



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi suksesi kepemimpinan yang diterapkan di PT Utama Karya (Persero), sebuah BUMN yang sedang menjalani transformasi organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap eksekutif setingkat BoD-2 di Divisi Human Capital serta analisis terhadap 14 dokumen kebijakan internal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi suksesi kepemimpinan mencakup lima tahapan utama, yaitu: Tahap Persiapan Suksesi, Pelaksanaan Suksesi, Penetapan Suksesor, Transfer Pengetahuan, dan Sistem Informasi. Kelima tahapan ini dijalankan melalui prosedur formal dan/atau praktik lapangan, tergantung pada sejauh mana masing-masing aspek telah diakomodasi dalam kebijakan perusahaan.

Penelitian ini juga mengidentifikasi 21 kode yang memengaruhi keberhasilan strategi, terdiri dari 13 kode deduktif dan 8 kode induktif. Seluruh kode tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam enam aspek utama yang merepresentasikan dimensi kunci dalam implementasi strategi suksesi kepemimpinan, yaitu: Kejelasan Jabatan Strategis, Ketersediaan Suksesor yang Berkualitas, Metode Evaluasi, Transfer Pengetahuan, Retensi Suksesor, dan Sistem Informasi.

Temuan ini memberikan kontribusi terhadap penguatan praktik manajemen talenta di BUMN, khususnya dalam konteks organisasi yang sedang mengalami perubahan. Dari sisi akademik, penelitian ini memperkaya literatur dengan menyajikan pemetaan strategi suksesi kepemimpinan yang relevan bagi organisasi publik yang tengah mengalami transformasi.

**Kata Kunci:** keberlanjutan perusahaan, kepemimpinan, suksesi kepemimpinan, strategi suksesi, manajemen SDM.



## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the leadership succession strategy implemented by PT Hutama Karya (Persero), a state-owned enterprise undergoing organizational transformation. A qualitative approach with a case study method was employed. Data were collected through in-depth interviews with BoD-2 level executives in the Human Capital Division, as well as analysis of 14 internal policy documents.*

*The findings indicate that the succession strategy consists of five key stages: succession preparation, succession implementation, successor appointment, knowledge transfer, and information systems. These stages are executed through formal procedures and/or practical implementation, depending on the extent to which each stage is accommodated within the company's policies.*

*The study also identifies 21 relevant codes — 13 derived deductively and 8 obtained inductively — which were then categorized into six thematic aspects representing critical dimensions of leadership succession implementation: clarity of strategic positions, availability of qualified successors, evaluation methods, knowledge transfer, successor retention, and information systems.*

*These findings contribute to strengthening talent management practices in state-owned enterprises, particularly in the context of organizational change. From an academic standpoint, this study enriches the literature by offering a structured framework of leadership succession strategies relevant to public organizations undergoing transformation.*

**Keywords:** *corporate sustainability, leadership, leadership succession, succession strategy, human capital management.*