

Persepsi aktual dan ekspektasi yang diharapkan pekerja lokal terhadap gaya kepemimpinan atasan (Studi penelitian terhadap gaya kepemimpinan atasan Indonesia dan atasan Ekspatriat China di CNOOC SES, Ltd)

Yongki Yeremia, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287578&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Atasan atau pemimpin dan bawahan atau pengikut merupakan dua komponen yang tidak dapat dipisahkan dalam dunia organisasi. Seorang atasan tidak hanya memimpin sekelompok individu sebagai pekerja. Seorang atasan adalah pemimpin organisasi. Demikian pula halnya para bawahan, bukan sekedar para pekerja yang bekerja secara bersama-sama. Bawahan adalah pada individu yang menjadi bagian dari sebuah organisasi, yang tidak hanya harus bekerja, tetapi memiliki kepentingan yang lebih luas terhadap keberadaan organisasi, sebagaimana halnya seorang atasan atau pemimpin. Efektivitas kepemimpinan seseorang dapat bergantung dari hubungan antara dirinya dengan bawahan, pekerjaan yang harus dilaksanakan, serta persepsi tentang kekuasaan manajer. Persepsi bawahan terhadap gaya kepemimpinan atasan atau pemimpin tersebut dapat mempengaruhi perilaku dari para pekerja terhadap perilaku pemimpinnya dan bahkan dapat mempengaruhi kinerja atau output dari organisasi serta pencapaian tujuan organisasi yang banyak ditentukan oleh peran seorang atasan, apalagi bila apa yang dipersepsikan pada kenyataan terhadap atasannya jauh berbeda dengan ekspektasi atau apa yang diharapkan oleh bawahan. Perbedaan apa yang dipersepsikan bawahan pada kenyataannya dalam organisasi dengan apa yang diharapkan atau menjadi ekspektasi didalam pikiran mereka mengenai atasan mereka dapat menimbulkan konflik dalam diri mereka dan berpengaruh terhadap sikap, perilaku dan tentu saja produktivitas mereka dalam bekerja.

Penelitian ini membandingkan disposisi dua kelompok pemimpin dari asal negara yang berbeda untuk melihat persepsi dan ekspektasi dari para pekerja lokal terhadap gaya kepemimpinan mereka. Hal ini perlu menjadi perhatian karena pada era globalisasi ini, dunia kepemimpinan di Indonesia tidak hanya di kuasai oleh pemimpin-pemimpin lokal, semakin banyak pemimpin asing masuk ke Indonesia sejalan dengan masuknya investasi dan perdagangan bebas ke Indonesia. Partisipasi dalam kelompok-kelompok kerja lintasbudaya pun telah menjadi hal yang lumrah terjadi sehari-hari di era globalisasi ini.

Semakin baik dan sesuai perilaku atau gaya kepemimpinan pemimpin yang mereka persepsikan dan sesuai dengan ekspektasi dan nilai-nilai budaya mereka, maka semakin besar kemungkinannya untuk mengikuti dan menerima pengaruh kepemimpinan atas mereka.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain Ex Posi Facto Field Studi es. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah

kuesioner dengan menggunakan kuesioner persepsi dan kuesioner ekspektasi bawahan terhadap gaya kepemimpinan atasan yang telah di susun sendiri oleh peneliti berdasarkan lima tipe gaya kepemimpinan Managerial Grid dari Blake dan Mouton.

Uji coba kuesioner persepsi dan kuesioner ekspektasi bawahan terhadap gaya kepemimpinan atasan dilakukan sebanyak dua kali pada partisipan dengan karakteristik yang sesuai kedua dengan kelompok partisipan penelitian. Kedua uji coba diolah dengan metode korelasi poin! biserial dan memang masih terdapat beberapa item yang memiliki korelasi yang masih kurang baik namun telah dapat membedakan kelima gaya kepemimpinan tersebut.

Uji lapangan dilakukan di CNOOC SES, Ltd, sebuah perusahaan industri minyak yang berkantor pusat di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar bawahan memiliki ekspektasi akan seorang pemimpin lokal maupun ekspatriat dengan dimensi tugas maupun hubungan yang tinggi dalam memimpin atau gaya kepemimpinan Team Leader (9,9). Pada kenyataannya, sebagian besar atasan atau pemimpin asing dan lokal di CNOOC SES,Ltd memang dipersepsikan memiliki dimensi tugas maupun hubungan.yang tinggi. Hal ini terlihat dengan 56,67% atasan ekspatriat China dan 83,33% atasan lokal dipersepsikan menerapkan gaya kepemimpinan Team Leader (9,9) oleh para pekerja lokal. Menurut peneliti hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan oleh sistem kerja team work yang membuat ciri gaya kepemimpinan Team Leader (9,9) berlaku pula pada sebagian besar pemimpin di CNOOC SES, Ltd.

Dominansi gaya kepemimpinan ini pada kedua kelompok pemimpin yang berbeda bangsa juga membuktikan bahwa nampaknya fimctional culiure atau budaya bekerja di CNOOC SES.Ltd lebih kuat pengaruhnya dari pada budaya nasional masing-masing pemimpin. Sedangkan dari hasil perbandingan dengan perhitungan Chi-Square disimpulkan bahwa asal negara atau bangsa atasan (Indonesia dan China) dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kesesuaian persepsi-ekspektasi bawahan terhadap mereka. Namun, bila dicermati perbedaan kesesuaian persepsi-ekspektasi bawahan yang lebih redah pada kelompok atasan ekspatriat China dibanding kelompok atasan Indonesia, mengindikasikan bahwa potential problem antara atasan-bawahan sepertinya memang lebih besar terjadi pada atasan asing yang berbeda latar belakang budaya. Implikasinya tingkat kepercayaan dan kekuatan followership terhadap pemimpin lokal pun lebih besar dibanding terhadap pemimpin asing atau ekspatriat.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penelitian awal yang perlu dikembangkan lagi dengan mengambil sampel yang lebih besar agar dapat digeneralisasikan lagi pada populasi yang lebih luas. Agar penelitian ini lebih baik, peneliti juga menyarankan untuk menambah variasi kelompok penelitian pada kelompok pimpinan ekspatriat yang memiliki ciri budaya nasional yang secara signifikan berbeda dengan Indonesia, seperti negara-negara barat. Selain itu untuk memperkaya dan memperkuat hasil penelitian alangkah baiknya jika pada penelitian berikutnya bila memungkinkan dikombinasikan dengan metode kualitatif.