

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

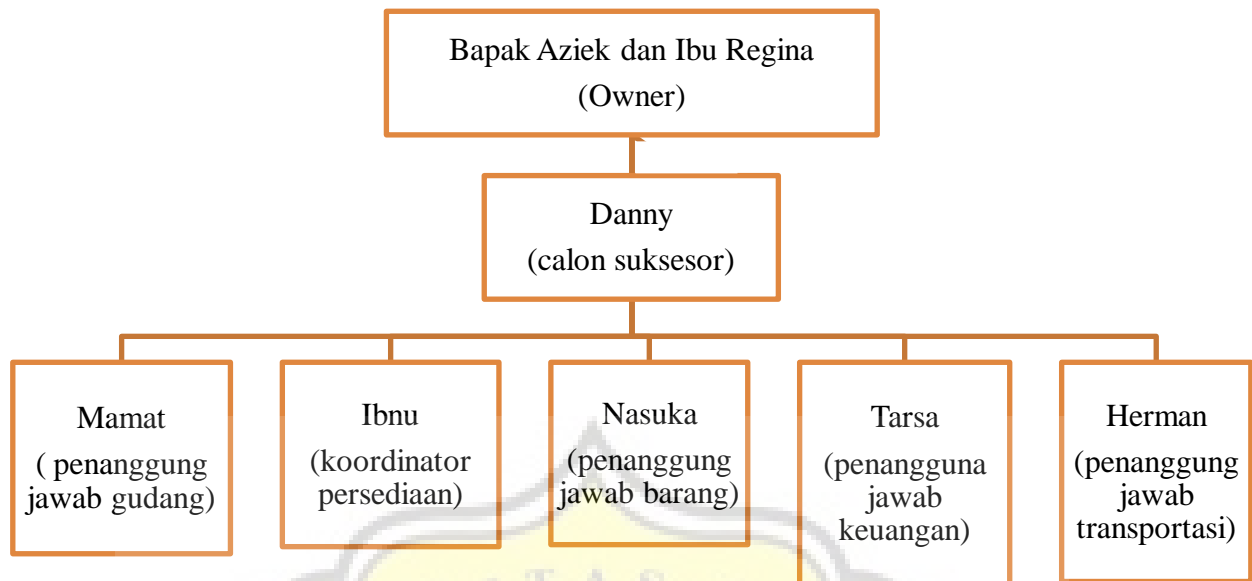
Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai responden, di bawah ini akan dijabarkan profil dari 3 responden yang menjadi obyek penelitian yaitu Bapak Aziek dan Ibu Regina sebagai *owner* serta Danny sebagai calon suksesor. Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan lima kriteria. Kriteria-kriteria yang dimaksud antara lain adalah: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, dan lama bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara kepada 3 responden, maka diperoleh gambaran atau profil responden sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum Responden TIP – TOP.

Komponen	<i>Owner</i> (Aziek Krystanto)	<i>Owner</i> (Ibu Regina Iryanny)	Calon Suksesor (Hendrikus Danny Prasetyo Wijaya)
Usia	59 tahun	61 tahun	25 tahun
Jenis Kelamin	Laki – laki	Perempuan	Laki – laki
Tingkat Pendidikan	SMA	SMA	Sarjana Akutansi
Jabatan	Pemimpin	Pemimpin	Manajer
Lama Bekerja	17 tahun	17 tahun	5 tahun

