efisien serta tepat dengan melihat masalah dari semua sudut pandang dan tidak hanya dari satu sudut pandang saja. Walaupun saat ini masih mengambil keputusan bersama dengan saya, namun masukan dari calon suksesor sangat membantu mengambil keputusan yang paling tepat untuk masalah yang muncul di perusahaan. *Attitude* kerja yang ditunjukkan calon suksesor sudah bagus. Dia tidak segan untuk menegur karyawan hingga kepala bagian bila melakukan kesalahan atau kelalaian pada pekerjaan. Juga calon suksesor mau terjun ke lapangan untuk mengetahui lebih dalam tentang spesifikasi truk pada saat montir

melakukan pekerjaan. Juga suatu saat, saya melihat dia membagikan roti atau camilan pada karyawan perusahaan agar lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang ada pada hari itu. Jadi menurut saya, calon suksesor sudah kompeten dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Menurut anda, apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda memiliki sifat kepemimpinan? Mohon diberi contoh serta penjelasannya.

Calon suksesor sering memperlihatkan sifat kepemimpinannya. Contoh yang paling jelas adalah pada saat melakukan peremajaan armada. Jika dia tidak mengajukan hal tersebut, mungkin saja saat ini PT. Siasat Cepat Muda masih mengandalkan armada yang sudah tua, karena owner (ibu dari calon suksesor) tidak terlalu berani mengambil keputusan yang sifatnya *high risk*. Menurut saya, keberanian untuk mengambil resiko ini menunjukkan sifat kepemimpinan keponakan saya. Juga dia memiliki kemampuan untuk mengajak karyawan untuk menjadi lebih solid dari sebelumnya dengan cara lebih sering mengadakan meeting serta mau mengajak makan bersama untuk meningkatkan komunikasi antar bagian. Memberi rasa memiliki kepada karyawan juga sering ditunjukkan, kalau dalam bahasa jawa *diwongke*. Dia juga selalu memikirkan bagaimana agar perusahaan dapat lebih maju dari competitor yang ada saat ini.

5. Menurut anda, apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda berani mengambil resiko untuk mencapai tujuan perusahaan? Mohon diberi contoh serta penjelasannya.

Ya seperti tadi yang saya sudah bilang, dia sangat berani mengambil resiko untuk mencapai tujuan perusahaan. Owner sempat menentang untuk melakukan peremajaan armada dengan alasan armada yang lama masih bisa beroperasi. Namun setelah diskusi bersama saya, peremajaan armada pun akhirnya berjalan walaupun sempat tidak diperbolehkan oleh owner. Hasilnya pun kelihatan, waktu tempuh pengiriman makin singkat dan biaya untuk perawatan truk juga semakin menurun. Yang tadinya banyak truk yang sering diperbaiki secara jangka panjang dan sering perbaikan dijalan sekarang hanya butuh maintenance kecil dilakukan di garasi perusahaan agar kondisi truk tetap prima untuk perjalanan. Owner sempat pesimis karena jumlah besar yang harus dikeluarkan untuk cicilan. Sekarang, semua cicilan truk sudah selesai dan semua armada sudah milik perusahaan.

Menilai posisi kerja masa depan

- 1. Apa saja persyaratan kerja untuk posisi yang akan diberikan bagi calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda? Mohon diberi penjelasan.**

Posisi yang akan diberikan untuk calon suksesor di PT. Siasat Cepat Muda adalah General Manager. Sebenarnya tidak ada persyaratan kerja khusus untuk posisi ini karena, menurut saya siapa saja dapat melaksanakan pekerjaan ini asal mau berkomitmen pada pekerjaan tersebut dan bisa menjadi pemimpin bagi semua bagian yang ada. Ada pepatah yang mengatakan “kepemimpinan tidak dapat diajarkan, namun dapat dipelajari”. Saya pun hanya lulusan SMA, namun bisa menjadi pemimpin

yang baik. Karena di perusahaan banyak karyawan lulusan SMA dan D3, akan lebih baik jika posisi General Manager dijabat oleh seseorang yang tingkat pendidikannya lebih tinggi daripada karyawan. Ini dikarenakan supaya orang yang menjabat sebagai General Manager tidak mudah dibodohi dan tidak kagok saat diberikan pertanyaan oleh karyawan maupun customer. Dengan latar belakang pendidikan calon suksesor yang lebih baik dari generasi sebelumnya, diharapkan dia dapat lebih mampu untuk memimpin perusahaan.

