

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keunggulan bersaing dapat dicapai oleh perusahaan dengan berbagai cara, baik itu untuk pencapaian keunggulan bersaing jangka pendek maupun juga berkelanjutan. Supaya sukses, perusahaan sebaiknya memiliki keunggulan bersaing yang berkelanjutan karena dengan memiliki keunggulan bersaing berkelanjutan, walaupun pesaing telah menirunya tetapi perusahaan masih tetap dapat bersaing. Namun, perlu disadari dalam mengelola bisnis keluarga di lingkungan saat ini tidaklah sederhana. Ada kalanya keputusan sulit harus dibuat untuk memastikan kelangsungan dan keuntungan bisnis. Jadi, apakah bisnis keluarga atau bukan, bisnis harus ditangani sebagai usaha yang serius dan bukan sesuatu yang dianggap sebagai hobi, karena akan mengakibatkan kegagalan jika tidak ditangani dengan baik. Penting juga menangani isu suksesi di bisnis, khususnya jika pemilik usaha mempunyai anak lebih dari satu.

Banyak kasus terjadi dimana anak pemilik berebut kepemilikan bisnis karena pemilik tidak memperjelas siapa yang akan menjalankan bisnis setelah dia meninggal. Saat ini, setiap orang ingin menghindari skenario ini dan kenyataannya, menghindari situasi seperti ini hanyalah masalah perencanaan. Dengan memiliki panduan suksesi akan memungkinkan semua anak saling hidup rukun serta membantu demi keberhasilan bisnis. Harus ada penunjukan pemimpin dimana setiap orang harus menghormati dan mematuhi dalam bisnis. Pemimpin juga harus mampu membuat keputusan bisnis. Ini karena jika dia berubah menjadi tidak kompeten, anggota keluarga lainnya dapat merasakannya, sehingga mereka dapat mengatasi situasi dengan lebih baik dan anda sangat ingin menghindari hal ini.

Perusahaan keluarga adalah sebuah perusahaan yang dimiliki, dikontrol, dan dijalankan oleh anggota sebuah atau beberapa keluarga. Meskipun demikian, bukan berarti bahwa semua pekerja dalam perusahaan harus merupakan anggota keluarga. Banyak perusahaan keluarga, terutama perusahaan-perusahaan kecil,

memperkerjakan orang lain untuk menempati posisi rendah, sementara posisi tinggi dipegang oleh orang dari dalam keluarga pemilik perusahaan. Hal terpenting dalam mengelola bisnis keluarga dengan baik adalah, memastikan semua keluarga memiliki hubungan baik yang akan tetap langgeng, bahkan jika bisnis berhenti. Yang terakhir, keluarga masih jauh lebih penting daripada bisnis karena bisnis dapat digantikan sementara keluarga anda tidak. (Butler&Tarry,1999)

Kepemimpinan bisnis keluarga tidak seperti kepemimpinan lain di dunia ini. Selain kemampuan untuk berpikir rasional, seorang pemimpin dalam bisnis keluarga juga dituntut untuk tidak hanya menguasai teknologi manajemen hubungan, tetapi juga teknologi kepemimpinan bisnis keluarga. Para pemimpin bisnis keluarga, tanpa menghiraukan dari generasi mana, mendekati tantangan kepemimpinan dengan pemahaman menyeluruh terhadap beragam harapan yang dibebankan pada mereka, khususnya harapan yang mungkin dimiliki para anggota keluarga. Selain itu pemimpin juga harus bersikap profesional dalam bisnis. Sikap profesional ini ditunjukkan dari kemampuan mental dalam menghadapi berbagai kendala usaha. Pemimpin yang tidak mudah menyerah dan terus berusaha tanpa putus asa sangat menentukan terhadap keberhasilan usaha itu sendiri.

Poza dalam Hartono dan Mustamu (2014) menyatakan bahwa hanya 12% bisnis keluarga yang berhasil melakukan suksesi dari generasi kedua ke generasi ketiga dan hanya 4% yang berhasil melakukan suksesi dari generasi ketiga ke generasi keempat didukung dengan hanya 20 persen dari total perusahaan keluarga yang tetap bertahan melampaui 60 tahun di dalam kuasa keluarga yang sama. Bisnis keluarga di Asia menjadi penopang utama perekonomian. Pada periode 2000-2010, bisnis keluarga memperoleh laba tertinggi di antara perusahaan di Asia yaitu total laba kumulatif sebesar 261% dan tingkat pertumbuhan tahunan gabungan sebesar 13.7% selama periode tersebut. Data terbaru yang disebutkan oleh Credit Suisse bahwa terdapat 3.568 bisnis keluarga yang terdaftar dalam bursa di 10 negara Asia (Daniel, 2011).