4.2 Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan yang diteliti ada bisnis keluarga TIP – TOP yaitu salah satu distributor air minum gallon (merk Aqua) yang terbesar di Indramayu. TIP – TOP sendiri didirikan dan dikelola langsung oleh pasangan suami istri yaitu Bapak Aziek Krystanto dan Ibu Regina Iryanny yang dikaruniai dua orang anak yang bernama Hendrikus Danny Prasetyo Wijaya (selaku anak pertama dan calon suksesor) dan Deo Wendyarto (anak terakhir). Distributor TIP – TOP ini berdiri sejak tahun 1999 yang berada di Jl. Letjend Supraptop no 170 RT 15 RW 05 kelurahan Karangmalang, Indramayu. Pada tahun 1999 Bapak Aziek dan Ibu Regina tidak memiliki rencana untuk menjadi distributor air minum gallon (merk Aqua) namun seiring berjalannya waktu pihak Aqua menawarkan TIP – TOP untuk menjadi distributornya sehingga TIP – TOP bekerja sama dengan pihak Aqua di kota Subang (PT. Tirta Investama). TIP – TOP sendiri memiliki 5 karyawan tetap dan karyawan tidak tetapnya kurang lebih berjumlah 30 orang. Karyawan tidak tetap hanya dipekerjakan saat ada pembongkaran muatan saja. Jam operasional TIP – TOP dari jam 07:00 – 17:00. TIP – TOP mensuplai ke beberapa toko, hotel, dan kantor pemerintahan, pengiriman menggunakan mobil pick up (110 galon) dan dump truck (211 galon). Sekarang TIP – TOP dapat mendistribusikan air minum gallon merek AQUA 750 galon setiap pengiriman dan dengan omset perbulan kurang lebih Rp.240.000.000,00.



Gambar 2. Struktur Organisasi :

4.3 Hasil Analisis dan Pembahasan

Proses suksesi menurut Teori *Le Breton-Miller & Steier* terdapat 4 tahap :

4.3.1 Menentukan Nilai Dasar

A. Pihak Keluarga menetapkan kriteria untuk calon suksesor TIP – TOP:

Untuk menjadi calon suksesor di TIP – TOP, pihak keluarga telah menetapkan kriteria yaitu:

- a) Minimal pendidikan S1
- b) Tidak membawa masalah pribadi (misalnya: sedang ada masalah dengan teman atau keluarga) kedalam pekerjaan agar kinerja tetap stabil

c) Cepat beradaptasi (misalnya: ada karyawan baru yang harus dilatih terlebih dahulu, pelanggan baru yang ingin didahulukan pesanannya,dll) agar dapat bekerja sama dengan siapapun dan dapat melayani konsumen dengan baik.

Calon suksesor telah menjalani pendidikan formal mulai dari Sekolah Dasar sampai dengan perguruan tinggi (Jurusan Akutansi). Calon suksesor (Danny) sendiri telah dinilai oleh *owner* (Bapak Aziek dan Ibu Regina) sudah cukup bersikap professional karena walaupun calon suksesor (Danny) sedang menghadapi masalah dalam kehidupan pribadinya, calon suksesor (Danny) tetap bisa fokus dalam pekerjaannya dan tidak mencampurkan masalah pribadi dengan masalah yang ada didalam TIP – TOP. Dalam pekerjaan akan dihadapkan dengan masalah yang tidak terduga namun calon suksesor (Danny) dapat mengatasinya dengan baik hal ini dibuktikan dengan tanggapnya calon suksesor (Danny) dalam mengatasi masalah saat mobil untuk mengantar pesanan rusak maka calon suksesor (Danny) akan menyewa mobil pick up lainnya untuk mengantarkan barang untuk menjaga kepuasan konsumen dan mobil yang rusak akan segera dibawa ke bengkel untuk diperbaiki.

Analisis :

Danny telah dipilih sebagai calon suksesor karena Danny sesuai dengan kriteria sebagai calon suksesor TIP – TOP. Danny dinilai oleh orangtuanya sebagai *owner* TIP – TOP (Bapak Aziek dan Ibu Regina) cocok untuk meneruskan bisnis keluarganya sehingga *owner* lebih mempercayai Danny untuk meneruskan usaha TIP – TOP dibandingkan dengan Deo (anak kedua dari Bapak Aziek dan Ibu Regina)

B. Ruang lingkup calon suksesor

Calon suksesor (Danny) merupakan anak pertama dari pendiri TIP – TOP (Bapak Aziek dan Ibu Regina) sehingga calon suksesor berasal dari keluarga inti, bukan menggunakan tenaga professional.

Analisis :

Berdasarkan data yang didapat melalui wawancara, calon suksesor (Danny) merupakan anak pertama dari pendiri TIP – TOP (Bapak Aziek dan Ibu Regina) sehingga calon suksesor termasuk kedalam keluarga inti pendiri TIP – TOP (Bapak Aziek dan Ibu Regina).

