

DAFTAR PUSTAKA

- Adewale. (2011). *Succession Planning and Organizational Survival: Empirical Study On Nigerian Private Tertiary Institutions. Serbian Journal of Management*, 6(2) (2011) 231-246.
(http://www.sjm06.com/SJM%20ISSN14524864/6_2_2011_November_123-282/6_2_231-246.pdf)
- Anastasia, P. K., Ronny, H. M. (2014) *Penerapan Succession Plan Pada Perusahaan Keluarga Bidang Perikanan*. Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra Surabaya. *Jurnal: Agora*. Vol.2, No. 1.
(<https://media.neliti.com/media/publications/36116-ID-penerapan-succession-plan-pada-perusahaan-keluarga-pt-mustika-buana-sejahtera-di.pdf>)
- Anita, F. C. (2017). Analisis Penerimaan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Dalam Perspektif Technology Acceptance Model (Studi Empiris Pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Semarang). Program Akuntansi, Universitas Katolik Soegijapranata.
(<http://repository.unika.ac.id/14719/4/12.60.0192%20Fransisca%20Anita%20Carolina%20BAB%20III.pdf>)
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
(<http://digilib.unila.ac.id/15477/5/BAB%20III.pdf>)

Arisyawan, Kho Ferdy. (2018). *“Analisis Proses Suksesi Pada Victory Snack Dengan Teori Le Breton-Miller & Steier”*. Skripsi Ekonomi dan Bisnis. Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata.

(<http://repository.unika.ac.id/19239/1/14.D1.0154%20KHO%20FRENDY%20ARISTYAWAN%20WIDODO%20%286%29..pdf%20COVER.pdf>)

Christee Gabour Atwood. (2007). *Succession Planning Basicc*. Association for Talent Development.

(<https://d22bblmj4tvv8.cloudfront.net/f1/25/7b3a629e4138acd48972018683ce/112006-succession-planning-basics-2e-samplechapter.pdf>.)

Christinawati, Melisa. (2016). *“Analisis Proses Suksesi Kepemimpinan Pada Loenpia Semarang Gang Lombok”*. Skripsi Ekonomi dan Bisnis. Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata.

(<http://repository.unika.ac.id/14768/1/11.30.0141%20Melisa%20Christinawati%20COVER.pdf>)

Chandra, Fransisca Claudia. (2016). *“Indetifikasi Sumber Konflik Pada Perencanaan Suksesi di Toko Bangunan Mulya Rejeki”*. Skripsi : Ekonomi dan Bisnis. Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata.

(<http://repository.unika.ac.id/13368/1/12.30.0014%20Fransisca%20Claudia%20Candra%20COVER.pdf>)

Felita. M. A., Ronny. H. M. (2014). *Perencanaan Suksesi Pada Perusahaan Keluarga PT. Indoraya Sekaye di Surabaya*. Program Manajemen Bisnis

Universitas Kristen Petra Surabaya. Jurnal : Agora. Vol.2. No. 1.
(<https://media.neliti.com/media/publications/36099-ID-perencanaan-suksesi-pada-perusahaan-keluarga-pt-indoraya-sekaye-di-surabaya.pdf>)

Francisca. L., & Maria. P. (2014). *Perencanaan Model Suksesi yang Efektif Pada Perusahaan Keluarga PT. ABC*. Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra Surabaya. Journal : Agora. Vol. 2. No. 2.
(<https://media.neliti.com/media/publications/36176-ID-perancangan-model-suksesi-yang-efektif-pada-perusahaan-keluarga-pt-abc.pdf>)

Furqan, Muhammad. 2020.
<https://www.sijenius.com/2020/02/kewirausahaan.html>. 25 Maret 2020

Handler, W. C. (1989). *Methodological issues and considerations in studying family businesses*. *Family Business Review*, 2(3), 257-276.
(<https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1741-6248.1989.00257.x?icid=int.sj-abstract.similar-articles.2>)

Hendri, Hendawati. (2016). *Analisis Potensi Tenaga Kerja Lokal di Kawasan Bandara Internasional Jawa Barat (BIJB) di Kecamatan Kertajati Kabupaten Majalengka*. Universitas Pendidikan Indonesia.
(http://repository.upi.edu/27179/5/S_GEO_0906938_Chapter3.pdf)

Hendri, I. N. (2014). *Perencanaan Suksesi Pada Perusahaan yang Bergerak pada Bidang Jasa Trucking*. Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra Surabaya. Jurnal : Agora, Vol. 2., No.1. (<https://docplayer.info/60728586-Perencanaan-suksesi-pada-perusahaan-yang-bergerak-di-bidang-jasa-trucking.html>)

Hidayat, Anwar. (2017), ” <https://www.statistikian.com/2017/06/penjelasan-teknik-purposive-sampling.html#:~:text=Pengertian%20Purposive%20Sampling%20Berdasarkan%20Sugiyono%3A,diperoleh%20nantinya%20bisa%20lebih%20representatif>”. 30 April 2020.

Karunia, Hendra dan Ronny H. Mustamu. (2015). “*Analisis Perencanaan Suksesi Pada Perusahaan Industri Baja*”. Surabaya : Jurnal Agora Vol. 3. No. 1. (<https://media.neliti.com/media/publications/36359-ID-analisis-perencanaan-suksesi-pada-perusahaan-keluarga-industri-baja.pdf>)

KPMG. (2013). *Performers : Resilint, adaptable, sustainable*. Family Business Survey. (<https://www.familybusiness.org.au/documents/item/1831>)

Laksitareni, Putranti. 2015. “*Suksesi Dalam Perusahaan Keluarga: Studi Kasus Tiga Perusahaan Keluarga di Jawa Tengah*”. Semarang: Jurnal Bisnis Strategi, Vol. 24, No. 2, Desember. (<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jbs/article/view/14385/10979>)

Maharus. A. 2019. *Agribisnis Dalam Kewirausahaan dan Pemasaran Masyarakat Madura*. Jakad Media Publishing. (<https://books.google.co.id/books?id=9CfZDwAAQBAJ&pg=PR3&lpg=PR3&dq=buku+mahrus+ali+Agribisnis+Dalam+Kewirausahaan+dan+Pemasaran+Masyarakat+Madura.&source=bl&ots=W5KBhZFuMF&sig=ACfU3U1MFYoeVl5xG1XaUtlRbrtu8qf6JA&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwiQmKeU3PTp>)

