

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan, proses perencanaan suksesi pada CV Lancar Usaha Jaya menurut teori Walsh adalah sebagai berikut *Management succession* merupakan proses mentransfer manajemen atau pengelolaan bisnis pada CV Lancar Usaha Jaya dari pemilik kepada calon suksesor CV Lancar Usaha Jaya. *Management succession* meliputi:

1. *Family Communication*

a. *Family Business Meeting*

Meeting diadakan dua kali dalam satu tahun yaitu 6 bulan sekali yang membahas mengenai suksesi pengelolaan dan diikuti oleh pemilik, istri dan kedua calon suksesor yang merupakan anak dari pemilik. Isu management succession keluarga dibicarakan secara terbuka di antara anggota keluarga mengenai kekuatan dan kelemahan calon suksesor sebagai contohnya adalah mengenai kemampuan dan kesiapan calon suksesor dalam memimpin perusahaan, terutama dalam pengalaman kerjanya.

b. *Family Council Meeting*

Di dalam CV Lancar usaha Jaya tidak ada aktivitas terkait dengan family council meeting. di karenakan bahwa yang terlibat dan ikut serta dalam meeting hanya keluarga inti yaitu Pemilik, istri, calon suksesor 1, dan calon suksesor 2

c. *Family Business Rules*

Perumusan peraturan dilakukan dengan perundingan yaitu kesepakatan tata tertib kemudian diputuskan oleh pemilik dan istri. Hingga saat ini tidak ada perubahan peraturan dalam bisnis CV Lancar Usaha Jaya terkait dengan management succession, namun saat ini calon suksesor telah mulai ikut bertanggung jawab

atas operasional perusahaan dengan melakukan pekerjaan di bidang produksi.

## 2. *Grooming Successor*

### a. *Management succession timeline*

Saat ini kedua calon suksesor belum siap mengambil alih perusahaan, alasannya adalah calon suksesor pertama sebenarnya sudah lebih siap, namun perlu banyak pengalaman dalam berbisnis dan secara konsisten perlu belajar dari pemilik terkait dengan aspek-aspek lain dalam perusahaan. Calon suksesor 1 CV Lancar Usaha Jaya siap untuk mengambil alih perusahaan dalam kurun waktu 3-5 tahun ke depan.

### b. Keterampilan bisnis yang dibutuhkan

Kemampuan dan keterampilan yang belum dimiliki oleh calon suksesor adalah kemampuan mengenai SDM yaitu mengenai cara mengatur karyawannya, selain itu mengenai aspek keuangan yaitu terutama administrasi, pembukuan, neraca, arus kas dan pajak.

### c. Penentuan kriteria

Calon suksesor belum pernah bekerja di luar CV Lancar Usaha Jaya sehingga masih belum memiliki pengalaman di luar perusahaan.

## 3. *Management Processes*

### a. *Performance Assessment*

Kemampuan manajerial calon suksesor 1 sudah sesuai dengan kebutuhan CV Lancar Usaha Jaya, namun masih perlu pengalaman di sektor lainnya.

### b. Kompensasi untuk anggota keluarga

Pembagian dividen dilakukan setiap tahun satu kali, dan pemegang saham perusahaan adalah pemilik dan istri.

### c. Mengatasi ketidaksetujuan keluarga saat terjadi proses suksesi

Cara calon suksesor menyelesaikan perbedaan pandangan antar anggota keluarga terkait proses suksesi adalah dengan

berkomunikasi, mengajak berbicara secara personal sehingga dapat dicari solusi untuk menyelesaikan masalah.

#### 4. *Ownership Succession*

Ditinjau dari komunikasi keluarga, maka *Family Business Meeting*, yang ikut dalam pertemuan bisnis keluarga adalah pemilik, istri dan kedua calon suksesor yang merupakan anak dari pemilik. Dalam *Family Council Meeting*, anggota termasuk anggota di luar keluarga inti tidak ada yang terlibat pertemuan keluarga yang membahas isu alih kepemilikan adalah pemilik, istri dan kedua calon suksesor yang merupakan anak dari pemilik. Terkait *Family Business Rules*, peraturan dalam CV Lancar Usaha Jaya terkait dengan alih kepemilikan masih sama seperti sistem kerja perusahaan yang sudah ada & aspirasi serta visi tidak ada yang berubah karena saat ini pemilik masih memimpin perusahaan sehingga belum ada perubahan aturan dalam hal kepemilikan, walaupun sudah ada calon suksesor yang ditetapkan

#### 5. *Family Governance*

##### a. Struktur organisasi CV Lancar Usaha Jaya

Pemilik adalah pucuk pimpinan, kemudian ada kepala-kepala bagian dan di bawah kepala bagian masing-masing adalah karyawan sesuai bagiannya masing-masing yaitu kepala bagian produksi, kepala bagian pemasaran, kepala bagian gudang, kepala bagian personalia.

##### b. Peran dan tanggung jawab dari komponen anggota bisnis keluarga

Pemilik berperan pada semua lini operasional. Istri kadang membantu untuk bidang keuangan. Calon suksesor Kevin Praseyo sudah masuk perusahaan, di bawah pemilik tetapi belum ada jabatan struktural.

#### 6. *Shareholder Agreement*

Pemilik, calon suksesor dan anggota keluarga lain adalah berdasarkan kesepakatan bersama anggota keluarga. Kepemilikan yang akan diserahkan kepada calon suksesor adalah 20% dan diserahkan ketika sudah ada transfer kepemilikan yaitu ketika suksesor benar-benar sudah siap memimpin perusahaan.

#### 7. *Desired Outcomes*

Hasil yang diinginkan dari proses suksesi pada CV Lancar Usaha Jaya.

- a. *Integrated family members*: calon suksesor pertama CV Lancar Usaha Jaya sudah mampu untuk menjalankan perusahaan secara lancar dan terlibat aktif dalam perusahaan.
- b. *Assessed options*: calon suksesor CV Lancar Usaha Jaya yang dipilih pemilik adalah Timotius Kevin Prasetyo.
- c. *Informed decision making*: Pemilik CV Lancar Usaha Jaya sudah menginformasikan keputusan mengenai pemilihan calon suksesor tersebut.
- d. *Comfort level*: Pemilik merasa nyaman menyerahkan kepemimpinan CV Lancar Usaha Jaya kepada calon suksesor pilihannya karena calon suksesor 1 merupakan anak laki-laki paling besar dan sudah bekerja cukup lama di perusahaan.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan saran yang diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan sebagai berikut:

1. Pemilik memberikan kepercayaan kepada suksesor dalam hal manajerial terutama untuk melakukan semua kegiatan produksi dan memimpin bagian produksi di dalam perusahaan terutama dengan memperhatikan standarisasi yang ada, hal ini demi kelancaran tugas dan tanggung jawab calon suksesor dalam memimpin perusahaan ketika diberikan wewenang penuh dimasa mendatang.
2. Bagi suksesor 1 dapat lebih mengembangkan kemampuan manajerialnya dalam hal pengambilan keputusan, kemampuan mengatur karyawan dan

sumber daya yang ada ,kemampuan dalam hal merencanakan produk baru dan meningkatkan tanggung jawabnya kepada perusahaan, sehingga lebih sigap dan siap dalam memutuskan atau membuat keputusan strategic dan terkait mengatasi konflik yang muncul di dalam perusahaan.