C. Aturan dalam memilih

Di TIP – TOP tidak menggunakan aturan dalam memilih calon suksesor. Calon suksesor ditentukan sendiri oleh pemilik TIP – TOP (Bapak Aziek dan Ibu Regina)

Analisis:

Berdasarkan data yang didapat melalui wawancara, TIP – TOP tidak menggunakan sistem atau aturan apapun dalam memilih calon suksesor , TIP – TOP memilih calon suksesor dengan merundingkan bersama – sama antara pendiri TIP – TOP (Bapak Aziek dan Ibu Regina).

D. Mengidentifikasi calon suksesor yang berpotensi

Calon suksesor (Danny) sudah bertanggung jawab misalkan apabila terjadi kesalahan dalam menghitung jumlah barang yang ada di gudang, maka calon suksesor (Danny) akan menghitung ulang sampai jumlahnya sesuai dengan pendapatan yang masuk. Calon suksesor (Danny) juga dinilai jujur

dalam menjalankan perannya sebagai manajer di TIP – TOP buktinya sebagian besar pendapatan TIP – TOP untuk membiayai adiknya (Deo) yang masih menduduki bangku kuliah (sesuai dengan amanat Bapak Aziek dan Ibu Regina sebagai pemilik TIP – TOP) sehingga pendapatan di TIP – TOP tidak dipakai oleh calon suksesor (Danny) untuk keperluan pribadi.

Analisis :

Bapak Aziek dan Ibu Regina telah memilih Danny sebagai calon suksesor karena menurut Bapak Aziek dan Ibu Regina, Danny bertanggung jawab dan jujur selama bekerja di TIP – TOP sehingga menurut Bapak Aziek dan Ibu Regina Danny di anggap berpotensi untuk meneruskan usaha TIP – TOP.

E. Pedoman tata kelola

Aturan kepemilikan di TIP – TOP di atasnamakan untuk satu orang saja. Di TIP – TOP tidak terdapat dewan direksi karena menurut Bapak Aziek dan Ibu Regina tidak perlu menggunakan dewan direksi dalam mengambil keputusan.

Analisis:

Berdasarkan dari hasil wawancara, TIP – TOP aturan kepemilikannya hanya di atasnamakan satu orang saja yaitu Bapak Aziek (saat ini) karena di TIP – TOP tidak menggunakan saham kepemilikan sehingga tidak terdapat dewan direksi pula didalam TIP – TOP.

F. Pembagian rencana kepemimpinan dan transisi

Calon suksesor (Danny) sudah mengenal baik dengan para karyawan di TIP – TOP. Masalah yang sering terjadi dengan pelanggan yaitu ada pelanggan (Toko Harmonis) yang memesan air minum gallon merk Aqua dalam jumlah cukup besar dalam sekali pengiriman (100 galon) sehingga menyebabkan pelanggan lain tidak mendapatkan air minum gallon merk Aqua padahal sisa jumlah air minum gallon merk Aqua sudah menipis maka calon suksesor (Danny) akan membatasi permintaan pelanggan (Toko Harmonis) sebesar 50 galon saja yang dapat dikirim, sehingga pelanggan lain tetap mendapatkan pengiriman.

Analisis :

Calon suksesor (Danny) sudah terlibat langsung dalam permasalahan yang ada di TIP – TOP dan dapat menyelesaikan masalahnya sendiri sehingga Bapak Aziek dan Ibu Regina tidak perlu memberikan solusi untuk masalah yang ada atau yang sedang berlangsung .

G. Rencana jangka waktu:

Menurut *owner* (Bapak Aziek dan Ibu Regina) calon suksesor (Danny) sudah mengetahui jelas semua arus barang TIP – TOP, mengetahui semua karakter karyawan di TIP – TOP , pesaing TIP – TOP, mengetahui pasar TIP – TOP dan posisi TIP – TOP jika dibandingkan dengan pesaingnya.

