

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan tahapan evaluasi peneliti mengetahui struktur serta kondisi perusahaan saat ini dan struktur serta kondisi perusahaan sesuai harapan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, penulis menarik beberapa kesimpulan berkaitan dengan hasil evaluasi, yaitu sebagai berikut :

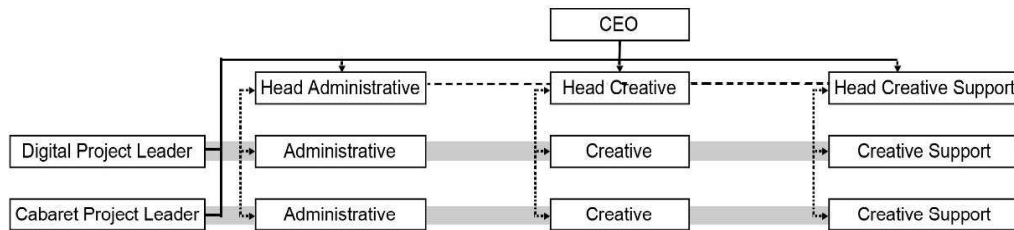
1. Saat ini Comedy Parodies memiliki struktur organisasi ketika proyek berlangsung dan tidak ada proyek berlangsung. Struktur organisasi tersebut terbentuk berdasarkan fungsional yang dimiliki Comedy Parodies.
2. Struktur yang dimiliki Comedy Parodies untuk menjalankan sebuah proyek sudah cukup baik dilihat dari perusahaan yang dapat menerapkan budaya perusahaan yaitu Kreatif, Dinamis, Fleksibel, Konstruktif, dan Menyenangkan selama proyek berlangsung.
3. Penyelesaian masalah yang cukup krusial dapat diatasi seperti adanya klien baru saat masih berproses dengan dengan 2 klien yang sudah memiliki konsep sejak tim masih berada di Bandung. Keberhasilan dari pengerjaan proyek Comedy Parodies juga tercerminkan dari analisa Greiner yang berada di fase 5 yang berarti Comedy Parodies sudah berada di tingkat kedewasaan yang cukup tinggi pada saat pengerjaan proyek berlangsung.
4. Saat ini meskipun Comedy Parodies memiliki struktur dan tingkat kedewasaan perusahaan yang baik dalam proyek berlangsung, Comedy Parodies masih memiliki banyak keterbatasan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan seperti tidak adanya kemampuan perusahaan untuk membiayai seluruh kegiatan operasional yang direncanakan karena tidak adanya proyek yang terus berkelanjutan yang mengakibatkan struktur yang ada pada kegiatan operasional Comedy Parodies sangat sederhana. Kondisi ini juga tercermin oleh analisa Greiner masih berada di fase 2 dimana perusahaan memiliki struktur fungsional dengan tingkat sentralisasi tinggi dan menggunakan metode rantai komando *top down*.

5. Comedy Parodies pun memiliki struktur organisasi yang masih menjadi harapan perusahaan nanti.
6. Comedy Parodies harus memiliki spesialisasi pekerjaan yang lebih kompleks yang harus dimiliki oleh Comedy Parodies untuk mencapai cita-citanya agar dapat membuat produknya secara mandiri tanpa menggunakan pihak lain sebagai outsourcing.
7. Dalam proses pencapaian cita-cita perusahaan, Comedy Parodies perlu memperbanyak karyawan untuk menambah tim yang ada agar bisa bergerak dalam lebih dari satu proyek dalam satu waktu.
8. Comedy Parodies juga ingin menyederhanakan jalur koordinasi dan informasi yang dapat diwujudkan dengan struktur yang bersifat organik akan tetapi akan bertabrakan dengan keinginan perusahaan yang otoritasnya tetap menggunakan metode top down dan menginginkan SOP yang lebih formal.
9. Struktur yang menjadi harapan dari Comedy Parodies akan terealisasi saat strategi yang terakhir yaitu menjaga operasional perusahaan dapat dilakukan setelah perusahaan memiliki sumber daya yang cukup untuk melakukan kegiatan operasional di luar proyek yang dikerjakan sudah berjalan.

5.2 Saran

Setelah melakukan tahap evaluasi peneliti memberikan struktur organisasi awal serta transisi sebelum mencapai harapan perusahaan. Peneliti juga memberikan road map perubahan kondisi perusahaan dan enam elemen struktur organisasi untuk memudahkan perusahaan dalam memetakan perubahan.

