JURNAL ECONOMINA **e-ISSN: 2963-1181**
Volume 2, Nomor 1, Januari 2023
Homepage: ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina

ANALISA SUCCESSION PLANNING DAN CAREER PLANNING PADA INDUSTRI ELEKTRONIK DI KOTA BATAM

Alden Nelson[1], Agnes Fitrian[2], Arini Alfa[3], Cut Tiffanny[4], Erika[5]
[1,2,3,4,5]Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

Corresponding Author: agnesfitrian62@gmail.com[2]

Article History
Received: 21-12-2022
Revised: 28-12-2022
Accepted: 04-01-2023

Kata Kunci:
Career Planning; Edukasi Karyawan; Succession Planning; Turnover Karyawan

Keywords:
Career Planning; Employee Education; Employee Turnover; Succession Planning

ABSTRAK:
Succession planning dapat membantu sebuah perusahaan berkembang. Succession planning membantu mengidentifikasi karyawan yang memiliki kemampuan dalam memimpin perusahaan di masa depan. Kemudian dapat melakukan career planning yang dimana bertujuan untuk menemukan dan mempertahankan orang yang tepat di perusahaan. Perlu dilakukan pengukuran, pengurangan turnover karyawan, dan edukasi karyawan. Ini menggambarkan langkah-langkah dan tahapan dari proses yang berkelanjutan dimana seseorang bergerak melalui serangkaian langkah. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk membantu menerapkan succession planning dan career planning, karena perusahaan dalam bentuk industri harus memiliki succession planning dan career planning agar dapat membantu para karyawan dalam mencari serta menentukan kelebihan, kekurangan serta kemampuan-kemampuan yang mereka miliki.

ABSTRACK:
Succession planning can help a company grow. Succession planning helps identify employees who have the ability to lead the company in the future. Then you can do career planning which aims to find and retain the right people in the company. It is necessary to measure, reduce employee turnover, and educate employees. It describes the steps and stages of an ongoing process by which a person moves through a series of steps. Therefore, the purpose of this study is to help implement succession planning and career planning, because companies in the form of industry must have succession planning and career planning in order to help employees in finding and determining their strengths, weaknesses and abilities.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri elektronik di zaman modern sekarang ini sangatlah penting demi masa depan sebuah perusahan. Bagi seorang karyawan, elektronik dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan mereka, sehingga tidak makan waktu. Dan dapat masyarakat akui, bahwa elektronik juga sangat membantu dalam kehidupan sehari-hari mereka. Jelas berbagai macam elektronik ini sudah pasti ada di setiap perusahaan, seperti printer, scanner, projector yang menjadi salah satu peralatan suatu perusahaan. Dalam membuat elektronik tersebut, sudah pasti diperlukan *talent* yang berbakat, teliti dan juga inovatif. Sehingga, dibutuhkanlah spesifikasi kinerja yang sudah berpengalaman di bidangnya dan juga kecanggihan teknologi tertentu. Dan tidak mudah *talent* tersebut didapatkan. Maka dari itu, proses perekrutan calon *talent* yang sesuai dengan kualifikasi yang ada serta dapat meningkatkan bakat talent tersebut sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk meningkatkan bakat *talent* dan membuat *talent* tersebut dapat berpengaruh positif untuk perkembangan serta kemajuan perusahaan, maka diperlukan lah *Succession Planning*. Dengan adanya *Succession Planning*, dapat mempertahankan *talent-talent* yang baik sehingga dapat mengurangi pergantian karyawan. Setelah menerapkan *Succession Planning, talent* tersebut pun dapat mempertimbangkan *Career Planning* kedepannya yang talent tersebut punya. Karena sebelumnya, telah diterapkannya *Succession Planning* yang dimana perusahaan membantu karyawannya mengembangkan potensi, talenta dan kemampuan yang dimiliki karyawannya.

LANDASAN TEORI

Talent Management

Proses mengelola bakat secara efektif dalam suatu organisasi, merencanakan dan membangun kesinambungan bisnis, mempraktekkan pengembangan diri karyawan sepenuhnya, dan memanfaatkan bakat adalah semua aspek Talent Management. Berdasarkan data yang disajikan di atas, talenta adalah sesuatu yang dimiliki karyawan dan dikembangkan serta dipupuk oleh organisasi melalui program pelatihan dan pengembangan sebagai bagian dari strategi jangka panjang untuk meningkatkan kinerja karyawan hingga menjadi kekuatan pendorong. Kekuatan kontribusi. karyawan mereka untuk keberhasilan organisasi. Akibatnya, setiap bisnis bertanggung jawab untuk mengevaluasi dan meningkatkan kemampuan setiap karyawan.

