

## RINGKASAN

Perusahaan keluarga sering menghadapi tantangan signifikan di dalam meningkatkan keberlangsungannya dikarenakan tidak dapat mengelola sumber daya yang dimiliki untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis. Mengelola pengetahuan di perusahaan keluarga memberikan visi dengan memanfaatkan pengetahuan sebagai sumber daya *intangibile* untuk meningkatkan keberlangsungan perusahaan, namun tanpa mekanisme koordinasi di dalam mengelola konflik akan mengarahkan keterlibatan anggota keluarga lintas generasi ke konflik yang mengakibatkan anggota keluarga tidak dapat mengelola pengetahuan untuk meningkatkan kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi upaya-upaya yang dilakukan perusahaan keluarga di dalam mengelola pengetahuan serta untuk mengidentifikasi upaya-upaya yang dilakukan perusahaan keluarga di dalam mekanisme koordinasi mengelola konflik akibat keterlibatan generasi untuk mendukung peningkatan sumber daya pengetahuan. Penelitian dilakukan dengan pendekatan studi kasus tunggal di perusahaan keluarga di Indonesia yang fokus di industri alas kaki. Dengan melakukan wawancara terhadap 3 anggota keluarga generasi kedua, 4 anggota keluarga generasi ketiga dan 2 profesional di luar anggota keluarga yang terlibat di bisnis keluarga tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk mengelola pengetahuan dilakukan melalui proses *Bundling* Pengetahuan guna meningkatkan pengetahuan kognitif dari anggota keluarga dan proses Mobilisasi Pengetahuan untuk mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki guna meningkatkan kinerja sehingga perusahaan keluarga dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis. Sedangkan mekanisme koordinasi untuk mengelola konflik akibat keterlibatan generasi dapat dilakukan melalui Budaya Bisnis Keluarga, Pemberdayaan Wewenang, Koordinasi Wewenang, guna meningkatkan keberlangsungan anggota keluarga di dalam bisnis. Melalui penelitian ini dapat diusulkan model kerangka kerja: mengelola sumber daya pengetahuan di dalam proses orkestrasi sumber daya di perusahaan keluarga dengan menunjukkan di dalam kasus keterlibatan generasi diperlukan adanya pembagian wewenang terpisah, desentralisasi wewenang dan wewenang suksesi di masing-masing unit bisnis di perusahaan keluarga untuk mendukung perusahaan keluarga yang kondusif di dalam mengelola pengetahuan guna meningkatkan keberlangsungannya. Penelitian ini memiliki keterbatasan dan menyajikan implikasi teoritis, manajerial.

**Kata kunci:** Perusahaan keluarga, mengelola pengetahuan, orkestrasi sumber daya, mengelola konflik