

BAB V

SUKSESI BAGI ANAK PEREMPUAN DALAM BISNIS KELUARGA

5.1 Pendahuluan

Yang mencirikan sebuah bisnis keluarga adalah adanya proses transfer generasi dimana pemilik sekarang akan menyerahkan jabatannya kepada penerus selanjutnya yang merupakan salah satu anggota keluarga. Dalam proses transfer generasi seringkali di sebut dengan proses suksesi. Dalam perusahaan keluarga sangat penting untuk merencanakan proses suksesi sejak dini. Hal ini dikarenakan dengan mempersiapkan perencanaan suksesi sejak dini, pemimpin dapat menyiapkan dan memilih dengan tepat siapa yang akan menjadi penerusnya. Dengan perencanaan suksesi, generasi selanjutnya pun dapat bersiap-siap dan menilai apakah dirinya memiliki kemampuan untuk mengelola bisnis keluarga. Apakah dengan dilakukannya alih generasi, bisnis keluarga dapat berkembang, atau hanya bertahan atau bahkan dengan dilakukan alih generasi, bisnis keluarga akan menurun dan terpaksa gulung tikar.

Kekhawatiran yang tentunya hinggap di benak para pebisnis adalah apakah penerusnya nanti memiliki kredibilitas dan mampu untuk menjalankan bisnis yang selama ini telah di rintisnya. Suksesi yang selama ini seringkali kita dengar di dominasi dengan anak laki-lakilah yang nantinya menjadi penerus bisins keluarga. Anak laki-laki di rasa lebih tangguh dan mampu untuk mengelola bisnis keluarga. Hal ini mengakibatkan orangtua yang

merupakan pemilik bisnis keluarga lebih condong untuk memilih anak laki-laki sebagai generasi penerus bagi bisnisnya

Anak laki-laki lebih condong dipilih sebagai penerus selanjutnya juga dikarenakan anak perempuan dirasa nantinya ketika sudah menikah, anak perempuan memiliki kewajiban untuk mengikuti suaminya. Sehingga dianggap lebih fleksibel apabila memilih anak laki-laki untuk menjadi penerus dari bisnis keluarga. Dalam penelitian ini akan diulas terkait bagaimana suksesi dalam bisnis keluarga skala kecil hingga menengah yang memiliki anak perempuan. Apakah anak perempuan tersebut memiliki peluang untuk menjadi penerus selanjutnya dalam bisnis keluarga atau sebaliknya. Dan apakah bisnis keluarga tingkat kecil dan menengah sudah mempersiapkan perencanaan suksesi bagi bisnisnya. Hal ini akan dibahas dengan menyajikan empat kasus bisnis keluarga.

5.2 Belum Adanya Perencanaan Suksesi

Dalam bisnis keluarga tentunya menjadi hal yang penting untuk membuat perencanaan suksesi. Perencanaan suksesi dibutuhkan sejak dini untuk melihat siapa yang paling tepat untuk dijadikan penerus tahta selanjutnya, dan kualifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk menjadi generasi selanjutnya. Namun tidak jarang perusahaan keluarga yang belum mempersiapkan perencanaan suksesi karena terkesan sulit. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ketiga perusahaan keluarga belum pernah melakukan perencanaan suksesi dan satu perusahaan keluarga pernah mencoba melakukan perencanaan suksesi namun gagal.

5.2.1 Lebih Mengutamakan Bekerja

Sudjtmiko adalah pemilik dari perusahaan kijing Sadjid Siswodiharjo yang kini telah memasuki generasi ke empat. Sudjtmiko memiliki tiga anak perempuan. Salah satu anak Sudjtmiko yaitu Dian Ika Pramudita biasa di panggil Dita ini sedang melakukan studi Strata-

1 jurusan ekonomi manajemen di Universitas YKPN Yogyakarta. Sedangkan anak kedua dan ketiga Sudjarmiko masih duduk di bangku SMA dan SD.

