



LAMPIRAN

DAFTAR PERTANYAAN UNTUK PEMILIK

(Daftar Pertanyaan Bagi Pemilik dan Istri)

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Jabatan / Pekerjaan :

Kesiapan Calon Suksesor

Tingkat Pendidikan

1. Bagaimana pandangan Anda terhadap pendidikan? Apakah pendidikan tinggi perlu untuk berbisnis? Jelaskan jawaban Anda
2. Apa harapan Anda terhadap pendidikan suksesor? Seberapa tinggi pendidikan yang harus diambil oleh calon suksesor?
3. Apa pendidikan terakhir calon suksesor? Sudah cukupkah pendidikan tersebut?

Pengalaman kerja

1. Apakah calon suksesor pernah bekerja di luar Pacific Jaya Express?
2. Apa posisi calon suksesor saat bekerja di luar Pacific Jaya Express?
3. Berapa lama calon suksesor bekerja di perusahaan lain?
4. Apa posisi calon suksesor di Pacific Jaya Express saat ini? Mengapa diberikan jabatan tersebut?

Pelatihan yang dijalani

1. Apa saja keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan dengan baik? Mengapa butuh kemampuan itu?
2. Bagaimana kemampuan yang dimiliki calon suksesor saat ini? Apakah sudah cukup? Jelaskan
3. Apa saja pelatihan yang diikuti oleh calon suksesor?
4. Pelatihan apa saja yang direncanakan akan diikuti oleh calon suksesor?

Pembangunan motivasi

1. Apa visi Anda bagi Pacific Jaya Express? Bagaimana cara Anda membagikan visi tersebut kepada calon suksesor?
2. Apa saja faktor pendorong yang membuat calon suksesor Pacific Jaya Express tertarik untuk masuk Pacific Jaya Express? Jelaskan
3. Bagaimana pandangan calon suksesor terhadap perusahaan Pacific Jaya Express di masa yang akan datang? Bagaimana arah yang harus dicapai oleh Pacific Jaya Express?

Relasi dalam Keluarga

Cara Berkomunikasi

1. Apakah anggota keluarga semuanya mendukung calon suksesor untuk mengambil alih kepemimpinan di Pacific Jaya Express? Apakah yang ada di perusahaan anggota keluarga inti saja atau ada anggota keluarga lainnya?

2. Bagaimana cara melakukan komunikasi secara profesional antar anggota keluarga dengan calon suksesor di kantor?
3. Bagaimana cara melakukan komunikasi secara personal antar anggota keluarga dengan calon suksesor di luar kantor?
4. Apakah calon suksesor dapat bekerja sama dengan anggota keluarga lain di perusahaan? Bagaimana contohnya?

Pemberian Kepercayaan

1. Apakah Anda serta keluarga inti percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya.
2. Apakah karyawan percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya

Konflik dalam Keluarga

1. Bagaimana cara calon suksesor menyelesaikan konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya
2. Bagaimana cara calon suksesor mengidentifikasi dan mencegah konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya

Pertanyaan Kesimpulan

1. Berdasarkan performa calon suksesor, apakah calon suksesor sudah siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express? Jika belum, berapa lama hingga calon suksesor siap, dan jelaskan alasannya



DAFTAR PERTANYAAN UNTUK CALON SUKSESOR

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Jabatan / Pekerjaan :

Kesiapan Calon Suksesor

Tingkat Pendidikan

1. Bagaimana pandangan Pemilik terhadap pendidikan?Apakah pendidikan tinggi perlu untuk berbisnis?Jelaskan jawaban Anda
2. Apa harapan Pemilik terhadap pendidikan suksesor?Seberapa tinggi pendidikan yang harus diambil oleh Anda?
3. Apa pendidikan terakhir Anda?Sudah cukupkah pendidikan tersebut?

Pengalaman kerja

1. Apakah Anda pernah bekerja di luar Pacific Jaya Express?
2. Apa posisi Anda saat bekerja di luar Pacific Jaya Express?
3. Berapa lama Anda bekerja di perusahaan lain?
4. Apa posisi Anda di Pacific Jaya Express saat ini?Mengapa diberikan jabatan tersebut?

Pelatihan yang dijalani

1. Apa saja keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh Anda untuk dapat memimpin perusahaan dengan baik? Mengapa butuh kemampuan itu?
2. Bagaimana kemampuan yang dimiliki Anda saat ini? Apakah sudah cukup? Jelaskan
3. Apa saja pelatihan yang diikuti oleh Anda?
4. Pelatihan apa saja yang direncanakan akan diikuti oleh Anda?

Pembangunan motivasi

1. Apa visi Pemilik bagi Pacific Jaya Express? Bagaimana cara Pemilik membagikan visi tersebut kepada Anda?
2. Apa saja faktor pendorong yang membuat Anda Pacific Jaya Express tertarik untuk masuk Pacific Jaya Express? Jelaskan
3. Bagaimana pandangan Anda terhadap perusahaan Pacific Jaya Express di masa yang akan datang? Bagaimana arah yang harus dicapai oleh Pacific Jaya Express?

Relasi dalam Keluarga

Cara Berkomunikasi

1. Apakah anggota keluarga semuanya mendukung Anda untuk mengambil alih kepemimpinan di Pacific Jaya Express? Apakah yang ada di perusahaan anggota keluarga inti saja atau ada anggota keluarga lainnya?
2. Bagaimana cara melakukan komunikasi secara profesional antar anggota keluarga dengan Anda di kantor?

3. Bagaimana cara melakukan komunikasi secara personal antar anggota keluarga dengan Anda di luar kantor?
4. Apakah Anda dapat bekerja sama dengan anggota keluarga lain di perusahaan? Bagaimana contohnya?

Pemberian Kepercayaan

1. Apakah Pemilik serta keluarga inti percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas Anda untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya.
2. Apakah karyawan percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas Anda untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya

Konflik dalam Keluarga

1. Bagaimana cara Anda menyelesaikan konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya
2. Bagaimana cara Anda mengidentifikasi dan mencegah konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya

Pertanyaan Kesimpulan

1. Berdasarkan performa Anda, apakah Anda sudah siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express? Jika belum, berapa lama hingga Anda siap, dan jelaskan alasannya



DAFTAR PERTANYAAN UNTUK KARYAWAN

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Jabatan / Pekerjaan :

Kesiapan Calon Suksesor

Tingkat Pendidikan

1. Apa pendidikan terakhir calon suksesor? Sudah cukupkah pendidikan tersebut?

Pengalaman kerja

1. Apakah calon suksesor pernah bekerja di luar Pacific Jaya Express?
2. Apa posisi calon suksesor saat bekerja di luar Pacific Jaya Express?
3. Berapa lama calon suksesor bekerja di perusahaan lain?
4. Apa posisi calon suksesor di Pacific Jaya Express saat ini? Mengapa diberikan jabatan tersebut?

Pelatihan yang dijalani

1. Apa saja keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan dengan baik? Mengapa butuh kemampuan itu?

2. Bagaimana kemampuan yang dimiliki calon suksesor saat ini? Apakah sudah cukup?Jelaskan
3. Apa saja pelatihan yang diikuti oleh calon suksesor?
4. Pelatihan apa saja yang direncanakan akan diikuti oleh calon suksesor?

Relasi dalam Keluarga

Cara Berkomunikasi

1. Apakah anggota keluarga semuanya mendukung calon suksesor untuk mengambil alih kepemimpinan di Pacific Jaya Express?Apakah yang ada di perusahaan anggota keluarga inti saja atau ada anggota keluarga lainnya?
2. Apakah calon suksesor berkomunikasi secara profesional dengan anggota keluarga lain di kantor?
3. Apakah calon suksesor dapat bekerja sama dengan anggota keluarga lain di perusahaan?Bagaimana contohnya?

Pemberian Kepercayaan

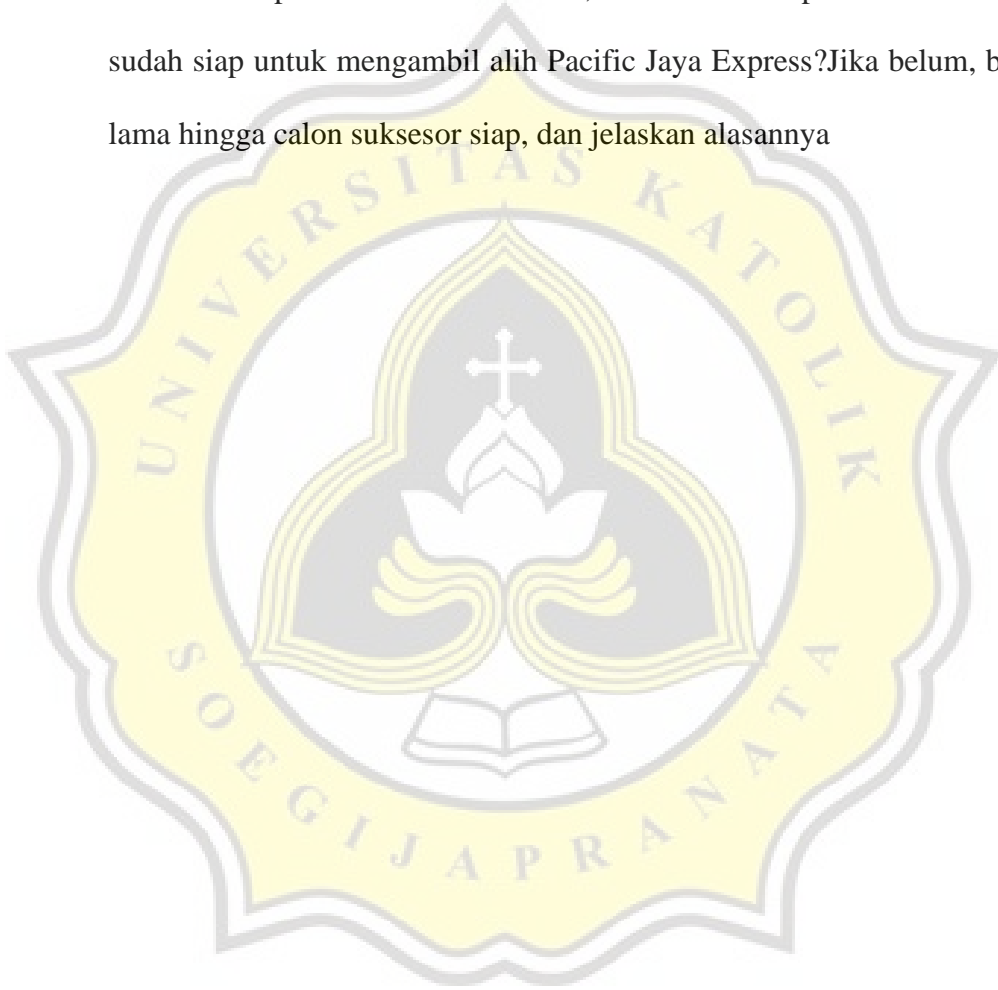
1. Apakah Anda percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya

