

ABSTRAK

Succession planning merupakan elemen krusial dalam menjamin keberlanjutan kepemimpinan. PT Gag Nickel sebagai anak perusahaan dari ANTAM memiliki tantangan dalam memastikan kesinambungan kepemimpinan melalui proses *succession planning* yang terstruktur dan berkelanjutan. Meskipun perusahaan telah memiliki sistem manajemen sumber daya manusia, namun belum tampak adanya penerapan *succession planning* yang optimal. Hal ini dapat berdampak pada kesinambungan operasional dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Dalam konteks tersebut, diperlukan pemahaman mendalam mengenai kondisi aktual praktik *succession planning* di PT Gag Nickel, serta strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk memperkuatnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan strategi *succession planning* saat ini, tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan strategi *succession planning*, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan strategi *succession planning*, dan memberikan alternatif strategi yang dapat dilakukan untuk memperkuat pelaksanaan *succession planning* ke depan.

Pendekatan penelitian menggunakan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui *in depth interview* dengan 3 informan kunci, *forum group discussion* dengan 2 orang *Board of Director*, observasi, serta dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model Creswell yang dibantu dengan aplikasi NVivo 12.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi *succession planning* di PT Gag Nickel masih bersifat reaktif dan belum terstruktur. Belum adanya sistem suksesi formal, komunikasi yang tertutup, serta pengembangan individu yang belum terintegrasi dengan hasil asesmen menjadi kendala utama. Penelitian ini merekomendasikan penguatan strategi melalui pembentukan *talent matrix*, pengembangan IDP, pelatihan kepemimpinan, dan sistem evaluasi yang terukur.

Penelitian ini menyarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan pendekatan teori yang lebih beragam dan mempertimbangkan metode campuran untuk hasil yang lebih komprehensif. Sementara itu, secara praktis, PT Gag Nickel perlu membangun sistem *succession planning* yang terstruktur, menyusun *talent matrix* berbasis asesmen, dan mengembangkan IDP yang terarah. Penguatan pelatihan kepemimpinan serta evaluasi berbasis KPI dan *360-degree feedback* juga penting dilakukan, untuk mendukung keberlanjutan kepemimpinan di masa depan.

Kata Kunci: *Talent Management, Succession Planning, Talent Matrix, Individual Development Plan, Performance*