

PROSES SUKSESI PADA PT. GRAND PRIX INDOAGUNG

Satria Yudhistira Adi Putra dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan
 Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
 Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: Satria.bocu@yahoo.com ; zeplin@peter.petra.ac.id

Abstrak - Banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa perusahaan keluarga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perkenomian yang ada di dunia. Dengan adanya penelitian ini maka perusahaan keluarga akan memiliki kesempatan untuk berkembang. Proses suksesi yang baik menunjang perusahaan keluarga agar bertahan lebih lama. Dalam penelitian ini, penulis meneliti tentang bagaimana penentu dan proses suksesi yang dilakukan oleh PT. Grand Pix Indoagung. Penulis akan membahas tentang penentu proses suksesi dan proses suksesi yang dilakukan oleh PT. Grand Pix Indoagung. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kualitatif diskriptif, dimana wawancara adalah sebagai sumber data. Dan untuk menguji sumber data yang ada maka, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, diperoleh suatu hasil bahwa PT. Grand Pix Indoagung sedang menjalankan proses suksesi kepada calon suksesor yaitu William Suharli yang sedang menempuh pendidikan formal yang merupakan salah satu penentu dan proses suksesi dalam PT. Grand Pix Indoagung.

Kata kunci - Proses suksesi, perusahaan keluarga, tenaga kerja profesional

1. PENDAHULUAN

Bisnis keluarga atau yang lebih dikenal dengan *family business* ini merupakan bisnis yang hampir menguasai di era dunia bisnis. Di negara selain Indonesia, *family business* juga mendominasi pasar bisnis yang ada. Poza (2010) mengatakan bahwa *family business* mempengaruhi era globalisasi perekonomian dunia. Sebanyak 90% perusahaan di Amerika Serikat merupakan sebuah perusahaan keluarga. Jumlah perusahaan keluarga (termasuk juga diantaranya milik perseorangan) tersebut ialah sebanyak 17 juta (Poza, 2010). Perusahaan keluarga menguasai 80%-98% bisnis di dunia dan lebih dari separuh menyumbang GDP (Produk Domestik Bruto/PDB) dunia. Sekitar 200 dari masing-masing perusahaan tersebut mampu mencetak keuntungan kotor sebesar 2 miliar dolar Amerika setiap bulannya dan 37% dari seluruh perusahaan yang tergabung dalam Fortune 500 merupakan perusahaan keluarga (csr.bankmandiri.co.id, para. 1). Banyak deretan perusahaan yang mewarnai bisnis keluarga di Indonesia yaitu Sinar Mas, Gudang Garam, Sido Muncul, Grup Ciputra, dan masih banyak lagi bisnis keluarga yang ada di Indonesia mencapai kesuksesan hingga dapat mencapai lebih dari tiga generasi. Pada tahun 2007 sumbangan yang diberikan oleh perusahaan yang di Indonesia terhadap Produk Domestik Bruto mencapai 82,44%. Perencanaan suksesi inilah yang menjadi fenomena yang sering terjadi di bisnis keluarga. Untuk menjalankan dalam perencanaan suksesi tidak sedikit

perusahaan yang mengalami kegagalan (csr.bankmandiri.co.id).

Survei dari Family Business Review (2003) menunjukkan sebanyak 71% perusahaan keluarga di Australia dimiliki oleh generasi pertama, 20% oleh generasi kedua, dan hanya 9% dimiliki oleh generasi ketiga. Tetapi menurut J. Nasbitt dari semua perusahaan keluarga yang ada hanya 30% yang bisa bertahan hingga generasi kedua karena perusahaan keluarga berhenti sejak generasi pertama pada umumnya (Susanto, Wijanarko, Susanto, Mertosono, 2007).