2. Apa saja keahlian yang dibutuhkan serta *attitude* yang harus dimiliki oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda agar dapat berhasil pada pekerjaan yang akan diberikan? Mohon diberi contoh serta penjelasannya.

Jika saya lihat, calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda harus memiliki beberapa keahlian agar dapat berhasil. Yang paling penting menurut saya adalah calon suksesor harus memiliki keahlian untuk mengatur dan mengarahkan karyawannya. Karena jika dia tidak bisa melakukan hal ini, kondisi kerja tidak akan kondusif. Pada akhirnya, semua bagian pasti akan berjalan sendiri-sendiri tanpa ada kesinambungan dan ini akan berujung pada terpecahnya perusahaan. Disini komunikasi sangat penting agar kelangsungan kerja sehari-hari perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sebagai General Manager, orang tersebut harus dapat menyatukan seluruh bagian perusahaan agar dapat menuju tujuan perusahaan. Tidak kalah penting, keahlian untuk melakukan problem solving sangat diperlukan.

Banyak problem-problem tidak biasa sering kali muncul di perusahaan. Jika tidak memiliki keahlian problem solving yang mumpuni, yang ditakutkan adalah problem tersebut tidak ditangani dengan jalan atau tindakan yang paling tepat. Dibutuhkan juga keahlian untuk melihat peluang bisnis dan memetakan masa depan perusahaan (keadaan saat ini dan yang akan datang). Ini akan berguna sekali untuk melihat arah kemana perusahaan harus berjalan. Karena perubahan kondisi kerja dapat tidak akan memberi aba-aba. *Attitude* yang harus dimiliki adalah mau menerima masukan, kritik dan saran serta mau belajar seluruh seluk beluk perusahaan mulai dari level terendah hingga tertinggi. Semua hal ini menurut saya sangat penting sekali. Juga calon suksesor harus mau untuk menerima masukan, kritik dan saran dari semua orang yang berkepentingan di perusahaan sangat esensial bagi kelangsungan hidup perusahaan. Mungkin ada hal yang bawahan lebih menguasai dan dapat diterapkan. Ini dapat membantu menangani masalah yang muncul di perusahaan. Untuk mau belajar dari level terendah, ini sangat penting agar kita tidak dibodohi oleh karyawan supaya karyawan bekerja secara sungguh-sungguh dan bukan asal bapak senang.

Menilai potensi individu pada masa depan

1. Pelatihan formal apa saja yang telah dilakukan oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda untuk bisa berhasil di perusahaan?

Sepengetahuan saya, sudah ada beberapa pelatihan formal yang telah dilakukan oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda. Antara lain:

pelatihan kepemimpinan, pelatihan problem solving dan pelatihan marketing. Pelatihan kepemimpinan dilakukan agar calon suksesor dapat lebih menunjukkan sifat kepemimpinannya dan dapat memimpin perusahaan dengan lebih baik lagi. Pelatihan problem solving sangat esensial untuk dapat membantu melihat suatu masalah secara keseluruhan dan meningkatkan pandangan dari luar kotak maupun dari dalam kotak. Karena suatu masalah tidak hanya memiliki satu jalan keluar, melainkan sangat banyak tergantung sudut pandang mana yang dilihat. Pelatihan marketing adalah untuk dapat mempromosikan perusahaan kepada calon customer mengetahui cara untuk mendapatkan perhatian mereka agar mau menjadi customer tetap.

2. Sejauh mana pendidikan formal yang dicapai oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda?

Pendidikan formal yang dicapai saat ini lulus SMA dari Australia. Saat ini keponakan saya kuliah di Unika Soegijapranata mengambil jurusan manajemen. Dia sedang menjalani skripsi saat ini.