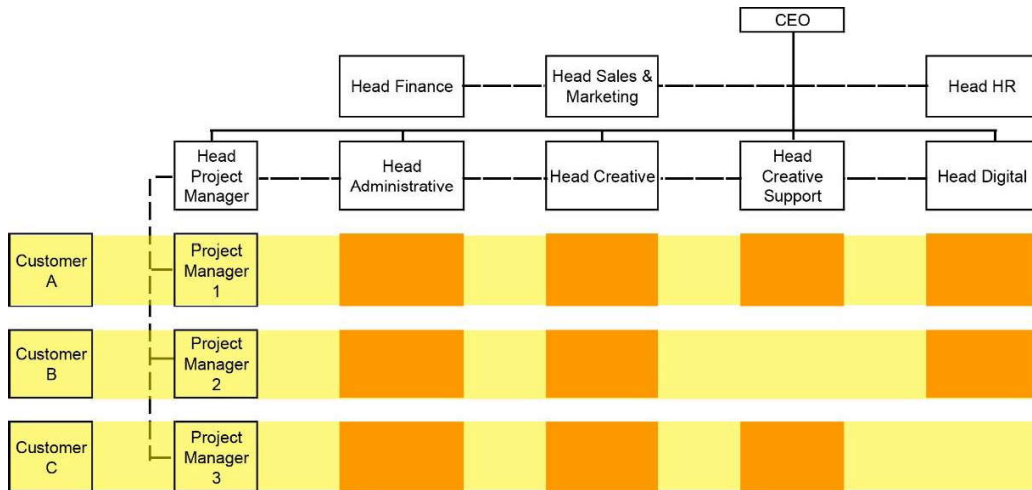
Gambar 5.2. 1 Rekomendasi Struktur Organisasi Saat Ini



Tabel 5. 1 Rekomendasi Transisi Kondisi Perusahaan dan Enam Elemen Struktur Organisasi Comedy Parodies

	Perusahaan 5 tahun mendatang
Kondisi Perusahaan	1. Pencapaian Pengimplementasian Strategi. Strategi yang dimaksud adalah mempersiapkan portofolio, membuat daftar target klien, dan menjaga operasional perusahaan. 2. Fase 3-4 Greiner 3. Perusahaan sudah dapat menjalankan kegiatan operasional
Enam elemen struktur organisasi	
Spesialisasi Kerja	Spesialisasi pekerjaan sudah mulai terbagi kedalam inti proses bisnis dari Comedy Parodies sudah mulai di kukuhkan untuk memulai kegiatan operasional.
Departementalisasi	Divisi sudah berdiri berdasarkan elemen kabaret dan elemen yang sering dibutuhkan dalam pengerjaan sebuah proyek.
Rantai Komando	Jalur komunikasi dan informasi yang sederhana.
Sentralisasi & Desentralisasi	Setiap divisi sudah membuat otoritas di dalam internal divisinya masing-masing tetapi untuk pengambilan keputusan tetap berada pada manajemen puncak.
Formalisasi	SOP sudah mulai diracang berdasarkan pengalaman dan budaya organisasi selama melakukan dinamika pekerjaan.

Gambar 5. 1 Rekomendasi Struktur Organisasi Lima Tahun Mendatang



Tabel 5. 2 Road Map Perubahan Kondisi Perusahaan dan Enam Elemen Struktur Organisasi Comedy Parodies

	Perusahaan Saat Ini	Perusahaan 5 tahun mendatang	Perusahaan 10 tahun mendatang (mencapai harapan)
Kondisi Perusahaan	1. Pencapaian tujuan jangka pendek yaitu menawarkan produk dalam	1. Pencapaian Pengimplementasi an Strategi. Strategi yang dimaksud adalah	1. Pencapaian Tujuan Jangka Panjang yaitu mengedukasi pasar tentang

	Perusahaan Saat Ini	Perusahaan 5 tahun mendatang	Perusahaan 10 tahun mendatang (mencapai harapan)
	<p>lingkup terdekat dan membangun media sosial untuk meningkatkan <i>awareness</i> kepada target pasar</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Fase 2 Greiner 3. Perusahaan hanya mampu mengerjakan proyek tanpa adanya kegiatan operasional 	<p>mempersiapkan portofolio, membuat daftar target klien, dan menjaga operasional perusahaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Fase 3-4 Greiner 3. Perusahaan sudah dapat menjalankan kegiatan operasional 	<p>produk Comedy Parodies agar dapat mendapat klien perusahaan nasional hingga internasional untuk menjaga kestabilan serta pengembangan perusahaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Fase 5 Greiner 3. Perusahaan memiliki kemampuan untuk mengerjakan lebih banyak proyek dalam waktu yang sama.

	Perusahaan Saat Ini	Perusahaan 5 tahun mendatang	Perusahaan 10 tahun mendatang (mencapai harapan)
Enam Elemen Struktur Organisasi			
Spesialisasi Kerja	<i>Job desc</i> bergantung dengan proyek yang diambil sehingga diperlukan <i>outsourcing</i> untuk pekerjaan yang belum dimiliki kemampuannya oleh Comedy Parodies	Spesialisasi pekerjaan sudah mulai terbagi kedalam inti proses bisnis dari Comedy Parodies sudah mulai di kukuhkan untuk memulai kegiatan operasional.	Jenis pekerjaan sudah spesifik hingga tingkat pekerjaan terendah dalam menjalankan proyek dengan berbagai konsep
Departementalisasi	Bergantung dengan elemen kabaret dan konsep dari proyek yang sedang diambil	Divisi sudah berdiri berdasarkan elemen kabaret dan elemen yang sering dibutuhkan dalam pengerjaan sebuah proyek.	Memiliki tingkat kompleksitas tinggi dimana seluruh pekerjaan dapat ditangani oleh internal Comedy Parodies