Analisis :

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, calon suksesor (Danny) sudah memahami semua tentang TIP – TOP mulai dari arus barang

hingga bagaimana cara mengatasi pesaingnya dan menurut Bapak Aziek dan Ibu Regina calon suksesor (Danny) sudah cukup siap dalam memimpin TIP – TOP namun tidak ada rencana jangka waktu yang ditetapkan oleh Bapak Aziek dan Ibu Regina selaku *owner* untuk memberikan TIP – TOP secara sah kepada calon suksesor .

4.3.2 Pengembangan Calon Suksesor (Danny) :

4.3.2.1 Meminimalkan kesenjangan antara kebutuhan dan kemampuan calon suksesor

Calon suksesor (Danny) telah diberikan kepercayaan oleh *owner* (Bapak Aziek dan Ibu Regina) untuk menjadi manajer sekaligus menjadi admin di TIP – TOP sesuai dengan kemampuannya dan gaji yang diberikan juga sesuai dengan jabatan serta kemampuannya

Analisis :

Di TIP – TOP *owner* tidak memandang Danny sebagai anaknya melainkan sebagai karyawannya sehingga jika terjadi kesalahan yang dilakukan Danny sebagai calon suksesor, *owner* akan tetap memarahi atau jika kesalahannya fatal akan diberi potongan gaji. Selama ini gaji yang diberikan kepada calon suksesor (Danny) sesuai dengan jabatannya bukan sebagai anaknya yang sedang bekerja di TIP – TOP lalu gaji yang diberikan melebihi gaji karyawan seharusnya.

4.3.2.2 Program pendidikan formal

Calon suksesor (Danny) sudah lulus S1 jurusan Akutansi dan menguasai bahasa asing (Inggris) serta sistem computer (Microsoft Word, Microsoft Excel, PDF,dll).

Analisis:

Calon suksesor (Danny) sudah menempuh program pendidikan formal mulai dari SD (sekolah dasar) hingga lulus sebagai sarjana akutansi di salah satu universitas di Indonesia.

4.3.2.3 Program pelatihan :

Calon suksesor (Danny) sudah bekerja di TIP – TOP secara full time selama 5 tahun. Calon suksesor (Danny) sudah dapat mengatasi masalah yang sering terjadi dengan pelanggan yaitu seringnya complain atau keluhan dari pelanggan yang terlalu lama menunggu pesanan barang yang sudah dipesan, cara calon suksesor (Danny) menangani masalah ini dengan langsung menanyakan pada supir yang bertugas mengantar barang apa yang menjadi penyebab keterlambatan pengiriman barang, setelah mengetahui penyebab terlambatnya barang maka calon suksesor (Danny) akan memberi tahu penyebab keterlambatan pengiriman barang kepada pelanggannya (biasanya alasan keterlambatan pengiriman barang karena kondisi jalan yang macet).

Analisis :

Pada tahap program pelatihan, calon suksesor (Danny) sudah dapat mengatasi masalah yang sering terjadi dengan pelanggan sehingga program pelatihan berjalan dengan baik, terlebih calon suksesor (Danny) sudah

bekerja di TIP – TOP secara full time selama kurang lebih 5 tahun dan tidak pernah bekerja paruh waktu di TIP – TOP karena setelah lulus Danny langsung berminat untuk bekerja di TIP – TOP agar lebih cepat mengenal bagaimana karakter setiap karakter pelanggannya program pelatihan yang digunakan disini termasuk *On the job training* karena calon suksesor terjun langsung kedalam lingkungan kerja dan diawasi oleh *owner* jika melakukan kesalahan .

4.3.2.4 Pengalaman kerja diluar perusahaan keluarga

Calon suksesor (Danny) tidak pernah bekerja selain di TIP – TOP karena Bapak Aziek dan Ibu Regina ingin cepat melibatkan calon suksesor (Danny) di TIP – TOP.

Analisis :

Calon suksesor (Danny) tidak memiliki pengalaman bekerja sebelum bekerja di TIP – TOP namun calon suksesor (Danny) sudah terlibat di TIP – TOP selama 5 tahun sehingga calon suksesor memiliki pengalaman yang cukup dalam mengatasi masalah – masalah yang sering terjadi di TIP – TOP.