Succession Planning

Dalam Kuswati, R. (2009), Menurut Jackson & Schuller (1990), perencanaan suksesi adalah sistem rumit yang dimaksudkan untuk menjaga kesejahteraan organisasi. Mengidentifikasi tenaga kerja yang berpotensi tinggi, menentukan kompetensi yang dibutuhkan, dan memberikan pengalaman belajar untuk mengembangkan kompetensi karyawan merupakan aspek terpenting dari perencanaan suksesi. Ada beberapa komponen yang dapat dikembangkan menjadi program perencanaan suksesi yaitu : mentorship, evaluasi kinerja secara metodis, prosedur seleksi, rencana pengembangan, dan partisipasi karyawan dalam perencanaan karir pilihan untuk mengubah prosedur sangat penting dalam sudut pandang yang ditarik dan kemakmurannya bergantung setelah mengubah tempat kerja untuk membantu perubahan dalam cara berperilaku yang representatif.

Susanto et al. mendefinisikan succession plan (2007) sebagai akibat dari berbagai proses kebijakan perusahaan dalam succession plan, seperti proses pengembangan perusahaan, kebijakan perencanaan karir, promosi, dan sistem mutasi.

Terdapat tiga model suksesi untuk manajemen level puncak menurut Susanto, Susanto, Wijanarko, dan Mertosono, (2007, p. 300) yakni:

a. Planned Succession
   Suksesi terencana adalah perencanaan suksesi yang berfokus pada kandidat untuk posisi kunci yang telah disiapkan dan diberikan Program Percepatan Pengembangan untuk mendapatkan lebih banyak pengalaman dan belajar tentang kebijakan.
b. Informal Planned Succession
   Perencanaan suksesi yang lebih menitikberatkan pada pemberian pengalaman dengan memberikan kedudukan sebagai "orang nomor satu" dan langsung menerima perintah dan instruksi dari individu tersebut.
c. Unplanned Succession
   Keputusan pemilik untuk memprioritaskan pertimbangan pribadi memandu transisi dari kepemimpinan puncak ke penerus.

Career Planning

Henry Simamora (2004) mengatakan bahwa karir seseorang adalah rangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, nilai, dan tujuan sepanjang hidupnya. Sebaliknya, perencanaan karir adalah prosedur yang mengidentifikasi dan menerapkan strategi untuk mencapai tujuan karir setiap karyawan. Menurut Kumar, T. S., Sushma, G. K., & Ramya, G. (2017), Tujuan dari perencanaan karir adalah untuk mengidentifikasi keterampilan, minat, dan karakteristik pribadi seseorang; dan merancang strategi khusus untuk mencapai tujuan tertentu.

Chetana, N., & Mohapatra, A. K. das. (2017) Proses menentukan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pribadi seseorang dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir seseorang dikenal sebagai perencanaan karir. Lima langkah dasar perencanaan karir adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi diri
2. Melihat peluang karir
3. Menetapkan tujuan
4. Membuat rencana tindakan
5. Mengevaluasi

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian kali ini ialah menggunakan metode penelitian kualitatif. Suatu pendekatan penelitian yang dikenal dengan metode penelitian kualitatif lebih menekankan pada deskriptif atau analisis. Perspektif subjek dan landasan teori ditekankan dan digunakan sebagai panduan oleh peneliti selama proses penelitian kualitatif untuk memastikan bahwa proses penelitian konsisten dengan fakta yang ditemui di lapangan. Penjelasan mendalam tentang suatu fenomena merupakan tujuan dari metode penelitian kualitatif, yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data sebanyak-banyaknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Succession Planning

Dengan menerapkan *succession planning* dalam suatu organisasi tentu dengan tujuan agar mendapatkan calon pengganti yang lebih baik, yaitu merupakan usaha dari perusahaan untuk menyusun strategi yang dibuat oleh perusahaan untuk mengembangkan bakat, atau potensi ataupun kemampuan yang dimiliki oleh calon pengganti tersebut yang nantinya akan dijadikan sebagai calon pemimpin di dalam perusahaan PT Epson Indonesia. Berikut PT Epson Indonesia melakukan succession table untuk mengisi posisi yang akan diisi.

