**Petunjuk Umum**

**Partisipant yang terhormat,**

**Terimakasih atas dukungan dan kesediaan Anda dalam melengkapi kuesioner survei ini.**

Sebagai bagian dari kolaborasi internasional, Department of Social Psychology, Goethe University, Frankfurt (Jerman) bersama sejumlah kolega akademisi di sejumlah negara sedang melakukan kajian tentang persepsi orang-orang mengenai situasi kerja dan pemimpinnya.

Semua pertanyaan harap dijawab secara spontan dan tak perlu dipikirkan berlama-lama. Jawaban hendaknya apa adanya karena menyangkut pengalaman anda sendiri. Tak ada jawaban yang benar atau pun salah. Jika anda ingin menanyakan sesuatu, jangan merasa segan untuk menghubungi saya: Bonar Hutapea, Universitas Tarumanagara (bonarh@fpsi.untar.ac.id)

Sebelum Anda mulai melengkapi survei ini, berikut sejumlah hal yang perlu diperhatikan:

**Sukarela**: Partisipasi anda dalam penelitian ini adalah bersifat sukarela. Anda dapat membatalkan kesediaan Anda berpartisipasi tanpa harus memberi alasan. Cukup dengan tidak melanjutkan mengisi. Anda juga dapat membatalkan persetujuan Anda dalam penelitian ini dengan cara menuliskan pesan dalam kotak komentar yang tersedia di bagian akhir survei ini.

**Perlindungan terhadap privasi**: Pengumpulan data dalam penelitian ini tidak memungkinkan keterkaitan jawaban dengan identitas partisipan sebab data-data bersifat anonim (tanpa nama partisipan), dan data disimpan serta diproses juga bersifat anonim sehingga kami tidak mengetahui persis yang mana data yang Anda isikan. Karena itu pula, setelah data dianalisis maka tak mungkin kami menghapusnya karena kami tak mengetahui data mana dimaksud karena tak ada identitas orangnya pada data tersebut.

**Penggunaan data anonim**: Hasil dan data dari penelitian ini akan digunakan untuk publikasi ilmiah. Hal ini akan dilakukan secara anonim di mana data tak dikaitkan dengan orang tertentu. Dalam hal publikasi penelitian, data yang sepenuhnya anonim hanya diketahui peneliti lain yang terlibat dalam repositori data (melalui kerangka Sains Terbuka), namun rahasia apapun tetap akan terjaga sesuai kode etik penelitian yang dianut semua peneliti.

Dengan mengklik tanda “Continue” (lanjutkan) berarti Anda setuju bahwa jawaban yang Anda berikan dalam survei ini boleh kami olah dan bahwa partisipasi Anda bersifat sukarela.

Terimakasih!

Continue

Berikut ini, kami harapkan Anda memikirkan sejenak perihal tim dan pemimpin tim Anda (mis., supervisor/atasan langsung). Hingga selesai menjawab semua pertanyaan pada bagian ini tetaplah membayangkan tim dan pemimpin tim Anda tadi.

**Identity Leadership Inventory**

Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K. Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters & K. Boen, F.(2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25, 1001-1024

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sama sekali tidak setuju** |  |  |  |  |  | **Sepenuhnya setuju** |
| Pemimpin di tim kami……….. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ..mewujudkan apa yang diperjuangkan tim. |  |  |  |  |  |  |  |
| ….merupakan representasi atau perwakilan dari anggota tim |  |  |  |  |  |  |  |
| ... merupakan panutan anggota tim. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... mencontohkan apa artinya menjadi anggota tim |  |  |  |  |  |  |  |
| ... memperjuangkan kepentingan anggota tim |  |  |  |  |  |  |  |
| ... bertindak sebagai pemenang bagi (untuk dicontoh) tim. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... berdiri di pihak tim/membela tim. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... kepentingan tim ada di hatinya saat dia bertindak. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... membuat orang merasa seakan-akan mereka adalah bagian dari tim yang sama. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... menciptakan rasa kohesi (keterpaduan) dalam tim |  |  |  |  |  |  |  |
| ... mengembangkan pemahaman tentang apa artinya menjadi anggota tim. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... membentuk persepsi anggota tentang nilai-nilai dan cita-cita tim. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... menyusun kegiatan yang menyatukan tim. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... mengatur acara yang membantu fungsi tim secara efektif.. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... membuat struktur yang berguna bagi anggota tim |  |  |  |  |  |  |  |