Longenecker, Petty, Palich (2013) mengatakan bahwa proses suksesi adalah proses yang panjang yang harus dimulai dari dini. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bisnis keluarga adalah bisnis yang sudah berdiri sejak lama dan masih ada sampai sekarang. Hingga saat ini banyak bisnis keluarga yang masih bertahan. Karena bisnis tersebut langsung diturunkan maka banyak generasi yang tidak siap karena suksesi tersebut terjadi hanya satu kali pada setiap generasi. Tidak hanya mengidentifikasi posisi tetapi juga untuk menyediakan fleksibilitas maksimal agar pergerakan manajemen yang bercabang dan memastikan bahwa generasi yang diturunkan dapat mencapai posisi atas dengan baik, menjadi agar lebih berbaur dan memperluas manajemen di organisasi secara keseluruhan dari pada hanya terpaku dalam satu organisasi saja.

Lebih dari dua puluh tahun JCG telah diminta untuk membantu beragam perusahaan keluarga di Indonesia. Informasi yang terangkum dalam kurun waktu kurang lebih dua puluh tahun tersebut diperbarui secara simultan dengan riset. Jakarta Consulting Group melakukan survei pada tahun 2004 yaitu mengenai perusahaan-perusahaan keluarga kelas menengah ke atas di Indonesia. Survei ini sengaja diarahkan kepada perusahaan skala besar karena posisi mereka yang sering kali dijadikan pedoman bagi perusahaan keluarga yang lainnya (Susanto, Wijanarko, Susanto, Mertosono, 2007).

PT. Grand Prix Indoagung didirikan sejak tahun 1998 oleh Rachman Suharli. PT Grand Prix Indoagung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang karet yang bertempat di Jalan By Pass Krian, Sidoarjo. Perusahaan ini menawarkan jasa vulkanisir ban dalam truk, karet vulkanisir, dan *cushion gum*. Rachman mempunyai anak laki-laki yang bernama William Suharli yang merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Karena itu peneliti tertarik untuk melihat proses perencanaan suksesi yang akan direncanakan oleh PT Grand Prix Indoagung seiring berjalannya waktu calon suksesor yang akan mengambil alih sesuai lulus perguruan tinggi. Perencanaan proses suksesi tidak semudah yang dibayangkan,

butuh waktu dan proses agar proses dapat berjalan sesuai rencana melihat banyaknya konflik yang terjadi dalam keluarga. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan PT. Grand Prix Indoagung lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja penentu kesuksesan dan proses perencanaan suksesi yang dilakukan oleh PT. Grand Prix Indoagung.

Perusahaan keluarga adalah perusahaan yang di dalamnya terdiri dari beberapa keluarga yang melibatkan anggota keluarga tersebut untuk melakukan keputusan, pengawasan yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut John L. Ward dan Craig E. Aronoff (2002), suatu perusahaan dinamakan perusahaan keluarga apabila perusahaan tersebut terdiri dari dua atau lebih anggota keluarga yang mengawasi keuangan yang ada dalam perusahaan (dalam Susanto, Wijanarko, Susanto, Mertosono, 2007).

Clayton et al., (2004); Rogoff and Zachary (2003) perusahaan keluarga diartikan melalui presentase kepemilikan, manajemen dilakukan oleh anggota keluarga, strategi control, keterlibatan anggota dalam bidang operasional dan terjadi keterlibatan antar generasi (dalam Molina & Rutterford).

Susanto, Wijanarko, Susanto, Mertosono (2007) mengatakan salah satu penghambat dari perencanaan suksesi adalah adanya persepsi pemilik bahwa suksesi berkaitan dengan kematian. Memilih seorang anak untuk melanjutkan perusahaan bukanlah hal yang mudah karena ini dapat berpotensi menyalahi prinsip dan sifat anak yang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda.