Name	Sujarno
Position	Head of Marketing
Age	34
Duration in Current Position	5 years
Possible Vacancy	2 years

Succession Planning				
Position	Staff Marketing A	Staff Accounting	Staff Marketing B	Staff Marketing C
Age	32	29	29	30
Duration in Current Position	6 years	4 years	2,5 years	3 years
Reafliness	Full Caterogy	Contribute in Place	Contribute in Place	Develop with category

Tabel 1 Succession Table Head of Marketing

1.1 Succesion Planning calon Head of Marketing

No	Staff Marketing A	1	2	3	4
1	Leadership				
2	Time Management				
3	Responbility				
4	Communication				
5	Teamwork				
6	Problem Solving				
7	Work Quality				
8	Knowledge				
Total		27			
No	Staff Accounting	1	2	3	4
1	Leadership				
2	Time Management				
3	Responbility				
4	Communication				
5	Teamwork				
6	Problem Solving				
7	Work Quality				
8	Knowledge				
Total		25			

Dikarenakan *head of* marketing yang lama akan dipindahkan ke cabang yang ada diluar kota maka dari itu perusahaan mulai mencari pengganti dengan melaksanakan *succession table* kepada staff yang bekerja di lingkup PT Epson Indonesia.

No	Staff Marketing B	1	2	3	4
1	Leadership				
2	Time Management				
3	Responbility				
4	Communication				
5	Teamwork				
6	Problem Solving				
7	Work Quality				
8	Knowledge				
Total		25			

No	Staff Marketing C	1	2	3	4
1	Leadership				
2	Time Management				
3	Responbility				
4	Communication				
5	Teamwork				
6	Problem Solving				
7	Work Quality				
8	Knowledge				
Total		23			

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kandidat terbaik dan dapat menjadi calon pengganti yang paling cocok untuk posisi *Head of* Marketing adalah berasal dari Staff Marketing A yang mendapatkan nilai tertinggi.

1.2 Succession planning calon *Head of* Administrasi

Dikarenakan *head of* administrasi yang lama akan dipindahkan ke cabang yang ada diluar kota maka dari itu perusahaan mulai mencari pengganti dengan melaksanakan succession table kepada staff yang bekerja di lingkup PT Epson Indonesia. Sebagai berikut tabel yang disajikan.

Name	Siti Aisyah
Position	Head of Adm
Age	42
Duration in Current Position	10 years
Possible Vacancy	2 years
Succession Planning	

Position	Staff Adm A	Staff Accounting A	Staff Adm B	Staff Accounting C
Age	31	28	27	30
Duration in Current Position	5 years	3 years	2,5 years	3 years
Reafliness	Full Caterogy	Contribute in Place	Contribute in Place	Develop with category

Tabel 6 Succession Table Head of Administrasi

No	Staff Adm A	1	2	3	4
1	Leadership				
2	Time Management				
3	Responbility				
4	Communication				
5	Teamwork				
6	Problem Solving				
7	Work Quality				
8	Knowledge				
Total		27			

Tabel 7 Kandidat 1

No	Staff Accounting A	1	2	3	4
1	Leadership				
2	Time Management				
3	Responbility				
4	Communication				
5	Teamwork				
6	Problem Solving				
7	Work Quality				
8	Knowledge				
Total		25			

Tabel 8 Kandidat 2

No	Staff Adm A	1	2	3	4
1	Leadership				
2	Time Management				
3	Responbility				
4	Communication				
5	Teamwork				
6	Problem Solving				
7	Work Quality				
8	Knowledge				
Total		25			

Tabel 9 Kandidat 3

No	Staff Accounting B	1	2	3	4
1	Leadership				
2	Time Management				
3	Responbility				
4	Communication				
5	Teamwork				
6	Problem Solving				
7	Work Quality				
8	Knowledge				
Total		23			

Tabel 10 Kandidat 4

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kandidat terbaik dan dapat menjadi calon pengganti yang paling cocok untuk posisi *Head of* Administrasi adalah berasal dari Staff Administrasi A yang mendapatkan nilai tertinggi.