[AhWqwTgGHVnMD5oQ6AEwAHoECAoQAO#v=onepage&q=buku%20mahrus%20ali%20Agribisnis%20Dalam%20Kewirausahaan%20dan%20Pemasaran%20Masyarakat%20Madura.&f=false](https://www.researchgate.net/publication/351111111/AhWqwTgGHVnMD5oQ6AEwAHoECAoQAO#v=onepage&q=buku%20mahrus%20ali%20Agribisnis%20Dalam%20Kewirausahaan%20dan%20Pemasaran%20Masyarakat%20Madura.&f=false)

Marpa, Nyoman. 2012. *Perusahaan Keluarga, Sukses atau Mati*. Tangerang: Cergas Media.

Medyawati, Vera.2016. “Perencanaan Suksesi Pada PT Mulia Kemas Gemilang”. Surabaya : *Jurnal Agora Vol.4, No. 1.*

(<https://media.neliti.com/media/publications/287135-perencanaan-suksesi-pada-pt-mulia-kemas-251fa08d.pdf>)

Paraditha, Egy Amelia. 2017. “Analisis Perencanaan Suksesi Kepemimpinan Pada Perusahaan (Studi Pada CV. Glompong Duta Boga)”. Malang : *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB) Vol 50. No. 2. September.*

(<https://media.neliti.com/media/publications/186785-ID-analisis-perencanaan-suksesi-kepemimpina.pdf>)

Raharjo, Sahid. 2013. <https://www.konsistensi.com/2013/04/wawancara-sebagai-metode-pengumpulan.html>. 21 Januari 2020.

Sambrook, S. (2005), "Exploring succession planning in small, growing firms", *Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol. 12 Iss 4.*

(https://www.researchgate.net/publication/235260598_Exploring_succession_planning_in_small_growing_firms)

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta.

([https://www.academia.edu/5923222/Resume Buku penelitian Kualitatif Prof. Sugiyono?auto=download](https://www.academia.edu/5923222/Resume_Buku_penelitian_Kualitatif_Prof._Sugiyono?auto=download))

Vena. M. 2016. *Perencanaan Suksesi Pada PT Mulia Kemasan Gemilang*. Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra Surabaya. Jurnal: Agora. Vol. 4. No. 1. (<https://media.neliti.com/media/publications/287135-perencanaan-suksesi-pada-pt-mulia-kemas-251fa08d.pdf>)

Wahjono, Sentot Imam. 2009. “Suksesi Dalam Perusahaan Keluarga”, Surabaya : *Jurnal Balance Vol.3, No.1*.
(<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/unm/article/view/17158>)

Wijaya, Indra dan Ronny H. Mustamu. 2014 “*Analisis Deskriptif Proses Suksesi Pada Perusahaan Keluarga Yang Bergerak di Bidang Konveyor*”. Surabaya : *Jurnal Agora Vol. 2, No. 2*.
(<https://media.neliti.com/media/publications/36046-ID-analisis-deskriptif-proses-suksesi-pada-perusahaan-keluarga-yang-bergerak-di-bid.pdf>)



LAMPIRAN

KUESIONER

Daftar Pertanyaan untuk Pemilik

Kuesioner ini berisi tentang pertanyaan yang berhubungan dengan perencanaan suksesi dalam sebuah bisnis keluarga. Kuesioner pada penelitian ini dibuat oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir. Oleh sebab itu, peneliti berharap agar narasumber menjawab pertanyaan tersebut dengan baik dan sejujur-jujurnya.

I. Identitas Responden

Nama :
Usia :
Pendidikan :
Jabatan :
Lama Usaha :

1. Persiapan

- a. Menurut anda, seberapa penting pendidikan formal calon suksesor dalam memimpin perusahaan anda nantinya?
- b. Apakah anda sudah mengenalkan calon suksesor terhadap perusahaan? Mulai umur berapa calon suksesor sudah dikenalkan pada perusahaan keluarga?
- c. Apakah anda sudah membicarakan kepada calon suksesor secara detail mengenai perencanaan suksesi kepada calon suksesor?

2. Melakukan Penilaian

- a. Menurut anda apakah calon suksesor terlihat memiliki hasrat atau passion untuk melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan? Bagaimana anda menilai passion calon suksesor pada saat kegiatan dalam perusahaan?
- b. Menurut anda bagaimana realisasi ilmu pengetahuan calon suksesor yang didapat dari pendidikan formal kepada perusahaan keluarga? Menurut penilaian anda apakah calon suksesor mampu berkompetisi dalam menjalankan perusahaan dengan perusahaan lainnya?

- c. Menurut penilaian anda apakah calon suksesor memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah dengan baik dan membuat situasi permasalahan menjadi kondusif?
- d. Apakah anda melihat visi dan misi dari calon suksesor dalam memimpin perusahaan? Apa visi dan misi yang sekilas anda ketahui dari calon suksesor?

3. Mengembangkan Tokoh

- a. Apakah calon suksesor memiliki kemandirian dan tekad dalam memimpin perusahaan? Bagaimana tanggung jawab calon suksesor dalam menjalankan kinerjanya?
- b. Apakah calon suksesor mampu untuk mengondisikan diri dalam memecahkan suatu masalah agar masalah tersebut dapat dipecahkan dengan situasi yang kondusif?
- c. Motivasi apa yang sudah diberikan keluarga kepada calon suksesor agar dapat memimpin perusahaan keluarga?
- d. Bagaimana cara anda mendidik calon suksesor agar dapat memecahkan sebuah masalah?
- e. Dorongan apa yang sudah anda berikan kepada calon suksesor? Setelah diberikan dorongan berupa motivasi mampukah calon suksesor berfikir secara kreatif dan inovatif?

