

ABSTRAK

Perusahaan keluarga dikenal memiliki budaya organisasi yang kuat disbanding perusahaan pada umumnya, karena nilai-nilai yang dianut berasal dari keluarga pemilik perusahaan. Nilai yang menjadi pedoman di BPR Bank Surya Yudha adalah *core values* Asmaul Husna, yaitu jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, kerjasama, adil, dan peduli. Seiring berkembangnya BPR Bank Surya Yudha, dipekerjakan pula karyawan dari luar keluarga pemilik, atau disebut dengan karyawan *non-family*. Kehadiran karyawan *non-family* menjadi tantangan tersendiri bagi BPR Bank Surya Yudha. Sebab karyawan *non-family* memiliki asumsi dan pandangan yang mungkin berbeda dengan keluarga pemilik perusahaan, sebagai konsekuensi dari pengaruh lingkungan terdekatnya, seperti keluarga, pergaulan, tempat kerja sebelumnya, atau lingkungan social lainnya. Atas dasar tersebut, diperlukan penyesuaian nilai antara karyawan *non-family* dan BPR Bank Surya Yudha melalui upaya pewarisan nilai. Untuk mengkaji upaya pewarisan nilai tersebut, penelitian ini memanfaatkan Teori Budaya Organisasi yang diwujudkan dengan konsep *organizational socialization tactics*, serta Teori Asimilasi Budaya yang diwujudkan dengan konsep *newcomer's pro-active*. Hasil penelitian menemukan adanya beberapa upaya yang dilakukan BPR Bank Surya Yudha demi keberhasilan upaya pewarisan nilai. *Pertama*, kebijakan untuk merekrut karyawan baru berdasarkan prinsip *person-organization fit* yang dapat dilihat dari pengumuman lowongan kerja, seleksi calon karyawan, dan metode Penelitian Khusus. *Kedua*, program sosialisasi secara verbal dan nonverbal. *Ketiga*, adanya *role model* dalam penerapan nilai. *Keempat*, keterbukaan informasi. *Kelima*, adanya kesempatan bagi karyawan baru untuk berkomunikasi dan berinteraksi di lingkungan perusahaan. Selain upaya yang dilakukan oleh BPR Bank Surya Yudha, hasil penelitian juga menemukan adanya keaktifan karyawan baru untuk dapat selaras dengan nilai perusahaan. Keaktifan karyawan baru ditunjukkan oleh adanya inisiatif dalam membangun hubungan dan mencari informasi sebagai upaya adaptasi pada nilai yang berlaku di BPR Bank Surya Yudha.

Kata Kunci: *perusahaan keluarga, karyawan non-family, pewarisan nilai*

ABSTRACT

Family business known to have a strong organizational culture compared to other companies in general, because the values that espoused comes from a family that own the company. The value that should be a guide in BPR Bank Surya Yudha is core values AsmaulHusna, which are honesty, responsibility, visioner, discipline, cooperation, fair, and caring.

As the development of BPR Bank Surya Yudha, also hired employees from outside the family of the owner, or so-called non -family employees. The presence of non -family employees is a challenge for BPR Bank Surya Yudha.

For non -family employees have assumptions and views that may differ from the family owners of the company, as a consequence of the influence of its immediate environment, such as family, relationships, previous workplace, or other social environments.

On this basis, the necessary alignment between the value of non -family employees and BPR Bank Surya Yudha through the efforts of inheritance value. To assess the value of inheritance effort, this study utilizes Organizational Culture Theory embodied by the concept of organizational socialization tactics, as well as the Cultural Assimilation Theory embodied by newcomer's concept of pro-active.

The study found the presence of some efforts made BPR Bank Surya Yudha the sake of the success of efforts to inheritance value. First, the policy for recruiting new employees based on the principles of person- organization fit that can be seen from the announcement of a job, the selection of candidates, and the method of Special Research. Second, socialization program verbally and nonverbally.

Third, the role model in the application of value.Fourth, information disclosure.Fifth, the opportunity for new employees to communicate and interact in a corporate environment. In addition to the efforts made by BPR Bank Surya Yudha, the research also found that the activity of new employees to be aligned with the company's value. The new employee liveliness demonstrated by their initiative in establishing relations and seeking information as an adaptation to the prevailing values in BPR Bank Surya Yudha.

Keywords: family business, non-family employee, value inheritance