VII–MMXXVI ON HUMAN CAPITAL ISSUE MMXXVI–XXVIII

DAP CONSULTANT

INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY





Dr. Darmin Ahmad Pella

SISTEM SUKSESI YANG PROAKTIF MENJAMIN KEBERLANJUTAN KEPEMIMPINAN DAN STRATEGI ORGANISASI

Keberhasilan organisasi bergantung pada kesiapan pemimpin sebelum terjadi pergantian kepemimpinan. Sistem suksesi yang proaktif memastikan kesinambungan strategi melalui identifikasi, pengembangan, dan kesiapan talenta secara sistematis.



Apakah organisasi Anda telah menyiapkan pemimpin sebelum posisi strategis menjadi kosong? Bagaimana memastikan kepemimpinan dan strategi organisasi tetap berlanjut di tengah perubahan? The Coca-Cola Company menjadi menerapkan sistem suksesi yang terstruktur sehingga transisi kepemimpinan berjalan lancar dan strategi organisasi tetap berkelanjutan.

The Coca-Cola Company merupakan perusahaan minuman non-alkohol terbesar di dunia yang beroperasi di lebih dari 200 negara dengan portofolio lebih dari 500 merek, mulai dari minuman bersoda, air mineral, teh, kopi, jus, hingga minuman energi. Didukung jaringan pembotolan global, perusahaan mampu mencapai efisiensi operasional, mempertahankan posisi pasar, serta membukukan pendapatan sekitar US$48 miliar per tahun dengan margin keuntungan di atas 30%, sambil terus berinovasi melalui produk seperti Coke Zero Sugar untuk memenuhi perubahan preferensi konsumen.

Transformasi utama sistem suksesi adalah bergeser dari pendekatan reaktif menuju pendekatan proaktif melalui pengembangan talenta berbasis kompetensi dan kesiapan jabatan masa depan.

DAP
CONSULTANT

DESAIN DAN PENYUSUNAN
DIREKTORI KOMPETENSI MANAJERIAL

Solusi untuk membangun fondasi kompetensi manajerial yang kuat demi masa depan organisasi yang lebih unggul.



CONTACT US

08128175911

By Dr. Darmin A. Pella, S.Psi., MM

Di bawah kepemimpinan James Quincey, Coca-Cola bertransformasi menjadi Total Beverage Company melalui diversifikasi portofolio menuju minuman non-soda dan produk rendah gula sebagai respons terhadap perubahan pasar.

Perjalanan Coca-Cola menunjukkan pentingnya sistem suksesi sebagai fondasi keberlanjutan organisasi. Wafatnya Roberto Goizueta pada 1997 memunculkan tantangan transisi kepemimpinan. Douglas Daft menghadapi tekanan pertumbuhan akibat kesiapan suksesi belum terbangun secara optimal. Pengalaman tersebut menjadi titik balik penyempurnaan sistem kepemimpinan perusahaan.

Transformasi berikutnya berfokus pada pembangunan sistem suksesi terstruktur melalui jalur kepemimpinan formal, asesmen berbasis kompetensi, pengembangan talenta lintas negara, serta evaluasi kesiapan kandidat secara berkelanjutan. Pendekatan tersebut melahirkan pemimpin seperti Muhtar Kent dan James Quincey sekaligus menjaga kesinambungan strategi perusahaan.

Sistem suksesi proaktif mempercepat pengambilan keputusan, memperkuat koordinasi organisasi, serta menjaga kesinambungan kepemimpinan pada setiap level. Organisasi memiliki peta talenta, indikator kesiapan individu, program pengembangan sesuai kebutuhan jabatan masa depan, serta mekanisme seleksi berbasis kompetensi dan kinerja. Hasil akhirnya adalah organisasi selalu memiliki pemimpin siap pakai, mampu menjaga stabilitas bisnis sekaligus mendorong pertumbuhan jangka panjang.



SOLUSI: SISTEM SUKSESI BERBASIS DATA DAN KOMPETENSI

Suksesi perlu diposisikan sebagai **sistem strategis, bukan sekadar mekanisme pengisian jabatan.** Sistem suksesi yang terintegrasi memastikan **ketersediaan pemimpin sebelum terjadi pergantian kepemimpinan** sehingga kesinambungan strategi organisasi tetap terjaga.

