

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian penulis:

5.1.1. Kesimpulan Akhir Pemilihan Calon

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden dan analisa data oleh penulis, pemilihan calon suksesor dalam bisnis keluarga Bengkel Sam saat ini memilih Samuel Samsuddin sebagai calon suksesor. Untuk pemilihan calon suksesor, Samuel Samsuddin sudah memenuhi kriteria acceptable, managing, achieving, dan networking. Sementara untuk kriteria charismatic dan energetic, calon suksesor belum memenuhi kriteria karena kurang pengalaman.

5.1.2. Kesimpulan Akhir Perencanaan Suksesi

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden dan analisa data oleh penulis, perencanaan suksesi pada bisnis keluarga Bengkel Sam saat ini sudah sampai pada tahap pelaksanaan fungsi. Calon suksesor belum memasuki tahap kelima yaitu pengembangan fungsi karena perlu pematangan pada tahap keempat. Tahap pertama sampai ketiga sudah diketahui calon suksesor dan tidak membutuhkan pendalaman, untuk memasuki tahap kelima akan dilakukan ketika calon suksesor dirasa memiliki pengetahuan dan pengalaman lebih tentang bisnis keluarga. Tahapan selanjutnya akan dilaksanakan ketika calon suksesor telah menyelesaikan tahap sebelumnya.

5.1.3. Kesimpulan Akhir Hambatan Suksesi Bisnis Keluarga

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden dan analisa data oleh penulis, hambatan suksesi dalam bisnis keluarga Bengkel Sam terletak pada hambatan dari profesional non-keluarga. Hambatan ini diakibatkan calon suksesor dirasa belum memiliki banyak pengalaman dan minim pengetahuan tentang bisnis

keluarga. Ketiga hambatan lain saat ini tidak terjadi di dalam bisnis keluarga.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada **Tabel 4.3. Hasil Analisa Wawancara Responden**, penulis ingin memberikan beberapa saran pada bisnis keluarga terkait perencanaan suksesi dalam bisnis keluarga Bengkel Sam, yaitu:

1. Terkait pemilihan calon suksesor, perusahaan keluarga dan pemimpin sebaiknya dapat memberikan kesempatan bagi calon suksesor untuk memberikan kesempatan pada calon suksesor terutama terkait memimpin karyawan dan menerapkan inovasi yang dibawakan calon suksesor. Memberikan kesempatan untuk memimpin karyawan pada bisnis keluarga dengan maksud agar calon suksesor dapat memenuhi kriteria *charismatic* yang dibutuhkan ketika calon suksesor kelak akan memimpin perusahaan. Memberikan kesempatan untuk menerapkan inovasi dengan maksud agar calon suksesor dapat memenuhi kriteria *energetic*. Bentuknya dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan bagi calon suksesor untuk memimpin dan menerapkan inovasi dengan bimbingan dari pemilik dan dengan risiko yang terukur.
2. Calon suksesor sebaiknya dapat memperdalam pada tahap pelaksanaan fungsi sehingga dapat mempelajari tentang inovasi-inovasi apa yang bisa diterapkan dalam bisnis keluarga dan secepatnya menguasai tahap pelaksanaan fungsi. Calon suksesor juga sebaiknya menyamakan pengetahuan yang dimiliki dalam bisnis keluarga dengan pemilik sehingga tidak ada kesenjangan antara calon suksesor dengan generasi sebelumnya.
3. Mengenai hambatan suksesi dalam bisnis keluarga, perusahaan sebaiknya perusahaan menyiapkan sumber daya yang dapat mendukung calon suksesor dalam mengurangi kesenjangan pengetahuan, pengalaman, dan kepemimpinan dengan pemilik. Selain itu calon suksesor juga sebaiknya sering melakukan dinamika bekerja dengan profesional non-keluarga, sehingga ketika calon suksesor telah menjadi

pemimpin perusahaan, tidak terjadi masalah dengan profesional non-keluarga seperti karyawan senior yang ada dalam bisnis keluarga.

Daftar Pustaka

- Burtress, R. (2005). *Implication of Succession on Family Firms*. Great Britain.
- Cresswell, J. W. (2015). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fishman, A. (2009). *9 Elements of Family Business Success*. New York: McGraw-Hill.
- Meijaard, J., & L. Uhlaner, R. F. (2005). The Relationship Between Successor and Planning Characteristics and the Success of Business Transfer in Dutch SMEs. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs, EIM Business & Policy Research*.
- Miles, M. B., & Huberman, A. (1992). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP.
- PricewaterhouseCoopers. (2014, November). *Assets: PwC Indonesia*. Retrieved from PwC Indonesia: <http://www.pwc.com/id>
- Rock, S. (1991). *Family Firms*. England: Director Book-Simon Schuster.
- Sharma, P. (2004). *An Overview Of Family Business: Current Status And Direction For The Future* .
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2007). *A Strategic Management Approach Corporate Culture & Organization Culture*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Susanto, A. (2007). *The Jakarta Consulting Group on Family Business*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Susanto, A. (2013). *The Dragon Network: Inside Stories of the most successful family business* . John Wiley & Sons.
- Taguiri, R., & Davis, J. (1992). *On The Goals of Successful Family Business*.
- Wang, Y., Watkins, D., Harris, N., & Spicer, K. (2004). The Relationship Between Succession Issues and Business Performance. *International Journal of Entrepreneurial*.
- White, W. S., T.D.Krinke, & Geller, D. (2004). Family business succession planning: Devising an overall strategy. *Journal of Financial Service*.

Wursanto, D. I. (2003). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* .

Zellweger, T. (2017). *Managing The Family Business Theory and Practice*.