Faktor penghambat yang dimiliki oleh pemilik :

1. Ketakutan akan kematian
2. Perusahaan sebagai symbol(kehilangan identitas dan kekhawatiran akan warisan)
3. Dilema pilihan
4. Kecemburuan antar generasi

Sedangkan penghambat perencanaan suksesi dapat dilihat dari sisi keluarga yaitu :

1. Kematian merupakan hal yang tabu untuk dibicarakan
2. Ketakutan akan rivalitas antar saudara
3. perubahan posisi suami/istri

Suksesi adalah peristiwa yang tak dapat dihindari dalam sebuah bisnis keluarga. Perusahaan keluarga dituntut untuk bisa mewujudkan keberhasilan suksesi dari generasi awal ke generasi selanjutnya. Apabila suksesi yang dilakukan tidak berhasil dapat menyebabkan ketidak efektifan dalam suksesi. (Poza, 2010).

Penentu kesuksesan dalam proses suksesi

Morris et al. (1996) mengatakan bahwa ada tiga hal yang dapat menentukan kesuksesan dari perencanaan suksesi perusahaan keluarga antara lain (dalam Buang, Ganefri & Sidek, 2013) :

1. Persiapan Penerus

a. Pendidikan formal

Jalur pendidikan yang terstruktur serta berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, serta pendidikan tinggi.

b. Pelatihan

Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu di tempat bekerja dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam

kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

c. Pengalaman di luar perusahaan

Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

d. Posisi pada saat masuk perusahaan

Posisi yang ditempati oleh pekerja dimana saat menempuh pekerjaan tersebut.

e. Lama bergabung dengan perusahaan

Waktu yang ditempuh pekerja pada waktu bekerja dalam perusahaan keluarganya.

f. Motivasi untuk bergabung dalam perusahaan

Motivasi yang diberikan oleh pekerja untuk lebih siap dalam menghadapi tantangan yang ada dalam dunia pekerjaan.

g. Persepsi akan persiapan suksesi

Waktu yang diberikan pada pekerja untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja.

2. Aktivitas perencanaan dan pengendalian

a. Perencanaan suksesi

Proses dimana pergantian transisi antara generasi sebelumnya ke generasi selanjutnya dalam suatu keluarga.

b. Perencanaan pajak

Suatu kapasitas yang dimiliki oleh wajib pajak untuk menyusun aktivitas keuangan guna mendapat pengeluaran pajak yang minimal. Secara teoritis, *tax planning* dikenal sebagai *effective tax planning*, yaitu seorang wajib pajak berusaha mendapat penghematan pajak melalui prosedur penghindaran pajak secara sistematis sesuai ketentuan UU Perpajakan.

c. Pembentukan dewan keluarga

Pembentukan yang dilakukan oleh setiap anggota keluarga dengan tujuan agar sistemasi struktur dalam keluarga jelas.

d. Penggunaan konsultan

Suatu jasa yang digunakan untuk berkonsultasi tentang apa yang ingin dilakukan untuk menemukan suatu solusi.

3. Faktor-faktor hubungan antar anggota keluarga dan individu dalam perusahaan:

a. Perencanaan pajak

Upaya legal yang bisa dilakukan oleh wajib pajak.

b. Komunikasi

Proses penyampaian oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media).

c. Loyalitas

Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan atau disebut dengan komitmen organisasi.

d. Konflik

Perjuangan nilai atau tuntutan atas status.

e. Nilai-nilai dan tradisi yang diajarkan

Nilai-nilai yang ada dari seseorang atau generasi yang sudah dilakukan sebelumnya.

f. Kecemburuan atau kebencian

Kecemburuan dan kebencian yang akan muncul pada pribadi yang tidak suka terhadap lawan yang dihadapinya.

g. Goncangan dalam keluarga

Masalah yang dialami pada keluarga karena tidak dapat mempertahankan keharmonisan.

h. Persaingan antar saudara

Persaingan saudara diakibatkan karena adanya komunikasi dan kepercayaan yang kurang dilakukan tiap anggota keluarga sehingga timbul persaingan.