Konflik dalam Keluarga

1. Bagaimana cara calon suksesor menyelesaikan konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya

Pertanyaan Kesimpulan

1. Berdasarkan performa calon suksesor, menurut Anda apakah calon suksesor sudah siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express? Jika belum, berapa lama hingga calon suksesor siap, dan jelaskan alasannya



JAWABAN PEMILIK

Identitas Responden

1. Nama : **Sucianto Halim**
2. Jenis Kelamin : **Laki-laki**
3. Usia : **61 tahun**
4. Pendidikan : **SMA**
5. Jabatan / Pekerjaan : **Direktur**

Kesiapan Calon Suksesor

Tingkat Pendidikan

1. Bagaimana pandangan Anda terhadap pendidikan?Apakah pendidikan tinggi perlu untuk berbisnis?Jelaskan jawaban Anda
Pendidikan pentng. Perlu sih tapi menurut saya yang lebih penting adalah pengalaman, tanpa pengalaman yang cukup, punya Pendidikan tinggi saja tidak cukup untuk berbisnis. Bisnis butuh pengalaman yang cukup, Pendidikan akan menunjang karena memperluas wawasan, terbuka akan hal yang baru.
2. Apa harapan Anda terhadap pendidikan suksesor?Seberapa tinggi pendidikan yang harus diambil oleh calon suksesor?
Saya berharap bahwa suksesor memiliki Pendidikan yang tinggi, lebih tinggi dari saya. Saya berharap bisa sampai ke jenjang S2

3. Apa pendidikan terakhir calon suksesor? Sudah cukupkah pendidikan tersebut?

Saat ini S1, menurut saya sudah cukup, sudah membuka wawasan. Yang terpenting adalah bisa diaplikasikan dalam bekerja.

Pengalaman kerja

1. Apakah calon suksesor pernah bekerja di luar Pacific Jaya Express?

Belum pernah, pertama kalinya bekerja adalah pada Pacific Jaya Express

2. Apa posisi calon suksesor saat bekerja di luar Pacific Jaya Express?

Belum pernah bekerja di luar Pacific Jaya Express

3. Berapa lama calon suksesor bekerja di perusahaan lain?

Belum pernah bekerja di tempat lain

4. Apa posisi calon suksesor di Pacific Jaya Express saat ini? Mengapa diberikan jabatan tersebut?

Masih serabutan, namun posisinya membantu direktur. Hal ini karena suksesor masih perlu belajar lebih banyak lagi, dari karyawan-karyawan, seharusnya memulai dari posisi yang bawah sebelum diberikan tanggung jawab lebih besar.

Pelatihan yang dijalani

5. Apa saja keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan dengan baik? Mengapa butuh kemampuan itu? Keterampilan khusus terkait dengan truk dan logistic, misalnya rute-rute yang rutin, kemudian cara menawarkan jasa ke perusahaan yang membutuhkan, cara bernegosiasi. Dan yang terpenting adalah mental.

Dalam dunia angkutan, mental sangat penting, perlu bermental baja, apalagi berurusan dengan supir, kernet, dunia keras.

6. Bagaimana kemampuan yang dimiliki calon suksesor saat ini? Apakah sudah cukup?Jelaskan

Untuk masalah seperti teknis, pelan-pelan sudah bisa menguasai.

7. Apa saja pelatihan yang diikuti oleh calon suksesor?

Tidak ada pelatihan khusus, semua pengalaman. Misalnya dalam menghadapi orang dari perusahaan, ya paling penting dicoba saja, semakin sering berhadapan dengan orang-orang tersebut maka akan semakin terbiasa. Apalagi dengan supir, kernet, dan kuli-kuli, preman, juga harus dihadapi terus menerus. Saya menyuruh calon suksesor untuk menghadapi orang-orang di lapangan, memang pertama-tama terintimidasi, tapi lama kelamaan akan bisa. Anak sekarang terlalu soft, digertak sedikit saja takut, beda dengan jaman dulu, kita hadapi keras sama keras, kalau perlu juga tarung.

8. Pelatihan apa saja yang direncanakan akan diikuti oleh calon suksesor?

Menurut saya tidak perlu pelatihan, lebih perlu diterjunkan langsung ke lapangan saja

Pembangunan motivasi

4. Apa visi Anda bagi Pacific Jaya Express?Bagaimana cara Anda membagikan visi tersebut kepada calon suksesor?

Saya ingin agar Pacific Jaya Express menjadi perusahaan angkutan terkemuka di Indonesia terutama yang melayani rute Jawa-Sumatera. Cara saya membagikan visi tersebut kepada calon suksesor adalah dengan memberikan briefing sejak jaman suksesor masih bersekolah. Saya juga memberikan contoh, bahwa untuk menjadi yang terbaik, selain perlu tetap bekerja dengan jujur, perlu juga kreativitas, inovasi terus menerus dan utamanya adalah adaptasi dengan lingkungan eksternal misalnya pada saat Covid-19. Saya beri contoh pada suksesor bahwa di pandemic Covid-19 ketika pesaing tiarap, perusahaan tetap dapat bertahan dengan melakukan pengangkutan masker, APD, testing kit dari Jawa ke Sumatera.

5. Apa saja faktor pendorong yang membuat calon suksesor Pacific Jaya Express tertarik untuk masuk Pacific Jaya Express?Jelaskan

Faktor pendorong menurut saya karena calon suksesor ingin meneruskan Pacific Jaya Express yang telah dirintis lama.

6. Bagaimana pandangan calon suksesor terhadap perusahaan Pacific Jaya Express di masa yang akan datang?Bagaimana arah yang harus dicapai oleh Pacific Jaya Express?

Pandangan calon suksesor adalah selama masih ada kebutuhan antar pulau yang terus mengalir maka perusahaan ekspedisi juga akan terus jalan. Arah yang harus dicapai oleh Pacific Jaya Express adalah modernisasi. Modernisasi ini misalnya dengan basis digital misalnya GPS tracker, kemudian meremajakan lagi truk-truk.

Relasi dalam Keluarga

Cara Berkomunikasi

1. Apakah anggota keluarga semuanya mendukung calon suksesor untuk mengambil alih kepemimpinan di Pacific Jaya Express? Apakah yang ada di perusahaan anggota keluarga inti saja atau ada anggota keluarga lainnya?

Anggota keluarga semuanya mendukung calon suksesor untuk mengambil alih kepemimpinan di Pacific Jaya Express. Di perusahaan hanya ada anggota keluarga inti saja.

2. Bagaimana cara melakukan komunikasi secara profesional antar anggota keluarga dengan calon suksesor di kantor?

Cara melakukan komunikasi secara profesional antar anggota keluarga dengan calon suksesor di kantor adalah dengan cara memanggil dengan sebutan Pak atau Bu di kantor kepada saya.

3. Bagaimana cara melakukan komunikasi secara personal antar anggota keluarga dengan calon suksesor di luar kantor?

Komunikasi secara personal biasa dilakukan di rumah, atau pada saat makan Bersama di luar atau restoran. Kami selalu melakukan pembicaraan personal dengan lebih rileks.

4. Apakah calon suksesor dapat bekerja sama dengan anggota keluarga lain di perusahaan? Bagaimana contohnya?

Kerjasama dengan anggota keluarga lain, hanya dengan saya saja. Jika ada penyelesaian pekerjaan, maka calon suksesor melaporkan hasil pekerjaan

kepada saya. Saya selalu meminta hasil laporan yang akurat, jadi tidak boleh hanya separo-separo tapi harus mendetail.

Pemberian Kepercayaan

1. Apakah Anda serta keluarga inti percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya.

Ya. Pada awalnya calon suksesor sangat tidak terbiasa dengan ritme perusahaan ekspedisi yang cepat, keras, tegas dan tidak mengenal bas abasi. Terutama karena calon suksesor agak sungkan jika berbicara dengan orang lebih tua. Namun seiring berjalannya waktu, calon suksesor sadar bahwa cara tersebut tidak dapat dilakukan sebab jika berbicara dengan lemah lembut justru membuat pihak yang diajak bicara lebih dapat mengintimidasi, sehingga harus keras juga. Saat ini calon suksesor mampu sedikit lebih keras kepada orang lain.

2. Apakah karyawan percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya

Ya, karyawan bisa percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan. Contohnya adalah karyawan melihat sendiri perubahan dari calon suksesor, jadi calon suksesor belajar, dari yang nol sama sekali pengetahuan tentang truk dan rute, sekarang sudah paham truk, rute serta bisa menghitung ongkosan yang pas

dengan karyawan. Sehingga karyawan sedikit banyak respek kepada calon suksesor.

Konflik dalam Keluarga

1. Bagaimana cara calon suksesor menyelesaikan konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya
Tidak pernah ada konflik dengan anggota keluarga lain.
2. Bagaimana cara calon suksesor mengidentifikasi dan mencegah konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya
Tidak pernah ada pencegahan konflik, y ajika tidak ingin ada masalah, jangan membuat kesalahan.

