BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia banyak terdapat bisnis keluarga yang besar dan sukses. Sebanyak 95 persen perusahaan di negeri ini dimiliki oleh perusahaan keluarga seperti yang dikutip dari Siregar (2016). Bisnis keluarga ini telah tersebar luas di Negara Indonesia, salah satunya berada di Kota Gresik. Beberapa contoh bisnis keluarga di Gresik yang dinilai sukses dan diteruskan oleh generasi penerusnya, yakni Otak-otak Bandeng Bu Muzanah dan CV Adi Cipta Karya. Otak-otak Bandeng Bu Muzanah didirikan oleh Bu Muzanah pada Tahun 1969 dan diteruskan oleh anak-anaknya sampai saat ini. Selanjutnya adalah CV Adi Cipta Karya. CV Adi Cipta Karya ini ini didirikan oleh Bapak Sahuri. Bisnis ini bergerak di bidang perdagangan besar dan eceran yang menyediakan penjualan *spare parts* yang meliputi berbagai macam *spare parts Air conditioning* (AC) segala mobil dan berbagai jenis knalpot *racing* maupun standar untuk berbagai macam jenis mobil. Tidak hanya itu CV. Adi Cipta Karya juga menangani jasa reparasi dan perawatan AC mobil dan jasa pengelasan knalpot kendaraan bermotor dengan jangkauan pelayanan mencakup Kabupaten Gresik dan sekitarnya. Semua contoh tersebut menunjukkan bahwa bisnis yang dirintis oleh generasi awal dapat diteruskan dan berkembang setelah dikendalikan oleh generasi selanjutnya.

Definisi bisnis keluarga menurut Zubir (2008) adalah bisnis yang dimiliki dan dikelola bersama oleh orang-orang yang memiliki hubungan keluarga. Biasanya, hubungan keluarga tersebut melingkupi pasangan hidup, anak, orang tua, saudara sekandung dansaudara jauh. Orang tua yang memiliki bisnis keluarga, pada dasarnya memiliki keinginan atau harapan untuk terus eksis pada dunia bisnis. Keinginan ini dapat diaplikasikan salah satunya dengan perencanaan suksesi (Paradhita dan Mukzam, 2017).

Definisi perencanaan suksesi menurut Sudiro (2011) adalah proses antisipasi kebutuhan *managerial staffing* dimasa yang akan datang serta pembuatan perencanaan untuk pengembangannya. Perencanaan suksesi ini merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia di mana dibutuhkan proses perencanaan dan persiapan pemimpin pada generasi selanjutnya dengan matang dan penuh pertimbangan (Egy dan Mochamad, 2017).

Salah satu cara untuk mempersiapkan pemimpin pada generasi penerus adalah dengan memberikan bekal tentang bagaimana tata cara berbisnis dengan baik. Adapun pemberian bekal tersebut dapat berupa menyekolahkan anak-anak mereka ke perguruan tinggi yang berkualitas dan memiliki visi *entrepreneur*.

Gresik memiliki beberapa perguruan tinggi yang memiliki visi *entrepreneur* antara lain Universitas Internasional Semen Indonesia, Universitas Muhamadiyah Gresik dan Universitas Gresik. Tujuan dari menyekolahkan anak mereka di perguruan tinggi yang memiliki visi *entrepreneur* agar dapat memberi bekal bagi anak-anak mereka untuk melanjutkan bisnis keluarga yang telah dirintis oleh mereka. Namun hal tersebut belum bisa menjadi jaminan bahwa anak tersebut berkeinginan untuk melanjutkan bisnis keluarga mereka atau dengan kata lain lebih memilih untuk bekerja di perusahaan yang memberikan jaminan kepastian yang lebih tinggi.

Tanpa disadari bisnis keluarga yang telah dirintis oleh orang tua, sangat mempengaruhi pilihan karir generasi selanjutnya di masa depan. Bagi generasi penerus yang ingin melanjutkan bisnis keluarga atas dasar keinginan sendiri dapat disebabkan karena faktor motivasi internal, yaitu mereka menemukan peluang yang baik yang dalam bisnis keluarga, dimana mereka menemukan keseimbangan antara keluarga dan bisnis, serta memiliki hubungan dengan tanggung jawab dan minat karir atau pribadinya (Wijaya, 2016). Definisi motivasi menurut Mangkuprawira (2007) merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur didalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain

potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hasibuan (2013) pentingnya pemberian motivasi karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dibagi menjadi dua, yakni faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang. Sedangkan faktor eksternal dalam motivasi meliputi lingkungan, gaji, penghargaan dan tanggung jawab. Hal tersebut berkaitan dengan pertimbangan atau alasan para generasi penerus untuk termotivasi atau terdorong dalam melanjutkan bisnis keluarga. Ketika generasi penerus menemukan kecocokkan antara minat untuk berkarir dalam bidang tertentu dengan kesempatan yang disediakan oleh bisnis keluarga, mereka akan memiliki niat untuk mengambil peranan dalam bisnis keluarga dan memberikan kontribusi yang positif (Rastogi dan Agrawal, 2010).