.**Leader-member-exchange (LMX)**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, *6*, 219– 247 |

Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23, 235-245

Bagian berikut ini menyangkut evaluasi Anda tentang **interaksi antara Anda dan pemimpin tim Anda** (yakni atasan langsung Anda). Beri centang (V) sesuai dengan penilaian Anda

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Apakah Anda tahu di mana anda berdiri/berada saat ini bersama pemimpin; Apakah Anda biasanya tahu seberapa puas pemimpin Anda terhadap apa yang Anda lakukan? |   **Jarang** |  |  |  |  |  |   **Sangat sering** |
| Seberapa baik pemimpin Anda memahami masalah pekerjaan Anda dan kebutuhan terkait pekerjaan Anda? |  **Tak sedikit pun** |  |  |  |  |  |  **Amat sangat** |
| Seberapa baik pemimpin Anda mengenali potensi Anda? |  **Sama sekali tidak** |  |  |  |  |  |  **Sepenuhnya ya** |
| Bagaimana kemungkinan pemimpin Anda akan menggunakan kekuatannya (otoritasnya) untuk membantu Anda memecahkan masalah dalam pekerjaan Anda? |  **Sama sekali tak ada** |  |  |  |  |  |  **Sangat besar** |
| Seberapa besar peluang pemimpin Anda akan "menyelamatkan Anda" dengan harga yang harus dibayarnya/akibat yang ditanggungnya? |  **Sama sekali tak ada** |  |  |  |  |  |  **Sangat besar** |
| Saya cukup yakin pada pemimpin saya maka saya akan membela dan membenarkan keputusannya sekalipun dia tidak melakukan(pembelaan) itu? |  **Sangat tidak setuju** |  |  |  |  |  |  **Sangat setuju** |
| Bagaimana Anda menggambarkan hubungan kerja Anda dengan pemimpin Anda? |  **Sangat tidak efektif** |  |  |  |  |  |  **Sangat efektif** |

**OCB**Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile:Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301

Silakan menilai **diri Anda sendir**i menyangkut pekerjaan Anda di bagian berikut. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan penilaian Anda tersebut.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sama sekali tidak setuju** |  |  |  |  |  | **Sepenuhnya setuju** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Saya selalu sangat tepat waktu |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya selalu mengikuti aturan dengan sangat cermat. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya dengan senang hati membantu mengarahkan (membimbing) rekan kerja yang baru. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berat/beban kerja berlebih |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya memberi tahu kolega dan pemimpin saya sebelumnya kalau saya tidak dapat hadir untuk bekerja. |  |  |  |  |  |  |  |

**Work satisfaction**

Van Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C. & Wagner, U. (2001). Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich: Eine Überprüfung der Gültigkeit des Job Characteristics Model bei Lehrerinnen und Lehrern, Hochschulangehörigen und Erzieherinnen mit berufsspezifischen Weiterentwicklungen des JDS. [The job diagnostic survey for educational sector occupations] *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45(2), 74-92.