Sudjarmiko hingga kini belum mempersiapkan perencanaan suksesi untuk generasi berikutnya. Keinginannya adalah agar anak pertamanya yang sedang menjalankan studi Strata-1, ketika sudah lulus nanti diharapkan untuk bekerja di luar terlebih dahulu. Begitu halnya dengan Yuli selaku istri yang menyatakan bahwa belum ada perencanaan suksesi untuk bisnis ini dan lebih mengarahkan anaknya untuk bekerja di kantor terlebih dahulu. Dita pun menyatakan bahwa Sudjarmiko pernah berbicara padanya bahwa memberikan kebebasan kepada Dita untuk menjadi apa yang diinginkannya.

“*emm* pernah tapi *nggak* ini apa namanya, *nggak* terpaut ngeharusin gitu. ditanyain aja mau nerusin apa *enggak*, nek *misale* mau ya *nggak* papa, nek *misale* *enggak* ya *nggak* papa, jadi terbuka aja terserah anaknya, kalau misalnya anaknya pengennya coba bisnis lain ya *nggak* masalah, *nggak* terlalu *ngpush* banget gitu” (Dita, 17/1/17, 14.00)

“belum, saya arahkan anak kalo bisa kerja aja” (Yuli, 17/1/17, 15.30)

Hingga kini Sudjarmiko belum merencanakan suksesi karena ia merasa bahwa anak-anaknya memiliki jalan hidupnya masing-masing dan memberikan kebebasan seutuhnya kepada anak-anaknya apabila ingin berkarya di luar. Namun disisi lain Sudjarmiko juga menyadari bahwa nantinya ia harus memikirkan siapa yang akan menjadi generasi kelima dari perusahaan ini. Sudjarmiko menyadari bahwa itu adalah hal yang penting namun belum sekarang saatnya karena ia merasa bahwa belum ada minat dari anak-anaknya untuk meneruskan bisnis ini.

“*ee* saya kira itu udah jalan hidupnya dia, kalau dia mau berkarya di luar seperti yang pernah saya ucapkan saya omongkan tadi silahkan itu cuma kita aja besok harus berpikiran lagi gimana caranya generasi yang ke lima setelah kita itu siapa itu kita baru iyaa, karena anak-anak istilahnya seperti yang mbak e katakan tadi belum ada minat nerusin usahanya *gitu*” (Sudjarmiko, 17/1/17, 14.30).

Walaupun Sudjarmiko memberikan kebebasan untuk anak-anaknya memilih jalan hidupnya sendiri. Namun ia tidak hanya diam dan menunggu waktu. Seringkali Sudjarmiko melakukan pembicaraan dengan anak-anaknya terkait penerus bisnis ini. Sudjarmiko

mengatakan kepada ketiga anaknya apabila nantinya ada yang menginginkan untuk meneruskan bisnis ini dipersilahkan. Berhubung anak yang nomor dua dan tiga masih bersekolah maka ia merasa bahwa anak pertamalah yang dapat memahami.

“*ee* kalau musyawarah jelas ada tapi kan sementara anak kita yang pertama baru kuliah, yang kedua sma, yang ketiga masih sd itu cuman kita beri aja *ee* pengertian suatu saat bilamana dia menginginkan kalau dia bisa meneruskan usaha orangtua silahkan tapi pertama mungkin anak yang pertama mungkin yang bisa memahami, yang kedua mungkin dia masih sekolah seusia sekolah nah itu mungkin suatu saat bisa” (Sudjatmiko, 17/1/17, 14.30).

5.2.2 Pengalaman Kegagalan Perencanaan Suksesi

Dalam menjalani pekerjaannya, Kastolani lebih memilih menggunakan tenaganya sendiri selagi ia masih di berikan kesehatan. Hingga hari ini ia dan istri selain mengelola distribusi ikan pindang dan bandeng presto juga membuka kios di dua pasar di Jogjakarta yaitu pasar telogorejo dan pasar bringharjo. Kastolani dan istri lebih memilih untuk tetap menjaga kios dan tidak menyewa karyawan karena masi merasa sehat dan untuk mengisi waktu luang. Namun sekarang, Kastolani dan istri mulai dibantu oleh anak laki-laki pertama mereka untuk mengelola bisnis ini.

“ini sementara ini ya ini anak saya yang laki-laki yang bantu” (Kastonali, 3/2/17, 18.30).

“jadi saya ajak ke pasar. udah mau, dia juga udah *ngrumangsan* lah gitu, kalo *enggak* dibantu ya *enggak* bisa” (Ngadilah, 3/2/17, 17.20).

