

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

##### 5.1.1. Optimalisasi Pelaksanaan Aktivitas Kepemimpinan Strategis

Berdasarkan analisis dan pembahasan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan dikatakan memiliki kemampuan memimpin secara strategis jika sudah melakukan kelima aktivitas ini yaitu menentukan arah strategis, membangun kontrol organisasi secara seimbang, mengelola sumber daya perusahaan secara efektif, mempertahankan budaya organisasi, menekankan praktek etika.

Secara keseluruhan pimpinan perusahaan Karya Rejeki Motor memang sudah melakukan kelima aktivitas dari kepemimpinan strategis namun kelima aktivitas tersebut belum dilakukan secara optimal. Berikut ini akan disimpulkan mengenai pencapaian pada masing-masing aktivitas kepemimpinan strategis di perusahaan Karya Rejeki Motor :

- a. Aktivitas menentukan arahan strategis yang dilakukan oleh pimpinan belum mampu dilakukan secara optimal. Hal ini dikarenakan :
  1. pimpinan telah melakukan perumusan terkait dengan visi, misi. Namun perumusan tersebut tidak didokumentasikan secara khusus oleh pimpinan.
  2. pimpinan belum melakukan perumusan terhadap tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek dari organisasi.
  3. pimpinan telah melakukan perencanaan strategi. Namun perumusan strateginya untuk satu bulan kedepan saja dan terkait dengan strategi penjualan.

4. setiap tahunnya tidak diadakan kegiatan untuk memantapkan visi, misi, tujuan serta strategi organisasi.
  5. perumusan visi, misi, tujuan, serta strategi organisasi tidak disampaikan kepada karyawannya.
- b. Aktivitas membangun kontrol organisasi secara seimbang belum mampu dilakukan secara optimal oleh pimpinan karena :
1. pimpinan belum melakukan pengontrolan langsung pada aspek keuangan
  2. pimpinan belum melakukan pengontrolan langsung pada aspek non keuangan terkait dengan aspek SDM, operasional, serta pemasaran.
  3. pimpinan belum melakukan pengelolaan sumber daya perusahaan secara keseluruhan.
  4. pimpinan belum melakukan pengelolaan keuangan dan non keuangan secara rutin tiap bulannya selama periode tahun 2012
- c. Aktivitas mengelola sumber daya perusahaan belum dilakukan secara optimal oleh pimpinan. Hal ini disebabkan karena :
1. pimpinan belum melakukan pengelolaan langsung pada sumber daya manusia yaitu
  2. pimpinan belum melakukan pengelolaan langsung pada sumber daya keuangan
  3. pimpinan belum melakukan pengelolaan langsung pada sumber daya sosial
  4. pimpinan belum melakukan pengelolaan sumber daya organisasi
  5. pimpinan belum melakukan pengelolaan sumber daya perusahaan secara keseluruhan baik itu modal keuangan, sosial, SDM, serta organisasi

6. pimpinan belum melakukan pengelolaan sumber daya perusahaan secara rutin tiap bulannya selama periode tahun 2012.
- d. Aktivitas mempertahankan budaya organisasi belum sepenuhnya dilakukan secara optimal oleh pimpinan karena:
    1. pimpinan bersama karyawan sudah menerapkan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dalam menjalankan bisnis dealer motor, namun pihak *marketing freelance* belum melaksanakan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi.
    2. pimpinan belum mengadakan kegiatan/ langkah lebih lanjut yang dilakukan tiap tahunnya yang berguna untuk terus mempertahankan budaya organisasi.
  - e. Aktivitas menekankan praktek etika belum sepenuhnya dilakukan secara optimal oleh pimpinan karena :
    1. pimpinan bersama karyawan sudah melaksanakan praktek etika dalam menjalankan bisnis dealer motor.
    2. pimpinan tidak pernah mengadakan kegiatan/langkah lebih lanjut yang berguna untuk terus melaksanakan praktek etika dalam menjalankan bisnis dealer motor.

#### 5.1.2. Aktivitas kepemimpinan strategis yang paling optimal dilakukan oleh pimpinan

Dari kelima aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan Karya Rejeki Motor ditemukan bahwa belum ada aktivitas yang dilakukan secara optimal.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran yang berguna bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

### a. Menentukan arahan strategis

Visi, misi, tujuan serta strategi organisasi hendaknya didokumentasikan oleh pimpinan dan dipasang pada suatu ruangan agar karyawan juga dapat melihat serta menjalankan visi, misi, tujuan organisasinya. Selain itu juga hendaknya pimpinan memiliki pedoman khusus yang digunakan untuk menentukan arahan strategis dari perusahaan.

Pimpinan hendaknya melakukan perumusan tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek dari organisasi. Hal ini diasumsikan karena tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek berguna untuk mencapai visi dari organisasi. Tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek yang dirumuskan hendaknya dirumuskan secara jelas.

Pimpinan hendaknya melakukan kegiatan rutin yang berguna untuk memantapkan kembali visi, misi, tujuan serta strategi organisasinya. Misalnya dengan diadakan pertemuan pada awal tahun bersama dengan karyawannya untuk melihat kembali visi, misi, tujuan serta strategi organisasi. Dengan begitu, pimpinan akan mendapatkan masukan dari karyawan apabila ingin mengadakan pembenahan pada visi, misi maupun tujuan dari organisasinya.