Isu suksesi adalah isu yang cukup penting dan menjadi perhatian peneliti karena merupakan isu yang paling krusial dalam perusahaan keluarga karena suksesi berguna untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dari satu generasi ke generasi selanjutnya. Namun, hanya dua per tiga perusahaan – perusahaan kelas menengah atas di Indonesia yang mempersiapkan penerus melalui perencanaan suksesi untuk memimpin perusahaan (Susanto, 2007).

Menurut Poza (2009) untuk menentukan kriteria kesuksesan suksesor, adalah sebagai berikut: bimbingan pendiri terhadap suksesor, pemahaman suksesor terhadap bisnis, kemampuan suksesor sesuai dengan strategi bisnis, suksesor mampu mengendalikan sumber daya manusia perusahaan untuk melengkapi kebutuhannya, suksesor memiliki keinginan untuk memimpin yang bersumber dari diri sendiri, suksesor dihormati oleh karyawan yang bukan keluarga, pemasok, pelanggan, anggota keluarga dan lain-lainnya, suksesor dapat mengontrol ownership dan kepemimpinan dengan stakeholder perusahaan, suksesor fokus pada masa depan bisnis keluarga.

Banyak perusahaan keluarga gagal karena isu suksesi ini, untuk itu, dalam penelitian ini, peneliti akan membahas secara deskriptif mengenai suksesi dalam perusahaan keluarga. Salah satu faktor penting yang selama ini menghambat perencanaan suksesi adalah pendiri perusahaan merasa suksesi hanya berkaitan dengan kematian (Susanto, 2007). Dampaknya, anak yang tidak mengalami proses suksesi yang baik akan memiliki kekhawatiran akan kemampuan mereka dalam menghadapi situasi tanpa adanya orang tua mereka (Susanto, 2007). Dalam suksesi, pemain kunci adalah kesuksesan suksesornya. Karena apapun yang terjadi, pada dasarnya pastilah orang tua membuat dan membesarkan perusahaan keluarga demi kepentingan anak dan cucunya (Dussault, 2008).

Penelitian ini akan memfokuskan pada proses-proses suksesi pemimpin yang telah dijalankan oleh sebuah usaha transportasi yaitu Rahardjo Putra Motor Transport yang bergerak di bidang atau bisnis jual beli truck dan transportasi atau jasa angkutan. Alamatnya di Jalan Ds. Pelang Mayong, Jepara dan didirikan pada tahun 1985. Saat ini dalam proses generasi ketiga dimana generasi pertama

adalah Bapak Raharjo, generasi kedua adalah Bapak Tono Raharjo dan calon generasi ketiga adalah Anton Wijaya.

Terdapat beberapa alasan mengapa Bapak Tono Raharjo sebagai aseksor memilih Anton Wijaya sebagai generasi penerus bisnis keluarga ini. Diantaranya :

1. Karena Anton Wijaya merupakan anak pertama
2. Memiliki ketertarikan dengan bisnis keluarga ini sejak kecil
3. Anton Wijaya memiliki kemampuan untuk memimpin bisnis ini
4. Memiliki pengetahuan tentang bisnis keluarga ini
5. Anton Wijaya juga lebih bertanggung jawab dan mampu bersikap ramah
6. Anton Wijaya memiliki tanggung jawab serta semangat yang tinggi
7. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih. Ketika Bapak Tono Raharjo jatuh sakit Anton Wijaya yang menggantikan Bapak Tono Raharjo, maka Bapak Tono Raharjo menilai bahwa Anton Wijaya memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih apabila dibandingkan dengan kedua adiknya.
8. Aseksor atau Bapak Tono Raharjo sudah menyiapkan bisnis yang lain untuk anak ke-3. Sedangkan anak kedua bekerja di perusahaan swasta lain.

Penelitian ini merupakan replikasi dari jurnal Analisis Deskriptif Proses Suksesi pada Perusahaan Tambang Mangan oleh Christoper Hartono dan Ronny H. Mustamu (2014) dengan menggunakan teori Poza dengan alasan karena teori Poza tersebut sesuai dengan karakteristik bisnis keluarga Raharjo Putra Motor. Maka berdasarkan pada uraian tersebut penelitian ini berjudul: **PROSES SUKSESI PADA BISNIS KELUARGA "RAHARJO PUTRA MOTOR TRANSPORT" MENURUT TEORI POZA.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: "proses suksesi pada bisnis keluarga Rahardjo Putra Motor Transport menurut teori Poza".

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran proses suksesi pada bisnis keluarga Rahardjo Putra Motor Transport menurut teori Poza.

1.4. Manfaat Penelitian

A. Bagi pihak perusahaan:

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak pemimpin atau pemilik perusahaan untuk melakukan proses suksesi sehingga perusahaan mampu mengatur konflik yang terjadi.

B. Bagi Kalangan Akademisi:

Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.

C. Bagi Penulis

Sebagai bahan perbandingan antara teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya diperusahaan.