Bagian berikut ini adalah tentang **kepuasan terhadap pekerjaan Anda saat ini**. Beri tanda centang (V) sesuai dengan penilaian Anda

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sama sekali tak sesuai** |  |  |  |  |  | **Sepenuhnya sesuai** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Secara umum, saya sangat puas dengan pekerjaan saya saat ini. |  |  |  |  |  |  |  |
| Umumnya saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dalam pekerjaan saat ini. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya puas dengan kecukupan keamanan pekerjaan yang saya miliki. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya puas dengan besarnya gaji dan tunjangan yang saya terima. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya puas dengan orang yang saya ajak bicara dan orang yang bekerja dengan saya pada pekerjaan saya saat ini. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya puas dengan besarnya respek dan perlakuan adil yang saya terima dari pemimpin saya. |  |  |  |  |  |  |  |

**Identification and trust in the leader**

Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour.*British Journal of Management*, 17, 283-301

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers‘ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut Anda

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sama sekali tak setuju** |  |  |  |  |  | **Sepenuhnya setuju** | |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | |
| Saya mengidentifikasi diri dengan organisasi saya/perusahaan tempat saya bekerja. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Saya mengidentifikasi diri dengan pemimpin saya. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Saya mengidentifikasi diri dengan tim saya. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Saya menganggap diri saya sebagai bagian dari tim saya. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Saya senang bekerja di tim saya saat ini. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Saya merasakan ikatan yang kuat dengan rekan tim saya. |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | **Sama sekali tak sesuai** |  |  |  |  |  | **Sepenuhnya sesuai** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Saya merasa cukup yakin bahwa pemimpin saya akan selalu berusaha memperlakukan saya dengan adil. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pemimpin saya tidak akan pernah mencoba untuk mendapatkan keuntungan dengan menipu pekerja |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya yakin sepenuhnya atas integritas pemimpin saya. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya merasakan kesetiaan (loyalitas) yang kuat kepada pemimpin saya. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya akan mendukung pemimpin saya dalam hampir semua keadaan darurat/situasi sulit |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya memiliki kesetiaan yang terbagi/separuh loyal saja terhadap pemimpin saya |  |  |  |  |  |  |  |

**Innovative work behaviour**

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.

Harap pilih jawaban yang sesuai dengan perilaku Anda dalam bekerja.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Tidak pernah** |  |  |  |  |  | **Selalu** |
| **Seberapa seringkah……** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ...Anda memunculkan ide-ide baru untuk menghadapi masalah sulit? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...Anda mencari cara atau alat kerja yang baru? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...Anda menghasilkan solusi orisinil/baru untuk mengatasi masalah? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...Anda memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... Anda menerima persetujuan untuk ide-ide inovatif? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... Anda membuat anggota organisasi begitu antusias dengan ide-ide inovatif? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... Anda mengubah ide-ide inovatif menjadi terapan yang bermanfaat? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... Anda memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja secara sistematis? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...Anda mengevaluasi kegunaan dari ide-ide inovatif? |  |  |  |  |  |  |  |

**Burnout**

Maslach, C. & Jackson, S. E.(1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour,* 2, 99-113

Pada bagian berikut, silakan berikan penilaian kapan dan bagaimana pekerjaan memengaruhi Anda. Harap pilih salah satu jawaban untuk tiap pernyataan berikut yang sesuai dengan diri Anda.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Tidak pernah** | **Beberapa kali dalam setahun** | **Sekali dalam sebulan** | **Beberapa kali dalam sebulan** | **Tiap minggu** | **Beberapa kali dalam seminggu** | **Setiap hari** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Saya merasa lelah secara emosional karena pekerjaan saya. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya merasa lelah sekali di akhir hari kerja setiap hari |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari-hari di tempat kerja. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya merasa luar biasa lelah karena pekerjaan saya. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya saat ini |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya merasa terlalu keras bekerja dalam pekerjaan saya saat ini |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya merasa seperti berada di ujung tunduk (situasi sangat sulit, mengkhawatirkan) |  |  |  |  |  |  |  |
| Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari saya rasakan benar-benar menyusahkan saya. |  |  |  |  |  |  |  |
| Bekerja dengan orang-orang secara langsung memberi tekanan (stress) yang luar biasa pada saya. |  |  |  |  |  |  |  |

.