4. Membuat Perencanaan Suksesi

- a. Tanggung jawab berupa apa saja yang sudah anda berikan kepada calon suksesor? Bagaimana calon suksesor menjalankan tanggung jawab yang sudah anda berikan dengan baik?
- b. Bagaimana cara anda membagi tugas dan pekerjaan calon suksesor? Apakah calon suksesor mampu memahami tugas dan pekerjaan yang sudah anda berikan?
- c. Cara apa saja yang anda lakukan agar calon suksesor dapat mendekatkan diri kepada seluruh stakeholder?

5. Implementasi

- a. Apakah calon suksesor sudah diberi tanggung jawab untuk memimpin perusahaan?
- b. Pengawasan berupa apa yang anda lakukan selama calon suksesor diberi tanggung jawab untuk memimpin perusahaan?

6. Evaluasi

- a. Menurut penilaian anda bagaimana kinerja calon suksesor dalam berkegiatan di perusahaan? Apa evaluasi yang diberikan kepada calon suksesor selama berkegiatan dalam perusahaan?



KUESIONER

Daftar Pertanyaan untuk Karyawan

Kuesioner ini berisi tentang pertanyaan yang berhubungan dengan perencanaan suksesi dalam sebuah bisnis keluarga. Kuesioner pada penelitian ini dibuat oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir. Oleh sebab itu, peneliti berharap agar narasumber menjawab pertanyaan tersebut dengan baik dan sejujur-jujurnya.

I. Identitas Responden

Nama :
Usia :
Asal Kota : 1. Kota Semarang 2. Luar Kota Semarang
Jabatan :
Lama bekerja :
Pendidikan :

1. Persiapan

- a. Menurut anda, seberapa penting pendidikan formal calon suksesor dalam memimpin perusahaan anda nantinya?
- b. Apakah anda sudah mengenalkan calon suksesor terhadap perusahaan? Mulai umur berapa calon suksesor sudah dikenalkan pada perusahaan keluarga?

2. Melakukan Penilaian

- a. Menurut anda apakah calon suksesor terlihat memiliki hasrat atau passion untuk melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan? Bagaimana anda menilai passion calon suksesor pada saat kegiatan dalam perusahaan?
- b. Menurut anda bagaimana realisasi ilmu pengetahuan calon suksesor yang didapat dari pendidikan formal kepada perusahaan keluarga? Menurut penilaian anda apakah calon suksesor mampu berkompetisi dalam menjalankan perusahaan dengan perusahaan lainnya?

- c. Menurut penilaian anda apakah calon suksesor memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah dengan baik dan membuat situasi permasalahan menjadi kondusif?
- d. Apakah anda melihat visi dan misi dari calon suksesor dalam memimpin perusahaan? Apa visi dan misi yang sekilas anda ketahui dari calon suksesor?

3. Mengembangkan Tokoh

- a. Apakah calon suksesor memiliki kemandirian dan tekad dalam memimpin perusahaan? Bagaimana tanggung jawab calon suksesor dalam menjalankan kinerjanya?
- b. Apakah calon suksesor mampu untuk mengondisikan diri dalam memecahkan suatu masalah agar masalah tersebut dapat dipecahkan dengan situasi yang kondusif?
- c. Motivasi apa yang sudah diberikan keluarga kepada calon suksesor agar dapat memimpin perusahaan keluarga?
- d. Bagaimana cara anda mendidik calon suksesor agar dapat memecahkan sebuah masalah?
- e. Dorongan apa yang sudah anda berikan kepada calon suksesor? Setelah diberikan dorongan berupa motivasi mampukah calon suksesor berfikir secara kreatif dan inovatif?

4. Membuat Perencanaan Suksesi

- a. Tanggung jawab berupa apa saja yang sudah anda berikan kepada calon suksesor? Bagaimana calon suksesor menjalankan tanggung jawab yang sudah anda berikan dengan baik?
- b. Bagaimana cara anda membagi tugas dan pekerjaan calon suksesor? Apakah calon suksesor mampu memahami tugas dan pekerjaan yang sudah anda berikan?
- c. Cara apa saja yang anda lakukan agar calon suksesor dapat mendekati diri kepada seluruh stakeholder?

5. Implementasi

- a. Apakah calon suksesor sudah diberi tanggung jawab untuk memimpin perusahaan?
- b. Pengawasan berupa apa yang anda lakukan selama calon suksesor diberi tanggung jawab untuk memimpin perusahaan?

6. Evaluasi

- a. Menurut penilaian anda bagaimana kinerja calon suksesor dalam berkegiatan di perusahaan? Apa evaluasi yang diberikan kepada calon suksesor selama berkegiatan dalam perusahaan?



Daftar Pertanyaan untuk Calon Suksesor

Kuesioner ini berisi tentang pertanyaan yang berhubungan dengan perencanaan suksesi dalam sebuah bisnis keluarga. Kuesioner pada penelitian ini dibuat oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir. Oleh sebab itu, peneliti berharap agar narasumber menjawab pertanyaan tersebut dengan baik dan sejujur-jujurnya.

I. Identitas Responden

Nama :
Usia :
Jabatan :
Lama bekerja :
Pendidikan :

1. Persiapan

- a. Menurut anda setelah anda menerima pengetahuan dalam pendidikan formal dan mulai masuk dalam perusahaan keluarga apakah pengetahuan yang anda terima dalam pendidikan formal memiliki pengaruh yang signifikan dalam anda masuk di perusahaan keluarga anda?
- b. Apakah anda sudah dikenalkan perusahaan oleh ayah anda sebagai pemilik perusahaan? Pada usia berapa anda mulai dikenalkan perusahaan oleh ayah anda?
- c. Apakah anda sudah diberitahu oleh pemilik perusahaan bahwa pemilik perusahaan mulai memilih anda sebagai calon suksesor perusahaan nantinya? Dan apakah ada alasan pemilik perusahaan mengapa memilih anda sebagai calon suksesor?

2. Melakukan Penilaian

- a. Apakah anda memiliki hasrat untuk meneruskan tongkat estafet kepemimpinan perusahaan keluarga?
- b. Setelah anda menjalani pendidikan formal dan mendapatkan pengetahuan di pendidikan yang anda jalani selama ini apakah anda merasa mampu untuk berkompetisi dalam menjalankan perusahaan keluarga nantinya?