3. Kegiatan pengasahan keterampilan (skill) apa saja yang telah dilakukan oleh calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda untuk meningkatkan kredibilitasnya?

Seperti yang saya bilang sebelumnya, pengasahan keterampilan yang sudah dilakukan adalah pengasahan keterampilan kepemimpinan serta problem solving. Disini dia akan mendapatkan semua aspek-aspek yang tadinya belum terlalu terasah dan mungkin belum tumbuh dalam dirinya.

Harapannya dengan ini, skill yang dibutuhkan agar sukses dapat lebih terpancar dan ini dapat membantu keponakan saya untuk melaksanakan pekerjaannya nanti sebagai General Manager.

Menutup gap dalam perusahaan

1. Dalam hal apa yang sekiranya menjadi kekuatan dari calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda? Mohon diberi penjelasan.

Kalau dilihat, kekuatan dari calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah keinginannya untuk mempelajari seluruh aspek perusahaan dari level terendah hingga level tertinggi. Dia tidak malu untuk bertanya kepada karyawan akan apa yang dikerjakan oleh mereka. Calon suksesor juga sering berdiskusi dengan montir untuk mengetahui bagian-bagian penting dari aset perusahaan. Juga dia selalu menanyakan armada perusahaan berjalan kearah mana saja dan memantau gps. Komunikasi juga menjadi kekuatan dari calon suksesor. Jika saya lihat, dia sering mengajak karyawan berkomunikasi baik secara profesional dan secara kekeluargaan. Dia juga mampu untuk memberi arahan kepada karyawan yang bingung maupun tidak tahu harus berbuat apa. Tidak kalah sering juga pada saat ada masalah yang muncul diperusahaan, inisiatifnya untuk memecahkan masalah tersebut langsung muncul. Dia tidak hanya melihat dari satu sudut pandang saja dan terkadang memberikan gagasan yang tidak terpikirkan oleh saya.

2. Dalam hal apa yang sekiranya menjadi kelemahan dari calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda? Mohon diberi penjelasan.

Ada 2 hal yang paling menonjol yang menjadi kelemahan dari calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda adalah *time management*. Beberapa kali pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan, ditumpuk untuk keesokan hari karena dia hendak bertemu dengan teman-temannya. Padahal pekerjaan tersebut tinggal sedikit. Memang tidak salah karena memang sudah jam pulang kerja, namun jika pekerjaan yang tersisa sedikit itu dikerjakan secara overtime sedikit kan tidak akan menjadi beban untuk esok hari. Jika dia sudah dapat melakukan *time management* dengan baik, maka kelemahan ini bisa dieliminasi. Juga tingkat emosinya terkadang kurang stabil, walaupun sangat jarang sekali, luapan emosi tidak dapat direda dan memarahi karyawan yang salah walaupun kesalahan tersebut belum fatal. Mungkin maksudnya hanya ingin menegur namun volume suara kurang terkontrol. Namun akhir-akhir ini saya lihat dia sudah mulai bisa mengontrol emosinya.

3. Apakah calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda sering diajak mengambil keputusan? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.

Calon suksesor PT. Siasat Cepat Muda pasti selalu saya ajak diskusi untuk mengambil keputusan perusahaan. Dia saya libatkan dalam memecahkan problem pada saat problem tersebut muncul. Jika akan melakukan hal apapun, saya pasti berdiskusi dengan calon suksesor akan hal tersebut. Ini diharapkan dapat memberikan gambaran, bagaimana menghadapi problem yang muncul dikemudian hari dan bagaimana memajukan perusahaan agar

dapat lebih baik lagi. Juga, dengan begini saya dapat melihat sejauh mana jalan pikir calon suksesor.

4. Apakah calon suksesor sering diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan pada saat anda tidak berada di kantor? Tolong berikan penjelasannya serta contoh konkritnya.