Pertanyaan Kesimpulan

2. Berdasarkan performa calon suksesor, apakah calon suksesor sudah siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express? Jika belum, berapa lama hingga calon suksesor siap, dan jelaskan alasannya

Untuk saat ini belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express. Untuk siap butuh waktu sekitar 3-5 tahun, calon suksesor masih butuh lebih banyak pengalaman di lapangan, sehingga harus lebih berani turun langsung mengecek muatan di lapangan, berhadapan dengan lebih banyak orang. Sekarang masih takut jika berurusan dengan polisi, bea cukai dan DLLAJR,

sehingga calon suksesor perlu lebih banyak berhadapan dengan mereka untuk mengetahui peraturan dan kebijakan yang ada, selalu update serta dapat memberikan pengarahan kepada karyawan mengenai ketentuan yang berlaku untuk mencegah berurusan dengan hukum.



JAWABAN ISTRI PEMILIK

(Daftar Pertanyaan Bagi Pemilik dan Istri)

Identitas Responden

1. Nama : Velly Priscilla
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Usia : 56 tahun
4. Pendidikan : SMA
5. Jabatan / Pekerjaan : Istri pemilik

Kesiapan Calon Suksesor

Tingkat Pendidikan

1. Bagaimana pandangan Anda terhadap pendidikan? Apakah pendidikan tinggi perlu untuk berbisnis? Jelaskan jawaban Anda
Saya merasa bahwa pendidikan tersebut penting untuk calon suksesor dalam berbisnis. Dengan pendidikan tinggi maka akan memiliki semakin banyak pengetahuan sehingga bisa mengembangkan usaha
2. Apa harapan Anda terhadap pendidikan suksesor? Seberapa tinggi pendidikan yang harus diambil oleh calon suksesor?
Saya berharap bisa meraih pendidikan setinggi mungkin, sekitar S2
3. Apa pendidikan terakhir calon suksesor? Sudah cukupkah pendidikan tersebut?
Saat ini pendidikan S1, menurut saya cukup karena menurut saya S1 itu sudah minimal dan sudah umum saat ini

Pengalaman kerja

5. Apakah calon suksesor pernah bekerja di luar Pacific Jaya Express?

Tidak pernah

6. Apa posisi calon suksesor saat bekerja di luar Pacific Jaya Express?

Tidak bekerja di luar

7. Berapa lama calon suksesor bekerja di perusahaan lain?

Tidak pernah

8. Apa posisi calon suksesor di Pacific Jaya Express saat ini? Mengapa diberikan jabatan tersebut?

Saat ini posisinya membantu direktur, alasannya karena calon suksesor perlu untuk mengetahui semua mengenai perusahaan sehingga dapat meneruskan kepemimpinan di perusahaan.

Pelatihan yang dijalani

9. Apa saja keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan dengan baik? Mengapa butuh kemampuan itu? Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan orang lain. Butuh kemampuan itu karena dalam bidang bisnis logistik angkutan ini, harus berhubungan dengan banyak orang, misalnya kernet, sopir, polisi, DLLAJR, Dishub, petugas pelabuhan, konsumen, penjual truk atau pabrikan jadi perlu memiliki kemampuan untuk dapat berkomunikasi kepada orang lain dengan baik sehingga orang lain paham dan mau membantu

10. Bagaimana kemampuan yang dimiliki calon suksesor saat ini? Apakah sudah cukup?Jelaskan

Menurut saya untuk karyawan perusahaan, calon suksesor bisa berkomunikasi dengan baik, namun dengan orang luar perusahaan, masih terkadang kurang karena masih belum terlalu mengenal. Perlu adanya kepercayaan diri dari calon suksesor untuk dapat berkomunikasi dengan orang yang lebih tua namun memiliki tingkatan di atasnya, misal pejabat Polda DKI, direktur Indofood. Jadi calon suksesor masih silau dengan nama besar dan otomatis memosisikan diri di bawah, padahal untuk berkomunikasi harus percaya diri, menganggap setara.

11. Apa saja pelatihan yang diikuti oleh calon suksesor?

Tidak pernah

12. Pelatihan apa saja yang direncanakan akan diikuti oleh calon suksesor?

Saat ini belum ada

Pembangunan motivasi

7. Apa visi Pemilik bagi Pacific Jaya Express?Bagaimana cara Pemilik membagikan visi tersebut kepada calon suksesor?

Visi pemilik adalah membawa perusahaan menjadi yang terdepan dalam hal angkutan barang di Jawa dan Sumatera. Calon suksesor diberikan visi itu sebenarnya sudah sedari awal memulai usaha, pada saat makan malam, makan siang kemudian sering diajak ngobrol bersama.

8. Apa saja faktor pendorong yang membuat calon suksesor Pacific Jaya Express tertarik untuk masuk Pacific Jaya Express?Jelaskan

Kalau yang membuat calon suksesor Pacific Jaya Express tertarik untuk masuk Pacific Jaya Express adalah karena perusahaan sudah dirintis sejak lama, dan direktur juga kalau sudah usia lebih lanjut juga tidak mungkin bisa meneruskan dan juga perlu istirahat, jadi calon suksesor ingin untuk melanjutkannya dan mengembangkannya.

9. Bagaimana pandangan calon suksesor terhadap perusahaan Pacific Jaya Express di masa yang akan datang?Bagaimana arah yang harus dicapai oleh Pacific Jaya Express?

Menurut calon suksesor, pasar angkutan barang masih terbuka luas. Pacific Jaya Express perlu untuk mengembangkan diri terutama dengan cara menggunakan teknologi dalam angkutannya, seperti kata calon suksesor menggunakan gps sehingga bisa dilacak.

Relasi dalam Keluarga

Cara Berkomunikasi

5. Apakah anggota keluarga semuanya mendukung calon suksesor untuk mengambil alih kepemimpinan di Pacific Jaya Express?Apakah yang ada di perusahaan anggota keluarga inti saja atau ada anggota keluarga lainnya?

Ya semua mendukung, karena anak laki-laki tertua. Hanya anggota keluarga inti saja.

6. Bagaimana cara melakukan komunikasi secara profesional antar anggota keluarga dengan calon suksesor di kantor?

Dengan cara tidak memanggil papa tapi memanggil pak, atau ketika berbicara dengan karyawan maka menggunakan sebutan direktur untuk membicarakan pemilik.

7. Bagaimana cara melakukan komunikasi secara personal antar anggota keluarga dengan calon suksesor di luar kantor?

Seperti biasanya saja, makan pagi, makan malam, berlibur, secara lebih rileks, tidak formal.

8. Apakah calon suksesor dapat bekerja sama dengan anggota keluarga lain di perusahaan? Bagaimana contohnya?

Calon suksesor saling melengkapi saja, misalnya calon suksesor lebih kuat di administrasi dan perhitungan namun operasional masih kalah dengan direktur sehingga jika direktur mengalami kesulitan di perhitungan pembukuan, akan memanggil calon suksesor untuk membantunya.

Pemberian Kepercayaan

3. Apakah Anda serta keluarga inti percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya.

Kami mampu percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan karena melihat calon suksesor bekerja keras. Contohnya ketika kuliah, bangun tidur jam 10 siang, kemudian santai-santai sampai sore dan setelah itu pergi main dengan teman-teman. Namun ketika sudah bekerja, calon suksesor bangun jam 5.30 pagi, dan sudah sampai kantor jam 7.30, pulang juga terkadang sampai malam di atas jam 21.00.

4. Apakah karyawan percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya

Menurut saya, karyawan percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan karena melihat bahwa calon suksesor mampu mengerjakan pekerjaan yang dahulu dilakukan oleh karyawan. Misalnya adalah calon suksesor mampu mengemudikan truk sendiri, sempat mengemudikan untuk mengantar logistik ketika beberapa sopir sakit dan sopir pengganti absen. Sehingga sudah menganggap calon suksesor sebagai bagian dari mereka.

Konflik dalam Keluarga

3. Bagaimana cara calon suksesor menyelesaikan konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya

Belum pernah ada konflik dengan direktur

4. Bagaimana cara calon suksesor mengidentifikasi dan mencegah konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya
Selalu bersikap baik, pengertian, saling berdiskusi. Komunikasi adalah kunci utamanya, dengan berkomunikasi, saling berbicara maka akan dapat menghindarkan dari kesalahpahaman. Serta paling penting juga bisa menyingkirkan ego, tidak selalu merasa benar sendiri, mau menerima pendapat dari orang lain.

Pertanyaan Kesimpulan

3. Berdasarkan performa calon suksesor, apakah calon suksesor sudah siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express? Jika belum, berapa lama hingga calon suksesor siap, dan jelaskan alasannya

Saat ini belum, mungkin 3 tahun paling cepat, perlu dilihat prosesnya dulu.

Karena seperti yang sudah saya ungkapkan, perlu adanya kepercayaan diri dari calon suksesor untuk dapat berkomunikasi dengan orang yang lebih tua namun memiliki tingkatan di atasnya, misal pejabat Polda DKI, direktur Indofood. Jadi calon suksesor masih silau dengan nama besar dan otomatis memosisikan diri di bawah, padahal untuk berkomunikasi harus percaya diri, menganggap setara.

JAWABAN CALON SUKSESOR

Identitas Responden

1. Nama : Yismaya Irving Gunawan
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Usia : 22 tahun
4. Pendidikan : S1
5. Jabatan / Pekerjaan : Calon suksesor

Kesiapan Calon Suksesor

Tingkat Pendidikan

1. Bagaimana pandangan Pemilik terhadap pendidikan?Apakah pendidikan tinggi perlu untuk berbisnis?Jelaskan jawaban Anda
Pemilik memiliki pandangan bahwa pendidikan yang tinggi namun tidak bisa diaplikasikan akan percuma saja, sehingga pengalaman juga penting untuk membantu dalam berbisnis. Kalau menurut saya, perlu pendidikan tinggi saat ini untuk berbisnis, untuk memperluas pengetahuan, pengalaman, mencari koneksi
2. Apa harapan Pemilik terhadap pendidikan suksesor?Seberapa tinggi pendidikan yang harus diambil oleh Anda?
Pemilik menginginkan pendidikan saya hingga S2.
3. Apa pendidikan terakhir Anda?Sudah cukupkah pendidikan tersebut?