Bukan hanya membantu Kastolani dan istri saja, namun pada dasarnya Kastolani menginginkan untuk menyerahkan bisnisnya kepada anak laki-lakinya. Begitu halnya dengan Ngadilah yang merasa karena anak laki-lakinya tidak menginginkan melanjutkan studi ke bangku perkuliahan berbeda dengan adik-adiknya yang mengenyam bangku perkuliahan maka Ngadilah menghendaki anak laki-lakinya yang meneruskan bisnis keluarga ini karena ia menginginkan seluruh anak-anaknya sukses.

“kayake anak saya yang laki-laki kok, fisiknyakan lemah, ya dua-duanya udah *sekel* itu, yang nomor dua udah di sana, yang ketiga cari kerjaan aja besok. orang tua tua biar sukses semua anak-anaknya” (Ngadilah, 3/2/17, 17.20).

Begitu halnya dengan anak ketiga mereka yaitu Kenyatun atau yang biasa di sapa Keny. Keny juga menyatakan bahwa pada nantinya yang akan meneruskan bisnis keluarga ini adalah kakak laki-lakinya. Menurut Keny, ayahnya sudah pernah menjelaskan kepada anak-anaknya bahwa yang nantinya akan meneruskan bisnis ini adalah kaka laki-laki mereka, dikarenakan kakak laki-laki ini hanya menyelesaikan sekolah hingga bangku SMA berbeda dengan adik-adiknya. Menurut Ngadilah, Kastolani pernah menyatakan kepada anak laki-lakinya ketika sehabis sholat bahwa kelak yang meneruskan bisnis keluarga ini adalah dia. Bagi Maliman yang merupakan karyawan dibisnis ini, juga merasa bahwa anak laki-laki dikeluarga ini yang mungkin akan melanjutkan bisnis ini karena anak laki-laki ini sudah rutin membantu bisnis ini.

“iya udah kalo sholat-sholat itu. *iki sek neruske koe kok ketoke adi-adimu nggak mau*” (Ngadilah, 3/2/17, 17.20).

“itu ngomongnya tu waktu makan di ruang makan gitu terus itu langsung ngomong...terus ee kakakmu dulu kan nggak kuliah apalagi dia anak cowok, ya kalau menurut bapak sih yang pas nerusin ya kakakmu gitu, kalau ketiga-tiganya dari kakakku, kedua ketiga kalau keinginan semuanya tu punya keinginan melanjutkan gitu lho...tapi kembalikan lagi ke orang tua, soalnya itu kan haknya orang tua juga kan, dia yang lebih tau” (Kenyatun, 13/1/17, 19.30)

Ketika sudah dapat dilihat bahwa anak laki-lakinya lah yang nantinya akan melanjutkan bisnis keluarga dan anak laki-laki ini sudah mulai membantu kedua orang tuanya untuk mengelola bisnis, yang terjadi adalah penurunan omzet hingga 60% ketika bisnis ini mulai dikelola oleh anak laki-lakinya. Namun Kastolani menyadari bahwa kondisi fisiknya sekarang sudah tidak seperti muda lagi, cara berpikirnya pun sudah berubah sehingga kini ia hanya akan mengerjakan hal-hal yang ringan-ringan saja.

“dulu waktu tahun di bawah 2010 memang itu saya tangani sendiri mbak jadi saya pasarkan ke selatan itu ke Bantul, ke timur itu paling timur itu Prambanan, terus ke

utara itu pasar Tempel, ke barat Pasar Wates Kulon Progo jadi itu kota udah semua saya ubengi di tahun 2000 eh tahun 1993 sampai 2010. nah sekarang maunya saya kan akan saya turunkan kepada anak saya, ternyata tidak bisa mengembangkan usaha ini mbak malah macet nah ini sehingga omset saya turun 60% nah itu, tapi sekarang juga mengingat saya umur mbak usia kalau saya akan melangkah kesana-sana itu kondisi udah seperti ini pemikiran juga sudah pecah *nggak* seperti dulu, saingan, fisik sekarang saya *ee* akan kerja yang ringan-ringan aja” (Kastolani, 3/2/17, 18.30).