- c. Ketrampilan seperti apa yang anda miliki untuk memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan keluarga secara kondusif dan baik?
- d. Apakah anda memiliki tujuan dan visi secara pribadi dalam menjalankan perusahaan keluarga? Tujuan dan visi seperti anda yang anda miliki?

3. Mengembangkan tokoh

- a. Tekat seperti apa yang anda miliki dalam memimpin perusahaan nantinya? Apakah anda sudah merasa mampu menyelesaikan tanggung jawab secara mandiri?
- b. Dalam suatu permasalahan yang ada pada perusahaan langkah seperti apa yang bisa anda ambil agar permasalahan tersebut bisa kondusif?
- c. Apakah anda mendapatkan motivasi dan dukungan dari keluarga untuk meneruskan perusahaan keluarga? Apakah berpengaruh terhadap kepercayaan diri anda dalam memimpin perusahaan keluarga nantinya?
- d. Apakah pemilik perusahaan sudah mulai mendidik anda untuk bisa memecahkan masalah? Selain dari keluarga adakah faktor lain yang berpengaruh terhadap anda dalam memecahkan masalah?
- e. Apakah ada dorongan dari pemilik perusahaan maupun keluarga yang mempengaruhi pemikiran anda untuk berfikir kreatif dan inovatif?

4. Membuat perencanaan suksesi

- a. Apakah pemilik perusahaan sudah mulai mendidik anda dengan memberi tanggung jawab pekerjaan pada perusahaan?
- b. Tanggung jawab seperti apa yang sudah diberikan pemilik perusahaan kepada anda?
- c. Bagaimana cara anda mendekati diri kepada seluruh stakeholder yang ada di perusahaan?

5. Implementasi

- a. Apakah pemilik perusahaan sudah memberikan anda tanggung jawab untuk memimpin perusahaan? Pengawasan berupa apa yang pemilik lakukan selama anda mulai mengatur perusahaan?

6. Membangun suatu proses pelatihan

- a. Apakah anda mendapatkan evaluasi dari pemimpin perusahaan dalam kinerja anda selama anda memimpin perusahaan sementara?





PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIKA SOEGIJAPRANATA
Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Duwur Semarang 50234
Telepon 024-8441555 hunting Faksimile 024-8445265, 8415429
e-mail:unika@unika.ac.id htt://www.unika.ac.id

BERITA ACARA
REVIEW USULAN PENELITIAN (PRA SKRIPSI)

Pada hari ini **RABU** tanggal **23 OKTOBER** tahun **2019**

Telah diadakan review usulan penelitian :

NAMA : SAMUEL PRASETYO
NIM : 15.D1.0165
JUDUL : PERENCANAAN SUKSESI CV. MEBEL ALUMINIUM JAYA
KARYA SEMARANG

TIM REVIEWER :
1. DRA. BERNADETA IRMAWATI, MS
2. MENIEK SRINING P., SE., M.SI
3. DRS. Y SUGIHARTO, MM

Berdasarkan hasil review, perlu / tidak perlu adanya perbaikan (saran-saran perbaikan terlampir).

Semarang, Senin, 28 Oktober 2019

REVIEWER I

DRA. BERNADETA IRMAWATI, MS

REVIEWER II

MENIEK SRINING P., SE., M.SI

REVIEWER III

DRS. Y SUGIHARTO, MM

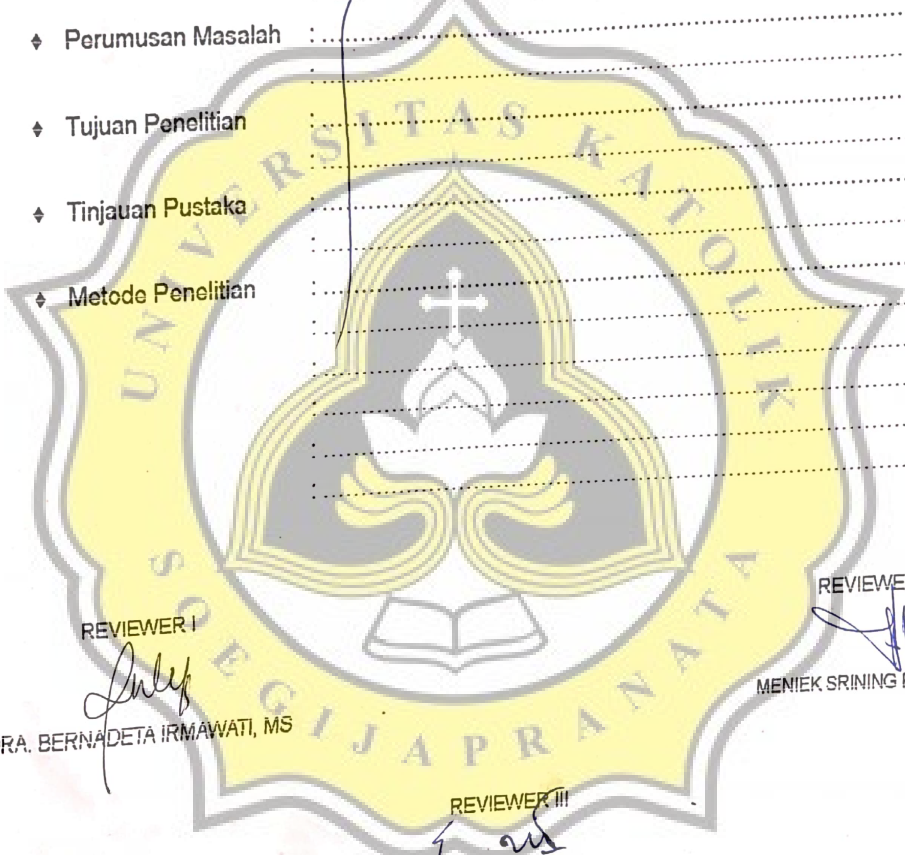
LEMBAR CATATAN REVISI USULAN PENELITIAN (PRA-SKRIPSI)

NAMA : SAMUEL PRASETYO

NIM : 15.D1.0165

Revisi Yang Harus Dilakukan :