Pendidikan terakhir saya adalah S1. Menurut saya saat ini sudah cukup karena dalam berbisnis logistik ini lebih penting pengalaman karena lebih banyak menghadapi masalah di lapangan

Pengalaman kerja

9. Apakah Anda pernah bekerja di luar Pacific Jaya Express?

Belum pernah

10. Apa posisi Anda saat bekerja di luar Pacific Jaya Express?

Belum pernah

11. Berapa lama Anda bekerja di perusahaan lain?

Belum pernah

12. Apa posisi Anda di Pacific Jaya Express saat ini? Mengapa diberikan jabatan tersebut?

Membantu di bagian penjadwalan, administrasi dan keuangan, di bawah direktur langsung.

Pelatihan yang dijalani

13. Apa saja keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh Anda untuk dapat memimpin perusahaan dengan baik? Mengapa butuh kemampuan itu?

Pengetahuan umum mengenai jarak tempuh truk, mengetahui mengenai tonase muatan truk dalam sekali pengiriman, kemudian mengetahui cara menghadapi orang di lapangan terutam sopir dan kernet. Pengetahuan itu penting karena jarak dan muatan penting untuk menentukan harga atau tarif

sekali pengiriman. Untuk menghadapi orang lapangan juga penting, karena mereka yang membawa muatan sampai ke lokasi

14. Bagaimana kemampuan yang dimiliki Anda saat ini? Apakah sudah cukup?Jelaskan

Menurut saya sudah cukup, tapi perlu banyak belajar lagi dari direktur

15. Apa saja pelatihan yang diikuti oleh Anda?

Tidak ada pelatihan yang diikuti, semuanya sudah diajarkan pelan-pelan oleh pemilik

16. Pelatihan apa saja yang direncanakan akan diikuti oleh Anda?

Belum ada rencana

Pembangunan motivasi

10. Apa visi Pemilik bagi Pacific Jaya Express?Bagaimana cara Pemilik membagikan visi tersebut kepada Anda?

Visi pemilik adalah agar Pacific Jaya Express menjadi perusahaan logistik yang terdepan, terutama di rute Jawa Sumatera PP. Cara Pemilik membagikan visi tersebut adalah dengan membicarakannya ketika sedang santai berbicara berdua, kemudian membicarakannya ketika saya memulai bekerja di Pacific Jaya Express.

11. Apa saja faktor pendorong yang membuat Anda Pacific Jaya Express tertarik untuk masuk Pacific Jaya Express?Jelaskan

Karena Pacific Jaya Express memiliki prospek bagus di masa depan, selain itu perusahaan ini sudah berdiri lama sehingga perlu untuk dipertahankan.

12. Bagaimana pandangan Anda terhadap perusahaan Pacific Jaya Express di masa yang akan datang? Bagaimana arah yang harus dicapai oleh Pacific Jaya Express?

Prospek di masa depan bagus, selama ada kebutuhan muatan dari Jawa dimana banyak pabrik menuju ke Sumatera sebagai daerah konsumsinya dan juga muatan balik dari Sumatera sebagai penghasil hasil alam ke Jawa sebagai penerimanya, saya merasa prospek Pacific Jaya Express sangat baik. Arah yang harus dicapai oleh Pacific Jaya Express adalah dengan memodernisasi cara berbisnis dari Pacific Jaya Express yang dahulu masih pencatatan saja manual dengan buku, harus berbasis komputer, kemudian truk sekarang sudah ada teknologi GPS jadi pencurian truk maupun penyimpangan jalur bisa diminimalkan.

Relasi dalam Keluarga

Cara Berkomunikasi

9. Apakah anggota keluarga semuanya mendukung Anda untuk mengambil alih kepemimpinan di Pacific Jaya Express? Apakah yang ada di perusahaan anggota keluarga inti saja atau ada anggota keluarga lainnya?

Semua keluarga mendukung saya, karena mungkin saya anak paling besar.

Di Pacific Jaya Express hanya keluarga inti saja

10. Bagaimana cara melakukan komunikasi secara profesional antar anggota keluarga dengan Anda di kantor?

Saya menggunakan penyebutan formal, misal “Pak” kepada direktur ketika berbicara dengannya pada saat di depan karyawan lainnya.

11. Bagaimana cara melakukan komunikasi secara personal antar anggota keluarga dengan Anda di luar kantor?

Saya menggunakan sapaan kasual, biasanya komunikasi saat makan malam di rumah, atau saat berlibur atau saat makan di luar rumah, sehingga lebih santai

12. Apakah Anda dapat bekerja sama dengan anggota keluarga lain di perusahaan? Bagaimana contohnya?

Saya bekerjasama dengan direktur dengan membantu untuk dapat meringankan tugasnya seperti masalah pembukuan semua saya tangani, kemudian laporan-laporan hasil pengiriman, catatan sopir dan lainnya.

Pemberian Kepercayaan

5. Apakah Pemilik serta keluarga inti percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas Anda untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya.

Saya merasa pemilik serta keluarga inti percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas saya untuk memimpin, karena mereka sudah melihat saya mau untuk belajar dalam perusahaan, selalu bertanggung jawab pada tugas dan juga pasti menyelesaikan pekerjaan.

6. Apakah karyawan percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas Anda untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya.

Karyawan mampu percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas saya karena setiap hari bekerja bersama dan berinteraksi secara langsung dengan saya sehingga percaya dengan saya. Contohnya adalah karyawan mau untuk mengambil rute yang sulit ke Sumatera Utara setelah saya yang menegosiasikannya dengan memberikan tambahan kepada karyawan.

Konflik dalam Keluarga

5. Bagaimana cara Anda menyelesaikan konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya

Sampai saat ini tidak ada konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain. Jika beda pendapat, biasanya hanya yang kecil-kecil saja, namun tidak ada konflik serius

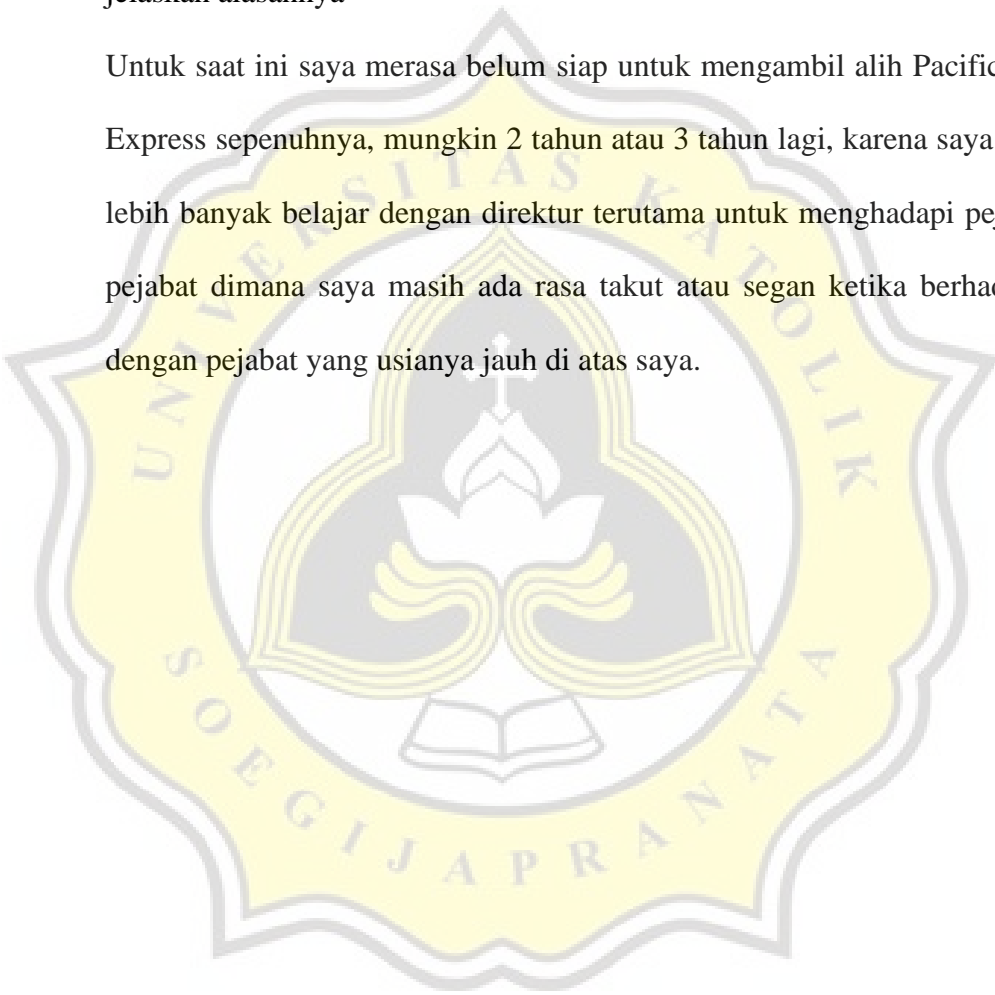
6. Bagaimana cara Anda mengidentifikasi dan mencegah konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya

Cara saya mengidentifikasi dan mencegah konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain dengan menjadi orang yang peka, perhatian dan juga reasonable, jadi mau mendengar pandangan orang lain, selain itu juga ketika mempertahankan pandangan saya, perlu juga saya memberikan argumen yang meyakinkan dengan dukungan data yang lengkap. Misalnya tidak mau mengambil rute pengiriman ke Bukit Asam karena medan yang terlalu berat akan cepat merusak truk, yang diketahui dari pengalaman sudah ada 2 truk milik perusahaan yang rusak di lokasi dan perusahaan juga kesulitan untuk memperbaikinya sehingga biaya besar.

Pertanyaan Kesimpulan

4. Berdasarkan performa Anda, apakah Anda sudah siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express? Jika belum, berapa lama hingga Anda siap, dan jelaskan alasannya

Untuk saat ini saya merasa belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express sepenuhnya, mungkin 2 tahun atau 3 tahun lagi, karena saya perlu lebih banyak belajar dengan direktur terutama untuk menghadapi pejabat-pejabat dimana saya masih ada rasa takut atau segan ketika berhadapan dengan pejabat yang usianya jauh di atas saya.