Calon suksesor sering diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan saat saya tidak berada di kantor. Saya sering melakukan perjalanan dinas ke luar kota untuk bertemu dengan customer atau calon customer. Pada saat itulah calon suksesor tampil untuk menggantikan saya dan peran General Manager diambil olehnya. Contoh yang jelas adalah pada saat terjadi penumpukan kendaraan di Jakarta padahal di Semarang, order muatan sudah banyak. Yang dilakukan adalah pada saat muatan tersebut dapat diangkut oleh armada yang besar, muatan tersebut dibagi menjadi 2 armada yang lebih kecil. Dengan begini, unit armada yang kembali ke Semarang yang seharusnya 1 menjadi 2 dan penumpukan armada di Jakarta menjadi teratasi dan order muatan di Semarang dapat tertangani dengan baik. Semua pihak menjadi senang. Pada saat terjadi kelangkaan solar beberapa tahun lalu, dia memerintahkan driver untuk mengisi solar dex agar armada tidak kehabisan bahan bakar sehingga pengiriman barang tidak terlalu tersendat.

Mengevaluasi program suksesi

- 1. Apakah owner PT. Siasat Cepat Muda sudah pernah melakukan evaluasi untuk program suksesi? Jika ya, sudah berapa kali dan seberapa sering evaluasi ini dilakukan?**

PT. Siasat Cepat Muda belum pernah melakukan evaluasi untuk program suksesi. Hal ini dikarenakan PT. Siasat Cepat Muda belum selesai melakukan program suksesi dan tidak tahu apa yang harus dievaluasi karena belum terjadi.


- 2. Jika pertanyaan no 1 ya maka pertanyaan ini bisa ditanyakan. Apakah owner PT. Siasat Cepat Muda menilai program suksesi berhasil atau tidak? Mengapa?**

Belum selesai tahap suksesi

- 3. Jika pertanyaan no 1 ya maka pertanyaan ini bisa ditanyakan. Apakah owner PT. Siasat Cepat Muda sudah memikirkan apakah program suksesi ini dapat dilanjutkan? Apa saja yang perlu diganti atau ditingkatkan?**

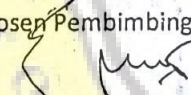
Belum selesai tahap suksesi

FORMULIR SCAN ANTI PLAGIARISME

7,5% 

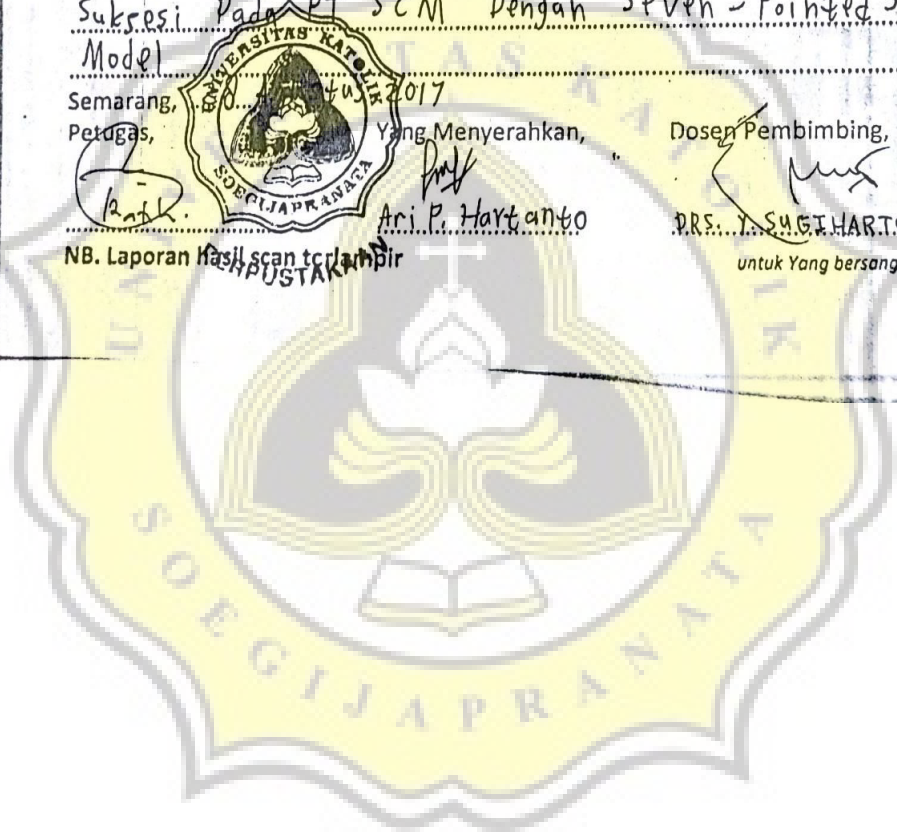
Nama : Ari Prase tyo Hartanto
Alamat email : hartanto.ari@yahoo.com
Fak. / Prodi : Ekonomi & Bisnis / Manajemen NIM: 13.32.0012
berupa (TESIS, TUGAS AKHIR, (SKRIPSI)SUMMARY, LAPORAN KERJA PRAKTEK)
dengan Judul : Analisis Deskriptif Proses Perencanaan
Suksesi Pada PT SCM Dengan Seven - Pointed Star
Model

