Universitas Indonesia Library >> UI - Skripsi Membership

Persepsi terhadap konflik, sumber-sumber konflik antar TKI-TKA dalam organisasi dan gaya penanganan konflik pada manager Indonesia

Dian Tresnawardhani Ruky, author

Deskripsi Lengkap: https://lib.ui.ac.id/detail?id=20286863&lokasi=lokal

---

Abstrak

Konflik interpersonal yang terjadi dalam Iingkungan kerja adalah kondisi pertentangan yang timbul antara sedikitnya dua pihak yang memiliki hubungan keterkaitan dalam pekerjaan, yang disebabkan oleh adanya perbedaan mendasar dalam persepsi masing-masing pihak mengenai tujuan, ide dan kepentingan, serta perbedaan lain yang sifatnya Iebih pribadi dan emosional. Salah satu penyebab terjadinya konflik interpersonal dalam perusahaan adalah perbedaan latar belakang budaya. Dengan semakin meningkatnya arus tenaga kerja asing (TKA) ke Indonesia, maka situasi-situasi multinasional alau multikultural yang rawan terhadap konflik pun akan semakin banyak tercipta. Konflik tersebut bisa bersifat fungsional maupun disfungsional bagi organisasi, yang berkaitan dengan pendekatan yang digunakan para manajer dalam menghadapi konflik, yailu pendekatan tradisional, pendekatan hubungan kemanusiaan dan pendekatan interaksionis.

Kemampuan untuk menangani konflik secara efektif merupakan salah satu keterampilan interpersonal yang penting dikuasai oleh para manajer. Terdapat beberapa gaya penanganan konflik yang merupakan cara atau metode yang cenderung diterapkan oleh individu dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya, yaitu fighting atau competitive, smoothing atau accomodating avoiding, bargaining dan problem solving atau collaborative.

Penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu studi eksploralif yang berusaha menjawab permasalahan lentang pendekatan yang digunakan oleh para manajer Indonesia dalam menghadapi konflik, dampak dari terjadinya konflik dalam suatu organisasi menurut para manajer Indonesia, faktor- faktor penyebab terjadinya konflik antara TKA dan TKI dalam suatu perusahaan, dan kecenderungan gaya penanganan konflik tertentu yang diterapkan oleh para manajer Indonesia dalam menghadapi konflik dengan atasan atau rekan kerja berkebangsaan asing. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan studi tentang konfIik dalam organisasi. Sedangkan dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi penyusunan modul yang efektif dalam pelatihan mengenai konflik dan gaya penanganan konflik dalam organisasi. Penelitian ini melibatkan 10 orang partisipan, yang seluruhnya merupakan manajer Indonesia yang bekerja di sebuah perusahaan multinasional. Adapun metode pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik cenderung dipersepsi negatif, dengan menggunakan pendekatan tradisional terhadap konflik. Sedangkan sumber-sumber konflik interpersonal antara TKI dan TKA dalam perusahaan menurut para partisipan adalah faktor komunikasi, faktor struktur organisasi, faktor kepribadian dan faktor budaya. Dari hasil penelitian ini, tidak ditemukan suatu pola yang jelas tentang gaya penanganan konflik yang cenderung diterapkan oleh para manajer Indonesia. Namun demikian, penelitian ini memberikan hasil yang senada dengan penelitian yang dilakukan terhadap pekerja Malaysia, yang menunjukkan adanya kecenderungan penggunaan gaya penanganan konflik kolaborasi dan kompromi dengan menggunakan mediator, dan penelitian-penelitian Iain yang menemukan bahwa gaya penanganan

konflik yang berorientasi pada pemecahan masalah (kolaborasi dan kompromi) pun digunakan dalam budaya kolektivistik.

Sebagai saran kiranya dapat dilakukan studi perbandingan dengan masalah serupa, yaitu konflik interpersonal antara TKI dan TKA, dengan menggunakan baik TKA dan TKI sebagai partisipan, dan dengan karakteristik TKA yang Iebih beragam serta berasal dari beberapa perusahaan. Hal ini dimaksudkan unluk memperoleh gambaran tentang permasalahan yang Iebih Iengkap. Selain itu, penelitian dapat difokuskan pada karakteristik partisipan yang Iebih heterogen, agar didapatkan data yang Iebih lengkap. Unluk itu sebaiknya jumlah partisipan dalam penelitian pun diperbesar agar dapat mewakili heterogenitas tersebut.