Proses perencanaan dalam suksesi

Menurut Atwood (2007) proses perencanaan suksesi dibagi menjadi enam tahap (dalam Angelina, 2014):

1. Melakukan penilaian

Melihat apakah bakat dan minat dari calon suksesor perusahaan akan menilai apakah kelebihan dari calon suksesor. Hal tersebut dapat dinilai dari prestasi yang sudah didapat oleh calon suksesor.

2. Persiapan

Memberikan persiapan bagi calon suksesor agar dapat meneruskan perusahaan dengan cara memberikan pendidikan secara formal.

3. Membuat perencanaan

Pada proses ini *incumbent* bertugas untuk menentukan dimanakah calon suksesor ditempatkan pada perusahaan. Tentu hal ini dapat dilihat dari kelebihan calon suksesor yang dimiliki.

4. Implementasi

Proses dimana calon suksesor akan menjalankan perusahaan yang sebelumnya sudah dilakukan proses.

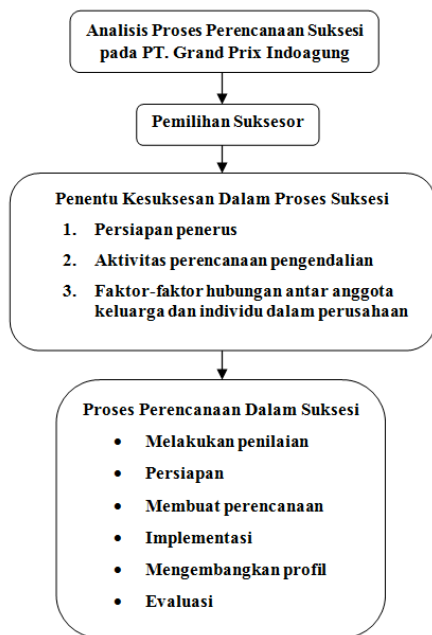
5. Mengembangkan profil

Pada tahap ini *incubment* memberikan calon suksesor seperti pelajaran dan motivasi bahkan pengalaman bekerja di luar perusahaan agar lebih siap dalam meneruskan perusahaan.

6. Evaluasi

Pada tahap ini calon suksesor akan dinilai apakah sudah siap dalam meneruskan bisnis keluarga tersebut.

Kerangka Berfikir



Sumber : Morris et al. (1996)(dalam Buang, Ganefri & Sidek, 2013), Atwood (2007)(dalam Angelina 2014), diolah oleh penulis

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif dimana memahami fenomena yang ada dalam perusahaan PT. Grand Prix Indoagung yang peneliti gunakan untuk menjadi subjek penelitian. Metode penelitian secara kualitatif merupakan metode yang mengumpulkan kata-kata, informasi seperti sejarah, perencanaan, strategi perusahaan, dan gambar.

Subjek penelitian menurut Arikunto (2007, 152) merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian dapat berupa benda, hal atau orang (dalam Jajang, 2010). Dengan demikian subjek penelitian pada umumnya manusia atau apa saja yang menjadi urusan manusia. Peneliti akan meneliti sebuah perusahaan yaitu PT. Grand Prix Indoagung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang karet yang bertempat di Jalan By Pass Krian, Sidoarjo. Perusahaan ini menawarkan jasa vulkanisir, ban dalam truk, karet vulkanisir, dan cushion gum.

Sugiyono (2002) mengatakan bahwa objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi pemusatan pada kegiatan penelitian yaitu kegiatan yang ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari dan akhirnya ditarik sebuah kesimpulan (dalam Jajang, 2010). Proses suksesi pada PT Grand Prix Indoagung merupakan objek penelitian.

Penulis akan menggunakan sumber data untuk meneliti PT. Grand Prix Indoagung, yaitu :

1. Sumber Data Sekunder

Sugiyono (2008) mengatakan sumber data sekunder merupakan sumber yang diperoleh tidak dari pengumpul data, jadi sumber sekunder dapat didapatkan dari orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini peneliti memperoleh sumber data dari *company profile* PT. Grand Prix Indoagung.

