

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. PT. SCU sebagai *Family Business Enterprises* (FBE) berada dalam tahap *sibling partnership* dimana Bapak DA memberikan wewenang kepada anak-anaknya dalam mengelola perusahaan PT. SCU. Adanya peran anggota keluarga di dalam perusahaan PT. SCU diharapkan dapat mempertahankan kepemilikan keluarga di perusahaan tersebut sehingga diperlukan bimbingan dan pemahaman mengenai PT. SCU suda mulai dilakukan dari usia remaja. Dibutuhkan adanya tata kelola yang baik dalam perusahaan didukung oleh tata kelola keluarga.
2. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* secara keseluruhan sudah mulai dijalankan PT. SCU. Prinsip *Good Corporate Governance* tersebut terdiri dari transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran serta kesetaraan. PT. SCU telah menerapkan prinsip transparansi dengan informasi yang mudah diakses oleh seluruh karyawan, namun prinsip tersebut masih harus ditingkatkan. Prinsip akuntabilitas yang diterapkan PT. SCU belum efektif seluruhnya terutama pada bagian kepala bawah. Prinsip responsibilitas sudah diterapkan oleh PT. SCU dengan baik yang dapat dilihat dari penerapan peraturan dan kode etik perusahaan. Prinsip independensi yang diterapkan oleh PT. SCU adalah dengan tidak membiarkan pihak luar ikut campur dalam keputusan di dalam perusahaan. Terakhir adalah prinsip *fairness* yang belum diterapkan dengan maksimal terutama untuk tugas kepala bawah yang dirasa tidak wajar.
3. Masalah yang dihadapi perusahaan dalam tata kelola perusahaan PT. SCU adalah karena adanya keterlambatan produksi, terjadinya kelebihan pembelian bahan baku, penumpukan barang siap kirim, dan pemenuhan order tidak sesuai dengan jadwal pengiriman yang ditentukan. Hal ini disebabkan karena tugas kepala bawah yang banyak tumpang tindih sehingga banyak *miss communication* yang terjadi dan menyebabkan kinerja kepala tenaga bawah rendah dan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan juga yang rendah dan banyak mengalami kendala.
4. Dalam tata kelola perusahaan PT. SCU terdapat prinsip transparansi, akuntabilitas dan prinsip *fairness* belum berjalan dengan baik untuk mendukung pengadaan tenaga profesional khususnya pada bagian kepala bawah. Hal ini disebabkan karena tumpang

tindih pekerjaan yang terjadi pada bagian kepala bawah sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal dan masih banyak terjadi kesalahan.

5. Tata kelola perusahaan masih perlu ditingkatkan dalam penerapan prinsip-prinsipnya untuk menunjang adanya anggota profesional di dalam perusahaan. Adanya penambahan tenaga profesional dapat membantu manajemen tingkat menengah dalam mengoptimalkan kinerja sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Selain itu manfaat lain yang akan dirasakan PT. SCU adalah perusahaan akan dikelola dengan baik oleh tenaga profesional yang sudah ahli dalam divisi tersebut sehingga dapat membantu masalah-masalah yang terjadi di perusahaan dan membuat kinerja perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien. Prinsip transparansi, akuntabilitas dan prinsip *fairness* juga akan terpenuhi sehingga PT. SCU dapat menerapkan seluruh prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Untuk mendukung tata kelola perusahaan yang baik, diperlukan juga tata kelola keluarga yang menunjang agar berjalannya perusahaan dapat berjalan dengan baik dan harmonisasi keluarga yang terlibat dapat terjaga.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut ini adalah saran yang dapat diberikan:

