

BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN PROPOSISI PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan formula dan efektif tidaknya proses suksesi. Perbedaan formula suksesi akan dilihat dari beberapa dimensi keterlibatan generasi kedua yang menggantikan pendiri dalam aktivitas bisnis perusahaan keluarganya sebelum pergantian kepemimpinan terjadi:

1. Apakah pendiri perusahaan sempat mempersiapkan anaknya sebagai penerus pemimpin perusahaan?
2. Apakah suksesor dikenalkan dengan bisnis dalam usia dini?
3. Apakah suksesor terlibat langsung (sebagai karyawan) pada perusahaan keluarganya?
4. Apakah suksesor bekerja dalam perusahaan secara penuh waktu (*full time*), atau hanya paruh waktu (*part time*).
5. Apakah suksesor terlibat dalam pekerjaan operasional atau administratif saja.
6. Apakah lingkup kerja suksesor meliputi banyak fungsi manajerial ataupun hanya satu fungsi manajerial saja?
7. Apakah suksesor pernah diberi tugas yang berurusan dengan pihak atau lembaga di luar perusahaan?
8. Apakah suksesor pernah mendapat peran sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam perusahaan?

Handler (1991) menyatakan tingkat efektivitas suatu suksesi dalam bisnis keluarga dapat dilihat dari berbagai proses seperti yang diuraikan oleh Handler (1991) sebagai berikut:

1. *Degree of training*
2. *Degree of responsibility*
3. *Assesment of the next-generation family member performance appraisal*
4. *Mentor for next-generation family member*
5. *Experience outside the organization*
6. *Communication concerning succession*
7. *Planning around succession*
8. *Respect and understanding between generations.*

Pada penelitian ini, efektif atau tidak efektifnya suksesi hanya difokuskan pada 3 kriteria yaitu: *degree of training* yang diperoleh generasi kedua dari pendiri, respek pendiri terhadap generasi kedua dan komunikasi yang berkaitan dengan suksesi antara pendiri dan generasi kedua. *Degree of training* dilihat dari apakah mereka menguasai sebagian besar aspek bisnis atau hanya sebagian kecil saja dari *transfer of knowledge* dan pengalaman selama proses yang mempersiapkan mereka mengambil alih pengelolaan perusahaan. Respek pendiri terhadap generasi kedua dilihat dari apakah mereka diberikan peran penting (strategis) atau tidak selama keterlibatan mereka di perusahaan keluarga sebelum suksesi.

Dalam pendekatan *multiple case study* ini, kami memilih perusahaan-perusahaan yang telah melakukan suksesi dengan efektif dan tidak efektif, sehingga dapat dibandingkan faktor-faktor apa saja yang membentuk efektifitas suksesi. Berbagai faktor yang menentukan efektif-tidaknya suksesi dilihat dari faktor-faktor individual baik yang ada pada pengelola-pemilik perusahaan, maupun latar belakang pribadi suksesornya.

Bentuk hubungan (*relationship*) antara pemegang perusahaan dengan suksesor juga menentukan efektivitas suksesi. Perbedaan hubungan emosional juga bisa terjadi karena perbedaan bentuk hubungan keluarga antara pemilik-pengelola perusahaan dengan penggantinya.