Tetapi tidak semua anak atau generasi penerus ingin melanjutkan atau mengembangkan bisnis keluarganya. Hal ini bisa saja disebabkan oleh faktor motivasi eksternal yang ada seperti jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan besar, kompensasi yang tinggi dan jenjang karir yang menjanjikan di luar lingkungan bisnis keluarga.

Gresik merupakan salah satu kota industri di Jawa Timur, dimana tercatat sebanyak 1.423 industri besar dan kecil yang sudah berdiri seperti yang dikutip dari gresik.co. Di Gresik juga terdapat perusahaan besar yang bergengsi, seperti PT Semen Indonesia, PT Petrokimia, PT PJB, PT Smelting dan lain sebagainya.

Selain itu Gresik memiliki tingkat Upah Minimum Regional (UMR) terbesar kedua di Jawa Timur setelah Surabaya. Seperti yang dikutip Jajeli (2016), UMR Gresik mencapai Rp 3.293.506 di Tahun 2017. Meskipun Gresik bukan merupakan ibu kota provinsi, Kabupaten Gresik memiliki selisih Upah Minimum Regional yang

sedikit lebih rendah dibanding Ibukota Provinsi Jawa Timur yaitu Surabaya yang mematok UMR sebesar Rp 3.296.212.

Selain tingkat UMR dan kawasan industri yang padat, faktor lain yang dapat mempengaruhi generasi penerus untuk memilih berkarir di luar bisnis keluarga adalah tekanan dan tidak tertariknya generasi penerus untuk mengambil kendali bisnis keluarga. Seperti yang dikutip pada liputan6.com (2016) survey yang dilakukan oleh Universitas Jiaotong Shanghai menyatakan bahwa lebih dari 80% ahli waris di China tidak tertarik untuk mengambil kendali bisnis keluarganya. Selain itu, studi oleh swasta China juga mengungkapkan bahwa beberapa ahli waris memilih menolak untuk mengambil peran bisnis keluarga karena adanya tekanan dan sebagian ada yang tengah mengejar mimpinya. Dengan adanya hal tersebut menyebabkan *founder* atau pencetus bisnis keluarga mencari penerus dari eksternal keluarga untuk melanjutkan bisnis yang sudah dijalaninya. Seperti contoh kasus Wang Jialin salah satu orang terkaya di China. Wang Jialin merupakan *founder dan* CEO dari Dalian Wanda Group Co, yang bisnisnya meliputi pusat perbelanjaan, taman, klub olahraga danbioskop. Beliau sedang mencari penerus kerajaan bisnisnya yang bernilai Rp 1.221,27 triliun dikarenakan anaknya menolak warisan yang akan diberikan dan memilih untuk tidak hidup mengikuti jejak orang tuanya. Beliau juga beranggapan bahwa mungkin orang-orang muda lebih memilih mencari jalan mereka sendiri sehingga Wang Jialin kemungkinan besar akan mencari penerus kerajaan bisnisnya dari kalangan professional.

Dari uraian di atas, bisa saja faktor-faktor tersebut mempengaruhi anak untuk meniti karir di luar lingkup bisnis keluarga. Padahal jika generasi penerus memiliki keinginan untuk melanjutkan bisnis keluarga yang telah dirintis oleh keluarganya, maka mereka berpotensi membuka lapangan pekerjaan baru sehingga diharapkan mampu mengurangi jumlah pengangguran.

Penelitian oleh Juniar (2013) mengenai analisis faktor yang mempengaruhi kurangnya minat berwirausaha sarjana muslim di Surabaya mengungkapkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kurangnya minat berwirausaha sarjana muslim di Surabaya yaitu, kompetensi, zona nyaman, ketidakpastian pendapatan dan

kurangnya modal. Hal ini bisa disimpulkan bahwa mahasiswa masih belum siap menghadapi ketidakpastian dalam dunia bisnis karena terlalu banyak instrument bisnis yang dipertimbangkan sehingga terkesan bahwa berwirausaha adalah hal yang rumit dan belum tentu mendapatkan hasil yang diinginkan. Menarik untuk diteliti apakah mahasiswa Gresik memiliki mindset yang sama dengan mahasiswa Surabaya terkait minat berwirausaha.