4.3.2.5 Interaksi dengan *incumbent* dalam keberhasilan atau persiapan

Hubungan antara calon suksesor (Danny) dengan pemegang jabatan penting di TIP – TOP (penanggung jawab gudang) terjalin dengan baik sebagai rekan kerja karena calon suksesor (Danny) sering bercengkrama dengan penanggung jawab gudang dan sering membicarakan bersama jika ada masalah di TIP – TOP . Selain dengan penanggung jawab gudang, calon suksesor (Danny) juga dibantu oleh Bapak Aziek dan Ibu Regina sebagai

owner TIP – TOP jika terdapat masalah yang terjadi, misalkan masalah atau komplain dari pelanggan, stock barang ,dll.

Analisis:

Interaksi calon suksesor (Danny) dengan *incumbent* di TIP – TOP terjalin dengan baik dan adanya bantuan (bila diperlukan) dari *owner* (Bapak Aziek dan Ibu Regina) untuk membantu memecahkan masalah yang ada atau memberikan solusi terhadap situasi yang sedang dihadapi.

4.3.2.6 Pengaruh keluarga

Restu dari Bapak Aziek dan Ibu Regina sebagai *owner* telah diberikan kepada calon suksesor (Danny) selain dari *owner*, pihak keluarga besar juga telah menyetujui calon suksesor (Danny) menjadi pemimpin TIP – TOP generasi selanjutnya.

Analisis:

Keluarga dari calon suksesor (Danny) memberikan respon positif kepada calon suksesor (Danny) untuk menjadi pemimpin TIP – TOP generasi selanjutnya sehingga pihak keluarga memberikan pengaruh yang baik kepada calon suksesor (Danny).

4.3.3 Proses Seleksi :

A. Desain proses yang sah

Bapak Aziek, Ibu Regina serta keluarga besar pendiri TIP – TOP sudah setuju dan memberikan restu kepada Danny sebagai pemimpin TIP – TOP generasi berikutnya. Danny sudah cukup siap untuk menjadi pemimpin TIP – TOP karena setiap ada transaksi penting yang akan dilakukan oleh TIP

– TOP maka Danny akan selalu terlibat agar calon suksesor (Danny) dapat memahami proses bisnisnya secara langsung.

Analisis:

Bapak Aziek dan Ibu Regina telah mempercayai Danny untuk menjadi pemimpin TIP – TOP selanjutnya karena berdasarkan data wawancara yang telah didapat, calon suksesor (Danny) sudah mulai terlibat secara langsung dengan transaksi transaksi penting yang dilakukan oleh Bapak Aziek dan Ibu Regina sebagai *owner* TIP – TOP.

B. Penempatan jabatan yang tepat dalam perusahaan keluarga

Calon suksesor (Danny) sudah ditempatkan sesuai dengan kemampuannya yaitu sebagai manajer yang bertugas untuk mengontrol dan mencatat perputaran barang.

Analisis:

Tugas manajer di TIP – TOP adalah merekap semua transaksi yang terjadi di TIP – TOP mulai dari datangnya barang dari agen Aqua sampai di tangan konsumen. Calon suksesor (Danny) sudah ditempatkan sebagai manajer di TIP – TOP karena kemampuan Danny sebagai lulusan sarjana akuntansi sesuai dengan tugas manajer di TIP – TOP yang butuh kejelian dalam menghitung jumlah barang yang ada.

4.3.4 Proses Transisi :

A. Fase transisi

Posisi yang akan diberikan kepada calon suksesor (Danny) sudah tersedia dan sudah diduduki oleh calon suksesor (sebagai manajer). Calon

suksesor (Danny) belum sepenuhnya dipercayai oleh *owner* (Bapak Aziek dan Ibu Regina) untuk menjadi pemimpin TIP – TOP generasi berikutnya karena calon suksesor (Danny) sampai saat ini masih diawasi oleh *owner* (Bapak Aziek dan Ibu Regina) sebab calon suksesor (Danny) dianggap masih muda dan belum sepenuhnya percaya untuk mengelola keuangan di TIP – TOP.