Semarang, 2017
Petugas,  Ari P. Hartanto
Yang Menyerahkan,

Dosen Pembimbing,

DRS. Y. SUGI HARTO, MM.

NB. Laporan hasil scan terlampir

untuk Yang bersangkutan *



3432 matches from 133 sources, of which 4 are online sources.

PlagLevel: 7.5%/84.3%

- [0] (1420 matches, 0.0%/84.3%) from your PlagScan document "ARI_PRASETYO...POINTED_STAR.docx" dated 2017-08-27
- [1] (95 matches, 2.3%/3.5%) from your PlagScan document "Ani_Pratiwi...T_CEPAT_MUDA.docx" dated 2017-09-08
(+ 2 documents with identical matches)
- [4] (21 matches, 1.0%/1.3%) from a PlagScan document of your organisation...BISNIS_KELUA.doc" dated 2017-05-08
- [5] (26 matches, 0.9%/1.0%) from a PlagScan document of your organisation...Wahyuningsih.docx" dated 2017-03-31
- [6] (25 matches, 0.9%/1.0%) from a PlagScan document of your organisation...iska Claudia.docx" dated 2016-09-01
- [7] (24 matches, 0.9%/1.0%) from a PlagScan document of your organisation...iska Claudia.docx" dated 2016-09-06
- [8] (22 matches, 0.3%/0.9%) from a PlagScan document of your organisation...iska Claudia.docx" dated 2016-09-06
- [9] (23 matches, 0.3%/0.8%) from a PlagScan document of your organisation...badi_nawatama.pdf" dated 2017-06-06
- [10] (22 matches, 0.3%/0.8%) from a PlagScan document of your organisation...Isi_dan_Rasa.docx" dated 2017-05-08
- [11] (20 matches, 0.2%/0.8%) from a PlagScan document of your organisation...ISI_DAN_RASA.docx" dated 2017-05-08
- [12] (22 matches, 0.3%/0.7%) from your PlagScan document "11.30.0079...a Nur Latifah.pdf" dated 2016-05-23
- [13] (12 matches, 0.7%) from lusi-anraini.blogspot.com/2011/12/populasi-dan-sampel.html" dated 2017-08-24
- [14] (18 matches, 0.2%/0.7%) from a PlagScan document of your organisation...KURNIA_ABADI.docx" dated 2017-04-25
- [15] (22 matches, 0.1%/0.7%) from your PlagScan document "Desy_Anelia...ez_"Dugem".docx" dated 2017-09-05
- [16] (18 matches, 0.2%/0.7%) from a PlagScan document of your organisation...30.0030 Serly.pdf" dated 2016-05-02
- [17] (22 matches, 0.3%/0.7%) from a PlagScan document of your organisation...UYING_PAKAIAN.doc" dated 2017-06-06
(+ 2 documents with identical matches)
- [20] (21 matches, 0.3%/0.7%) from a PlagScan document of your organisation...ATI_FURNITURE.doc" dated 2017-03-06
- [21] (10 matches, 0.6%/0.7%) from a PlagScan document of your organisation...TIGA_DIMENSI.docx" dated 2016-12-05
- [22] (17 matches, 0.1%/0.6%) from a PlagScan document of your organisation...Loenpia_Mata.pdf" dated 2016-11-04
- [23] (18 matches, 0.3%/0.7%) from a PlagScan document of your organisation...GOLDEN_PRIMA.docx" dated 2017-03-03
- [24] (24 matches, 0.3%/0.6%) from a PlagScan document of your organisation...FM_Semarang.docx" dated 2017-02-06
- [25] (17 matches, 0.1%/0.6%) from a PlagScan document of your organisation...herly Agustin.pdf" dated 2016-05-23
- [26] (18 matches, 0.2%/0.6%) from a PlagScan document of your organisation...30.0276 Nila.docx" dated 2016-07-15
- [27] (18 matches, 0.1%/0.6%) from a PlagScan document of your organisation...30.0008 RONI.pdf" dated 2016-06-02
