

INTISARI

Dalam rangka mengoptimalkan tugas-tugas pokok TNI, maka Panglima TNI melakukan rotasi, mutasi, dan promosi di lingkungan TNI. Tentunya hal ini menjadi tantangan bagi pemimpin khususnya bagi pemimpin yang ditempatkan di wilayah dengan kekhasan tertentu dalam hal suku, adat dan budaya di luar bahasa ibu. Misalnya di Nusa Tenggara Timur yang memiliki identitas kesukuan kental dengan sejumlah kasus melibatkan peran pimpinan dalam penyelesaian masalah seperti tapal batas tanah adat, eksodus mantan pejuang Timor Timur, serta penyelenggaraan program vaksinasi Covid-19. Kemampuan pemimpin dalam merespon situasi dan kondisi dalam konteks lintas budaya merupakan suatu bentuk kecerdasan budaya pemimpin yang dipandang mampu meningkatkan kinerja pekerjaan. Dengan demikian, melalui pendekatan *mix method* dengan analisis eksplanatoris sekuensial yang diujikan terhadap pemimpin militer di Korem 161 NTT, tulisan ini bertujuan untuk mengetahui kecerdasan budaya pemimpin militer serta menjelaskan urgensinya terhadap kinerja OMSP beserta antesedennya di wilayah operasi tersebut.

Kecerdasan budaya pemimpin yang diukur menggunakan Skala Kecerdasan Budaya (CQS) menunjukkan bahwa kecerdasan budaya pemimpin di Korem 161 NTT didominasi pada tingkat sedang dengan skor terendah pada CQ perilaku. Padahal di satu sisi, semakin tingginya kecerdasan budaya yang dimiliki pemimpin militer maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap keberhasilan kinerja OMSP yang bersinggungan langsung dengan masyarakat di samping juga meningkatkan penerima masyarakat terhadap kehadiran TNI. Melalui penelitian ini, dapat diketahui anteseden kecerdasan budaya dalam meningkatkan kinerja OMSP meliputi: 1) Cross-Culture Adjustment (CCA) yang mengarah pada faktor individu; 2) organisasi di militer itu sendiri; dan 3) sosial yang fokus pada kondisi sosial dan lingkungan sekitar.

Kata Kunci: CQS, kecerdasan budaya, kinerja OMSP, pemimpin militer

ABSTRACT

In order to optimize the main tasks of the TNI, the TNI Commander carries out rotations, transfers and promotions within the TNI. Surely, this is a challenge for leaders especially who are placed in areas with certain characteristics in terms of ethnicity, customs and culture other than their mother tongue. For example, in East Nusa Tenggara, which has a strong tribal identity, there are a number of cases involving the role of leaders in resolving problems such as demarcation of customary land, the exodus of former East Timorese fighters, and the implementation of the Covid-19 vaccination program. A leader's ability to respond to situations and conditions in a cross-cultural context is a form of leader's cultural intelligence which is seen as capable of improving work performance. Thus, through a mix method approach with sequential explanatory analysis tested on military leaders in Korem 161 NTT, this paper aims to determine the cultural intelligence of military leaders and explain the urgency of OMSP performance and its antecedents in the operational area.

The cultural intelligence of leaders as measured using the Cultural Intelligence Scale (CQS) shows that the cultural intelligence of leaders in Korem 161 NTT is predominantly at a medium level with the lowest score on behavioral CQ. In fact, based on statistical test, the higher the cultural intelligence possessed by military leaders, the greater the influence on the successful performance of OMSP which has direct contact with society, as well as increasing society's acceptance of the presence of the TNI. Through this research, it can be seen that the antecedents of cultural intelligence in improving OMSP performance include: 1) Cross-Culture Adjustment (CCA) which leads to individual factors; 2) organization in the military itself; and 3) social which focuses on social conditions and the surrounding environment.

Keywords: CQS, cultural intelligence, OMSP performance, military leaders