2. Sumber Data Primer

Berbeda halnya dengan sumber data sekunder, sumber data primer didapatkan langsung dari pengumpul data (Sugiyono,2008). Pada penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terhadap narasumber dari PT. Grand Prix Indoagung.

Peneliti akan menggunakan teknik wawancara untuk mengumpulkan data. Wawancara akan dilakukan peneliti dengan menggunakan panduan yang sudah di persiapkan oleh peneliti, dan pada waktu wawancara peneliti juga akan memberikan pertanyaan seputar narasumber menjawab agar informasi yang terkumpul lebih mengetahui fenomena yang ada di PT. Grand Prix Indoagung.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi sumber untuk mencari data dari sumber yang dianggap memiliki pengaruh dalam perusahaan dan dapat memberikan jawaban yang benar dan dapat dipercaya. Sumber yang dimaksud adalah beberapa narasumber yang telah diwawancarai. Hasil pengamatan secara umum dan dengan demikian, maka penulis harus melakukan eksplorasi untuk mengecek kebenaran sumber data dari berbagai macam sumber.

Sugiyono (2012, p.372-374) mengatakan bahwa pengecekan data dalam triangulasi pengujian kredibilitas

didapat dari berbagai sumber dengan berbagai waktu dan cara

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Penentu Kesuksesan Dalam Proses Sukses

Menurut Morris et al. (1996) penentu kesuksesan dalam proses suksesi ada tiga hal yaitu :

1. Persiapan Penerus

Pada PT. Grand Prix Indoagung, Rachman mengatakan bahwa persiapan mental ditekankan untuk melanjutkan tugasnya di perusahaan dikarenakan di pabrik sebagai calon suksesor kita tidak mudah untuk berhadapan dengan karyawan dimana jumlah karyawan yang dimiliki termasuk banyak. Dengan jumlah tersebut maka mental pun harus terbentuk agar kita dapat mempunyai wibawa terhadap karyawan sehingga karyawan lebih mengikuti apa yang disuruh oleh atasan. Jika mental William tidak kuat, maka menghadapi pegawai pun tidaklah sanggup.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran pertama dapat diambil analisa bahwa persiapan mental harus ditekankan agar calon suksesor dapat menghadapi suasana dalam perusahaan.

a. Pendidikan Formal

William sebagai calon suksesor diharuskan untuk mengikuti pendidikan formal. Pendidikan formal tersebut sedang dilakukan William yaitu di Universitas Kristen Petra. William mengambil jurusan Manajemen Bisnis guna untuk mengetahui dan mendalami bisnis yang akan dijalaninya. Sekarang William sedang menjalankan kuliah di semester akhir yang sebentar lagi akan menyelesaikan pendidikannya. Pendidikan formal ini harus ditempuh William agar dapat meneruskan perusahaan PT. Grand Prix Indoagung.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran pertama dapat diambil analisa pendidikan formal wajib diambil oleh calon suksesor agar memiliki wawasan yang lebih luas.

b. Pelatihan

Pelatihan kesuksesan dalam proses suksesi yang dilakukan oleh PT. Grand Prix Indoagung juga harus dilalui oleh William yaitu dengan adanya seminar yang diadakan oleh PT. Grand Prix Indoagung. Pelatihan tersebut berupa seminar yang mendatangkan pembicara. Pelatihan ini sangat penting karena William sebagai calon suksesor akan banyak menghadapi pegawai yang beraneka ragam.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran pertama dapat diambil analisa bahwa pelatihan yang diadakan oleh pabrik merupakan pelatihan yang sangat berguna bagi calon suksesor.

c. Lama bergabung pada perusahaan

Agar masuk kedalam perusahaan William tidak ada ikatan waktu. Rachman mengatakan bahwa jika William sudah siap maka tidak menutup kemungkinan bahwa William akan terjun langsung ke pabrik. Tetapi semua dengan syarat mental harus terbentuk terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran kedua dapat diambil analisa bahwa waktu bukan menjadi tolak ukur bagi calon suksesor.