Sistem dibangun secara **terencana, terukur dan berbasis data.** Setiap posisi strategis memiliki peta suksesi, kandidat prioritas, tingkat kesiapan, serta development roadmap sebagai arah pengembangan talenta sesuai kebutuhan organisasi.



Pengambilan keputusan didasarkan pada **integrasi data kinerja, potensi, hasil asesmen kompetensi** dan kesiapan memimpin. Pendekatan ini meningkatkan objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas sekaligus **mengurangi subjektivitas dalam penentuan kandidat.**

Pengembangan talenta dilakukan melalui individual development plan, rotasi jabatan, penugasan strategis, coaching, dan mentoring untuk mempercepat kesiapan kandidat menduduki posisi target. Hasil akhirnya adalah **leadership pipeline yang kuat,** pemimpin siap pakai pada setiap posisi strategis, serta keberlanjutan kepemimpinan dan strategi organisasi.

LANGKAH–LANGKAH IMPLEMENTASI SISTEM SUKSESI YANG PROAKTIF

01

MENETAPKAN POSISI STRATEGIS DAN STANDAR KOMPETENSI

Petakan posisi strategis dan tetapkan kompetensi teknis, manajerial, serta kepemimpinan sebagai acuan suksesi.

02

MEMETAKAN TALENTA DAN KESIAPAN KEPEMIMPINAN

Identifikasi talenta berdasarkan data kinerja, potensi, dan asesmen kompetensi. Kelompokkan menggunakan 9-Box Talent Matrix serta tingkat kesiapan ready now, ready soon, atau ready later.

03

MEMPERCEPAT PENGEMBANGAN TALENTA

Susun IDP melalui pelatihan, rotasi jabatan, project assignment, coaching, dan mentoring untuk mempercepat kesiapan kandidat.

04

MEMBANGUN SISTEM SUKSESI DIGITAL

Gunakan sistem manajemen talenta berbasis digital untuk memantau leadership pipeline, kesiapan kandidat, dan risiko kekosongan jabatan secara real-time.

05

MELAKUKAN REVIEW DAN KALIBRASI BERKALA

Evaluasi peta talenta, kesiapan kandidat, dan program pengembangan secara berkala agar tetap objektif dan selaras dengan strategi organisasi.

06

MENJAGA KEBERLANJUTAN SISTEM SUKSESI

Perbarui peta talenta dan program pengembangan secara berkelanjutan untuk memastikan ketersediaan pemimpin pada setiap posisi strategis.



CONTOH KASUS

Sebuah perusahaan energi nasional menghadapi tantangan besar ketika dua direktur utama memasuki masa pensiun hampir bersamaan. Ketiadaan kandidat siap pakai menyebabkan posisi tersebut diisi sementara oleh pelaksana tugas dari level manajer senior. Akibatnya, pengambilan keputusan strategis melambat, proyek investasi tertunda, koordinasi antarunit bisnis melemah, dan moral karyawan menurun karena ketidakpastian arah kepemimpinan. Evaluasi menunjukkan bahwa akar permasalahan berasal dari belum adanya sistem suksesi yang terstruktur, termasuk pemetaan posisi kritis, talent pool, dan readiness assessment berbasis kompetensi.

Perusahaan kemudian membangun sistem suksesi berbasis data dengan memetakan 25 posisi kritis, menyusun leadership pipeline menggunakan 9-Box Talent Matrix, serta mengembangkan kandidat potensial melalui rotasi lintas unit, project assignment, dan mentoring oleh direksi. Dalam waktu dua tahun, pergantian direktur berikutnya berlangsung lancar tanpa mengganggu operasional karena organisasi telah memiliki kandidat dengan tingkat kesiapan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Kasus tersebut menunjukkan bahwa sistem suksesi yang proaktif mampu menurunkan risiko kepemimpinan sekaligus menjaga kesinambungan strategi organisasi. Organisasi tidak lagi bergantung pada individu, melainkan pada sistem yang secara konsisten menghasilkan pemimpin siap pakai. Pada akhirnya, suksesi bukan sekadar proses pergantian jabatan, tetapi mekanisme strategis untuk menjamin keberlanjutan kepemimpinan, memperkuat leadership pipeline, menjaga stabilitas organisasi, dan menciptakan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan.