Objek pada penelitian ini adalah salah satu mahasiswa *fresh graduate* UISI yakni Fatimatus Zahra yang memutuskan untuk meninggalkan bisnis keluarga dan saat ini telah bekerja di PT Surganya Motor Indonesia (SMI) di bagian HR Personalia. Orang tua dari objek ini memiliki beberapa bisnis atau usaha seperti depot air mineral, elpiji, tiket pesawat dan warung makan yang berada di Kota Gresik dan Bawean. Bisnis pertama yang didirikan oleh orang tuanya adalah tiket pesawat online. Bisnis ini didirikan sejak Tahun 2007 memiliki badan usaha yang berbentuk CV dan bernama CV Sahara Jaya Lestari. Latar belakang didirikannya usaha ini karena pada saat itu masih banyak orang yang belum mengetahui tentang tiket online. Konsumen dari jasa tiket ini rata-rata orang yang berasal dari Bawean, Madura dan Gresik. Dulunya bisnis ini tidak hanya melayani jasa tiket online, adapun melayani jasa antar jemput di bandara dan pernah memiliki pegawai hanya 1 orang dan hanya mampu bertahan selama beberapa bulan saja. Perkembangan bisnis *ticketing* yang dilakukan oleh orang tuanya saat ini tidak seramai pada saat Tahun 2010 di mana pada saat itu puncak kejayaan bisnis ini. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya masyarakat dari berbagai daerah yang tahu tentang jasa tiket *online* yang didirikan oleh orang tua dari Fatimah. Karena dirasa pendapatan menurun pada Tahun 2011, beliau akhirnya memutuskan untuk mendirikan bisnis lain yakni bisnis warung makan yang sudah berusia 1 tahun. Selain itu bisnis lain yang didirikan oleh orang tuanya adalah depot air mineral dan elpiji yang berada di Bawean dan baru didirikan awal tahun ini. Dari observasi awal, objek dari penelitian ini juga pernah ikut berperan dalam kegiatan bisnis jasa tiket online yakni membantu *booking* tiketnya saja. Tetapi untuk sekarang objek tidak pernah sama sekali ikut berperan dalam kegiatan bisnis tersebut.

Peneliti ingin menggali lebih dalam tentang alasan terkait objek yang meninggalkan bisnis keluarga dan lebih memilih berkarir di luar bisnis keluarga yang dimiliki. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara untuk mengetahui motivasi apa saja yang menyebabkan mahasiswa meninggalkan bisnis keluarga.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan suatu permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana motivasi mahasiswa *fresh graduate* yang meninggalkan bisnis keluarganya?
2. Adakah hubungan suksesi yang dilakukan orang tua terhadap motivasi dari mahasiswa *fresh graduate* yang meninggalkan bisnis keluarganya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas tentang motivasi meninggalkan bisnis keluarga pada calon generasi penerus, maka penelitian ini bertujuan antara lain:

1. Memberikan gambaran tentang pola pikir calon generasi penerus yang memutuskan untuk meninggalkan bisnis
2. Mencari informasi mengenai proses suksesi dengan motivasi mahasiswa *fresh graduate* yang meninggalkan bisnis keluarga.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan menjadi gambaran bagi orang tua atau pencetus bisnis keluarga tentang bagaimana memberikan motivasi atau arahan terhadap generasi penerus agar bisnis keluarga tersebut tetap bisa berjalan.

1.4.1 Manfat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang faktor-faktor motivasi internal dan eksternal.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelian ini diharapkan mampu bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Penulis
   a. Dapat menambah wawasan yang luas sebagai bekal mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama bangku perkuliahan dalam dunia kerja sebenarnya.
   b. Meningkatkan kemampuan dalam mengdentifikasi masalah, menganalisis dan menemukan solusi yang tepat dalam menyelesaikan suatu masalah.
2. Bagi pembaca
   a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acauan orang tua yang memiliki bisnis keluarga untuk memotivasi anaknya atau generasi penerus yang tidak ingin melanjutkan bisnis keluarganya
   b. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya dalam mengungkap fenomena yang terkait dengan motivasi

-Halaman ini sengaja dikosongkan-