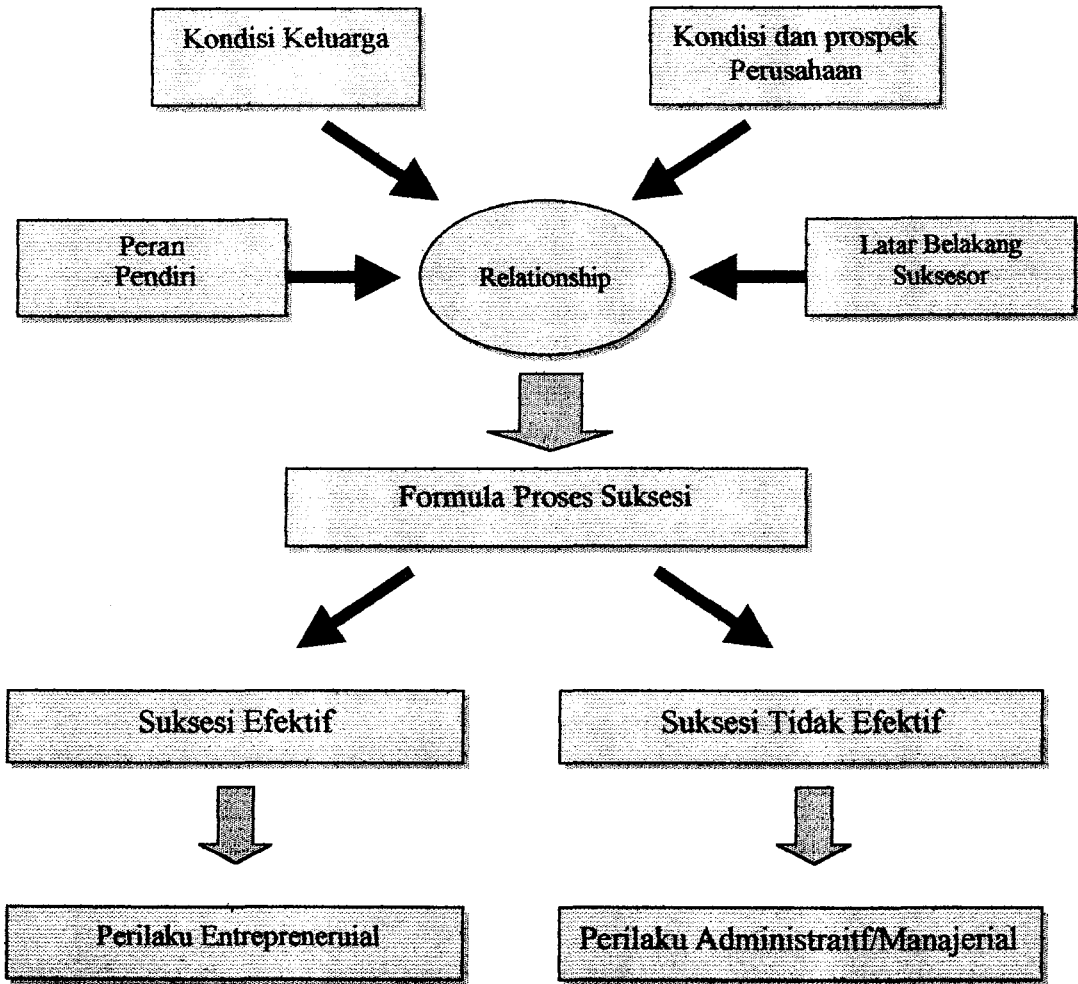
Disamping itu, penelitian juga akan mengkaji bagaimana praktik bisnis dari generasi kedua setelah mengambil alih kepemimpinan pada perusahaan yang berbeda formula suksesinya. Dalam melakukan suksesi yang ditelaah dari berbagai perubahan-perubahan penting yang dilakukan selama kepemimpinan generasi kedua. Apakah praktik bisnis generasi kedua lebih mengarah ke perilaku entrepreneurial atau sebaliknya ke perilaku manajerial/administratif. Klasifikasi tersebut dilakukan sesuai konsep Stevenson (lihat halaman 33-35)

Kerangka konseptual yang menunjukkan alur logika dalam penelitian ini secara skematis diperlihatkan dalam gambar 3.1.

3.2. Proposisi Penelitian

Proposisi 1: *Efektivitas formula proses suksesi ditentukan oleh peran individual dari pendiri perusahaan keluarga dalam memfasilitasi proses transfer kepemimpinan dan latar belakang individual generasi kedua sebagai suksesor dan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan keadaan keluarga dan kondisi perusahaan.*

Proposisi 2: *Formula suksesi yang efektif akan menghasilkan perilaku entrepreneurial pada generasi kedua pengelola bisnis keluarga, sedangkan pada perusahaan yang formula suksesi yang tidak efektif, praktik bisnis generasi kedua lebih mengarah ke perilaku administratif atau manajerial.*



Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual Penelitian