Kontak kami untuk layanan Akselerasi Manajemen Talenta, Percepatan Pengembangan Kepemimpinan, dan Executive Assessment & Development guna membangun sistem suksesi yang proaktif serta menjamin keberlanjutan kepemimpinan dan strategi organisasi.

Contact us now

DAP CONSULTANT

08128175911

cs@dapmanagement.com

dapmanagement.com

SERVICE EXPERIENCES
TRAINING & CONSULTING

TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama klien dari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.















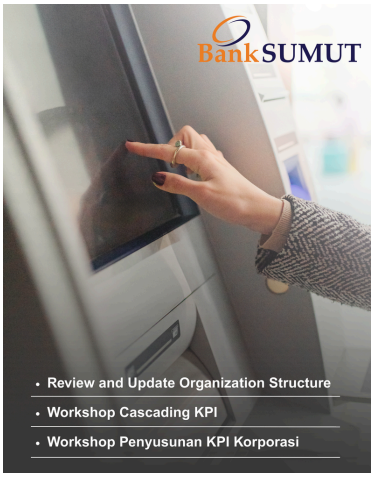


















SERVICE EXPERIENCES
TRAINING & CONSULTING

TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama kliendari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.









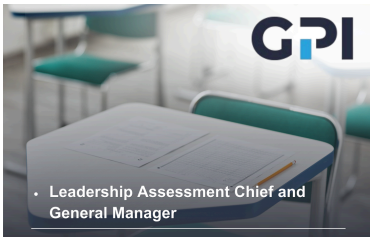








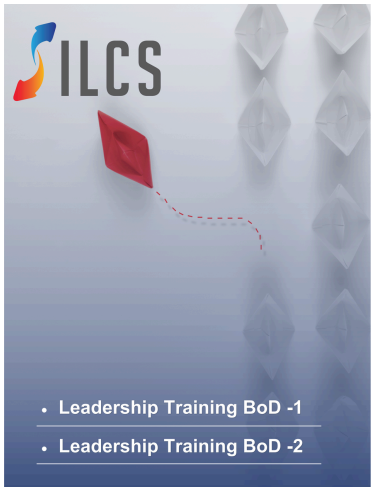
















DAP CONSULTANT

YOUR STRATEGIC HUMAN CAPITAL PARTNER

Kami adalah konsultan manajemen yang membantu perusahaan menyelaraskan strategi dan talenta untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kami membantu klien memiliki ketangkasan adaptasi terhadap ketidakpastian dan perubahan lingkungan bisnis.

DAP Consultant bekerjasama dengan organisasi merancang organizational strategy, assesment and succession, serta leadership and competency development. Kami mendampingi perusahaan mentransformasikan kinerja, mengakselerasi manajemen talenta, dan menguatkan pengembangan kepemimpinan.

Kami mengkombinasikan kapabilitas, konsep dan praktek terbaik, serta kesediaan memahami organisasi sepenuhnya untuk membantu klien mengalami peningkatan kualitas sistem manajemen dan pertumbuhan menuju kinerja prima.

OUR CAPABILITIES

- Strategic Analysis, Development and Formulation
- Transformasi Manajemen Kinerja
- Akselerasi Manajemen Talenta
- Manajemen Perubahan
- Manajemen Kompetensi Manajerial dan Teknis
- Executive Assesment and Development
- Modifikasi Manajemen Imbal Jasa
- Percepatan Pengembangan Kepemimpinan
- Pengembangan Sistem Manajemen SDM
- Sales and Marketing Management
- Governance, Risk and Compliance
- Employee / Customer / Tracer Study Survey

One Step Toward Agile Organization

Solusi DAP Consultant

REINVENTING STRATEGY



REDEFINE OPERATIONAL

REDESIGNED HUMAN CAPABILITIES

Dipercaya oleh berbagai organisasi, mulai dari Kementerian dan Lembaga Pemerintah, BUMN dan Anak Perusahaan BUMN, Perbankan, Jasa Keuangan, Asuransi, Manufaktur, Retail & FMCG, Energi dan Infrastruktur, Pendidikan, Rumah Sakit, hingga Perusahaan Swasta Nasional dan Multinasional.