- ◆ Judul Penelitian : *Pencanaan Diet*
- ◆ Latar Belakang : *Dasar teori yg dipakai harus benar teori pncn nutrisi*
- ◆ Perumusan Masalah :
- ◆ Tujuan Penelitian :
- ◆ Tinjauan Pustaka :
- ◆ Metode Penelitian :



REVIEWER I
[Signature]
DRA. BERNADETA IRMAWATI, MS

REVIEWER II
[Signature]
MENIEK SRINING P., SE., M.SI

REVIEWER III
[Signature]
DRS. Y SUGIHARTO, MM

a. Tahapan Persiapan						
No	Pertanyaan	Yohanes Sutrisno (CEO I)	Sekarwati (CEO II)	Samuel (Calon Suksesor)	(Sela) (Karyawan I)	Burhan (Karyawan II)
a	Menurut anda, seberapa penting pendidikan formal calon suksesor dalam memimpin perusahaan anda nantinya?	Penting, karena dalam memimpin usaha harus memiliki pengetahuan yang luas sebagai modal utama dalam meneruskan usaha. Maka dari itu calon suksesor saya sekolahkan dari mulai Sekolah Dasar (SD) sampai dengan Perguruan Tinggi	Penting, sebagai penerus perusahaan calon pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam memimpin	Pendidikan sangat berpengaruh dalam mengambil keputusan karena wawasan dan ilmu pengetahuan yang kita dapatkan berperan penting dalam mengambil keputusan yang cepat	Penting, karena pendidikan berguna untuk memimpin yang membutuhkan wawasan luas dalam menjalankan tugas	Penting, karena pendidikan berguna untuk memimpin suatu perusahaan



b	<p>Apakah anda sudah mengenalkan calon suksesor terhadap perusahaan? Mulai umur berapa calon suksesor sudah dikenalkan pada perusahaan keluarga?</p>	<p>Sudah, semenjak saya berkerja disini calon suksesor sudah saya kenalkan dengan usaha ini dari sejak SD dan untuk belajar membantu usaha berkerja dan dimulai dari sekolah menengah atas (SMA) agar calon suksesor bisa belajar praktik dan jenis-jenis usaha dari Alumunium Jaya.</p>	<p>Sudah, mengenalkan jenis-jenis produk dan harga-harga setiap item. Mulai sejak SMA calon suksesor dikenalkan dengan dunia penjualan sebagai wadah untuk mengenal jenis-jenis produk dan harga-harga.</p>	<p>Sejak kecil saya sudah dikenalkan oleh ayah pada perkerjaan ini. Untuk terjun secara sejak saya masih SMA. Dimana saya diajari dan ikut membantu usaha orang tua sepulang sekolah</p>	<p>Sudah, sejak saya berkerja disini suksesor sudah membantu usaha orang tua</p>	<p>Sudah, calon suksesor kita kenal dengan jenis-jenis produksi pada CV Jaya Karya Aluminium</p>
c	<p>Apakah anda sudah membicarakan kepada calon suksesor secara detail mengenai perencanaan suksesi kepada calon suksesor?</p>	<p>Sudah, saya membicarakan kepada calon suksesor dari SMA bahwa calon suksesor didik dan dikenalkan pekerjaan pada usaha agar belajar dan mengetahui kelak sebagai calon pengganti dan penerus usaha ini.</p>	<p>Sudah, saya membicarakan kepada calon suksesor dari SMA bahwa calon suksesor akan didik dan dikenalkan pekerjaan pada usaha agar belajar dan mengetahui jenis-jenis produk dan harga-harga dalam setiap oderan.</p>	<p>Ya ayah saya membicarakan kepada saya tentang calon suksesor pada perushaan ini. Saya berminat dengan perusahaan ini karena saya sudah sering membantu usaha dan mengetahui sejak SMA tentang usaha aluminium dari orang tua.</p>	-	-
<p>b. Melakukan Penilaian</p>						

a	<p>Menurut anda apakah calon suksesor terlihat memiliki hasrat atau passion untuk melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan? Bagaimana anda menilai passion calon suksesor pada saat kegiatan dalam perusahaan?</p>	<p>untuk passion atau hasrat mulai dari kecil sudah didik untuk lebih giat semangat dalam berkerja. Semangat kerja itu mulai terbiasa saat calon suksesor menginjak remaja dan dewasa. Menurut saya, calon suksesor mau belajar dan memahami kondisi kerja, pengaturan karyawan dan belajar menangani oder-oderan dari pelanggan sebagai bentuk etos kerja.</p>	<p>untuk semangat, yang saya passion atau hasrat semangat dalam menjalankan setiap aktifitas kegiatan dan kerjaan.</p>	<p>Iya, saya ingin menerus usaha keluarga ini sebagai bentuk dedikasi kepada keluarga dan ingin memajukan lagi perusahaan ini.</p>	<p>Calon suksesor sudah antusias dalam menjalankan tugas dalam kegiatan prusahaan keluarga</p>	<p>Memilik, ini terlihat rasa semangat dan antusias dalam menjalankan kerja. Untuk menilai saya lihat dari sikap, perbuatan dan benar tidak dalam menjalankan kerja</p>
---	--	---	--	--	--	---



