

FUNDAMENTAL PARADIGMA KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI “BERBAGI” (*SHARING*) DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI DAMPAK GLOBALISASI- LIBERALISASI.

Oleh :

Mulyaningsih

ABSTRAK

Indonesia sebagai negara yang memiliki peluang investasi dan korupsi tertinggi dalam bisnis ASIA menyebabkan terjadinya perubahan budaya yang mempengaruhi struktur pengembangan bisnis dan negara. Pola pikir organisasi untuk bertindak, memecahkan masalah, beradaptasi dan menyatukan anggota organisasi melalui norma dan aturan budaya yang secara signifikan terhadap pengusaha dan pemangku kepentingan organisasi di Indonesia. Kehadiran globalisasi tentunya membawa pengaruh bagi kehidupan suatu negara termasuk Indonesia. Pengaruh tersebut meliputi dua sisi yaitu pengaruh positif dan pengaruh negatif.

*Dampak negatif globalisasi antara lain; informasi yang tidak tersaring, membuat tidak kreatif, karna perilaku konsumtif, membuat sikap menutup diri, berpikir sempit, banyak meniru perilaku yang buruk serta mudah terpengaruh oleh hal yang tidak sesuai dengan kebiasaan atau kebudayaan suatu Negara. Posisi serta jati diri yang membentuk kehidupan masyarakat bangsa Indonesia dari dulu kala menjadi indikator dalam memilah dan memilih mana yang bisa dipakai Bahkan sikap saling memberi (*Sharing*) atau berbagi merupakan sebuah kewajiban, esensi pemikiran masyarakat desa yang masih alami di Indonesia inilah kepribadian bangsa Indonesia yang dulu menjadi ciri khas bangsa ini yang cantik dengan adat ketimuran jika naluri ini digabungkan secara seimbang dengan pengetahuan, maka akan jadi wujud kepribadian.*

Perilaku keragaman dasar yang fundamental akan mendukung keberhasilan pembangunan Indonesia melalui kejujuran, integritas karyawan, kepemimpinan yang kuat dan dukungan perilaku etnis. Pemulihan kualitas bangsa dalam lingkaran kebijakan nasional bertujuan menentukan arah dan sikap untuk mengubah dan melihat bangsa sebagai konsekuensi interaktif dalam karakteristik budaya organisasi yang dimiliki sumber daya manusia Indonesia sehingga dapat berfungsi sebagai alat untuk mendukung pelaksanaan kemajuan pembangunan melalui kompetensi dan kepemimpinan.

Kepandaian memfilter kebudayaan Negara lain dengan adat-adat ketimuran Indonesia yang beraneka ragam, namun saling menghargai dan satu visi, jika Indonesia selalu berpegang teguh pada adat yang telah membentuk kepribadian bangsa ini dapat dijadikan landasan berperilaku bukan hanya berbangsa namun berbisnis adalah hubungan antar negara, meluasnya arus perdagangan dan penanaman modal, Keterkaitan seluruh masyarakat, Perusahaan-perusahaan trans-nasional berperan

dalam ekonomi global dan Integrasi ekonomi internasional dalam produk global dalam menghadapi di era globalisasi-liberalisasi ini.

Keyword: Sharing, Globalisasi, Liberalisme

Pendahuluan

Dampak yang ditimbulkan dari globalisasi dewasa ini adalah adanya perubahan struktur sosial baik terhadap strata keluarga, Negara, regional bahkan internasional sehingga setiap orang akan berupaya untuk mencari keamanan dan kenyamanan di berbagai line.

Demikian juga sektor bisnis di neraga-negara berkembang terpengaruh dan berusaha menjadi sektor utama dalam perubahan yang terjadi mempengaruhi SDM khususnya di Negara Indonesia sebagai Negara ke 3 terpadat di dunia. Sumber Daya Manusia yang dimiliki Indonesia sebagai Negara ke 3 terpadat di Dunia menjadi problematik tersendiri. Krisis budaya sudah menjadi bagian yang harus disadari dan dicarikan solusi bagi masyarakat dunia bisnis sehingga dapat membantu kejegan bukan saja sektor bisnis tetapi bagaimana sikap dan perilaku SDM yang dibutuhkan didalam menghadapi ekses globalisasi dan daya saing bangsa.