Setelah kejadian ini Kastolani menunggu anak terakhirnya yaitu Keny yang sedang menempuh studi Strata-1. Walaupun putri keduanya yang bekerja sebagai PNS mampu dan mau apabila diminta untuk meneruskan bisnis keluarga, namun bagi Kastolani mendapatkan pekerjaan sebagai PNS bukan hal yang mudah sehingga ia merasa lebih baik putri keduanya tetap bekerja sebagai PNS. Kastolani sadar bahwa dalam menjalankan bisnisnya ini sangat diperlukan kemampuan menghitung. Apabila pada nantinya Keny menginginkan untuk melanjutkan bisnis ini maka dipersilahkan dan pada nantinya tetap ada porsi tersendiri untuk anak laki-lakinya. Hingga kini Kastolani belum menyerahkan dan menyatakan secara resmi siapa yang nanti akan menggantikannya dan meneruskan bisnis ini.

“wah ini anu e mbak belum, belum ada pikiran kan ini ada tiga mbak..tapi untuk sementara ini kayaknya anak yang bantu-bantu saya ini mbak tapi belum tak serahkan, jadi masih mempertimbangkan saya ini kan yang ke apa condong kan ke Keny, jadi memang ada apa-apa tu ya sedikit banyak tu tak cuplik ini tak kasih tau ini kalau masalah rahasia bisnis kerja belum nanti kan ngganggu lek sekolah.” (Kastolani, 3/2/17, 18.30).

5.2.3 Anak Terlihat Tidak Beminat

Suyoto yang merintis bisnisnya dari nol dan mampu merubah kondisi ekonomi keluarganya hingga 180 derajat ini sama sekali belum merencanakan terkait suksesi. Bagi Suyoto anak-anaknya tentunya memiliki *passion* mereka sendiri dan keinginan yang berbeda-beda. Menurut Suyoto apabila anak-anaknya memiliki ketertarikan akan bisnis ini tentunya mereka dengan sendirinya akan menghampiri bisnis ini, namun hingga kini anak-anak mereka belum menunjukkan adanya ketertarikan akan bisnis ini dan tidak mencoba untuk mempelajari bisnis ini. Maka dari itu Suyoto merasa bahwa anak-anaknya tidak tertarik dan

ia juga tidak pernah meminta anak-anaknya untuk menjadi apa yang dia inginkan. Begitu juga halnya bagi Faustina, ia membebaskan anak-anaknya untuk mengambil keputusan sesuai yang mereka inginkan dan Faustina juga menyatakan bahwa hingga kini tidak ada musyawarah terkait suksesi.

“kalau om *enggak* pernah mengarahkan sampai kesitu ya, kan *passion* atau hasrat mereka beda ya, kalau mereka itu udah punya *interest* atau ketertarikan dengan bisnis om kan mereka pasti akan bantu, tapi kan selama ini kan *enggak* pernah. jadi om *enggak* pernah meminta mereka untuk jadi ini itu dan sebagainya gitu” (Suyoto, 14/2/17, 12.30).

“*nggak* ada musyawarah gitu, pokoknya semua keputusan dianak tapi yo yang ngarahin ibunya, mungkin saya yang besok akan mengarahkan, kan kebetulan kenalan saya banyak dari macam-macam gitu ada ya besok paling ya saya yang mengarahkan kemana kerjanya.” (Faustina, 7/3/17, 10.00)

5.2.4 Anak Belum Tentu Menyukai yang Kita Kerjakan

Sumanto yang kini telah menginjak usia 68 tahun dan hingga kini masih mengelola bisnisnya sendiri, belum memiliki perencanaan terkait suksesi. Sumanto menyadari bahwa dirinya adalah tipe orang yang demokratis, dimana dia membebaskan anak-anaknya untuk menjadi apa yang mereka inginkan. Hal ini dikarenakan, bagi Sumanto setiap anak memiliki keinginan yang berbeda-beda, belum tentu anaknya mau bekerja kasar seperti dirinya. Karenanya hingga kini Sumanto belum membuat perencanaan suksesi.