b	<p>Menurut anda bagaimana realisasi ilmu pengetahuan yang didapat dari pendidikan formal kepada perusahaan keluarga? Menurut penilaian anda apakah calon suksesor mampu berkompetisi dalam menjalankan perusahaan dengan perusahaan lainnya?</p>	<p>Dalam penerapan keilmuan pengetahuan yang didapati oleh calon suksesor dapat diterapkan sedikit demi sedikit dalam hal ini sebagai contoh pada bagian karyawan produksi berupa pola-pola produksi dan staff admin stok gudang yaitu stok ofname.</p>	<p>calon suksesor tidak jarang saling melengkapi, dimana untuk masalah pembukuan dan pendataan produk dan mencantumkan kode-kode pada produk.</p>	<p>Ya saya mampu dan siap berkompetisi dalam mengembangkan usaha keluarga ini ke depannya</p>	<p>Calon suksesor mengaplikasikan dengan cara mengatur karyawan dengan baik dan benar. Calon suksesor mampu berkompetisi dalam perusahaan</p>	<p>Baik. Dalam hal aplikasi pemahaman dia sudah mulai memahami maksud dan tujuan dari kerja. Calon suksesor sudah layak untuk berkompetisi dengan perusahaan lain.</p>
c	<p>Menurut penilaian anda apakah calon suksesor memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah dengan baik dan membuat situasi permasalahan menjadi kondusif?</p>	<p>Menurut saya, calon suksesor mulai belajar dalam memecah masalah dengan jalan kondusif disetiap kerjaan. Namun masih membutuhkan bimbingan dan arahan agar lebih matang secara kerja.</p>	<p>Menurut saya, calon suksesor dalam mengambil sikap untuk memecahkan masalah cukup cekatan dan melayani pembeli juga begitu hafal dengan harga-harga produk.</p>	<p>Mampu melihat secara tepat dalam setiap kondisi yang terjadi sehingga dapat mengambil keputusan dengan baik dan benar sehingga memberikan pandangan bagi kebaikan perusahaan kedepannya.</p>	<p>Ya mampu dalam menyelesaikan masalah sehingga kondusif</p>	<p>Mampu, hal ini terkadang tiba-tiba muncul ide-ide dari calon suksesor dalam memecahkan masalah sehingga perusahaan tidak mengalami kerugian dalam proses produksi aluminium</p>

d	<p>Apakah anda melihat visi dan misi dari calon suksesor dalam memimpin perusahaan? Apa visi dan misi yang sekilas anda ketahui dari calon suksesor?</p>	<p>Dalam visi dan misi calon suksesor mulai menunjukkan sikap dengan cara mengurangi hal-hal yang tidak penting dalam perusahaan sehingga menghambat dan merugikan perusahaan.</p>	<p>Untuk visi dan misi calon suksesor sudah cukup bagus dalam menjalankan tugas dan memahami pola kerja dan aturan kerja.</p>	<p>Tujuan utama adalah ingin mengembangkan perusahaan agar memiliki profit yang menjanjikan. Sedangkan untuk visi adalah efektif, efisien dan produktif serta lebih maju bagi perusahaan.</p>	<p>Ya saya melihat visi dan misi suksesor dimana beliau sudah bisa mengambil keputusan dalam menjalankan tugas sebagai pegawai. Sebagai contoh saat pengadaan barang, tak lepas beliau selalu mengontrol dan mencocokkan data laporan logistik dengan stok yang tersedia agar adanya keabsahan data pada perusahaan serta laporan administrasi yang baik dan benar. Visi dan misi beliau adalah memajukan perusahaan dan melanjutkan tongkat estafet perusahaan.</p>	<p>Visi dan Misi calon suksesor adalah memajukan perusahaan ke depannya.</p>
<p>c. Mengembangkan Tokoh</p>						

A	Apakah calon suksesor memiliki kemandirian dan tekad dalam memimpin perusahaan? Bagaimana tanggung jawab calon suksesor dalam menjalankan kinerjanya?	Menurut saya, calon suksesor sudah baik dalam tanggung jawab pekerjaan sebagai contoh dia bisa menyelesaikan tugas dan kerjaan secara baik dan benar (SOP)	Menurut saya, calon suksesor cukup mandiri dalam mengerjakan tugas selalu mandiri baik itu mengecek keadaan produksi dan barang-barang penjualan dan pendataan barang yang akan dikirim ke konsumen serta mengakomodir setiap penjualan agar sampai pada tujuan dan konsumen.	Berkerja secara efektif,efesien, produktif dan berjalan dengan baik dan benar. Ya saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan	Memiliki, tekad dan sikap mandiri ini terlihat dari sikap beliau saat menjalankan tugas roda perusahaan selalu dijalankan dengan penuh semangat dan tanggung jawab kepada CEO. Tanggung jawab suksesor bagus dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pemimpin karena suksesor penuh bijaksana dan selalu berkordinasi dalam menjalankan tugas.	Memiliki, tekad dan sikap dalam kemandirian dan bertanggung pada kerjaan.
---	---	--	---	--	---	---

B	<p>Apakah calon suksesor mampu untuk mengondisikan diri dalam memecahkan suatu masalah agar masalah tersebut dapat dipecahkan dengan situasi yang kondusif?</p>	<p>Dapat mengkondisikan diri dengan baik dalam berkerja dan dapat memberikan masukan yang membangun perusahaan disaat perusahaan membutuhkan ide-ide atau trobosan-trobosan baru bagi perusahaan.</p>	<p>Calon suksesor cukup dapat beradaptasi dengan karyawan lain dan pegawai baik dalam kordinasi kerja dan pemecahan masalah. Dimana selalu berinteraksi dan komunikatif dalam setiap kerja, menjalin hubungan dengan setiap bagian yang ada pada perusahaan.</p>	<p>Melakukan kroscek data agar dapat mengambil langkah-langkah dari solusi untuk perusahaan bisa tetap kondusif</p>	<p>Ya mampu, suksesor mampu bersosialisasi dengan lingkungan kerja dengan baik dan sopan santun serta mampu mengkondisikan dalam menghadapi masalah dengan kepala dingin dan sikap yang bijaksana.</p>	<p>Ya mampu, suksesor mampu bersosialisasi dengan lingkungan kerja.</p>
C	<p>Motivasi apa yang sudah diberikan keluarga kepada calon suksesor agar dapat memimpin perusahaan keluarga?</p>	<p>Motivasi yang saya berikan kepada calon suksesor adalah contoh etos kerja yang baik seperti sikap adil, bertanggung jawab, dedikasi, loyalitas, ulet, tekun dan pantang menyerah dalam menjalan roda bisnis untuk perusahaan</p>	<p>untuk selalu rajin, tekun dan bersemangat dalam mengerjakan apa saja tugas</p>	<p>Mendapatkan. Sangat besar pengaruh dukungan dan motivasi dalam sebuah suksesi perusahaan keluarga tanpa motivasi dan dukungan keluarga. Kekuatan perusahaan akan sedikit berkurang.</p>	<p>Motivasi yang diberikan kepada suksesor adalah berupa saran dan pengarahan untuk mengetahui cara produksi barang yang efektif dan efisien dan tetap menjaga mutu kualitas agar konsumen tetap terjaga</p>	<p>Motivasi yang diberikan kepada suksesor saran dan pengarahan untuk mengetahui cara produksi barang yang efektif dan efisien dan tetap menjaga mutu kualitas agar konsumen tetap terjaga</p>

