

Aspek Penyebab dan Dampak *Management Conflict* Bisnis Keluarga dalam Mempengaruhi Kesejahteraan Keluarga

Oleh

Mokhamad Firmansyah

Prodi S1 Hukum Universitas Merdeka Pasuruan

Abstrak

Perusahaan memiliki artian yakni sebuah organisasi yang memiliki dasar nilai-nilai bisnis, dimana nilai-nilai tersebut lebih rasional dan logis. Dalam perusahaan keluarga atau bisnis keluarga, dapat diartikan sebagai suatu perusahaan atau organisasi yang berlandaskan nilai kekeluargaan dan lebih memiliki nuansa emosional. Penggabungan kedua nilai artian perusahaan ini dapat menyebabkan kekuatan yang begitu besar, hal tersebut terjadi karena tujuan dan langkah yang rasional diikuti atau didukung oleh ikatan emosional, sehingga dapat menghasilkan suatu komitmen atau semangat yang tinggi.

Kata kunci: *Perusahaan yang berlandaskan kekeluargaan*

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki artian yakni sebuah organisasi yang memiliki dasar nilai-nilai bisnis, dimana nilai-nilai tersebut lebih rasional dan logis. Dalam perusahaan keluarga atau bisnis keluarga, dapat diartikan sebagai suatu perusahaan atau organisasi yang berlandaskan nilai kekeluargaan dan lebih memiliki nuansa emosional. Penggabungan kedua nilai artian perusahaan ini dapat menyebabkan kekuatan yang begitu besar, hal tersebut terjadi karena tujuan dan langkah yang rasional diikuti atau didukung oleh ikatan emosional, sehingga dapat menghasilkan suatu komitmen atau semangat yang tinggi.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Andrea et. All (2018) juga telah menyebutkan bahwa bisnis keluarga ini seringkali menuai konflik. Konflik ini dapat timbul dari hal-hal yang menyangkut tahta atau posisi individu dalam perusahaan. Konflik yang timbul dalam bisnis keluarga sering terbagi menjadi beberapa jenis, diantaranya yaitu konflik waktu, konflik ketegangan, konflik manajemen, dan konflik hubungan. Konflik dalam bisnis keluarga dipandang merugikan siklus hidup perusahaan. Memang, perusahaan keluarga cenderung mengalami masalah yang berkaitan dengan nepotisme, anggota keluarga dengan memasukkan pengalaman dan keterampilan yang tidak memadai ke dalam tim manajemen, adanya pertikaian, dimana yang dipicu

oleh berbagai sebab, termasuk konflik hubungan pribadi dalam keluarga. Selain itu, ambisi untuk tetap dikendalikan oleh anggota keluarga; dan konflik yang timbul antara keluarga dan manajer atau karyawan yang bukan keluarga.

Yang begitu mempengaruhi berjalannya bisnis keluarga adalah peran pendiri bisnis. Pendiri bisnis disini diartikan sebagai *sesepuh*, dan terletak di posisi teratas yakni pada bagian manajerial. Posisi pendiri ini lebih membawa dampak yang cukup komprehensif jika dibandingkan dengan posisi-posisi yang telah diketahui lainnya. Selain itu, *Chief Executive Officer* juga harus dipegang oleh pendiri atau salah satu keturunannya agar bisnis tersebut dapat dikategorikan sebagai keluarga bisnis. Sentralitas ini tidak diragukan lagi memiliki kepentingan yang lebih besar. Dalam sebuah kasus bisnis keluarga yang kecil atau cabang dari pusat bisnis keluarga ini membentuk seluruh organisasi, manajemen, dan tata kelola agar sesuai dengan wirausahawan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Alderson (2015), konflik yang terjadi dalam suatu bisnis keluarga dibedakan menjadi dua kategori yaitu sederhana dan kompleks. Konflik sederhana yang notabene mudah diselesaikan dan tidak menghalangi pengambilan keputusan yang efektif, dimana akal sehat dan rasionalitas biasanya menang. Sebaliknya, konflik kompleks yang lebih condong pada emosional, seringkali mengakibatkan kurangnya produktivitas dan kegagalan membuat keputusan. Jenis konflik ini seringkali kronis dan dapat terjadi di seluruh perusahaan pada banyak kesempatan. Solusi penyelesaian konflik menurut Hilburt (2003), dapat dilakukan dengan meminta sumber daya dari luar, karena terlalu sentralitas pada suatu bisnis keluarga dapat menyebabkan kurangnya wawasan luar atau orang penengah. Solusi lain dapat dilakukan dengan mendatangi terapis atau konselor keluarga, serta ahli pengembangan organisasi, dapat membantu pekerjaan keluarga melalui masalah. Namun, jenis konflik yang paling merusak adalah konflik hubungan