Analisis:

Calon suksesor (Danny) telah menduduki jabatan penting selama kurang lebih 2 tahun sebagai manajer yang berarti Bapak Aziek dan Ibu Regina sebagai *owner* TIP – TOP sudah cukup mempercayai Danny untuk memegang jabatan penting di TIP – TOP namun Bapak Aziek dan Ibu Regina masih memantau calon suksesor (Danny) karena *owner* merasa masih terlalu dini untuk memberikan tanggung jawab sebagai pemimpin kepada Danny.

B. Membantu calon suksesor memahami tentang intern manajemen di TIP – TOP.

Owner (Bapak Aziek dan Ibu Regina) telah mengajari sistem yang digunakan di TIP – TOP mulai dari sistem order barang ke pabrik sampai menangani barang rusak yang harus diretur ke pabrik. Selain itu calon suksesor juga telah diajarkan tentang sistem pembukuan yang digunakan di TIP – TOP.

Analisis :

Calon suksesor (Danny) sudah diajarkan semua sistem yang dipakai di TIP – TOP mulai dari proses administrasi, hitung jumlah stock barang, hingga produk yang harus diretur ke pihak Aqua.

C. Kriteria kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan keluarga untuk generasi berikutnya:

Calon suksesor (Danny) juga harus dapat menghadapi persaingan yang ketat, misalkan jika pelanggan TIP – TOP diambil oleh pesaingnya (Toko Edelweis) maka calon suksesor (Danny) akan mencari tahu apa penyebab pelanggannya pergi lalu berdiskusi dengan bagian penanggung jawab gudang mengenai masalah tersebut kemudian mencari solusi bersama. Calon suksesor (Danny) juga dapat bersaing dengan kompetitornya karena dengan gaya kepemimpinan calon suksesor (Danny) yang tegas namun santai membuat karyawan bekerja dengan senang hati dan pelangganpun merasa puas karena karyawan TIP – TOP ramah dan jujur.

Analisis:

Calon suksesor (Danny) telah menjalankan perannya sebagai calon pemimpin TIP – TOP generasi selanjutnya dengan baik hal ini dibuktikan dengan gaya kepemimpinannya yang tegas namun santai akan membuat karyawannya menjadi senang dan nyaman bekerja di TIP – TOP sehingga jika TIP – TOP sedang merasa kesulitan atau sedang menghadapi masalah maka akan dibahas bersama – sama agar dapat mencari solusinya bersama – sama dengan karyawan.

Tabel 2. Rekap Analisis

Tahap	Indikator	Analisis	Hasil
1. Menentukan Nilai Dasar	Pihak keluarga menetapkan kriteria untuk calon suksesor di TIP – TOP.	Kriteria yang ditetapkan : telah menjalani pendidikan formal; dapat bersikap professional dalam bekerja dan bisa memisahkan antara masalah pribadi dan masalah kerja; cepat beradaptasi.	Bapak Aziek dan Ibu Regina memilih Danny menjadi calon suksesor TIP – TOP karena Danny sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak keluarga.
	Ruang lingkup calon suksesor	Danny merupakan anak pertama dari Bapak Aziek dan Ibu Regina selaku <i>owner</i> TIP – TOP.	Danny berasal dari keluarga inti <i>owner</i> (Bapak Aziek dan Ibu Regina).
	Aturan dalam memilih	TIP – TOP tidak menggunakan sistem atau aturan dalam memilih calon penerus.	TIP – TOP tidak menggunakan sistem primogeniture.
	Mengidentifikasi calon suksesor yang berpotensi	Danny bertanggung jawab dan jujur selama bekerja di TIP – TOP.	Danny berpotensi menjadi calon suksesor.
	Pedoman tata kelola	Bapak Aziek dan Ibu Regina menganggap tidak perlu adanya	Tidak terdapat dewan direksi dan kepemilikan diatasnamakan satu orang.