DAFTAR PERTANYAAN UNTUK KARYAWAN

Identitas Responden

1. Nama : Bayu Setya Aji
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Usia : 54 tahun
4. Pendidikan : SMA
5. Jabatan / Pekerjaan : Kepala bidang logistik

Kesiapan Calon Suksesor

Tingkat Pendidikan

1. Apa pendidikan terakhir calon suksesor? Sudah cukupkah pendidikan tersebut?
S1, sudah cukup pendidikan itu, karena juga tidak terlalu kepakai nanti di lapangan

Pengalaman kerja

1. Apakah calon suksesor pernah bekerja di luar Pacific Jaya Express?
Setahu saya belum pernah
2. Apa posisi calon suksesor saat bekerja di luar Pacific Jaya Express?
Belum pernah bekerja di perusahaan lain
3. Berapa lama calon suksesor bekerja di perusahaan lain?
Belum pernah bekerja di perusahaan lain

4. Apa posisi calon suksesor di Pacific Jaya Express saat ini? Mengapa diberikan jabatan tersebut?

Tidak ada jabatan, kalau mau dipas-pas kan ya sebagai asisten direktur. Diberikan jabatan itu karena akan menjadi penerusnya direktur. Kalau sekarang pekerjaannya mengurus semua angkutan, trayek dan pembukuan.

Pelatihan yang dijalani

1. Apa saja keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan dengan baik? Mengapa butuh kemampuan itu? Keterampilan utama adalah cepat bisa menghitung harga , memberi harga untuk setiap muatan yang masuk. Butuh kemampuan itu karena perlu untuk menjawab konsumen.
2. Bagaimana kemampuan yang dimiliki calon suksesor saat ini? Apakah sudah cukup? Jelaskan
Sudah cukup , calon suksesor bisa untuk menghitung harga sesuai dengan bobot muatan dan juga jarak tempuhnya
3. Apa saja pelatihan yang diikuti oleh calon suksesor?
Tidak tahu
4. Pelatihan apa saja yang direncanakan akan diikuti oleh calon suksesor?
Tidak tahu

Relasi dalam Keluarga

Cara Berkomunikasi

1. Apakah anggota keluarga semuanya mendukung calon suksesor untuk mengambil alih kepemimpinan di Pacific Jaya Express? Apakah yang ada di perusahaan anggota keluarga inti saja atau ada anggota keluarga lainnya?
Semua keluarga mendukung calon suksesor, hanya keluarga inti saja

2. Apakah calon suksesor berkomunikasi secara profesional dengan anggota keluarga lain di kantor?

Ya berkomunikasi dengan profesional, contohnya selalu hormat, menyebut pak gitu

3. Apakah calon suksesor dapat bekerja sama dengan anggota keluarga lain di perusahaan? Bagaimana contohnya?

Bisa, seperti direktur selalu butuh bantuan karena tidak rapi administrasinya, calon suksesor itu yang membantunya sekarang, tapi kalau logistik, calon suksesor butuh bantuan direktur

Pemberian Kepercayaan

7. Apakah Anda percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya
Saya percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan karena mau belajar, walaupun pertama berat, sebab anak halusan baru lulus kuliah, langsung diterjunkan di lapangan, musuh supir, kernet yang kasar-kasar, pasti kaget. Tapi calon suksesor mau untuk belajar, akhirnya sekarang sudah biasa dan tidak canggung dengan orang lapangan.

Konflik dalam Keluarga

7. Bagaimana cara calon suksesor menyelesaikan konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya

Tidak pernah melihat berkonflik

Pertanyaan Kesimpulan

5. Berdasarkan performa calon suksesor, menurut Anda apakah calon suksesor sudah siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express? Jika belum, berapa lama hingga calon suksesor siap, dan jelaskan alasannya

Untuk saat ini belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express, alasannya adalah untuk menghadapi orang lapangan sudah mampu, tapi negosiasi yang tingkat lebih tinggi masih direktur yang harus maju.

DAFTAR PERTANYAAN UNTUK KARYAWAN

Identitas Responden

1. Nama : Darmawan Wibisono
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Usia : 48 tahun
4. Pendidikan : SMA
5. Jabatan / Pekerjaan : Kepala bidang pemasaran

Kesiapan Calon Suksesor

Tingkat Pendidikan

1. Apa pendidikan terakhir calon suksesor? Sudah cukupkah pendidikan tersebut?

Saat ini S1 pendidikannya, menurut saya sudah cukup, yang penting ada gelar saja

Pengalaman kerja

1. Apakah calon suksesor pernah bekerja di luar Pacific Jaya Express?

Belum

2. Apa posisi calon suksesor saat bekerja di luar Pacific Jaya Express?

Belum bekerja di tempat lain

3. Berapa lama calon suksesor bekerja di perusahaan lain?

Belum pernah bekerja

4. Apa posisi calon suksesor di Pacific Jaya Express saat ini? Mengapa diberikan jabatan tersebut?

Saat ini posisi calon suksesor masih bebas, atau tidak jabatan tertentu. Belum diberikan jabatan karena masih dilatih oleh direktur di beberapa jabatan sehingga dapat melakukan semua pekerjaan di perusahaan seperti perhitungan harga, pemasaran, logistik muatan.

Pelatihan yang dijalani

1. Apa saja keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan dengan baik? Mengapa butuh kemampuan itu? Yang paling utama adalah mampu menjual. Karena tujuan dari setiap perusahaan adalah menjual produk atau jasanya, jadi sama juga, perusahaan angkutan juga harus bisa menjual jasanya kepada konsumen.
2. Bagaimana kemampuan yang dimiliki calon suksesor saat ini? Apakah sudah cukup? Jelaskan
Calon suksesor saat ini bisa untuk bernegosiasi dengan pelanggan, mampu melakukan perhitungan harga yang akurat, tepat dan masuk akal sehingga dapat diterima oleh konsumen.
3. Apa saja pelatihan yang diikuti oleh calon suksesor?
Tidak pernah
4. Pelatihan apa saja yang direncanakan akan diikuti oleh calon suksesor?
Tidak tahu

Relasi dalam Keluarga

Cara Berkomunikasi

1. Apakah anggota keluarga semuanya mendukung calon suksesor untuk mengambil alih kepemimpinan di Pacific Jaya Express? Apakah yang ada di perusahaan anggota keluarga inti saja atau ada anggota keluarga lainnya?

Semua keluarga mendukung calon suksesor, setahu saya hanya keluarga inti

2. Apakah calon suksesor berkomunikasi secara profesional dengan anggota keluarga lain di kantor?

Ya, selalu berkomunikasi secara formal, jadi selalu menyebut direktur dengan pak, kemudian selalu menghormati

3. Apakah calon suksesor dapat bekerja sama dengan anggota keluarga lain di perusahaan? Bagaimana contohnya?

Dapat, direktur biasanya berbicara dengan bahasa umum, untuk logistik, calon suksesor yang mendukung dengan bantuan data untuk mendukung narasi direktur

Pemberian Kepercayaan

1. Apakah Anda percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya
Saya percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan karena calon suksesor termasuk orang

cepat belajar, mau menyerap dan memperhatikan walau saya yang mengajari, tetap respek.

Konflik dalam Keluarga

1. Bagaimana cara calon suksesor menyelesaikan konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya

Tidak ada konflik antar anggota keluarga

Pertanyaan Kesimpulan

1. Berdasarkan performa calon suksesor, menurut Anda apakah calon suksesor sudah siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express? Jika belum, berapa lama hingga calon suksesor siap, dan jelaskan alasannya

Masih belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express, masih banyak yang perlu dipelajari dari direktur seperti cara menghadapi orang-orang penting di perusahaan besar, terkadang masih silau dengan nama besar orang-orang itu. Seharusnya bisa lebih percaya diri lagi, ya mungkin 3 tahunan lagi, semua dari pengalaman.

DAFTAR PERTANYAAN UNTUK KARYAWAN

Identitas Responden

1. Nama : Hendra Sulaiman
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Usia : 45 tahun
4. Pendidikan : SMA
5. Jabatan / Pekerjaan : Kepala bidang personalia

Kesiapan Calon Suksesor

Tingkat Pendidikan

1. Apa pendidikan terakhir calon suksesor? Sudah cukupkah pendidikan tersebut?
S1, menurut saya sudah cukup karena memiliki pengetahuan yang semakin luas

Pengalaman kerja

1. Apakah calon suksesor pernah bekerja di luar Pacific Jaya Express?
Belum pernah
2. Apa posisi calon suksesor saat bekerja di luar Pacific Jaya Express?
Belum pernah bekerja di luar perusahaan
3. Berapa lama calon suksesor bekerja di perusahaan lain?
Belum pernah bekerja di perusahaan lain

4. Apa posisi calon suksesor di Pacific Jaya Express saat ini? Mengapa diberikan jabatan tersebut?

Belum ada jabatan secara khusus. Karena belum ada posisi yang tepat untuk calon suksesor, sebab saat ini masih dilatih untuk dapat menguasai setiap aspek perusahaan sehingga masih perlu membuktikan kemampuannya dahulu.

Pelatihan yang dijalani

1. Apa saja keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan dengan baik? Mengapa butuh kemampuan itu? Kemampuan untuk handle karyawan. Karyawna seperti sopir, kernet dan teknisi merupakan jantung perusahaan, sehingga harus tahu cara menanganinya, tidak bisa disamakan dengan karyawan administrasi yang lebih halus, jadi harus lebih kasar sedikit. Dengan bisa handle mereka, maka pekerjaan pasti lebih lancar, karena semua kiriman pasti butuh mereka.
2. Bagaimana kemampuan yang dimiliki calon suksesor saat ini? Apakah sudah cukup? Jelaskan

Saat ini calon suksesor sudah termasuk mampu handle karyawan terutama sopir dan kernet yang cukup dekat dengan karyawan.

