

BAB V

KESIMPULAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Perubahan manajemen yang diterapkan pada tim *Sales Marketing* Bogor Aquagame di bawah pengelolaan Nimoland sejak April 2025 telah menghasilkan sejumlah dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas operasional dan budaya kerja tim. Dampak positif tersebut mencakup:

1. *Unity of Command*

Struktur manajemen baru menerapkan prinsip *Unity of Command*, sehingga setiap anggota staf menerima arahan dari satu atasan langsung. Hal ini memperjelas peran dan tanggung jawab, sekaligus mengurangi potensi konflik peran di dalam tim.

2. *Logical Assignment*

Penempatan staf mempertimbangkan kapasitas, kompetensi, dan pengalaman masing-masing individu, sehingga meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, serta motivasi dan kepuasan kerja staf.

3. *Span of Control*

Rasio atasan-bawahan disesuaikan sedemikian rupa sehingga pengawasan menjadi proporsional, terfokus, dan mampu memastikan kinerja tim terpantau secara optimal tanpa adanya tumpang tindih.

4. *Authority and Power*

Kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan deliberatif memungkinkan keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan, meningkatkan tanggung jawab, inisiatif, dan kolaborasi antaranggota tim.

5. Lingkungan kerja yang mendukung adaptasi dan kreativitas Staf

Pemberian otonomi tertentu bagi staf dalam menyesuaikan strategi pelaksanaan tugas mendorong inovasi, inisiatif, dan keterlibatan aktif dalam operasional sehari-hari.

Dengan demikian, perubahan manajemen saat ini berhasil meningkatkan efektivitas operasional, motivasi, dan solidaritas tim, sekaligus memperkuat budaya kerja yang partisipatif dan kolaboratif.

5.2 Saran

Meskipun perubahan manajemen saat ini telah menunjukkan dampak positif yang signifikan, beberapa konsekuensi negatif masih muncul, terutama pada fase adaptasi awal, yang memerlukan perhatian agar efektivitas tim dapat terjaga secara optimal. Dampak negatif tersebut antara lain:

1. Penetapan jalur kepemimpinan tunggal dan jelas

Dalam praktiknya, masih terdapat situasi di mana arahan dari beberapa pihak menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab staf, yang berpotensi menimbulkan konflik peran dan memperlambat pelaksanaan tugas.

2. Optimalisasi penugasan staf berdasarkan kompetensi

Beberapa anggota staf masih ditempatkan pada posisi yang kurang sesuai dengan kapasitas atau kompetensi, yang dapat menurunkan efisiensi kerja dan produktivitas tim secara sementara.

3. Peninjauan struktur pengawasan

Beberapa fungsi mengalami pengawasan tumpang tindih, sementara fungsi lain kurang terawasi, sehingga efektivitas pengendalian kinerja belum maksimal.

4. Penyederhanaan prosedur koordinasi dan pengambilan keputusan

Koordinasi antarlevel manajemen masih memerlukan waktu, sehingga respons terhadap perubahan kondisi operasional bisa tertunda.

5. Pendampingan dan pelatihan adaptasi

Staf memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan prosedur dan struktur manajemen baru, yang berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan kinerja sementara.

Rekomendasi Perbaikan :

- a. Menetapkan jalur komando yang lebih konsisten dan terstruktur untuk mengurangi ketidakjelasan peran.
- b. Melakukan evaluasi penugasan staf secara berkala agar lebih sesuai dengan kapasitas dan kompetensi individu.
- c. Meninjau struktur pengawasan guna menyeimbangkan rasio atasan-bawahan serta mengoptimalkan efektivitas pengendalian kinerja.
- d. Menyederhanakan prosedur koordinasi dan pengambilan keputusan untuk mempercepat respons tim terhadap situasi operasional.
- e. Memberikan pendampingan, pelatihan, atau program orientasi adaptasi bagi staf agar mampu menyesuaikan diri secara lebih cepat dan efektif.

Implementasi rekomendasi ini diharapkan mampu mempertahankan dampak positif yang telah dicapai, sekaligus meminimalkan potensi hambatan yang muncul selama proses adaptasi.