LANDASAN TEORI

Tujuan pembelajaran (instructional objective) adalah perilaku hasil belajar yang diharapkan terjadi, dimiliki, atau dikuasai oleh peserta didik setelah mengikuti kegiatan pembelajaran tertentu. Hal ini didasarkan berbagai pendapat tentang makna tujuan pembelajaran atau tujuan instruksional. Makna pembelajaran dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah proses, cara perbuatan menjadikan orang atau makhluk hidup belajar.

Tujuan pembelajaran menurut Magner (1962) mendefinisikan sebagai tujuan perilaku yang hendak dicapai atau yang dapat dikerjakan oleh peserta didik sesuai kompetensi. Sedangkan Dejnozka dan Kavel (1981) mendefinisikan tujuan pembelajaran adalah suatu pernyataan spesifik yang dinyatakan dalam bentuk perilaku yang diwujudkan dalam bentuk tulisan yang menggambarkan

hasil belajar yang diharapkan.

Dalam pengertian lain menyebutkan bahwa, tujuan pembelajaran adalah pernyataan mengenai keterampilan atau konsep yang diharapkan dapat dikuasai oleh peserta didik pada akhir periode pembelajaran (Slavin, 1994). Tujuan pembelajaran merupakan arah yang hendak dituju dari rangkaian aktivitas yang dilakukan dalam proses pembelajaran. Dan Tujuan pembelajaran dirumuskan dalam bentuk perilaku kompetensi spesifik, aktual, dan terukur sesuai yang diharapkan terjadi, dimiliki, atau dikuasai siswa setelah mengikuti kegiatan pembelajaran tertentu.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode penelitian kasus atau Lapangan ialah suatu metode yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang serta interaksi lingkungan suatu objek. Dan juga menggunakan metode penelitian survey, yaitu dengan melakukan wawancara atau sharing dengan mahasiswa tentang topik yang dibahas serta melakukan peninjauan langsung terhadap beberapa mahasiswa.

PEMBAHASAN

Aspek-aspek diatas menimbulkan dampak yang cukup negatif yang cukup signifikan dalam terciptanya kesejahteraan keluarga. Apabila dalam suatu keluarga melakukan pekerjaan secara bersamaan dan merata, seperti semakin banyaknya perempuan bekerja dibandingkan lelaki, dan tidak adanya waktu dalam pemenuhan tuntutan keluarga. Jika melihat situasi sekarang, banyak kondisi yang berubah, sesuai yang telah disebutkan sebelumnya bahwa semakin banyak perempuan yang bekerja. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi struktur keluarga tradisional, yang menyebutkan bahwa laki-laki diharuskan untuk bekerja dan wanita untuk mengurus rumah tangga, peristiwa ini secara tidak langsung juga menjelaskan menurunnya perempuan sebagai ibu rumah tangga.

Perubahan kondisi diatas juga dapat menimbulkan banyak dampak dalam suatu rumah tangga atau keluarga, terutama dalam aspek kesejahteraan yang harus dimiliki karena lebih banyaknya konflik yang terjadi. Beberapa literatur menunjukkan bahwa suatu individu yang ada dalam keluarga akan mengalami konflik dengan pekerjaan yang dilakukan, terutama masalah waktu berkumpul yang terbatas, tingkat stres yang tinggi, dan perilaku bersaing yang mungkin akan timbul. Konflik yang terjadi dalam ketegangan pada arah pekerjaan keluarga ini sering terjadi dan termasuk pada dimeniasi konflik berbasis perilaku, konflik berbasis waktu, dimana beberapa konflik tersebut paling sering diukur dalam ketegangan yang terjadi dalam keluarga.

Selain perubahan kondisi, konflik ini dapat timbul jika individu yang bekerja tersebut tidak

dapat membagi antara kepentingan keluarganya dengan pekerjaan, sehingga pemenuhan kepuasan dalam keluarga tidak di dapatkan. Pengaruh konflik dalam keluarga ini seringkali secara garis besar dapat timbul apabila

semakin banyak keluarga yang bekerja maka semua kebutuhan finansial yang dibutuhkan dapat terpenuhi. Konflik yang terjadi dalam peran kerja keluarga ini sering timbul karena adanya kelelahan emosional yang mungkin atau sering dialami oleh suatu individu dalam keluarga yang bekerja dalam suatu organisasi dan bertanggung jawab atas kehidupan keluarga mereka. Efek negatif dari konflik peran kerja keluarga ini dapat mengakibatkan sikap individu yang kurang kompeten dalam menghadapi pekerjaan mereka.