3. Apa saja pelatihan yang diikuti oleh calon suksesor?

Tidak pernah

4. Pelatihan apa saja yang direncanakan akan diikuti oleh calon suksesor?

Tidak tahu

Relasi dalam Keluarga

Cara Berkomunikasi

4. Apakah anggota keluarga semuanya mendukung calon suksesor untuk mengambil alih kepemimpinan di Pacific Jaya Express? Apakah yang ada di perusahaan anggota keluarga inti saja atau ada anggota keluarga lainnya?
Semua keluarga mendukung calon suksesor, hanya keluarga inti saja.
5. Apakah calon suksesor berkomunikasi secara profesional dengan anggota keluarga lain di kantor?
Komunikasi dilakukan secara formal dengan memanggil sebutan pak atau direktur
6. Apakah calon suksesor dapat bekerja sama dengan anggota keluarga lain di perusahaan? Bagaimana contohnya?
Hanya bekerja sama dengan direktur saja, terutama di masalah administrasi dimana direktur selalu butuh bantuan dari calon suksesor

Pemberian Kepercayaan

2. Apakah Anda percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan? Jelaskan, berikan contohnya
Saya percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan karena calon suksesor mau untuk

mendengarkan orang lain yang di bawahnya, mau menyerap informasi dan tidak melupakannya.

Konflik dalam Keluarga

2. Bagaimana cara calon suksesor menyelesaikan konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain? Jelaskan, berikan contohnya
Sampai sekarang belum pernah ada konflik

Pertanyaan Kesimpulan

2. Berdasarkan performa calon suksesor, menurut Anda apakah calon suksesor sudah siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express? Jika belum, berapa lama hingga calon suksesor siap, dan jelaskan alasannya
Saat ini semuanya baik, sudah bisa berjalan, tapi untuk mengambil alih masih jauh, mungkin butuh 5 tahun lagi. Karena calon suksesor belum terbiasa dengan ritme cepat perusahaan dan saat ini perusahaan juga harus bekerja sama dengan para pejabat pemerintahan seperti kemarin pengiriman APD ke Sumatera, membutuhkan pengalaman lebih banyak.

HASIL RANGKUMAN JAWABAN RESPONDEN

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
Kesiapan Calon Suksesor	Tingkat pendidikan	Pandangan pemilik terhadap pendidikan	Pendidikan pentng. Perlu sih tapi menurut pemilik yang lebih penting adalah pengalaman, tanpa pengalaman yang cukup, punya Pendidikan tinggi saja tidak cukup untuk berbisnis. Bisnis butuh	Istri pemilik merasa bahwa pendidikan tersebut penting untuk calon suksesor dalam berbisnis. Dengan pendidikan tinggi maka akan memiliki semakin banyak pengetahuan sehingga bisa	Pemilik memiliki pandangan bahwa pendidikan yang tinggi namun tidak bisa diaplikasikan akan percuma saja, sehingga pengalaman juga penting untuk membantu dalam berbisnis. Kalau menurut calon suksesor,	S1, sudah cukup pendidikan itu, karena juga tidak terlalu kepakai nanti di lapangan	Saat ini S1 pendidikannya, menurut saya sudah cukup, yang penting ada gelar saja	S1, menurut saya sudah cukup karena memiliki pengetahuan yang semakin luas

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			pengalaman yang cukup, Pendidikan akan menunjang karena memperluas wawasan, terbuka akan hal yang baru	mengembangkan usaha	perlu pendidikan tinggi saat ini untuk berbisnis, untuk memperluas pengetahuan, pengalaman, mencari koneksi			
		Harapan pemilik terhadap pendidikan yang didapatkan calon suksesor	Pemilik berharap bahwa suksesor memiliki Pendidikan yang tinggi, lebih tinggi dari pemilik. Pemilik	Istri pemilik berharap bisa meraih pendidikan setinggi mungkin, sekitar S2	Pemilik menginginkan pendidikan calon suksesor hingga S2.			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			berharap bisa sampai ke jenjang S2					
		Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki calon suksesor	Saat ini S1, menurut pemilik sudah cukup, sudah membuka wawasan. Yang terpenting adalah bisa diaplikasikan dalam bekerja.	Saat ini pendidikan S1, menurut istri pemilik cukup karena menurut istri pemilik S1 itu sudah minimal dan sudah umum saat ini	Pendidikan terakhir calon suksesor adalah S1. Menurut calon suksesor saat ini sudah cukup karena dalam berbisnis logistik ini lebih penting pengalaman karena lebih banyak menghadapi			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
					masalah di lapangan			
Pengalaman kerja	Pengalaman bekerja di luar perusahaan	Belum pernah, pertama kalinya bekerja adalah pada Pacific Jaya Express	Tidak pernah	Belum pernah	Setahu saya belum pernah	Belum	Belum pernah	
	Posisi pada saat bekerja di luar Pacific Jaya Express	Belum pernah bekerja di luar Pacific Jaya Express	Tidak bekerja di luar	Belum pernah	Belum pernah bekerja di perusahaan lain	Belum bekerja di tempat lain	Belum pernah bekerja di luar perusahaan	
	Lama kerja di Pacific Jaya Express	Belum pernah bekerja di tempat lain	Tidak pernah	Belum pernah	Belum pernah bekerja di perusahaan lain	Belum pernah bekerja	Belum pernah bekerja di perusahaan lain	

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
		Posisi pada Pacific Jaya Express	Masih serabutan, namun posisinya membantu direktur. Hal ini karena suksesor masih perlu belajar lebih banyak lagi, dari karyawan-karyawan, seharusnya memulai dari posisi yang bawah sebelum diberikan	Saat ini posisinya membantu direktur, alasannya karena calon suksesor perlu untuk mengetahui semua mengenai perusahaan sehingga dapat meneruskan kepemimpinan di perusahaan	Membantu di bagian penjadwalan, administrasi dan keuangan, di bawah direktur langsung.	Tidak ada jabatan, kalau mau dipas-paskan ya sebagai asisten direktur. Diberikan jabatan itu karena akan menjadi penerusnya direktur. Kalau sekarang pekerjaannya mengurus semua angkutan, trayek dan pembukuan.	Saat ini posisi calon suksesor masih bebas, atau tidak jabatan tertentu. Belum diberikan jabatan karena masih dilatih oleh direktur di beberapa jabatan sehingga dapat melakukan semua pekerjaan di perusahaan seperti perhitungan harga,	Belum ada jabatan secara khusus. Karena belum ada posisi yang tepat untuk calon suksesor, sebab saat ini masih dilatih untuk dapat menguasai setiap aspek perusahaan sehingga masih perlu membuktikan kemampuannya dahulu.

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			tanggung jawab lebih besar.				pemasaran, logistik muatan.	
	Pelatihan yang dijalani	Keterampilan dasar yang dibutuhkan	Keterampilan khusus terkait dengan truk dan logistic, misalnya rute-rute yang rutin, kemudian cara menawarkan jasa ke perusahaan yang membutuhkan, cara bernegosiasi. Dan yang terpenting	Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan orang lain. Butuh kemampuan itu karena dalam bidang bisnis logistik angkutan ini, harus berhubungan dengan	Pengetahuan umum mengenai jarak tempuh truk, mengetahui mengenai tonase muatan truk dalam sekali pengiriman, kemudian mengetahui cara menghadapi orang di lapangan terutam sopir dan kernet.	Keterampilan utama adalah cepat bisa menghitung harga, memberi harga untuk muatan yang masuk. Butuh kemampuan itu karena perlu untuk menjawab konsumen.	Yang paling utama adalah mampu menjual. Karena tujuan dari setiap perusahaan adalah menjual produk atau jasanya, jadi sama juga, perusahaan angkutan juga harus bisa menjual jasanya kepada konsumen.	Kemampuan untuk handle karyawan. Karyawna seperti sopir, kernet dan teknisi merupakan jantung perusahaan, sehingga harus tahu cara menanganinya, tidak bisa disamakan dengan karyawan administrasi yang lebih halus, jadi harus lebih

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			adalah mental. Dalam dunia angkutan, mental sangat penting, perlu bermental baja, apalagi berurusan dengan supir, kernet, dunia keras.	banyak orang, misalnya kernet, sopir, polisi, DLLAJR, Dishub, petugas pelabuhan, konsumen, penjual truk atau pabrikan jadi perlu memiliki kemampuan untuk dapat berkomunikasi kepada orang lain	Pengetahuan itu penting karena jarak dan muatan penting untuk menentukan harga atau tarif sekali pengiriman. Untuk menghadapi orang lapangan juga penting, karena mereka yang membawa muatan sampai ke lokasi			kasar sedikit. Dengan bisa handle mereka, maka pekerjaan pasti lebih lancar, karena semua kiriman pasti butuh mereka.

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
				dengan baik sehingga orang lain paham dan mau membantu				
		Kemampuan yang dimiliki saat ini	Untuk masalah seperti teknis, pelan-pelan sudah bisa menguasai.	Menurut istri pemilik untuk karyawan perusahaan, calon suksesor bisa berkomunikasi dengan baik, namun dengan orang luar perusahaan	Menurut calon suksesor sudah cukup, tapi perlu banyak belajar lagi dari direktur	Sudah cukup, calon suksesor bisa untuk menghitung harga sesuai dengan bobot muatan dan juga jarak tempuhnya	Calon suksesor saat ini bisa untuk bernegosiasi dengan pelanggan, mampu melakukan perhitungan harga yang akurat, tepat dan masuk akal sehingga dapat diterima oleh konsumen.	Saat ini calon suksesor sudah termasuk mampu handle karyawan terutama sopir dan kernet yang cukup dekat dengan karyawan.