**ILI Scenarios**Source: Rudi & Rolf (building on ideas of Nik)

Pada bagian berikut ini, Anda diminta untuk merespon sejumlah skenario kerja yang pendek. **Harap dipikirkan setiap skenario kerja tersebut dari perspektif tim Anda sendiri dan pemimpin tim** lalu beri tanggapan terhadap pertanyaannya. (*Bila tidak mengalami secara nyata dalam pekerjaan sehari-hari, silahkan dibayangkan sehidup mungkin sebelum memberi tanggapan terhadap pertanyaan*). Adapun kata-kata tercetak miring di tiap ujung kalimat diabaikan saja.

***Skenario 1 [Menjadi salah satu dari kami]***

Bayangkan pemimpin tim Anda ingin memperkuat *mobile working* (bekerja tidak terikat lokasi/tempat kerja dan mengandalkan teknologi untuk koneksi antar pekerja) di tim untuk memberikan lebih banyak fleksibilitas dan peluang tambahan bagi anggota tim untuk bekerja dari rumah untuk mengurangi waktu yang dihabiskan mereka dalam perjalanan (*commuting time*).

Seberapa besar kemungkinan **pemimpin tim Anda bertindak seperti yang digambarkan** dalam sejumlah pernyataan di bawah ini? Berikan peringkat untuk keempat alternatif.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sama sekali tak mungkin** |  |  |  |  |  | **Amat sangat mungkin** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Bekerja dengan semua anggota tim untuk mengembangkan cara kerja dan komunikasi baru dalam tim yang mendukung *mobile working* dan juga bertindak sebagai model peran ketika menerapkan pendekatan baru ini *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Merekrut seorang spesialis bidang *mobile working* yang profesional dan biarkan spesialis itu saja yang mengembangkan lingkungan *mobile working* baru dan strategi komunikasi untuk tim. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Mengembangkan sendiri lingkungan *mobile working* yang baru dan juga strategi komunikasi untuk tim karena pemimpin melihat hal ini sebagai tanggung jawabnya selaku pemimpin tim. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Meminta setiap anggota tim secara individual untuk menghasilkan ide-ide tentang bagaimana menyesuaikan lingkungan kerja dan komunikasi mereka masing-masing agar mendukung praktik *mobile working* yang baru. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Skenario 2 [lakukan itu bagi kami]***

Bayangkanlah perusahaan tempat Anda bekerja tengah berada dalam masalah serius disebabkan persaingan yang sangat sengit dan karenanya tim Anda perlu memangkas biaya dan harus lebih produktif.

Seberapa besar kemungkinan **pemimpin tim Anda bertindak seperti yang digambarkan** dalam sejumlah pernyataan di bawah ini? Berikan peringkat untuk keempat alternatif.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sama sekali tak mungkin** |  |  |  |  |  | **Amat sangat mungkin** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Meminta masing-masing anggota tim secara individual untuk mengemukakan gagasannya sendiri tentang apa yang dapat dia lakukan untuk memangkas biaya dan meminta setiap anggota untuk menangani masalah ini sejauh dipandang cocok *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Mengumpulkan seluruh tim sore hari untuk membahas strategi umum dalam menghadapi situasi baru dan kemudian bertemu dengan manajemen senior untuk mengawal anggaran dan mempertahankan staf tim.. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Meminta staf bagian Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengidentifikasi anggota tim yang paling tidak produktif dan minta staf SDM tersebut untuk menggunakan informasi ini sebagai dasar untuk rencana pengurangan biaya bagi tim. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Menyingkirkan orang-orang dalam tim yang mungkin menjadi ancaman bagi kepemimpinan sang pemimpin tim dalam situasi yang sulit saat ini. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Skenario 3 [Merancang rasa kebersamaan]***

Bayangkanlah bahwa perusahaan tempat Anda bekerja mengalami restrukturisasi kecil. Akibatnya, tim Anda perlu mengintegrasikan beberapa anggota tim baru.