- [28] (17 matches, 0.2%/0.6%) from your PlagScan document "Crisella_Re...n_di_Kota_Se.docx" dated 2017-08-05
- [29] (12 matches, 0.6%/0.6%) from docplayer.info/30186233-Bab-iii-metode-p...service-quality-dan-customer-trust.html" dated 2017-08-05
- [30] (16 matches, 0.2%/0.6%) from a PlagScan document of your organisation...AN_PELANGGAN.docx" dated 2017-03-17
- [31] (14 matches, 0.5%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...IA_PARAMITHA.docx" dated 2017-03-08
- [32] (15 matches, 0.1%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...esiko_terhad.docx" dated 2017-03-17
- [33] (15 matches, 0.5%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...Intraco_Jaya.docx" dated 2017-06-04
- [34] (20 matches, 0.4%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...OTA_SEMARANG.docx" dated 2017-04-05
- [35] (15 matches, 0.3%/0.6%) from your PlagScan document "Roma_Ulil_Ta...oduk_Energen.docx" dated 2017-09-06
- [36] (15 matches, 0.4%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...Gang_Lombok.docx" dated 2017-02-27
- [37] (15 matches, 0.4%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...Andy Gunarso.pdf" dated 2016-10-07
- [38] (19 matches, 0.2%/0.5%) from your PlagScan document "Irene_Vania...E_SIX_SIGMA.docx" dated 2017-07-04
- [39] (13 matches, 0.5%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...0023 VILIANA.docx" dated 2016-02-03
- [40] (15 matches, 0.1%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...di_Semarang.docx" dated 2017-03-06
- [41] (12 matches, 0.1%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...ria Nikiyuluw.doc" dated 2016-06-08
- [42] (14 matches, 0.2%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...logi_Pada_On.docx" dated 2017-02-08
(+ 1 documents with identical matches)
- [44] (19 matches, 0.1%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...erhadap_Inov.docx" dated 2017-03-05
(+ 1 documents with identical matches)
- [46] (14 matches, 0.2%/0.5%) from your PlagScan document "Samuel_Ardi...ndo_Dengan_M.docx" dated 2017-08-07
- [47] (14 matches, 0.3%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...ana_Indonusa.docx" dated 2017-06-18
(+ 1 documents with identical matches)
- [49] (14 matches, 0.1%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...PAK_NI_DI_S.docx" dated 2016-11-30
- [50] (16 matches, 0.3%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...kong_H_Soleh.pdf" dated 2016-11-08
(+ 5 documents with identical matches)
- [56] (14 matches, 0.2%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...Bank_Syarlah.doc" dated 2017-03-21
- [57] (13 matches, 0.1%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...DI_SEMARANG.docx" dated 2016-11-08
- [58] (15 matches, 0.3%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...tih_Semarang.docx" dated 2017-04-10
(+ 1 documents with identical matches)
- [60] (18 matches, 0.1%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...port_Semarang.doc" dated 2017-03-06