d. Motivasi untuk bergabung dalam perusahaan

Setiap pekerjaan motivasi lah yang dapat mendorong seseorang agar lebih maju. Begitu juga dengan William yang memerlukan motivasi agar lebih yakin dalam menjalankan perusahaan kelak akan datang. Motivasi tersebut datang dari keluarga sendiri yang memang mendukung William untuk menjadi calon suksesor pada PT. Grand Prix Indoagung.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran kedua dapat diambil analisa bahwa motivasi menjadi hal yang penting agar calon suksesor lebih siap dan yakin untuk meneruskan perusahaan PT. Grand Prix Indoagung.

e. Presepsi akan persiapan suksesi

Menurut Rachman presepsi terhadap calon suksesor tidak ada batasan waktu. Seperti yang dijelaskan di atas, jika calon suksesor mampu dalam jangka waktu belajar yang singkat mengapa tidak.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran kedua dapat diambil analisa bahwa tidak ada batasan waktu terhadap calon suksesor.

2. Aktivitas perencanaan dan pengendalian

a. Perencanaan Sukses

Dalam proses perencanaan ini William sebagai calon suksesor harus menempuh pendidikan terlebih dahulu. Hal tersebut merupakan salah satu perencanaan suksesi yang dilakukan oleh PT. Grand Prix Indoagung.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran kedua dapat diambil analisa bahwa pengarahab perencanaan suksesi yaitu ke bidang pendidikan.

b. Pembentukan dewan keluarga

Pada PT. Grand Prix Indoagung pembentukan dewan keluarga berdasarkan atas keluarga yang masuk dalam perusahaan demikian yang dilakukan oleh Rachman Suharli sebagai direktur utama.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran kedua dapat diambil analisa pembentukan dewan keluarga berdasarkan atas keluarga yang masuk dalam bisnis tersebut.

c. Penggunaan konsultan

Untuk aktivitas perencanaan dan pengendalian yang dilakukan oleh PT. Grand Prix Indoagung dilakukan secara kekeluargaan dalam arti tidak ada penggunaan jasa konsultan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran kedua dapat diambil analisa bahwa PT. Grand Prix Indoagung tidak menggunakan jasa konsultasi terhadap calon suksesor

3. Faktor-faktor hubungan antar anggota keluarga dan individu dalam perusahaan.

a. Komunikasi

Di dalam PT. Grand Prix Indoagung terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi anggota terhadap pengelola perusahaan. Di dalam PT. Grand Prix Indoagung komunikasi berjalan dengan lancar karena hubungan antar keluarga juga harmonis. Komunikasi menjadi faktor penting bagi PT. Grand Prix Indoagung karena komunikasi tersebut berdampak pada kelangsungan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran kedua dapat diambil analisa komunikasi yang terjadi dalam perusahaan berjalan dengan lancar.

b. Kepercayaan

Menurut Rachamn, komunikasi yang dibahas diatas merupakan hal yang penting dikarenakan dengan adanya komunikasi maka kepercayaan pun akan muncul. Sehingga tiap anggota keluarga akan saling mempercayai.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran tiga dapat diambil analisa komunikasi yang terjadi dalam perusahaan akan menimbulkan kepercayaan.

c. Konflik

Setiap perusahaan pasti mengalami yang namanya konflik entah apakah besar atau kecil. Semua konflik pasti mempunyai jalan keluar. Sedangkan di PT. Grand Prix Indoagung konflik jarang terjadi karena adanya saling kepercayaan dan komunikasi yang baik dalam keluarga. Untuk mengatasi adanya konflik, Rachman sering mengajak untuk saling berkomunikasi dan kumpul bersama antar anggota keluarga.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran tiga dapat diambil analisa bahwa dalam perusahaan PT. Grand Prix Indoagung jarang terjadi konflik.

d. Nilai-nilai dan tradisi yang diajarkan

Nilai dan tradisi juga menjadi faktor dalam PT. Grand Prix Indoagung. Menurut Rachman nilai dan tradisi yang diajarkan adalah saling menghormati antar keluarga dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran tiga dapat diambil analisa bahwa harus saling menghormati antar sesama.