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
				n, masih terkadang kurang karena masih belum terlalu mengenal. Perlu adanya kepercayaan diri dari calon suksesor untuk dapat berkomunikasi dengan orang yang lebih tua namun memiliki tingkatan				

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
				<p>di atasnya, misal pejabat Polda DKI, direktur Indofood. Jadi calon suksesor masih silau dengan nama besar dan otomatis memosisi kan diri di bawah, padahal untuk berkomunikasi harus percaya diri,</p>				

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
				mengangg ap setara.				
		Pelatihan yang pernah diikuti	Tidak ada pelatihan khusus, semua pengalaman. Misalnya dalam menghadapi orang dari perusahaan, ya paling penting dicoba saja, semakin sering berhadapan dengan orang-orang	Tidak pernah	Tidak ada pelatihan yang diikuti, semuanya sudah diajarkan pelan-pelan oleh pemilik	Tidak tahu	Tidak pernah	Tidak pernah

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
		tersebut maka akan semakin terbiasa. Apalagi dengan supir, kernet, dan kuli-kuli, preman, juga harus dihadapi terus menerus. Pemilik menyuruh calon suksesor untuk menghadapi orang-orang di lapangan, memang						

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			<p>pertama-tama terintimida si, tapi lama kelamaan akan bisa. Anak sekarang terlalu soft, digertak sedikit saja takut, beda dengan jaman dulu, akan dihadapi keras sama keras, kalau perlu juga tarung (berkelahi)</p> <p>.</p>					

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
		Pelatihan yang direncanakan akan diikuti	Menurut pemilik tidak perlu pelatihan, lebih perlu diterjunkan langsung ke lapangan saja	Saat ini belum ada	Belum ada rencana	Tidak tahu	Tidak tahu	Tidak tahu
	Pembangunan motivasi	Visi pemilik Pacific Jaya Express	Pemilik ingin agar Pacific Jaya Express menjadi perusahaan angkutan terkemuka di Indonesia terutama yang melayani	Visi pemilik adalah membawa perusahaan menjadi terdepan dalam hal angkutan barang di Jawa dan Sumatera. Calon	Visi pemilik adalah agar Pacific Jaya Express menjadi perusahaan logistik yang terdepan, terutama di rute Jawa Sumatera PP. Cara Pemilik			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			<p>rute Jawa-Sumatera. Cara pemilik membagikan visi tersebut kepada calon suksesor adalah dengan memberikan briefing sejak jaman suksesor masih bersekolah. Pemilik juga memberikan contoh, bahwa</p>	<p>suksesor diberikan visi itu sebenarnya sudah sedari awal memulai usaha, pada saat makan malam, makan siang kemudian sering diajak ngobrol bersama.</p>	<p>membagikan visi tersebut adalah dengan membicarakannya ketika sedang santai berbicara berdua, kemudian membicarakannya ketika calon suksesor memulai bekerja di Pacific Jaya Express</p>			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara				
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran
		<p>untuk menjadi yang terbaik, selain perlu tetap bekerja dengan jujur, perlu juga kreativitas, inovasi terus menerus dan utamanya adalah adaptasi dengan lingkungan eksternal misalnya pada saat Covid-19.</p>					

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
		Pemilik bri contoh pada suksesor bahwa di pandemic Covid-19 ketika pesaing tiarap, perusahaan tetap dapat bertahan dengan melakukan pengangku tan masker, APD, testing kit dari Jawa ke Sumatera						
		Faktor pendorong	Faktor pendorong	Kalau yang	Karena Pacific Jaya			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
		yang membuat calon suksesor Pacific Jaya Express tertarik untuk masuk Pacific Jaya Express.	menurut pemilik karena calon suksesor ingin meneruskan Pacific Jaya Express yang telah dirintis lama	membuat calon suksesor Pacific Jaya Express tertarik untuk masuk Pacific Jaya Express adalah perusahaan sudah dirintis sejak lama, dan direktur juga kalau sudah usia lebih lanjut juga	Express memiliki prospek bagus di masa depan, selain itu perusahaan ini sudah berdiri lama sehingga perlu untuk dipertahankan.			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
				tidak mungkin bisa meneruskan dan juga perlu istirahat, jadi calon suksesor ingin untuk melanjutkannya dan mengembangkannya.				
		Pandangan calon suksesor mengenai arah usaha Pacific Jaya Express	Pandangan calon suksesor adalah selama masih ada kebutuhan antar pulau	Menurut calon suksesor, pasar angkutan barang masih terbuka	Prospek di masa depan bagus, selama ada kebutuhan muatan dari Jawa dimana			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			yang terus mengalir maka perusahaan ekspedisi juga akan terus jalan. Arah yang harus dicapai oleh Pacific Jaya Express adalah modernisasi. Modernisasi ini misalnya dengan basis digital misalnya	luas. Pacific Jaya Express perlu untuk mengembangan diri terutama dengan cara menggunakan teknologi dalam angkutannya, seperti kata calon suksesor menggunakan gps sehingga	banyak pabrik menuju ke Sumatera sebagai daerah konsumsinya dan juga muatan balik dari Sumatera sebagai penghasil hasil alam ke Jawa sebagai penerimanya, calon suksesor merasa prospek Pacific Jaya Express sangat baik.			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			GPS tracker, kemudian meremajakan lagi truk-truk.	bisa dilacak.	Arah yang harus dicapai oleh Pacific Jaya Express adalah dengan memodernisasi cara berbisnis dari Pacific Jaya Express yang dahulu masih pencatatan saja manual dengan buku, harus berbasis koputer, kemudian truk sekarang			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
					sudah ada teknologi GPS jadi pencurian truk maupun penyimpangan jalur bisa diminimalkan.			
Relasi dalam keluarga	Cara berkomunikasi	Dukungan dari anggota keluarga	Anggota keluarga semuanya mendukung calon suksesor untuk mengambil alih kepemimpinan di Pacific Jaya Express.	Ya semua mendukung, karena anak laki-laki tertua. Hanya anggota keluarga inti saja	Semua keluarga mendukung calon suksesor, karena mungkin calon suksesor anak paling besar. Di Pacific Jaya Express hanya	Semua keluarga mendukung calon suksesor, hanya keluarga inti saja	Semua keluarga mendukung calon suksesor, setahu saya hanya keluarga inti	Semua keluarga mendukung calon suksesor, hanya keluarga inti saja

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			Di perusahaan hanya ada anggota keluarga inti saja.		keluarga inti saja			
		Komunikasi di kantor dilakukan secara profesional	Cara melakukan komunikasi secara profesional antar anggota keluarga dengan calon suksesor di kantor adalah dengan cara memanggil dengan sebutan	Dengan cara tidak memanggil papa tapi memanggil pak, atau ketika berbicara dengan karyawan maka menggunakan sebutan direktur untuk membicarakan	Calon suksesor menggunakan penyebutan formal, misal "Pak" kepada direktur ketika berbicara dengannya pada saat di depan karyawan lainnya.	Ya berkomunikasi dengan profesional, contohnya selalu hormat, menyebut pak gitu	Ya, selalu berkomunikasi secara formal, jadi selalu menyebut direktur dengan pak, kemudian selalu menghormati	Komunikasi dilakukan secara formal dengan memanggil sebutan pak atau direktur

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			Pak atau Bu di kantor kepada pemilik.	akan pemilik.				
		Komunikasi di luar kantor dilakukan secara personal	Komunikasi secara personal biasa dilakukan di rumah, atau pada saat makan Bersama di luar atau restoran. Kami selalu melakukan pembicaraan personal dengan lebih rileks.	Seperti biasanya saja, makan pagi, makan malam, berlibur, secara lebih rileks, tidak formal.	Calon suksesor menggunakan sapaan kasual, biasanya komunikasi saat makan malam di rumah, atau saat berlibur atau saat makan di luar rumah, sehingga lebih santai			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
		Mampu bekerja sama dengan anggota keluarga lainnya di perusahaan	Kerjasama dengan anggota keluarga lain, hanya dengan pemilik saja. Jika ada penyelesaian pekerjaan, maka calon suksesor melaporkan hasil pekerjaan kepada pemilik. Pemilik selalu meminta hasil laporan	Calon suksesor saling melengkapi saja, misalnya calon suksesor lebih kuat di administrasi dan perhitungan namun operasional masih kalah dengan direktur sehingga jika direktur mengalami kesulitan	Calon suksesor bekerjasama dengan direktur dengan membantu untuk dapat meringankan tugasnya seperti masalah pembukuan semua calon suksesor tangani, kemudian laporan-laporan hasil pengiriman, catatan sopir dan lainnya	Bisa, seperti direktur selalu butuh bantuan karena tidak rapi administrasinya, calon suksesor itu yang membantunya sekarang, tapi kalau logistik, calon suksesor butuh bantuan direktur	Dapat, direktur biasanya berbicara dengan bahasa umum, untuk logistik, calon suksesor yang mendukung dengan bantuan data untuk mendukung narasi direktur	Hanya bekerja sama dengan direktur saja, terutama di masalah administrasi dimana direktur selalu butuh bantuan dari calon suksesor

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			yang akurat, jadi tidak boleh hanya separo-separo tapi harus mendetail.	di perhitungan pembukuan, akan memanggil calon suksesor untuk membantunya.				
	Pemberian kepercayaan	Kepercayaan dari <i>incumbent</i> serta dari keluarga inti dalam komitmen, kemampuan dan integritasnya untuk dapat memimpin perusahaan	Ya. Pada awalnya calon suksesor sangat tidak terbiasa dengan ritme perusahaan ekspedisi yang cepat, keras,	Kami mampu percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat	Calon suksesor merasa pemilik serta keluarga inti percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			tegas dan tidak mengenal bas abasi. Terutama karena calon suksesor agak sungkan jika berbicara dengan orang lebih tua. Namun seiring berjalannya waktu, calon suksesor sadar bahwa cara tersebut	memimpin perusahaan karena melihat calon suksesor bekerja keras. Contohnya ketika kuliah, bangun tidur jam 10 siang, kemudian santai-santai sampai sore dan setelah itu pergi main dengan teman-	suksesor untuk memimpin, karena mereka sudah melihat calon suksesor mau untuk belajar dalam perusahaan, selalu bertanggung jawab pada tugas dan juga pasti menyelesaikan pekerjaan.			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara				
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran
		tidak dapat dilakukan sebab jika berbicara dengan lemah lembut justru membuat pihak yang diajak bicara lebih dapat mengintimidasi, sehingga harus keras juga. Saat ini calon suksesor mampu sedikit lebih keras	teman. Namun ketika sudah bekerja, calon suksesor bangun jam 5.30 pagi, dan sudah sampai kantor jam 7.30, pulang juga terkadang sampai malam di atas jam 21.00.				