“belum, belum ada. ya sebetulnya kalau sebagai orang tu itu, saya itu orangnya demokratis. kan begini, jadi kan kadang-kadng orang tua itu berpikir begini, kalau seperti saya ini kan, kerjanya kasar, kerja kasar. tapi mereka seneng *nggak* kerja kasar, orang kerja apapun, kasar atau tidak yang penting kan istilahnya sesuai *passion* nya ya” (Sumanto, 23/2/17, 20.30).

“*nggak sih* belum ada” (Embun, 1/1/17, 10.35)

“ya sampai sekarang belum ada yang *anu* tu mbak ,iya (*tertawa*), *nggak* tau nanti siapa yang mau nerusin” (Siti, 23/2/17, 18.53).

Sebetulnya Sumanto memiliki keinginan untuk pensiun diusia 65 tahun dan kini ia telah menginjak usia 68 tahun. Namun Sumanto sadar bahwa dia lebih memilih untuk terus

bekerja hingga ia tidak mampu lagi dibandingkan dengan dia berhenti bekerja dikondisi tubuhnya yang masih sehat dan masih mampu untuk mengerjakan pekerjaan. Maka dari itu Sumanto mengurungkan niatnya untuk pensiun dan hingga kini Sumanto masih aktif mengurus peternakannya setiap hari.

“saya sebetulnya kemarin itu udah mau pikiran saya, mau pensiun 65 tahun, umur saya sekarang 68. saya mau pensiun umur 65 kemarin itu, pikiran saya. terus ternyata begini, saya ketemu teman, kalau bisa kita itu meninggal, mati itu kehabisan tenaga, bukan karena sakit bukan karena apa-apa, bukan. karena hanya kehabisan tenaga, kalau kita skait kita ini sakit betul, di suntik, di infus, sakit rasanya *ndak* enak. Terus uang kita juga habis, misalnya ya mestinya bisa dipakai nanti anak-anak kan nantinya untuk biaya berobat. Makanya kalau bisa, kita ini kehabisan tenaga tau-tau meninggal. *lha* berarti kalau kita tau-tau meninggal kan berarti berharapnya sehat terus, kerja terus kan sehat terus kan *gitu*” (Sumanto, 23/2/17, 20.30).

“ya kalau memang belum ada yang neruskan, terus itu juga kerjaan itu lho apa, kalau bapak itu kan kerjanya di kandang dia cari sehat cari rejeki *anu* dari situ” (Siti, 23/2/17, 18.53).

Walaupun Sumanto belum mempersiapkan suksesi dan belum mengetahui siapa yang nanti akan memutuskan bisnisnya, namun Sumanto meyakini bahwa nanti pada saatnya pasti akan ada yang meneruskan bisnis ini. Begitu halnya istri, Siti berharap bahwa kelak akan ada yang meneruskan bisnis ini karena menurut Siti, banyak orang lain yang tidak memiliki pekerjaan pada akhirnya bekerja dibisnis ini sehingga diharapkan akan generasi selanjutnya yang mengelola bisnis ini agar bisnis ini tidak berhenti.

“ya nanti pasti ada, pasti ada” (Sumanto, 23/2/17, 20.30).

“iya kalau bisa ada mbak, soalnya merintisnya juga susah hehe, wong yang orang lain aja yang *nggak* punya kerjaan aja dia kerja disitu lho masak kita yang sudah ada terus kita berhenti, ya mudah-mudahan *ndak*” (Siti, 23/2/17, 18.53).

Siti Aminatun tetap membebaskan anak-anaknya untuk bekerja dengan orang lain sesuai dengan keinginan anak-anaknya masing-masing karena Siti meyakini bahwa kelak pada saatnya anak-anaknya akan ada yang merasa bosan dan harapannya anak-anaknya bisa kembali ke rumah dan mengelola bisnis yang telah lama dirintis oleh ia dan suaminya.

“*nggak* papa. namaya ikut orang kan nanti lama-lama juga bosan, mudah-mudahan nanti bisa pulang ya (*tertawa*)” (Siti, 23/2/17, 18.53).

