

## Kajian terhadap suksesi kepemimpinan puncak (CEO) Perusahaan Keluarga di Indonesia (menurut perspektif penerus)

Mooryati Soedibyo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20426204&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### <b>ABSTRAK</b><br>

Perusahaan keluarga telah menjadi penggerak penting bagi modernisasi industri (Hall, 1988), seperti perusahaan keluarga Camegy di Amerika Serikat, Louis Vuitton di Eropa, Li Ka-Shing di Hong Kong, Sumitomo di Jepang. Berbagai pemerintahan dunia juga memberi perhatian pada peran perusahaan keluarga untuk mengatasi kemiskinan dan pengangguran (Zahra dan Shanna, 2004).

Namun penelitian tentang perusahaan keluarga belum banyak dilakukan seperti bidang lain dalam disiplin manajemen (Neubauer dan Lank, 1998), karena adanya pandangan negatif tentang perusahaan keluarga, seperti berskala kecil, tidak mampu berinovasi, bersikap tertutup (Astrachan et al., 2001). Studi ini melakukan penelitian kuantitatif, dengan memfokus pada suksesi perusahaan keluarga dalam rangka mencari faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan perusahaan keluarga.

Masalah yang dihadapi perusahaan keluarga adalah kesinambungan (sustainability) dari generasi ke generasi (Kotter, 1996). Salah satu faktor yang mempengaruhi sukses perusahaan jangka panjang adalah efektivitas kepemimpinan CEO (Chief Executive Officer) serta para penerusnya. Proses utama dari peralihan kepemimpinan adalah suksesi, dimana penyiapan CEO baru merupakan kebijakan strategis (Collins, 2001).

Penelitian ilmiah perusahaan keluarga di Indonesia pada saat ini baru dari adalah Sekarbumi (2001), yang mempelajari proses pra-suksesi dengan metode kualitatif pada 20 pendiri dan 10 penerus perusahaan keluarga. Namun belum ada penelitian di Indonesia yang mempelajari proses terjadinya suksesi yang menjadi aset penting bagi keberhasilan perusahaan keluarga secara jangka panjang.

Penelitian ini bertitik tolak dari pendekatan manajemen strategik, dengan mengacu pada model de Wit dan Meyer (2004) tentang langkah penciptaan keunggulan daya persaingan perusahaan, yang berjalan mulai dari konteks, proses sampai konten (kinerja). Penelitian ini menganalisis suksesi perusahaan keluarga di Indonesia, dengan model proses suksesi yang komprehensif dalam 3 (tiga) komponen; yaitu, konteks suksesi (succession context), kualitas alih kepemimpinan (quality leadership transferred), Serta kinerja yang dihasilkan oleh pemimpin baru dari hasil suksesi (succession performance).

Konteks suksesi menerangkan kondisi yang ada di perusahaan, yang mempengaruhi suksesi kepemimpinan pada perusahaan keluarga. Konteks tersebut dilihat dari sudut intensi CEO pendahulu (predecessor intention), maupun kemampuan penerus (successor ability) (Wasserman, 1995; Le Breton Miller et al., 2004).

Sedangkan kualitas alih kepemimpinan mempelajari berbagai jenis transfer &#65279; aspek-aspek kepemimpinan perusahaan dalam proses suksesi; yaitu, pengaruh dari visi dan misi perusahaan; pengetahuan dan kompetensi manajemen; serta nilai dan norma yang menjadi faktor utama perusahaan (Dyer, 1986). Akhimya, penelitian ini mengkaji hasil alih kepemimpinan, yang mencakup dua segi; yaitu, kinerja individu pemimpin baru dan kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh pemimpin baru (Dalton dan Kesner, 1985).

Untuk konfirmasi dan penyempurnaan pemahaman proses suksesi pada pembentukan model penelitian ini, telah dilakukan studi eksplorasi melalui wawancara mendalam dengan 8 CEO penerus pada 8 perusahaan di Jakarta. Selanjutnya, instrumen penelitian disempurnakan dengan uji coba pada 10 responden CEO perusahaan keluarga di Jakarta. Pengujian empiris pada model penelitian dilakukan terhadap 170 responden perusahaan keluarga berbagai industri di Indonesia (dari 500 responden yang disurati); yang mencakup para CEO penerus perusahaan keluarga dengan sampel Jakarta, Semarang, Surabaya; Medan, Serta Makasar.

Pengujian korelasi bivariat, memperlihatkan bahwa intensi CEO pendahulu berpengaruh positif terhadap kemampuan penerus, dan terhadap kualitas alih kepemimpinan; demikian juga kemampuan penerus berpengaruh positif terhadap kualitas alih kepemimpinan; juga kualitas alih kepemimpinan terhadap kinerja penerus, serta kinerja penerus terhadap kinerja organisasi.

Sementara dengan analisis regresi ganda univariat, pengujian data tidak mendukung hipotesis tentang pengaruh kemampuan penerus terhadap kinerja individu, yang tergantung pada kualitas alih kepemimpinan; juga tidak mendukung bahwa pengaruh kinerja individu terhadap kinerja organisasi tergantung pada kualitas alih kepemimpinan

Dalam hal kontribusi teoritikal, hasil penelitian ini konsisten dengan model langkah strategik perusahaan bahwa suksesi kepemimpinan puncak perusahaan keluarga perlu dilakukan secara simultan, dari konteks, proses, dan konten (De Wit dan Meyer, 2004). Sedangkan kontribusi manajerial dapat disimpulkan bahwa CEO pendahulu dan penerus, keduanya memiliki peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan suksesi perusahaan keluarga. Pendahulu perlu membagi cita-citanya pada penerus melalui proses alih kepemimpinan yang terbuka. Penerus harus memiliki motivasi bahwa perusahaan keluarga yang telah dibangun oleh pendahulu sebagai warisan perlu dipertahankan. Keterbatasan penelitian ini adalah tidak mengkaji faktor ?budaya? yang merupakan fenomena penting perusahaan keluarga. Saran penelitian selanjutnya menggunakan variabel corporate culture, untuk menganalisis perbedaan suksesi CEO perusahaan keluarga menurut konteks budaya perusahaan yang berbeda antar daerah.