1. Pada tahap perkembangan saat ini, PT. SCU disarankan untuk mengembangkan tata kelola perusahaan yang baik dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* serta didukung oleh tata kelola keluarga yang baik.
2. PT. SCU diharapkan dapat meningkatkan prinsip *Good Corporate Governance* terutama dalam prinsip transparansi, akuntabilitas dan *fairness*.
3. PT. SCU disarankan untuk menggunakan tenaga profesional terutama pada tingkat manajemen menengah khususnya pada tugas kepala bawah agar dapat meningkatkan kinerja pada bagian produksi.
4. PT. SCU perlu memperbaiki tugas dan wewenang yang jelas khususnya pada bagian kepala bawah dan didukung dengan adanya SOP yang jelas sehingga dengan adanya anggota profesional dapat memudahkan berjalannya perusahaan. Pengadaan tenaga profesional diharapkan sesuai dengan kebijakan perusahaan
5. Pada tata kelola keluarga, disarankan adanya *family forum* dan *family charter*. *Family Forum* dapat menjadi wadah untuk dapat membahas masalah bisnis dan masalah keluarga sehingga dapat mencapai kesepakatan dan harmonisasi dalam keluarga dan *Family charter* dapat menjadi titik awal yang baik bagi tata kelola bisnis keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abouzaid , S. (2018). *IFC Family Business Governance*. Washington: International Finance Corporation.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AEPublishing.
- Amri, S., Haryono, A. T., & Warso, M. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aditec Cakrawiyasa Semarang. *Journal of Management*, Vol.02 No.02.
- Atmaja, H. E. (2018). Suksesi Kepemimpinan Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen* , Vol 1, No 8.
- Edison , & Emron . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Febriani, J. I., Musadieg, M. A., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 32 No.1 .
- Hasibuan , A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja* . Medan : UISU Press.
- Hitt, Michael, A., & Ireland. (2015). *Strategic management: competitiveness and globalization*. Australia: Cengage Learning.
- Hussein, A. S. (2019). *Manajemen Bisnis Keluarga*. Malang: Tim UB Press.
- Khomar, A. P., & Mustamu, R. H. (2014). Penerapan Succession Plan Pada Perusahaan Keluarga di Bidang Perkayuan. *Agora*, Vol. 2, No.1.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). *Pedoman Umum Good Corporate Governance*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Kristof, A. L. (1996). *Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. Jakarta: Penerbit SalembaEmpat.
- Louise, E. B., & David, L. K. (2011). *Contemporary Business*. Jakarta: Erlangga. Moehertonio. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Nilamsari, D. P. (2018). Pengukuran Tenaga Profesional Pada Organisasi Jasa. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Perpajakan*, Vol. 1, No.1.
- Poza, E. (2010). *Family Business. Third Edition*. USA: Cengage Learning Academic Resource Center.
- Putri , I. A. (2012). Peranan Good Corporate Governance dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 7, No. 2.

- Putri , N. D., & Putra, I. P. (2017). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.21.2.
- Putri, I. A. (2012). Peranan Good Corporate Governance dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis* , Vol 7, No.2.
- R, T., & George. (2010). *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robert, Jackson, & Mathis. (2011). *Human Resource Management. Ten Edition* . Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdiana, & Heryati , Y. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan* . Bandung: CV PustakaSetia .
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley.
- Subkhi, A., & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PTAlfabet.
- Supriati. (2012). *Metodologi Penelitian Komputerisasi Akuntansi*. Bandung: LABKAT.
- Susanto , A. B. (2007). *The Jakarta Consulting Group on Family Business*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Tagiuri, R., & J., D. (1996). Bivalent Attributes of the Family Firm. *Family Business Review*, Vol 9, No.2, pp. 199-208.
- Tjipto, M. N. (2015). Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada PT. Sumber Karya sebagai Perusahaan Jasa Pengangkutan. *AGORA*, Vol.3, No.1.
- Tjiptono, F. (2013). Kelanggengan Entrepreneurship dalam Bentuk Bisnis Keluarga : Apa yang Telah dan Masih Perlu Diungkap. *Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship*, Vol 2, No 1,2.
- Ward, J. L., & Arnoff, C. E. (2016). *Family Business Governance : Maximizing Family and Business Potential*. New York: Springer.
- Wheelen, & Hunger . (2015). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit Andi. Wingwon , B. (2012). Effects of Entrepreneurship, Organization Capability, Strategic Decision Making and Innovation toward the Competitive Advantage of SMEs Enterprises. *Journal of Management and Sustainability*, 2(1): 137-150.
- Zellweger, T. (2017). *Managing Family Business*. ISBN : 9781783470693.

Sumber Internet :

PWC. (2021, 03 15). *Dari kepercayaan hingga pengaruh - Sekarang saatnya untuk menjaga warisan Anda untuk masa depan*. Diambil kembali dari PWC Indonesia: <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/press-release/2021/indonesian/dari-kepercayaan-hingga-pengaruh-Sekarang-saatnya-untuk-menjaga-warisan-anda-untuk-masa-depan.html>

PWC. (2021, 03 21). *Family Business Survey 2021*. Diambil kembali dari PWC Global: <https://www.pwc.com/gx/en/services/family-business/family-business-survey.html>