5.3 Perbedaan Anak Perempuan Dengan Laki-Laki

Seringkali kita jumpai penerus-penerus bisnis keluarga adalah para anak laki-laki. Anak laki-laki dirasa lebih fleksibel ketika menjalankan sebuah bisnis dibandingkan anak perempuan. Selain itu, anak perempuan lebih cenderung akan mengikuti suaminya ketika sudah menikah dan dirasa tidak memungkinkan untuk menjadi penerus bisnis keluarga. Dalam penelitian ini ditemukan tiga pemilik bisnis keluarga merasa tidak ada perbedaan anak laki-laki dan anak perempuan, dan satu yang lainnya lebih condong kepada anak laki-laki.

5.3.1 Tidak Ada Perbedaan Antara Anak Laki-Laki dan Perempuan

Sudjtmiko memiliki tiga anak yang ketiganya adalah perempuan. Baginya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan untuk menjadi penerus bisnis keluarga. Ketika anak perempuan dirasa mampu dan mau untuk melanjutkan bisnis keluarga maka akan di persilahkan.

“oh iya itu bagi kita karena anak kita perempuan semua *nggak* ada *istilaha* harus laki-laki *enggak*, kalau misalkan anak perempuan mampu atau bisa atau mempunyai keinginan untuk meneruskan usaha orang tua atau dari kakek neneknya dulu termasuk seperti saya itu silahkan” (Sudjtmiko, 17/1/17, 14.30)

Begitu halnya dengan Sumanto. Diusianya yang ke 68 tahun ini ia belum mempersiapkan perencanaan suksesi bagi bisnisnya. Sumanto memiliki satu anak laki-laki dan tiga anak perempuan. Walaupun memiliki anak laki-laki, Sumanto menganggap tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Asalkan anaknya memiliki keinginan untuk meneruskan bisnis keluarga dan senang menjalankan bisnis peternakan yang bertumpu pada kegiatan yang memerlukan ekstra tenaga, bagi Sumanto tidak masalah anak laki-laki atau perempuan. Kekhawatiran yang hinggap didiri Sumanto adalah pengalaman teman-temannya

yang ketika bisnis dilimpahkan ke anak, dan anak tersebut tidak menyukainya maka bisnis tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

“ya sebetulnya, sebetulnya ya itu kan tergantung dari laki perempuan itu sebetulnya sama saja, *cuma* dia itu yang jelas itu senang *ndak* dengan pekerjaan, sebenarnya kuncinya di situ, kalau senang kan harapannya ini kan bisa apa berjalan terus kan *gitu*, karena banyak sekali peternakan-peternakan itu banyak sekali dipegang anaknya *nggak* jadi” (Sumanto, 23/2/17, 20.30)

Pengalaman perencanaan suksesi sebelumnya yang mengakibatkan omzet menurun 60% setelah bisnis dipegang oleh anak laki-lakinya, membuat Kastolani merasa bahwa tidak ada perbedaan antara anak laki-laki dengan anak perempuan. Baginya tidak masalah apabila yang akan meneruskan anak perempuannya, dan nantinya tetap ada bisnis lain yang akan diserahkan kepada anak laki-lakinya. Bisnis yang selama ini dikembangkan adalah milik Kastolani sehingga ialah yang berhak memutuskan siapa yang akan menjadi penerusnya nanti.

“itu gini mbak, tergantung keny mbak saya itu, saya serahkan *misale* itu pak ini mau saya teruskan ya ini saya teruskan anak saya keny, mengapa kok Keny sedangkan ini ada yang laki-laki sedangkan yang laki-laki ini yang apa yang udah duluan mengapa *nggak* diwariskan laki-laki kok Keny, ini kan tak utamakan ya seperti itu lah, ini kan bisnis saya itu kan bisnis saya itu kan hak saya arep tak wariskan ke siapa kan hak saya sedangkan keny kan anak ibunya, ini juga anak saya seperti itu, kemudian yang laki-laki nanti kan ada kerjaan sendiri saya yang mengarahkan tapi kan yang jadi satu yang tak serahkan mutlak yang nomer satu kan hanya ini, gitu kan sedikit banyak mengenai masalah rupiah mbak itu perlu hitung-hitung perlu ada matematika hitung-hitung gitu” (Kastolani, 3/2/17, 18.30).