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			kepada orang lain.					
		Kepercayaan dari karyawan dalam komitmen, kemampuan dan integritasnya untuk dapat memimpin perusahaan	Ya, karyawan bisa percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan . Contohnya adalah karyawan melihat sendiri perubahan	Menurut istri pemilik, karyawan percaya dengan komitmen , kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan karena melihat bahwa calon	Karyawan mampu percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor karena setiap hari bekerja bersama dan berinteraksi secara langsung dengan calon suksesor sehingga percaya	Saya percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan karena mau belajar, walaupun pertama berat, sebab anak halusan baru lulus kuliah, langsung	Saya percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan karena calon suksesor termasuk orang cepat belajar, mau menyerap dan memperhatikan walau saya yang mengajari, tetap respek.	Saya percaya dengan komitmen, kemampuan dan integritas calon suksesor untuk dapat memimpin perusahaan karena calon suksesor mau untuk mendengarkan orang lain yang di bawahnya, mau menyerap informasi dan tidak melupakannya.

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			dari calon suksesor, jadi calon suksesor belajar, dari yang nol sama sekali pengetahuan tentang truk dan rute, sekarang sudah paham truk, rute serta bisa menghitung ongkosan yang pas dengan karyawan. Sehingga karyawan	suksesor mampu mengerjakan pekerjaan yang dahulu dilakukan oleh karyawan. Misalnya calon suksesor mampu mengemudi truk sendiri, sempat mengemudi untuk mengantar logistik	dengan calon suksesor. Contohnya adalah karyawan mau untuk mengambil rute yang sulit ke Sumatera Utara setelah calon suksesor yang menegosiasikannya dengan memberikan tambahan kepada karyawan.	diterjukkan di lapangan, musuh supir, kernet yang kasar-kasar, pasti kaget. Tapi calon suksesor mau untuk belajar, akhirnya sekarang sudah biasa dan tidak canggung dengan orang lapangan.		

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			sedikit banyak respek kepada calon suksesor.	ketika beberapa sopir sakit dan sopir pengganti absen. Sehingga sudah mengangap calon suksesor sebagai bagian dari mereka.				
	Konflik dalam keluarga	Kemampuan menyelesaikan konflik	Tidak pernah ada konflik dengan anggota keluarga lain	Belum pernah ada konflik dengan direktur.	Sampai saat ini tidak ada konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain. Jika	Tidak pernah melihat berkonflik	Tidak ada konflik antar anggota keluarga	Sampai sekarang belum pernah ada konflik

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
					beda pendapat, biasanya hanya yang kecil-kecil saja, namun tidak ada konflik serius			
		Kemampuan mengidentifikasi potensi konflik	Tidak pernah ada pencegahan konflik, jika tidak ingin ada masalah, jangan membuat kesalahan.	Selalu bersikap baik, pengertian, saling berdiskusi. Komunikasi adalah kunci utamanya, dengan berkomunikasi, saling	Cara calon suksesor mengidentifikasi dan mencegah konflik dalam pekerjaan dengan anggota keluarga lain dengan menjadi orang yang peka,			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
				berbicara maka akan dapat menghindarkan dari kesalahan. Serta paling penting juga bisa menyingkirkan ego, tidak selalu merasa benar sendiri, mau menerima pendapat dari orang lain.	perhatian dan juga reasonable, jadi mau mendengar pandangan orang lain, selain itu juga ketika mempertahankan pandangan calon suksesor, perlu juga calon suksesor memberikan argumen yang meyakinkan dengan dukungan data yang			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
					<p>lengkap. Misalnya tidak mau mengambil rute pengiriman ke Bukit Asam karena medan yang terlalu berat akan cepat merusak truk, yang diketahui dari pengalaman sudah ada 2 truk milik perusahaan yang rusak di lokasi dan perusahaan juga</p>			

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
					kesulitan untuk memperbaiki inya sehingga biaya besar.			
Berdasarkan performa calon suksesor, apakah calon suksesor sudah siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express? Jika belum, berapa lama hingga calon suksesor siap, dan jelaskan alasannya			Untuk saat ini belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express. Untuk siap butuh waktu sekitar 3-5 tahun, calon suksesor masih butuh lebih banyak pengalaman	Saat ini belum, mungkin 3 tahun paling cepat, perlu dilihat prosesnya dulu. Karena seperti yang sudah istri pemilik ungkapkan, perlu adanya	Untuk saat ini calon suksesor merasa belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express sepenuhnya, mungkin 2 tahun atau 3 tahun lagi, karena calon suksesor perlu lebih	Untuk saat ini belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express, alasannya adalah menghadapi lapangan sudah mampu, tapi negosiasi yang tingkat lebih tinggi	Masih belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express, masih banyak yang perlu dipelajari dari direktur seperti cara menghadapi orang-orang penting di perusahaan besar, terkadang masih silau dengan nama	Saat ini semuanya baik, sudah bisa berjalan, tapi untuk mengambil alih masih jauh, mungkin butuh 5 tahun lagi. Karena calon suksesor belum terbiasa dengan ritme cepat perusahaan dan saat ini perusahaan juga harus bekerja sama dengan

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			n di lapangan, sehingga harus lebih berani turun langsung mengecek muatan di lapangan, berhadapan dengan lebih banyak orang. Sekarang masih takut jika berurusan dengan polisi, bea cukai dan DLLAJR, sehingga	kepercayaan diri dari calon suksesor untuk dapat berkomunikasi dengan orang yang lebih tua namun memiliki tingkatan di atasnya, misal pejabat Polda DKI, direktur Indofood. Jadi calon suksesor masih	banyak belajar dengan direktur terutama untuk menghadapi pejabat-pejabat dimana calon suksesor masih ada rasa takut atau segan ketika berhadapan dengan pejabat yang usianya jauh di atas calon suksesor.	masih direktur yang harus maju.	besar orang-orang itu. Seharusnya bisa lebih percaya diri lagi, ya mungkin 3 tahunan lagi, semua dari pengalaman.	para pejabat pemerintahan seperti kemarin pengiriman APD ke Sumatera, membutuhkan pengalaman lebih banyak.

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			calon suksesor perlu lebih banyak berhadapan dengan mereka untuk mengetahui peraturan dan kebijakan yang ada, selalu update serta dapat memberikan pengarahan kepada karyawan mengenai ketentuan yang	silau dengan nama besar dan otomatis memosisikan diri di bawah, padahal untuk berkomunikasi harus percaya diri, menganggap setara.				

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Jawaban Wawancara					
			Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
			berlaku untuk mencegah berurusan dengan hukum.					

Kesiapan Calon Suksesor	Hasil Jawaban Wawancara					
	Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
Berdasarkan performa calon suksesor, apakah calon suksesor sudah siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express? Jika belum, berapa lama hingga calon suksesor siap, dan jelaskan alasannya	Untuk saat ini belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express. Untuk siap butuh waktu sekitar 3-5 tahun, calon suksesor masih butuh	Saat ini belum, mungkin 3 tahun paling cepat, perlu dilihat prosesnya dulu. Karena seperti	Untuk saat ini calon suksesor merasa belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express sepenuhnya, mungkin 2	Untuk saat ini belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express, alasannya adalah untuk menghadapi orang	Masih belum siap untuk mengambil alih Pacific Jaya Express, masih banyak yang perlu dipelajari dari direktur seperti cara menghadapi orang-orang	Saat ini semuanya baik, sudah bisa berjalan, tapi untuk mengambil alih masih jauh, mungkin butuh 5 tahun lagi. Karena calon suksesor belum terbiasa

Kesiapan Calon Suksesor	Hasil Jawaban Wawancara					
	Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
	lebih banyak pengalaman di lapangan, sehingga harus lebih berani turun langsung mengecek muatan di lapangan, berhadapan dengan lebih banyak orang. Sekarang masih takut jika berurusan dengan polisi, bea cukai dan DLLAJR, sehingga calon suksesor perlu lebih banyak berhadapan	yang sudah istri pemilik ungkapkan, perlu adanya kepercayaan diri dari calon suksesor untuk berkomunikasi dengan orang yang lebih tua namun memiliki tingkatan di atasnya, misal pejabat Polda	tahun atau 3 tahun lagi, karena calon suksesor perlu lebih banyak belajar dengan direktur terutama untuk menghadapi pejabat-pejabat dimana calon suksesor masih ada rasa takut atau segan ketika berhadapan dengan	lapangan sudah mampu, tapi negosiasi yang tingkat lebih tinggi masih direktur yang harus maju.	penting di perusahaan besar, terkadang masih silau dengan nama besar orang-orang itu. Seharusnya bisa lebih percaya diri lagi, ya mungkin 3 tahunan lagi, semua dari pengalaman.	dengan ritme cepat perusahaan dan saat ini perusahaan juga harus bekerja sama dengan para pejabat pemerintahan seperti kemarin pengiriman APD ke Sumatera, membutuhkan pengalaman lebih banyak.

Kesiapan Calon Suksesor	Hasil Jawaban Wawancara					
	Pemilik	Istri Pemilik	Calon Suksesor	Kepala Bidang Logistik	Kepala Bidang Pemasaran	Kepala Bidang Personalia
	dengan mereka untuk mengetahui peraturan dan kebijakan yang ada, selalu update serta dapat memberikan pengarahan kepada karyawan mengenai ketentuan yang berlaku untuk mencegah berurusan dengan hukum.	DKI, direktur Indofood. Jadi calon suksesor masih silau dengan nama besar dan otomatis memosisikan diri di bawah, padahal untuk berkomunikasi harus percaya diri, mengangap setara.	pejabat yang usianya jauh di atas calon suksesor.			

PAPER NAME

16.D1.0292.docx

WORD COUNT

12936 Words

CHARACTER COUNT

83434 Characters

PAGE COUNT

122 Pages

FILE SIZE

138.3KB

SUBMISSION DATE

Aug 15, 2022 8:37 AM GMT+7

REPORT DATE

Aug 15, 2022 8:39 AM GMT+7

● **15% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