Analisa Proses Perencanaan dalam suksesi

1. Melakukan Penilaian

Pada PT. Grand Prix Indoagung penilaian menjadi hal yang penting bagi calon suksesor karena sang direktur Rachman menanamkan nilai kepada William agar mempunyai nilai-nilai yang berguna untuk menjadi pemimpin selanjutnya. Setelah mengalamai beberapa proses penilaian maka Rachmand mengajar calon suksesor untuk menanamkan nilai. Nilai tersebut diajarkan tentang nilai tanggung jawab dan kejujuran. Karena semua pekerjaan harus didasari oleh tanggung jawab dan kejujuran agar setiap orang memandang kita sebagai orang yang mempunyai nilai.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran kedua dapat diambil analisa bahwa nilai merupakan hal yang penting bagi calon suksesor yaitu nilai tanggung jawab dan nilai kejujuran.

2. Persiapan

Untuk menjadi seorang pemimpin perusahaan di PT. Grand Prix Indoagung maka mental harus dipersiapkan dengan matang karena dalam pemimpin mental pemimpin sangat diuji oleh pegawai dan orang sekitar. Mental tersebut William latih dengan cara langsung terjun ke pabrik walaupun sekedar menemani ayahnya ke pabrik. Kunjungan ini dilakukan William ketika mempunyai jadwal kosong

yang dikarenakan William masih menempuh proses pendidikan di UK Petra. Dengan adanya waktu berkunjung di pabrik maka proses persiapan tersebut telah dilakukan oleh William.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran kedua dapat diambil analisa bahwa kunjungan ke pabrik membuat persiapan yang dilakukan calon suksesor menjadi lebih siap.

3. Membuat perencanaan

Perencanaan yang dilakukan oleh PT. Grand Prix Indoagung adalah menunggu calon suksesor yaitu William suharli untuk menyelesaikan studi pendidikannya terlebih dahulu. Dengan melakukan pendidikan maka pengalaman untuk belajar William akan lebih meningkat.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran keempat dapat diambil analisa bahwa pendidikan merupakan hal yang utama untuk diselesaikan terlebih dahulu.

4. Implementasi

Pada impementasi tersebut Rachman tidak memberi batasan waktu kepada William. Jika William mampu meneruskan perusahaan dalam proses belajar yang singkat, maka William diperbolehkan untuk memegang PT. Grand Prix Indoagung.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran keempat dapat diambil analisa bahwa tidak terdapat batasan waktu kepada calon suksesor untuk meneruskan generasi selanjutnya di PT. Grand Prix Indoagung.

5. Mengembangkan profil

Menurut Rachman mengembangkan profil pada William sangatlah perlu karena dengan pengembangan profil tersebut diharapkan calon suksesor lebih meimiliki pengalaman kerja yang dapat membantu proses bekerja di PT. Grand Prix Indoagung. PT. Grand Prix Indoagung tidak memaksa calon suksesor yaitu William untuk bekerja di luar perusahaan. Tetapi tidak menutup kemungkinan kalau William boleh mencari pengalam kerja diluar perusahaan.

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran keempat dapat diambil analisa bahwa memiliki pengalaman kerja dapat memberikan pengalaman yang berharga pada calon suksesor

6. Evaluasi

Berdasarkan hasil uji triangulasi ketiga narasumber pada lampiran keempat dapat diambil analisa bahwa kesiapan mental dan kemampuan menjadi hal yang penting bagi calon suksesor. Menurut Rachman evaluasi yang dilakukan oleh calon suksesor adalah dengan mempunyai mental dan kemampuan yang siap. Setelah adanya proses suksesi, maka PT. Grand Prix Indoagung melihat apakah William sudah siap untuk terjun ke pabrik dengan kemauan dan mental yang sudah dipersiapkan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Grand Prix Indoagung maka dapat diambil kesimpulan dan saran yang semoga dapat bermanfaat kepada PT. Grand Prix Indoagung.