5.3.2 Condong Kepada Anak Laki-Laki

Bagi Suyoto tidak ada perbedaan anatar penerus laki-laki tau perempuan. Namun dapat dilihat bahwa Suyoto lebih condong kepada anak laki-laki karena dirasa anak laki-laki lebih terkesan fleksibel. Karena bisnis Suyoto lebih dominan karyawannya laki-laki maka baginya lebih fleksibel apabila nanti yang meneruskan bisnisnya adalah anak laki-lakinya. Namun Suyoto tidak memperlakukan apabila anak perempuannya lah yang akan

meneruskan bisnisnya. Bagi anak Suyoto yaitu Julieta yang kini sedang melaksanakan studi Strata-1, dirinya menyatakan bahwa ayahnya pernah mengatakan bahwa nantinya yang akan meneruskan bisnis ini adalah adik laki-lakinya yaitu Jati. Karena menurut Julieta, anak laki-laki terkesan lebih tangguh di bandingkan anak perempuan.

“iya, kalau anak perempuan memang mau ya om kasih, *enggak* ada bedanya, cuman kalau anak laki-laki kan memang lebih fleksibel ya dalam arti bisnis om kan lebih banyak melibatkan laki-laki, jadi ya kalau bisa kalau mau ya *enggak* masalah, tapi buat om ndak ada bedanya kalau mereka memang mau” (Suyoto, 14/2/17, 12.30).

“pernah tapi ee itu ceritanya ke saya, tapi dia pengennya e saya kan punya adik, bapak pengennya yang nerusin usahanya dia itu harusnya anak cowoknya, pengennya adik saya itu yang nerusin usaha bapak saya. kayaknya sih cowok lebih tangguh, lebih pemberani bikin keputusan, kalau cewek pakai perasaan gitu (*tertawa*)” (Julieta, 11/1/17, 17.30)

5.4 Ringkasan Temuan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ketiga perusahaan keluarga belum memiliki perencanaan suksesi. Tidak dilakukannya perencanaan suksesi dikarenakan para pemilik bisnis merasa bahwa anak-anaknya belum ada ketertarikan dan minat terhadap bisnis keluarga. Selain itu keinginan orangtua agar anak perempuannya bekerja di kantor dan mengamalkan ilmu selama dibangku kuliah menjadi salah satu penyebab belum direncanakannya suksesi.

Para pemilik bisnis keluarga merasa masih mampu untuk mengelola bisnis keluarga. Namun salah satu pemilik bisnis keluarga yang bergerak dibidang perikanan, sudah mulai merencanakan suksesi bagi anak laki-lakinya dengan melibatkan anak laki-lakinya untuk secara rutin membantu dalam menjalankan bisnis keluarga. Namun penurunan omzet hingga 60% setelah bisnis dikelola anak laki-lakinya membuat dirinya berpikir ulang siapa yang nantinya akan melanjutkan bisnis ini. Kekurangan dari anak laki-lakinya adalah tidak begitu

aktif dalam bisnis, dan tidak mau belajar mengemudi mobil sehingga tidak dapat mensuplai ikan ke seluruh pasar di Yogyakarta seperti sebelumnya.

Perusahaan batu nisan, peternakan ayam dan perusahaan yang bergerak dalam bidang perikanan tidak membedakan antara penerus laki-laki dan perempuan. Baginya siapapun yang menjadi penerus Bisnisnya kelak, baik laki-laki atau perempuan yang terpenting adalah perasaan senang terhadap bisnis yang telah dikelola oleh orangtuanya. Ketika anak sudah suka dengan bisnis tersebut maka tidak ada bedanya laki-laki atau perempuan.

Berbeda halnya bagi Suyoto. Suyoto lebih condong kepada anak laki-laki yang dirasa tepat untuk meneruskan bisnisnya. Bagi Suyoto, karena bisnisnya bergerak dibidang furniture and craft maka lebih baik apabila yang meneruskan bisnisnya adalah anak laki-laki karena dianggap lebih fleksibel apabila dibandingkan dengan anak perempuan karena karyawan yang bekerja dibisnis Suyoto lebih didominasi laki-laki sehingga dirasa lebih nyaman apabila yang meneruskan anak laki-laki walaupun Suyoto tidak melarang apabila anak perempuannya memiliki keinginan untuk meneruskan bisnisnya. Bagi Suyoto, setiap anaknya meiliki hak nya masing-masing untuk memilih apa yang ingin dikerjakan.