D	<p>Bagaimana cara anda mendidik calon suksesor agar dapat memecahkan sebuah masalah?</p>	<p>Salah satu cara yang saya lakukan untuk mendidik calon suksesor dalam mengambil keputusan saat memecahkan masalah, sebisa mungkin berkomunikasi dan bermusyawarah dengan berfikir jernih dan memberikan solusi atau saran-saran serta bimbingan agar tidak salah dalam mengambil keputusan dalam menghadapi masalah.</p>	<p>Memberikan masukan berupa arahan, solusi dan sharring pengalaman</p>	<p>Ya mendidik. Saya mendapatkan dari pendidikan formal dan pengalaman dari lingkungan sekitar dan saran-saran dari orang terdekat yaitu keluarga dan sahabat</p>	<p>Dengan cara mengajarkan suksesor untuk mengetahui tentang perhitungan produksi barang agar lebih hemat, efisien dan efektif sehingga barang produksi lebih produktif.</p>	<p>Dengan cara mengajarkan suksesor untuk mengetahui tentang perhitungan produksi barang agar lebih hemat, efisien dan efektif sehingga barang produksi lebih produktif.</p>
---	--	---	---	---	--	--

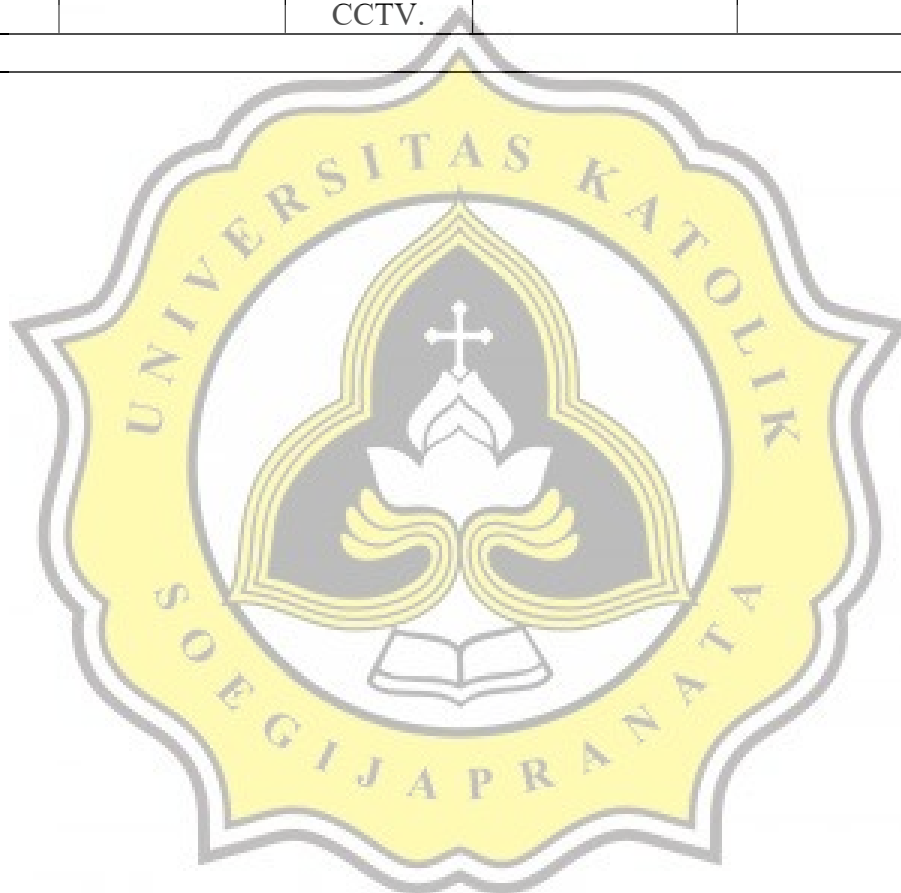


E	<p>Dorongan apa yang sudah anda berikan kepada calon suksesor? Setelah diberikan dorongan berupa motivasi mampukah calon suksesor berfikir secara kreatif dan inovatif?</p>	<p>Mengajak terjun langsung ke lapangan guna belajar dan memahami pola kerja di lapangan dari situ calon suksesor dapat menggali dan mempelajari informasi-informasi atau praktik langsung di lapangan bagaimana mengatasi karyawan dan mengartur pola kerja. Dengan metode seperti itu memberikan dorongan kepada calon suksesor untuk berkembang dan dapat mengaplikasikan teori-teori pada kerja nyata.</p>	<p>Memperkenalkan pada jenis kerjaan, apa saja yang akan dikerjakan dan harus bagaimana menjalankan kerja.</p>	<p>Ya. Sedikit banyak keluarga memberikan saran dan masukan sehingga saya dapat berfikir kreatif dan inovatif dalam memajukan perusahaan</p>	<p>Selain motivasi yang saya berikan kepada calon suksesor. Saya juga memberikan dorongan untuk calon suksesor untuk bisa mengemban proses produksi secara berskala agar sebagai proses bahan pembelajaran untuk lebih mengasah kreatifitas dan inovatif dalam barang yang diproduksi</p>	<p>Selain motivasi yang saya berikan kepada calon suksesor. Saya juga memberikan dorongan untuk calon suksesor untuk bisa mengemban proses produksi secara berskala agar sebagai proses bahan pembelajaran untuk lebih mengasah kreatifitas dan inovatif dalam barang yang diproduksi</p>
<p>d. Membuat Perencanaan Suksesi</p>						