Seberapa besar kemungkinan **pemimpin tim Anda bertindak seperti yang digambarkan** dalam sejumlah pernyataan di bawah ini? Berikan peringkat untuk keempat alternatif.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sama sekali tak mungkin** |  |  |  |  |  | **Amat sangat mungkin** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Mengembangkan sendiri visi baru untuk tim yang baru, lalu mengkomunikasikannya kepada semua anggota tim dalam rapat tim terbuka. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Mengatur pertemuan sehari penuh dengan seluruh tim yang memungkinkan anggota tim lama dan baru berkesempatan untuk mengekspresikan pandangan mereka tentang perubahan dan mengembangkan pemahaman bersama tentang tim yang baru. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Mengundang seorang anggota departemen SDM untuk menjalankan sesi pengembangan tim (*team building*) untuk mengintegrasikan anggota tim yang baru. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Berbicara dengan anggota tim lama dan baru secara individu untuk mendapatkan ide apa yang perlu disesuaikan oleh setiap anggota tim dengan situasi baru dan memanfaatkan diskusi ini untuk mengembangkan rencana dalam rangka mengubah pekerjaan masing-masing anggota tim. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Skenario 4 [Membuat kita penting]***

Bayangkanlah bahwa tanggung jawab sosial (mis., mengurangi limbah atau bertindak secara etis) baru-baru ini menjadi masalah penting di perusahaan tempat Anda bekerja. Untuk mendorong tanggung jawab sosial dalam tim Anda, perusahaan memberikan kepada ketua tim Anda sejumlah uang ekstra untuk dipergunakan dan sekarang pemimpin tim Anda harus memutuskan proyek mana yang akan didanai.

Seberapa besar kemungkinan **pemimpin tim Anda bertindak seperti yang digambarkan** dalam sejumlah pernyataan di bawah ini? Berikan peringkat untuk keempat alternatif

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sama sekali tak mungkin** |  |  |  |  |  | **Amat sangat mungkin** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Mengotorisasi (memberi kuasa kepada) departemen SDM untuk memilih proyek yang sudah dikenal betul di departemen lain dan kemudian menugaskan orang untuk melaksanakan proyek ini. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Mencari tahu praktik tanggung jawab secara sosial mana yang ingin dipromosikan oleh tim Anda dan kemudian bekerja secara kolektif untuk mengimplementasikan praktik-praktik tersebut dengan bantuan dari kelompok eksternal yang relevan (mis., badan amal) *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Mengajak beberapa wirausahawan sosial (*social entrepreneurs*) yang dikenal secara pribadi oleh pemimpin tim Anda untuk membawakan dalam seminar perihal tanggung jawab sosial di departemen Anda. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Menanyakan kepada orang-orang di departemen Anda secara terpisah apa yang ingin mereka lakukan dan kemudian membiarkan setiap orang menyusun dan mengimplementasikan tanggapannya sendiri terhadap agenda tanggung jawab sosial. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |

**Status differences**Source: Rolf

Pada sejumlah tim, terutama tim yang lebih besar, beberapa orang memiliki kedudukan yang agak lebih tinggi daripada yang lain (mis., anggota tim dengan masa kerja lebih lama, atau anggota yang lebih berpengalaman atau keahlian). Status yang lebih tinggi ini dapat berarti bahwa mereka lebih berpengaruh dalam pengambilan keputusan tim atau mereka menikmati hak istimewa tertentu (mis., ruangan kantor yang lebih besar).

**Cobalah pikirkan tim Anda, apakah Anda merasa bahwa ada perbedaan seperti itu?**

Beri tanda centang pada salah satu pilihan di bawah ini yang Anda anggap sesuai.