2.1 *Career Planning*

2.1.1 *Career planning* untuk posisi *Head of Marketing*

Berikut merupakan career planning untuk kandidat yang akan mengisi posisi Head of Marketing, yaitu:

Head Marketing					
Managerial Compentency	Act	Req	Functional Compentency	Act	Req
Leadership	3	4	Database Management	3	4
Problem Solving	4	4	Service	4	4
Teamwork	3	3	Organizing Skill	3	3
Communication	3	3	Technology Adaptability	3	3
Other Requirement					
Minimum 3 Years of experience					
Minimum S1 Economy					
Has at least 3 Certificate of education					

Dapat dilihat diatas adanya berbedaan *gap competency* yang perlu dimiliki sebagai Head of Marketing berikut adalah *requirements*-nya:

Position	Compentency Requirements	
Head of Marketing	Leadership	Leadership Training
		Decesion Making
		Creativity & Innovation
	Database Management	Software Training
		Data Analytics
		Planning

Untuk mengetahui apakah kandidat *Head of* Marketing sudah memenuhi requirementsnya, pasti membutuhkan indicator untuk penilaian, berikut merupakan indikatornya:

Leadership		
Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Memberikan tugas sesuai kemampuan	Memberikan tugas sesuai kemampuan
	individu masing masing staff	Pengambilan keputusan secara bersama dan tepat
2	Memanfaatkan kemampuan individu	Memaksimalkan skill yang dimiliki masing masing individu
	masing masing staff	Menggunakan hak secara tepat
3	Mampu membuat staff marketing	Membuat divisi marketing untuk mempunya satu tujuan
	berkembang	Memberikan ruang inovasi untuk para staff agar berkembang
4	Dapat mengambil keputusan secara	Mengambil keputusan&tanggungjawab atas keputusan tsb
	tepat dan efektif	Mampu menganalisa hasil dari keputusan yang buat

Database Management		
Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mengetahui analisis data	Menganalisa data secara efektif
		dapat beradaptasi dengan data yang serba digital
2	Penyusunan data yang baik	dapat menyusun laporan berdasarkan data yang ada
		dapat menggunakan software
3	Optimalisasi kebutuhan perusahaan	dapat memanfaatkan data secara efektif untuk optimalisasi
	berdasarkan data	memberikan perubahan yang positif sesuai hasil optimalisasi
4	Konsisten dan terus berkembang dalam	konsisten dan berkembang dalam analisa data
	analisa data	bertanggung jawab atas hasil yang telah dilakukan

Jika kandidat *Head of* Marketing telah berhasil menutupi *gap* berdasarkan penilaian melalui indicator tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kandidat tersebut sudah layak megisi posisi Head of Marketing.

2.1.2 *Career planning* untuk posisi *Head of* Administrasi

Berikut merupakan *career planning* untuk kandidat yang akan mengisi posisi *Head of* Administrasi, yaitu:

Head of Administrasi					
Managerial Compentency	Act	Req	Functional Compentency	Act	Req
Leadership	3	4	Database Management	3	4
Problem Solving	4	4	Service	4	4
Teamwork	3	3	Organizing Skill	3	3
Communication	3	3	Technology Adaptability	3	3
Other Requirement					
Minimum 3 Years of experience					
Minimum S1 Economy					
Has at least 3 Certificate of education					

Dapat dilihat diatas adanya berbedaan *gap competency* yang perlu dimiliki sebagai Head of Administrasi berikut adalah *requirements*-nya:

Position	Compentency Requirements	
Head of Adm	Leadership	Leadership Training
		Decesion Making
		Creativity & Innovation
	Database Management	Software Training
		Data Analytics
		Planning

Untuk mengetahui apakah kandidat Head of Adminitrasi sudah memenuhi requirementsnya, pasti membutuhkan indicator untuk penilaian, berikut merupakan indikatornya:

Leadership		
Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Memberikan tugas sesuai kemampuan	Memberikan tugas sesuai kemampuan
	individu masing masing staff	Pengambilan keputusan secara bersama dan tepat
2	Memanfaatkan kemampuan individu	Memaksimalkan skill yang dimiliki masing masing individu
	masing masing staff	Menggunakan hak secara tepat
3	Mampu membuat staff adm	Membuat divisi marketing untuk mempunya satu tujuan
	berkembang	Memberikan ruang inovasi untuk para staff agar berkembang
4	Dapat mengambil keputusan secara	Mengambil keputusan&tanggungjawab atas keputusan tsb
	tepat dan efektif	Mampu menganalisa hasil dari keputusan yang buat