	<p>Tanggung jawab berupa apa saja yang sudah anda berikan kepada calon suksesor? Bagaimana calon suksesor menjalankan tanggung jawab yang sudah anda berikan dengan baik?</p>	<p>Tanggung jawab didapatkan oleh calon suksesor adalah mengontrol stok barang, memberikan kode produksi barang, mengatur jadwal kerja karyawan dan monitoring pekerjaan, laporan stok ofname. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut calon suksesor setiap hari diwajibkan melakukan kordinasi dengan setiap bagian yang ada baik itu admin gudang, admin penjualan dan karyawan. Setelah kerja selesai kemudian calon suksesor wajib melaporkan segala kegiatan harian kepada saya selaku pemilik usaha sebagai monitoring dan evaluasi harian untuk mengontrol pola kerja agar sesuai SOP perusahaan.</p>	<p>Melakukan stok ofname penjualan dan mengontrol oderan penjualan agar sampai pada konsumen.</p>	<p>Ya sudah</p>	<p>Cek stok barang, Cek bahan baku, Perhitungan Oder Produksi, Quality Control, dan cek pengantaran PO konsumen</p>	<p>Cek stok barang, Cek bahan baku, Perhitungan Oder Produksi, Quality Control, dan cek pengantaran PO konsumen</p>
--	--	---	---	-----------------	---	---

B	<p>Bagaimana cara anda membagi tugas dan pekerjaan calon suksesor? Apakah calon suksesor mampu memahami tugas dan pekerjaan yang sudah anda berikan?</p>	<p>Saya membagi tugas ketika sibuk dan menjalankan tuga luar kota</p>	<p>Saya membagi jika dalam keadaan waktu sibuk dan ada tugas luar kota.</p>	<p>Mengatur karyawan, quality control produksi dan operasional perusahaan</p>	<p>Biasanya saya memberikan tugas berskala dan saat sibuk saja agar calon suksesor dalam menjalankan tugas</p>	<p>Biasanya saya memberikan tugas berskala dan saat sibuk saja agar calon suksesor dalam menjalankan tugas</p>
C	<p>Cara apa saja yang anda lakukan agar calon suksesor dapat mendekatkan diri kepada seluruh stakeholder?</p>	<p>Bisanya saya mengajak rapat dan musyawarah atau berkordinasi kerja dengan bagian-bagian terkait seperti keuangan, gudang dan penjualan agar terbiasa beradaptasi dengan lingkungan kerja.</p>	<p>Bisanya saya mengajak rapat dan musyawarah atau berkordinasi kerja dengan bagian-bagian terkait seperti keuangan, gudang agar terbiasa beradaptasi dengan lingkungan kerja.</p>	<p>Terjun langsung ke lapangan dan mengenalkan diri pada stakeholder</p>	<p>Memberikan pengarahan dan motivasi agar calon suksesor bisa tampil dan dikenal oleh stakeholder</p>	<p>Memberikan pengarahan dan motivasi agar calon suksesor bisa tampil dan dikenal oleh stakeholder</p>
e. Implementasi						
A.	<p>Apakah calon suksesor sudah diberi tanggung jawab untuk memimpin perusahaan?</p>	<p>Sudah, untuk mengatur pola kerja karyawan dan sistem managerial pada perusahaan sebagai bahan proses suksesi pada perusahaan.</p>	<p>Sudah, seperti mengatur pola kerja karyawan dan pola produksi.</p>	<p>Sudah. Mengamati, mengawasi dan mengevaluasi kinerja yang saya jalankan terhadap tanggung jawab kepada perusahaan</p>	<p>Sudah, seperti mengontrol stok barang, bahan baku produksi, proses produksi, dan Quality Control</p>	<p>Sudah, seperti mengontrol stok barang, bahan baku produksi, proses produksi, dan Quality Control</p>

B.	Pengawasan berupa apa yang anda lakukan selama calon suksesor diberi tanggung jawab untuk memimpin perusahaan?	Untuk pengawasan yang saya lakukan pada calon suksesor adalah berupa laporan harian kerja dan pemantuan melalui CCTV.	Untuk pengawasan yang saya lakukan pada calon suksesor adalah berupa laporan harian kerja dan pemantuan melalui CCTV.	-	Mengontrol dan melihat secara langsung saat calon suksesor dalam menjalankan tugas di lapangan saat menjalankan tugas di perusahaan	Mengontrol dan melihat secara langsung saat calon suksesor dalam menjalankan tugas di lapangan saat menjalankan tugas di perusahaan
f. Evaluasi						



<p>b.</p>	<p>Menurut penilaian anda bagaimana kinerja calon suksesor dalam berkegiatan di perusahaan? Apa evaluasi yang diberikan kepada calon suksesor selama berkegiatan dalam perusahaan?</p>	<p>Menurut saya, sudah baik dan layak menjadi calon suksesor penerus perusahaan dengan modal teori dan praktik di lapangan. Semoga calon suksesor ke depannya bisa lebih mengembangkan dan memajukan perusahaan. Evaluasi bulanan dan Evaluasi Tahunan berupa target-target dan inovasi apa saja yang telah dilakukan oleh calon suksesor kepada perusahaan.</p>	<p>Menurut saya, sudah baik dan layak menjadi calon suksesor sebagai penerus perusahaan namun masih perlu pengalaman dan kesabaran dalam menjalankan perusahaan ke depan karena akan banyak tantangan dimasa depan untuk perusahaan ini. Evaluasi yang saya lakukan adalah berupa monitoring harian dan bulanan untuk mengukur skala kinerja calon suksesor baik dan benar secara SOP.</p>	<p>Ya</p>	<p>Untuk kerja sudah cukup bagus. Namun masih perlu jam terbang dan pengalaman lebih dalam memimpin perusahaan dan harus lebih meningkatkan kemampuan agar lebih matang. Mengecek laporan harian selama kerja dari calon suksesor.</p>	<p>kinerja calon suksesor sudah baik dan bagus, hanya perlu sedikit polesan dari lingkungan dan pengalaman dalam kerja agar lebih matang dan mendalam dalam menghadapi tantangan dunia bisnis. Saya biasa melakukan evaluasi berupa mengontrolkan kinerja calon suksesor berupa laporan dan komunikasi.</p>
-----------	--	--	--	-----------	--	---