O tidak, semua orang memiliki status yang sama

O memang ada beberapa perbedaan kecil (pengistimewaan kecil) namun tidak begitu berpengaruh kepada rutinitas harian kami

O ya, memang ada beberapa perbedaan (pembedaan)

O ya, memang ada hirarki yang jelas dengan sejumlah orang berada di urutan terendah dan beberapa orang berada di ujung tertinggi dari tingkatan (kontinum)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut Anda | **…di bawah rata-rata** |  |  | **Persis di tengah-** |  |  | **Di atas rata-rata** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Kedudukan Anda sendiri berada di mana dalam hirarki tim? |  |  |  |  |  |  |  |

Sejauhmana persetujuan Anda terhadap pernyataan-pernyataan berikut…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut Anda | **Sama sekali tak setuju** |  |  |  |  |  | **Sepenuhnya setuju** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Dalam tim kami, semua orang berkesempatan menjadi anggota yang memiliki kedudukan tinggi melalui keahlian dan bekerja keras. |  |  |  |  |  |  |  |
| Dalam tim kami, perbedaan status adalah sah-sah saja berdasarkan keahlian atau kontribusi masing-masing anggota.  . |  |  |  |  |  |  |  |
| Perbedaan status yang ada dalam tim kami stabil dan tidak lagi dapat berubah |  |  |  |  |  |  |  |

**Elaboration of task-relevant information**Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: the promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 77-89.

Pertukaran dan elaborasi informasi yang relevan dengan tugas sangat penting bagi banyak tugas yang dilakukan dalam tim kerja. Harap evaluasi tim Anda sehubungan dengan pertukaran dan elaborasi informasi yang relevan dengan tugas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sama sekali tak setuju** |  |  |  |  |  | **Sepenuhnya setuju** |
| Anggota dalam tim saya…. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| …saling melengkapi satu sama lain dengan berbagi pengetahuan secara terbuka |  |  |  |  |  |  |  |
| … mempertimbangkan dengan cermat semua perspektif dalam upaya menghasilkan solusi optimal. |  |  |  |  |  |  |  |
| …mempertimbangkan dengan cermat informasi unik yang diberikan oleh masing-masing anggota tim. |  |  |  |  |  |  |  |
| …. menghasilkan ide dan solusi yang jauh lebih baik daripada yang bisa dikembangkan sebagai individu. |  |  |  |  |  |  |  |

**Political leadership and civic citizenship behavior**Rolf et al.

Terakhir, kami mengharapkan Anda memikirkan perihal pemimpin politik tertinggi di Indonesia yakni Presiden dan jawablah beberapa pernyataan berikut tentang beliau dan perilaku Anda sendiri.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sama sekali tak setuju** |  |  |  |  |  | **Sepenuhnya setuju** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Pemimpin negara saya adalah suri teladan/panutan warga negara kami. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pemimpin negara saya bertindak sebagai seorang pemenang bagi negara kami (yang menjadi contoh bagaimana semestinya seorang pemenang) |  |  |  |  |  |  |  |
| Pemimpin negara saya menciptakan rasa kohesi (keterpaduan, kesetiakawanan) di negara kami. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pemimpin negara saya menciptakan struktur/kejelasan yang berguna untuk negara kami |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya menolong orang-orang yang tinggal di negara saya. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya membantu orang-orang di negara saya ketika mereka berada dalam kesulitan. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya mencoba mendukung orang-orang yang membutuhkan bantuan atau merasa terisolasi di negara saya |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya mengambil tindakan untuk melindungi negara saya dari potensi-potensi masalah |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya menjaga dan menghimpun nilai-nilai dan budaya negara saya. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya turut ambil bagian/berpartisipasi dalam tradisi budaya negara saya. |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya percaya pada orang-orang di negara saya. |  |  |  |  |  |  |  |

Berapa banyak anggota dalam tim Anda? \_\_\_\_\_\_

Anda bekerja pada perusahaan apa (bergerak di bidang apa)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Berapa banyak pekerja/karyawan pada perusahaan tempat Anda bekerja (bila tidak tahu persis, kira-kira atau kurang lebih berapa)? tuliskan angka saja \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Apakah Anda memegang posisi kepemimpinan? (memiliki paling sedikit 3 orang bawahan)?

ya

Jika ya: Berapa banyak karyawan menjadi tanggung jawab Anda langsung? \_\_\_\_\_\_\_ (tuliskan angka saja)

 tidak

Berapa tahun usia Anda?