- ☑ [61] (13 matches, 0.2%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...EEN_PHYSICAL.docx" dated 2016-11-08
- ☑ [62] (8 matches, 0.5%/0.5%) from your PlagScan document "Alvin_Ardia...y_di_Semaran.docx" dated 2017-08-25
(+ 2 documents with identical matches)
- ☑ [65] (14 matches, 0.2%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...0167 DANIEL.docx" dated 2016-06-02
- ☑ [66] (14 matches, 0.1%/0.5%) from a PlagScan document of your organisation...K_TEH_999_PE.docx" dated 2017-01-20
- ☑ [67] (10 matches, 0.4%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...co_Maju_Jaya.docx" dated 2016-12-17
- ☑ [68] (13 matches, 0.1%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...PARTA_CIREBON.doc" dated 2017-03-06
- ☑ [69] (15 matches, 0.1%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...167 Stevalla.docx" dated 2016-07-28
- ☑ [70] (12 matches, 0.3%/0.4%) from your PlagScan document "Victorianus...SING_PROPERTY.doc" dated 2017-07-04
- ☑ [71] (14 matches, 0.3%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...AN_USAHA_PAD.docx" dated 2017-05-08
- ☑ [72] (11 matches, 0.4%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...Inan_Ioenpia.docx" dated 2016-11-01
- ☑ [73] (10 matches, 0.1%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...MEMILIH_JUR.doc" dated 2017-02-09
(+ 2 documents with identical matches)
- ☑ [76] (11 matches, 0.2%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...A_PEMILIK_U.doc" dated 2017-05-30
- ☑ [77] (5 matches, 0.4%) from your PlagScan document "Amelia_14.d3.0045.doc" dated 2016-11-07
(+ 1 documents with identical matches)
- ☑ [79] (13 matches, 0.0%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...an_teori_Wil.docx" dated 2016-11-01
- ☑ [80] (13 matches, 0.0%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...AUDIT_DAN_V.doc" dated 2017-03-15
- ☑ [81] (13 matches, 0.1%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...9_PEKALONGAN.docx" dated 2017-03-06
- ☑ [82] (12 matches, 0.2%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...NI_12.30.0136.doc" dated 2016-07-01
(+ 1 documents with identical matches)
- ☑ [84] (13 matches, 0.3%/0.4%) from your PlagScan document "Odella_Sabr...di_Tanah_Mas.doc" dated 2017-07-05
- ☑ [85] (13 matches, 0.0%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...OGI_PADA_BEN.docx" dated 2016-11-01
- ☑ [86] (11 matches, 0.3%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...badl_Nawatama.pdf" dated 2017-02-07
(+ 1 documents with identical matches)
- ☑ [88] (12 matches, 0.1%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...m_Dargo_Pak.docx" dated 2017-01-30
- ☑ [89] (10 matches, 0.3%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...RJA_KARYAWAN.docx" dated 2017-04-04
- ☑ [90] (10 matches, 0.3%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...ELISABETHMAX.docx" dated 2017-03-07
(+ 1 documents with identical matches)
- ☑ [92] (13 matches, 0.0%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...RAPID_APPLIC.pdf" dated 2016-11-10
- ☑ [93] (12 matches, 0.2%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...i Kanda Dewi.docx" dated 2016-08-09
- ☑ [94] (13 matches, 0.1%/0.4%) from your PlagScan document "Muhammad_Di...kan_tes_MBTI.docx" dated 2017-09-05
(+ 1 documents with identical matches)
- ☑ [96] (12 matches, 0.0%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...B_IBNU_ALWAN.docx" dated 2016-11-23
(+ 1 documents with identical matches)
- ☑ [98] (12 matches, 0.1%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...0219 Yesica.docx" dated 2016-03-14
- ☑ [99] (11 matches, 0.2%/0.4%) from your PlagScan document "Victorianus...SING_PROPERTY.doc" dated 2017-08-28
- ☑ [100] (9 matches, 0.0%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...za Gumantira.docx" dated 2016-05-17
- ☑ [101] (13 matches, 0.1%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...e "Onset.docx" dated 2017-02-08
- ☑ [102] (8 matches, 0.4%) from a PlagScan document of your organisation...0.0128 veresa.pdf" dated 2016-03-29
- ☑ [103] (8 matches, 0.3%) from a PlagScan document of your organisation...AR_DI_BUARAN.docx" dated 2016-11-08
(+ 1 documents with identical matches)
- ☑ [105] (8 matches, 0.3%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...0141 mELISA2.doc" dated 2016-06-07
(+ 1 documents with identical matches)
- ☑ [107] (11 matches, 0.0%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...AUDIT_DAN_V.doc" dated 2017-03-15
- ☑ [108] (12 matches, 0.1%/0.4%) from a PlagScan document of your organisation...berwirusaha.docx" dated 2017-05-10
(+ 1 documents with identical matches)
- ☑ [110] (11 matches, 0.3%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...PADA_CV_RJF.doc" dated 2016-11-02
- ☑ [111] (3 matches, 0.3%) from a PlagScan document of your organisation...kusumaningrum.pdf" dated 2016-10-10
- ☑ [112] (11 matches, 0.0%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...0061 Meilina.pdf" dated 2016-05-23
- ☑ [113] (10 matches, 0.0%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...Sport_dengan.pdf" dated 2017-03-27
- ☑ [114] (7 matches, 0.3%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...cardo Stephen.pdf" dated 2016-10-10
- ☑ [115] (9 matches, 0.2%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...onsblilly_Ba.doc" dated 2016-12-08
(+ 3 documents with identical matches)
- ☑ [119] (7 matches, 0.3%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...AN_TEORI_MER.docx" dated 2016-11-07
- ☑ [120] (6 matches, 0.3%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...30.0051 andy.docx" dated 2016-04-06
- ☑ [121] (5 matches, 0.2%/0.3%) from <https://core.ac.uk/display/14342160>
(+ 1 documents with identical matches)
- ☑ [123] (10 matches, 0.2%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...Dewi Liviani.docx" dated 2016-01-29
- ☑ [124] (12 matches, 0.0%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...AN_ASING_DAN.docx" dated 2017-06-01
(+ 2 documents with identical matches)
- ☑ [127] (7 matches, 0.3%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...u_lidak_etis.docx" dated 2017-01-25