Database Management		
Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mengetahui analisis data	Menganalisa data secara efektif
		dapat beradaptasi dengan data yang serba digital
2	Penyusunan data yang baik	dapat menyusun laporan berdasarkan data yang ada
		dapat menggunakan software
3	Optimalisasi kebutuhan perusahaan	dapat memanfaatkan data secara efektif untuk optimalisasi
	berdasarkan data	memberikan perubahan yang positif sesuai hasil optimalisasi
4	Konsisten dan terus berkembang dalam	konsisten dan berkembang dalam analisa data
	analisa data	bertanggung jawab atas hasil yang telah dilakukan

Jika kandidat Head of Administrasi telah berhasil menutupi gap berdasarkan penilaian melalui indicator tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kandidat tersebut sudah layak megisi posisi Head of Marketing.

KESIMPULAN

Succession planning atau perencanaan kesuksesan ini meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan, tetapi juga membantu perusahaan mengembangkan karyawan yang berbakat dan berkualitas. Keberhasilan organisasi setelah kepergian individu atau manajer saat ini bergantung pada perencanaan suksesi. *Succession planning* ini lebih menekankan pada pengembangan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Career Planning. Untuk menempati posisi Head of Marketing pada PT.Epson Indonesia, harus memiliki kriteria, dan syarat ketentuan seperti, Berpengalaman selama minimal 3 tahun, minimal pendidikan S1 Ekonomi, Berpengalaman di bidangnya, memiliki sertifikat untuk memperkuat posisi yang dicapai.

Berikut merupakan *managerial competency* untuk kandidat yang akan mengisi posisi Head of Marketing, yaitu:

a. Leadership
b. Problem Solving
c. Teamwork
d. Communication

Berikut merupakan *functional competency* untuk kandidat yang akan mengisi posisi Head of Marketing, yaitu:

a. Database Management
b. Service
c. Organizing Skill
d. Technology Adaptability

Dari data – data diatas, penulis dapat menganalisa kandidat mana yang dapat memenuhi kriteria untuk menempati posisi tersebut. Dari 3 kandidat dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kandidat terbaik dan dapat menjadi calon pengganti yang paling cocok untuk posisi Head of Marketing adalah berasal dari Staff Marketing A yang mendapatkan nilai tertinggi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Kuswati, R. (2009). SUCCESSION MANAGEMENT: UPAYA HUMAN RESOURCE PLANNING MENUJU SUCCESS CORPORATE. In *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 13).

[2] Kevin F. Halim dan Ronny H. Mustamu. (2013). PENERAPAN SUCCESSION PLAN PADA PERUSAHAAN DI BIDANG INDUSTRI FARMASI. *Publication.Petra.Ac.Id*, *1*(AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)).

[3] Francisca Lily dan Maria Praptiningsih. (2014). PERANCANGAN MODEL SUKSESI YANG EFEKTIF. *AGORA*, *2*(Vol. 2, No. 2, (2014)).

[4] Ilmu Ekonomi ID. (n.d.). *PENGERTIAN, ISTILAH, DAN MANFAAT PERENCANAAN KARIR*. ILMU EKONOMI ID. Retrieved December 30, 2022, from https://www.ilmu-ekonomi-id.com/2016/10/pengertian-istilah-manfaat-perencanaan-karir.html

[5] Kumar, T. S., Sushma, G. K., & Ramya, G. (2017). CAREER PLANNING AND DEVELOPMENT. *5th International Conference on Emerging Trends in Engineering, Technology, Science and Management* , 305–312.

[6] Chetana, N., & Mohapatra, A. K. das. (2017). Career planning and career management as antecedents of career development: A study. *Asian Journal of Management*, *8*(3), 614. https://doi.org/10.5958/2321-5763.2017.00098.1

[7] Fai. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif Adalah*. Umsu.Ac.Id. https://umsu.ac.id/metode-penelitian-kualitatif-adalah/#:~:text=Metode%20penelitian%20kualitatif%20bertujuan%20untuk,subtansi%20makna%20dari%20fenomena%20tersebut