Kesimpulan

- a. PT. Grand Prix Indoagung sedang melakukan penentu kesuksesan dalam proses suksesi yang dimana proses tersebut sedang berjalan, diantaranya persiapan penerus, aktivitas perencanaan dan pengendalian dan yang terakhir adalah faktor-faktor hubungan antar anggota keluarga dan individu dalam perusahaan. William sebagai calon suksesor sedang menjalankan pendidikan yang merupakan salah satu penentu kesuksesan dalam proses suksesi dari PT. Grand Prix Indoagung.
- b. Dalam proses suksesi yang berjalan Rachman mempunyai peran yang penting bagi proses perencanaan dalam suksesi calon yaitu William. Dikarenakan William adalah calon suksesor dan merupakan anak laki pertama. Selain itu dukungan dan motivasi merupakan hal yang dibutuhkan William agar lebih siap dalam menjalankan proses suksesi ini.

Saran

- a. Sebaiknya calon suksesor yaitu William lebih sering melakukan kunjungan ke pabrik dengan target yang jelas, seperti kunjungan ke pabrik harus dilakukan dua kali dalam seminggu. Dengan adanya jadwal yang jelas maka William akan mempunyai tanggung jawab yang lebih dan akan lebih mengerti situasi pabrik dari hari ke hari.
- b. Sebaiknya calon suksesor setelah lulus kuliah mengikuti pendidikan yang lebih mendalam tentang dunia bisnisnya. Seperti contoh PT. Grand Prix Indoagung merupakan perusahaan di bidang vulkanisir sehingga William harus mengerti tentang dunia perkaretan. Dengan hal tersebut peneliti memberikan saran agar William setelah menempuh pendidikan saat ini melanjutkan pendidikan di bidang karet.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, Y. (2014). *Persiapan Suksesi Pada CV. XXX*. Universitas Kristen Petra. Retrieved 5 Agustus, 2015 from :
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=193937&val=6509&title=PERSIAPAN%20SUKSES>
- I%20PADA%20CV.%20XXX
- Longenecker, J. G., Petty, J.W., Palich, L.E., & Hoy, F. (2013). *Small Business Management: Launching and Growing Entrepreneurial Ventures* (17th Ed.). United States of America: Cengage Learning.
- Mandiri. (Selasa, 22 Mei 2012). *POWER LUNCH "Tantangan Perusahaan Keluarga di Era Bisnis Modern*. Retrieved 5 Agustus, 2015 from: <http://csr.wirausahamandiri.co.id/detail-pers-157-POWER%20LUNCH%20%E2%80%9CTantangan%20Perusahaan%20Keluarga%20di%20Era%20Bisnis%20Modern%E2%80%9D%20.html>.
- Moleong, Lexy J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.
- Molina M. A. V. & Rutterford J. *Towards A Theory Of The Family Firm :Approach To An Operational Definition And A Framework For Family Businesses Research*. University of The Basque Country (Spain). Open University (United Kingdom). Retrieved 5 Agustus, 2015 from <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/51683/1/475-490.pdf>
- Buang, Nor A., Ganefri & Sidek, S. (2013). *Family Business Succession of SMEs and Post-Transition Business Performance*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor, Malaysia & Universitas Negeri Padang, Indonesia. Retrieved 5 Agustus, 2015 from : <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/viewFile/30041/17798>
- Poza, Ernesto J. (2010). *Family Business (3rd Ed.)*. United States of America : Cengage Learning
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, et al. (2007). *The Jakarta Consulting Group on Family Business*. Jakarta : The Jakarta Consulting Group.