- ✓ [128] (10 matches, 0.1%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...0.0162 Dessy.docx" dated 2016-11-10
(+ 1 documents with identical matches)
- ✓ [130] (7 matches, 0.3%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...Hana Sellani .pdf" dated 2016-10-07
- ✓ [131] (10 matches, 0.2%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation...Dewi Liviani.docx" dated 2016-04-05
- ✓ [132] (7 matches, 0.3%/0.3%) from a PlagScan document of your organisation....n_keberhasila.doc" dated 2017-04-03

Settings

Sensitivity: *Medium*
 Bibliography: *Bibliography excluded*
 Citation detection: *Reduce PlagLevel*
 Whitelist: --

Analyzed document

-----1/158-----

ANALISIS DESKRIPTIF PROSES PERENCANAAN SUKSESI
 PADA PT. SIASAT CEPAT MUDA DENGAN
 SEVEN-POINTED STAR MODEL
 SKRIPSI
 Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi
 Persyaratan Mencapai Gelar Kesarjanaan (S1)
 Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Katolik Soegijapranata
 Semarang

DISUSUN OLEH:
 ANI PRASETYO HARTANTO
 NIM. 13.32.0012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
 SEMARANG
 2017

-----2/158-----

ii

HALAMAN PERSETUJUAN

Penyusun : Ari Prasetyo Hartanto
 NIM : 13.32.0012
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Program Studi : Manajemen
 Judul : ANALISIS DESKRIPTIF PROSES PERENCANAAN
 SUKSESI PADA PT. SIASAT CEPAT MUDA
 DENGAN SEVEN-POINTED STAR MODEL.

Disetujui di Semarang, Agustus 2017
 Dosen Pembimbing,

Drs. Y. Sugiharto, MM

-----3/158-----
 iii

HALAMAN PENGESAHAN