	Perusahaan Saat Ini	Perusahaan 5 tahun mendatang	Perusahaan 10 tahun mendatang (mencapai harapan)
Rantai Komando	Jalur komunikasi dan informasi yang sederhana.	Jalur komunikasi dan informasi yang sederhana.	Jalur komunikasi dan informasi yang sederhana.
Sentralisasi & Desentralisasi	Pengambilan keputusan terpusat pada pimpinan.	Setiap divisi sudah membuat otoritas di dalam internal divisinya masing-masing tetapi untuk pengambilan keputusan tetap berada pada manajemen puncak.	Pengambilan keputusan dalam proyek masih menggunakan metode <i>top-down</i> sedangkan di luar proyek setiap departemen sudah memiliki otoritas masing-masing
Formalisasi	Belum ada SOP secara tertulis masih berlandaskan budaya dan pengalaman.	SOP sudah mulai diracang berdasarkan pengalaman dan budaya organisasi selama melakukan dinamika pekerjaan.	Memiliki SOP secara tertulis tetapi tetap fleksibel dalam dinamika pekerjaan

Adapun beberapa saran yang diajukan dari penelitian ini dan diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yaitu:

1. Comedy Parodies harus sesegera mungkin menyelesaikan fase 2 Greiner dengan cara merampungkan sistem dan mencari cara mengatasi kelemahan di fase 2 yaitu ketidakcocokan dengan perbedaan karena akan mempersulit pencarian pekerja yang akan bergabung dengan Comedy Parodies baik dalam proyek maupun diluar proyek
2. Comedy Parodies dapat melakukan pelatihan kepada karyawan yang sudah ada atau merekrut karyawan yang memiliki keahlian di bidang khusus untuk memenuhi keinginan perusahaan yang dapat membuat seluruh produknya sendiri.
3. Bila Comedy Parodies ingin membuat seluruh produknya tanpa menggunakan tenaga pihak eksternal maka diperlukan tambahan pekerja dengan skill khusus yang diperlukan dalam setiap konten kreatif yang dibuat atau Comedy Parodies dapat memberi pelatihan pada karyawan yang sudah ada untuk mendapatkan skill yang belum dimiliki Comedy Parodies sendiri.
4. Bila Comedy Parodies ingin memiliki banyak *team project* lebih baik menggunakan struktur matriks dengan memperbanyak pekerja agar lebih banyak proyek yang dapat dikerjakan dalam waktu bersamaan.
5. Comedy Parodies tidak dapat langsung menggunakan Struktur Organisasi yang mereka harapkan saat ini karena banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, peneliti membuat struktur matriks yang lebih sederhana yang dapat diterapkan Comedy Parodies saat ini untuk memulai perubahan dan dapat mencapai struktur matriks yang lebih kompleks sesuai dengan harapan mereka.
6. Sosialisasi nilai perusahaan seperti visi, misi, strategi, tujuan hingga budaya perusahaan harus selalu dilakukan setiap adanya anggota baru atau adanya perubahan nilai tersebut agar tidak hanya menjadi tulisan tetapi melekat dalam diri setiap anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Darwin, C. (1859). *The Origin of Species by Means of Natural Selection or The Preversation of Favoured Race in The Struggle for Life*. London: Penguin Books.
- David, F. R., & David, F. R. (2016). *Manajemen Strategik : Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing-Konsep*. Jakarta: Salemba Empat.
- Departemen Perdagang Republik Indonesia. (2009). Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2009-2015. *Peembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2025*.
- Hasibuan, M. S. (2004). *Manajemen* (Revisi ed.). Jakarta: Gramedia.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (7th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Mintzberg, H. (1993). *Structure in Fives: Designing Effective Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Nawawi, H. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: Gama Press.
- Nurhasanah, S., & Wisnu, D. (2005). *Teori Organisasi Struktur dan Desain*.
- Prasetyo, C., & Gomies, B. J. (2004). *Perancangan strategy map dengan menggunakan human resource scorecard pada perusahaan asuransi Bumi Asih Jaya Surabaya*.
- Prayoga, T. (2016). *Re-Desain Struktur Organisasi dan Job Analisis* .
- Riyono, B. (2006). Konsep Dasar dalam Mendesain Organisasi. *Buletin Psikologi*, 14.
- Robins, S. P., & Coutler, M. (2012). *Management* (11th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Senior, B., & Fleming, J. (2006). *Organizational Change* (3rd ed.). Harlow: Pearson Edication Limited.
- Simatupang, T. (2007). *Ekonomi Kreatif: Menuju Era Kompetisi dan Persaingan. Menuju Era Kompetisi dan Persaingan*.
- Stoner, A. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibisono, D. (2006). *Manajemen Kinerja : Konsep, Desain, dan Teknik*. Jakarta: Erlangga.