Perumusan visi, misi, tujuan serta strategi hendaknya dikomunikasikan kepada karyawannya. Hal ini dikarenakan agar karyawan dapat berkontribusi positif pada kegiatan mereka sehari-hari dalam mencapai visi, misi, tujuan serta strategi organisasinya. Dengan penyampaian arahan strategis ini, maka karyawan pun juga akan mengerti

mengenai perusahaannya serta mendapatkan arahan strategis dari pimpinan dari perumusan visi, misi, tujuan serta strategi organisasi yang telah dilakukannya.

b. *Membangun kontrol organisasi secara seimbang*

Pimpinan hendaknya melakukan kontrol keuangan dan non keuangan secara bersamaan. Pimpinan hendaknya berpartisipasi langsung dalam pengontrolan secara rutin tidak hanya melihat pada laporan pada masing-masing bagian. Sebaiknya kontrol keuangan dan non keuangan (aspek SDM, operasional, dan pemasarannya) diikuti pula oleh kontrol langsung oleh pimpinan walaupun dalam keadaan ditemukan kendala ataupun tidak ditemui kendala.

Kontrol keuangan dan non keuangan hendaknya dilakukan secara rutin oleh pimpinan tiap bulannya agar pimpinan juga dapat mengambil tindakan korektif untuk mengontrol kedua aspek tersebut serta meminimalikan kendala yang ditemukan pada proses pengontrolan kedua aspek tersebut.

c. *Mengelola sumber daya perusahaan secara efektif*

Pengelolaan sumber daya perusahaan hendaknya dilakukan secara keseluruhan oleh pimpinan. Pengelolaan sumber daya perusahaan hendaknya diikuti oleh pengelolaan langsung oleh pimpinan. Pimpinan hendaknya tidak hanya mengevaluasi pada laporan pada masing-masing bagian tetapi juga diikuti oleh tindakan pengelolaan secara rutin. Pengelolaan hendaknya dilakukan dalam keadaan apapun, adanya kendala atau tidak ada kendala pada masing-masing bagian. Pengelolaan keuangan (terkait dengan pengelolaan modal, asset serta passiva yang dimiliki) juga harus dilakukan agar perusahaan memiliki latar belakang keuangan yang kuat. Pengelolaan SDM (terkait dengan penempatan karyawan serta

pengelolaan kompetensi karyawan) juga dilakukan karena mau tidak mau SDM merupakan asset yang berharga bagi perusahaan sehingga harus dilakukan pengelolaan terkait dengan SDM. Pengelolaan sumber daya sosial serta sumber daya organisasi juga harus dilakukan agar perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lainnya.

Selain itu hendaknya pimpinan melakukan pengelolaan keseluruhan sumber daya perusahaan secara rutin tiap bulannya untuk menjaga agar sumber daya perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan tidak mengalami kendala yang cukup signifikan.

d. Mempertahankan budaya organisasi

Pimpinan hendaknya menyampaikan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi kepada pihak NC yang utama adalah nilai kejujuran. Meskipun NC merupakan karyawan kontrak dalam bekerja hendaknya pimpinan menekankan pada pihak NC untuk selalu jujur terutama terkait dengan uang hasil penjualan sepeda motor. Selain itu hendaknya pimpinan melakukan kegiatan rutin yang dilakukan tiap tahunnya agar nilai kejujuran dan integritas karyawan tetap dipertahankan misalkan dengan diadakan rekoleksi atau outbound/simulasi yang didesain guna menumbuhkan dan mempertahankan nilai kejujuran dan integritasnya.

e. Menekankan praktek etika

Pimpinan hendaknya menyusun kegiatan /program yang berguna agar kedepannya karyawan beserta pimpinan dapat terus menekankan praktek etika misal dengan mengadakan pertemuan tiap tahun untuk membahas mengenai standar bisnisnya, pelaksanaan praktek etika yang selama ini sudah dilakukan, serta langkah lebih lanjut agar kedepannya dapat terus menekankan praktek etika.

f. Terkait dengan aspek internal perusahaan

Pimpinan hendaknya segera menetapkan kembali struktur organisasi. Hal ini disebabkan karena pada penelitian ini ditemukan kendala utama yang ditemui oleh karyawan adalah struktur organisasi yang tidak jelas. Struktur organisasi yang tidak jelas akan membuat pembagian tugas dan pendelegasian wewenang kepada karyawan juga tidak jelas pula. Jadi apabila struktur organisasi segera ditetapkan, maka pembagian tugas serta pendelegasian wewenang untuk masing-masing karyawan akan jelas pula.

Kemudian, pimpinan hendaknya memiliki pedoman khusus yang dibuatnya untuk pengembangan strategi organisasi guna pencapaian target terutama untuk pengembangan strategi penjualannya. Pedoman khusus yang digunakan oleh pimpinan bertujuan agar perusahaan memiliki arahan yang jelas serta dalam menentukan strategi penjualan yang akan digunakan dalam perusahaan, pimpinan memiliki perencanaan yang pasti serta mengetahui pengembangan yang harus dilakukannya agar penjualan meningkat.