		dewan direksi dan kepemilikan TIP – TOP diatasnamakan untuk Bapak Aziek (saat ini)	
	Pembagian rencana kepemimpinan dan transisi	Calon suksesor (Danny) sudah terlibat langsung dalam permasalahan yang ada di TIP – TOP dan dapat menyelesaikan masalah sendiri	Bapak Aziek dan Ibu Regina sebagai <i>owner</i> telah mulai membagikan rencana kepemimpinan dan proses transisipun sudah terjadi.
	Rencana jangka waktu	<i>Owner</i> belum menentukan jangka waktu untuk memberikan TIP – TOP kepada Danny sebagai calon suksesor namun Danny sudah mengetahui bagaimana arus barang hingga karakter pelanggan di TIP – TOP.	Tidak ada rencana jangka waktu yang ditentukan oleh <i>owner</i> untuk memberikan TIP – TOP secara sah kepada calon suksesor.
2.Pengembangan calon suksesor	Meminimalkan kesenjangan antara kebutuhan dan kemampuan calon suksesor.	Danny sudah diberikan gaji sesuai dengan kemampuannya dan jabatannya di TIP – TOP.	Bapak Aziek dan Ibu Regina telah memberikan gaji sesuai dengan kemampuan calon suksesor.
	Program pendidikan formal	Danny sudah menempuh pendidikan formal mulai dari sekolah dasar sampai menjadi sarjana akutansi.	Danny sudah melakukan program pendidikan formal .
	Program pelatihan	Danny sudah dapat mengatasi masalah yang sering terjadi dengan	Program pelatihan berjalan dengan baik karena Danny sudah bekerja di TIP – TOP

		pelanggan dan Danny juga sudah bekerja secara full time di TIP – TOP selama 5 tahun	cukup lama sehingga Danny sudah dapat mengatasi berbagai masalah dan program pelatihan termasuk <i>On the job training</i> .
	Pengalaman kerja di luar perusahaan keluarga	Danny tidak pernah bekerja selain di TIP – TOP.	Danny tidak memiliki pengalaman bekerja selain di TIP – TOP, namun Danny sudah bekerja di TIP – TOP selama kurang lebih 5 tahun.
	Interaksi dengan <i>incumbent</i> dalam keberhasilan atau persiapan	Pihak <i>incumbent</i> di TIP – TOP bersedia membantu Danny jika ada kesulitan.	Interaksi antara <i>incumbent</i> dengan calon suksesor telah terjalin dengan baik karena <i>incumbent</i> di TIP – TOP selalu memberikan masukan kepada Danny (jika diperlukan).
	Pengaruh keluarga	Danny sudah mendapatkan restu dari keluarganya untuk menjadi penerus TIP – TOP.	Keluarga memberikan pengaruh yang positif kepada Danny sebagai calon suksesor.
3. Proses Seleksi	Desain proses yang sah	Danny selalu terlibat secara langsung dalam setiap transaksi – transaksi penting TIP – TOP.	Desain proses yang sah sudah mulai terjadi.
	Penempatan jabatan yang tepat dalam perusahaan keluarga	Tugas manajer di TIP – TOP adalah merekap semua transaksi yang terjadi di TIP – TOP Danny ditempatkan	Dalam penempatan jabatan untuk Danny sudah sesuai dengan kemampuannya karena Danny lulus sebagai sarjana akutansi

		sebagai manajer di TIP – TOP .	sehingga menurut Bapak Aziek dan Ibu Regina posisi manajer sesuai dengan kemampuan Danny.
4.Proses Transisi	Fase transisi	Danny sudah menjadi manajer selama lebih dari 2 tahun sebagai manajer namun <i>owner</i> TIP – TOP masih memantau perkembangan Danny .	Fase transisi sudah terjadi dan Danny sudah menduduki posisi penting di TIP – TOP.
	Membantu calon suksesor memahami tentang intern manajemen di TIP – TOP.	Danny sudah diajarkan semua sistem yang dipakai di TIP – TOP.	Danny sudah diajarkan dengan intern manajemen di TIP – TOP.
	Kriteria kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan keluarga untuk generasi berikutnya	Gaya kepemimpinan Danny yang tegas namun santai akan membuat karyawannya nyaman bekerja di TIP – TOP sehingga jika TIP – TOP sedang menghadapi masalah maka akan mencari solusinya bersama – sama dengan karyawan.	Danny telah menjalankan perannya sebagai calon pemimpin TIP – TOP generasi selanjutnya dengan baik