18-25 25-35 35-45 45-55 di atas 55

Jenis kelamin Anda?

perempuan laki-laki lainnya/tidak bersedia menuliskan

Apa jenis kelamin atasan Anda?

perempuan laki-laki

Apa status pekerjaan Anda?

Purna waktu (full time)

Paruh waktu (part time)

Pekerjaan sampingan (mini-job)

Lainnya

Berapa lama pengalaman kerja Anda (keseluruhan)?

kurang dari 1 tahun

1-3 tahun

4-10 tahun

10-20 tahun

lebih dari 20 tahun

Sudah berapa lama Anda bekerja pada perusahaan tempat Anda bekerja saat ini?

kurang dari 1 tahun

1-3 tahun

4-6 tahun

7-10 tahun

lebih dari 10 tahun

Seandainya minggu depan akan berlangsung pemilihan umum, seberapa besar kemungkinan Anda menggunakan hak pilih untuk memilih pemimpin politik saat ini (partai politiknya, bila pemilihan legislatif)? (centang salah satu pilihan)

sangat mungkin 0 0 0 0 0 0 0 sangat tak mungkin

Bagaimana Anda menilai sikap personal yang umum tampak dalam debat-debat politik?

Sangat konservatif/ 0 0 0 0 0 0 0 sangat liberal/

Kanan Kiri

**Sehubungan pandemi virus Corona, kondisi kerja berubah bagi banyak orang dalam waktu yang singkat. Jawaban Anda terhadap pertanyaan terakhir ini membantu kami menjelaskan hal ini.**

Bagaimana Anda bekerja sama dengan atasan Anda?

Saya bekerja dengan atasan sebagaimana sebelumnya di tempat kerja seperti biasanya.

Saat ini, saya bekerja dari rumah.

Saat ini, saya tak lagi dapat melakukan pekerjaan sebagaimana biasa

Berapa kali **per minggu** saat ini Anda menggunakan sarana dan cara komunikasi berikut ketika bekerja dengan pemimpin/atasan Anda?

Percakapan pribadi (tatap muka): [tidak pernah, seminggu sekali, beberapa kali seminggu, sekali sehari, beberapa kali sehari]

*Video conference* (mis., via Skype): [tidak pernah, seminggu sekali, beberapa kali seminggu, sekali sehari, beberapa kali sehari]

Panggilan telepon pribadi: [tidak pernah, seminggu sekali, beberapa kali seminggu, sekali sehari, beberapa kali sehari]

*Conference (telephone) call*: [tidak pernah, seminggu sekali, beberapa kali seminggu, sekali sehari, beberapa kali sehari]

*Instant messaging* (mis.,chat): [tidak pernah, seminggu sekali, beberapa kali seminggu, sekali sehari, beberapa kali sehari]

*Voice messages* (mis., mailboxes, WhatsApp voice messages): [tidak pernah, seminggu sekali, beberapa kali seminggu, sekali sehari, beberapa kali sehari]

*Social networks* (mis., Yammer, intranet), wiki, online platforms, blogs: [tidak pernah, seminggu sekali, beberapa kali seminggu, sekali sehari, beberapa kali sehari]

Surat, faks, dokumen cetak, catatan tulisan tangan/memo: [tidak pernah, seminggu sekali, beberapa kali seminggu, sekali sehari, beberapa kali sehari]

Saat ini, berapa persen dari keseluruhan komunikasi Anda dengan pemimpin/atasan dengan tatap muka (face-to-face)? \_\_\_\_\_\_% (0-100, tulisakan angka saja)

Harap tuliskan tiga hal terpenting akibat dari pandemi virus Coronavirus terhadap pekerjaan Anda?

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Terimakasih banyak atas kesedian Anda berpartisipasi dalam survei ini!**