Dalam suatu bisnis keluarga terkadang sering terjadi adanya campur tangan salah satu individu dalam keluarga. Campur tangan keluarga ini seringkali ditemui karena adanya kebencian, ketidakcocokan, atau rasa iri dan dengki yang timbul akibat kondisi pribadi. danya campur tangan keluarga dengan pekerjaan yang dijalani memiliki beberapa konsekuensi negatif, dimana seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika sudah berkomitmen pada karirnya. Individu yang cerdas secara emosional cenderung memiliki kemampuan untuk mengendalikan gangguan tersebut atau setidaknya memoderasinya ke tingkat yang dapat diterima. Atas dasar logika ini, konflik dan kepuasan kerja diharapkan menunjukkan tingkat korelasi yang wajar. Secara khusus, akan ada hubungan yang lebih negatif antara konflik pekerjaan dalam keluarga dan kepuasan kerja bagi pekerja yang memiliki kecerdasan emosional rendah daripada mereka yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi.

Selain konflik yang seringkali timbul dalam bisnis keluarga, banyak juga kendala yang harus dihadapi. Salah satu kendalanya yaitu perubahan teknologi, adanya globalisasi, dan semakin ketatnya tekanan persaingan menyebabkan perusahaan keluarga harus meningkatkan kebutuhan untuk mengejar sasaran strategis di pasaran. Sasaran strategis tersebut berorientasi inovasi untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Karena, prioritas tujuan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan keluarga mencakup proses yang cukup kompleks, dimana disebabkan oleh kombinasi unik dari keluarga, kepemilikan, dan bisnis yang dapat mempersulit konsensus tentang arah strategis, dan seperti yang telah disebutkan diatas dapat menyebabkan banyaknya jenis konflik yang mungkin timbul dan akan mengancam kesejahteraan keluarga.

Mencapai suatu tujuan strategis mungkin sangat menantang ketika lebih dari satu generasi berpartisipasi dalam manajemen strategis perusahaan keluarga. Namun, interaksi antargenerasi juga memiliki peran penting dalam menentukan arah strategis perusahaan keluarga, terutama untuk

perusahaan yang berorientasi pada inovasi yang berusaha menggabungkan basis pengetahuan yang berada dalam generasi yang berbeda. Karena mengejar tujuan inovasi oleh perusahaan keluarga multigenerasi. Hal ini ditandai oleh tantangan dan peluang, dimana ada kebutuhan yang jelas untuk memahami bagaimana aspirasi inovatif mereka dapat dipengaruhi oleh sifat interaksi lintas generasi dalam keluarga. Hubungan lintas generasi ini dapat membangun energi positif dalam mempererat kesejahteraan keluarga meskipun bisnis keluarga dijalankan.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil dari artikel saya yang berjudul Aspek Penyebab dan Dampak *Management Conflict* Bisnis Keluarga dalam Mempengaruhi Kesejahteraan Keluarga adalah bahwa manajemen konflik dalam suatu bisnis keluarga dapat timbul dikarenakan kondisi peran yang sudah berubah. Manajemen konflik ini juga dapat timbul dikarenakan emosional suatu individu yang tidak dikontrol dengan baik. Manajemen konflik dapat diketahui dengan adanya tingkat kepedulian yang tinggi terhadap orang lain, sehingga anggota keluarga dari generasi yang berbeda berusaha untuk mengungkapkan masalah dan menyelidiki solusi yang dapat diterima oleh semua orang yang terlibat. Selain itu, kesejahteraan keluarga juga dapat menjadi menurun karena kurangnya pembagian waktu suatu individu dalam pemenuhan tuntutan keluarganya. Namun, jika konflik manajemen ini tidak terjadi maka suatu individu tidak dapat membuat inovasi baru dalam membangun usahanya.

DAFTAR PUSTAKA

Adler, P. S., & Kwon, S.-W. (2002). Social capital; Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27, 17-40.

Block, J.H. (2012). R&D investments in family and founder firms; An agency perspective. *Journal of Business Venturing* 27, 248-265.

Deutsch, M. (1973) *The resolution of conflict*. New Haven, CT: Yale University Press.