Berdasarkan kondisi di atas Indonesia harus berubah mengejar untuk menjadi Negara yang diperhitungkan di ASIA dengan membangun karakter melalui kearifan lokal yang dimiliki sebagai Negara yang luas dan besar demikian pula bahwa:

Human Resource (HR) in Indonesian Country as the third most populous country in the world influences the change of family structure in business development. Based on the conditions above Indonesia must change in pursuing to become State calculated in Asian by building character through local knowledge possessed as a wide and big country so also that:

The issue of urbanization, conditions, economic, financial and even culture in some Asian countries like, India, Vietnam, China, Malaysia and even Indonesia will lead to a shift in the pattern of the surviving members of regional communities are indicators will occur a shock across paradigms, ways of thinking, feeling and reacting based on the environment and the condition to the behavioral demands of the members together embraced and accepted by the organization to act and solve problems, to adapt and to unite members of the organization through a shift in values, norms and cultural rules significantly (mean) impacting towards shock in the national life. (Mulyaningsih, Japan Meijo University in 2015).

Asian business sector in the 21st century will be more of the sectors that require



Ethical Investment. (Mulyaningsih, proceeding Wittenborg 164:2016)

Sektor bisnis ASIA pada abad 21 akan lebih banyak kepada sektor yang membutuhkan Investasi Etis.

“Investasi Etis Pada abad ke-21, yang pernah banyak orang yang mendukung organisasi etis dengan uang mereka. Di Amerika Serikat sendiri, diperkirakan bahwa tiga perempat dari investor mengambil masalah etika dan perilaku organisasi menjadi pertimbangan ketika memutuskan di mana untuk melakukan dana mereka. Ide investasi etis bervariasi menurut negara, dan tergantung pada persepsi budaya perusahaan dan praktik mereka. Investasi etis strategi yang sedang dipeluk oleh individu, organisasi nirlaba, pemerintah dan perusahaan untuk menarik bagi calon investor, dengan harapan bahwa dana dikelola dengan cara yang tidak memiliki dampak negatif pada masyarakat. (Linda&O.C.Farrel 2009).

Indonesia sebagai negara yang memiliki peluang investasi dan korupsi tertinggi dalam bisnis ASIA menyebabkan terjadinya perubahan budaya yang mempengaruhi struktur pengembangan bisnis dan negara. Pola pikir organisasi untuk bertindak, memecahkan masalah, beradaptasi dan menyatukan anggota organisasi melalui norma dan aturan budaya yang secara signifikan terhadap pengusaha dan pemangku kepentingan organisasi di Indonesia.

Perilaku keragaman dasar yang fundamental akan mendukung keberhasilan pembangunan Indonesia melalui kejujuran, integritas karyawan, kepemimpinan yang kuat dan dukungan perilaku etnis.

Pemulihan kualitas bangsa dalam lingkaran kebijakan nasional bertujuan menentukan arah dan sikap untuk mengubah dan melihat bangsa sebagai konsekuensi interaktif dalam karakteristik budaya organisasi yang dimiliki sumber daya manusia Indonesia sehingga dapat berfungsi sebagai alat untuk mendukung pelaksanaan kemajuan pembangunan melalui kompetensi dan kepemimpinan.

Upaya Indonesia untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia sehubungan dengan ketahanan dalam menghadapi tahun 2020, yaitu pelaksanaan karakteristik budaya organisasi yang akan mempengaruhi cara kerja yang dilakukan dan bagaimana karyawan berperilaku berdasarkan filosofi Pancasila dan hasil penelitian dalam bentuk membangun karakter pertama melalui kearifan lokal di



tingkat sunda; seperti "sareundeuk saigel sabobot saphanean, silih asah silih asih silih asuh, silih simbeuh berarti untuk berbagi (*sharing*)".

Kondisi ini sudah berlangsung dibelahan dunia seperti di Negara Eropa dengan pendapat yang disampaikan oleh Linda dan O.C Farrel 2009 yang mendukung pentingnya investasi etnis yang harus berlaku di dunia bisnis Negara Negara di Dunia termasuk di Indonesia saat ini,

For Indonesian Country ethical investment has been running for a long time, such investments managed by a Small-Medium Enterprises, mostly aimed not generate profitor gain as much as possible but to the needs and welfare of its members or family than as a tool to maintain national welfare and revive the country's economy such as the role of SME in Indonesia have been shown to survive in times of crisis than as support for Indonesian country's economy during this time (mulyaningsih :Wittenborg 165:2016)

Perekonomian Indonesia di masa lalu sudah membuktikan bagaimana perekonomian yang berbasis menengah kecil yang biasa dijalankan oleh keluarga, home industri atau mikro ekonomi di Indonesia mampu mempertahankan ekonomi Negara di atas krisis dunia.

Dengan demikian di Indonesia perekonomian yang berbasis dan bersandar kepada karakteristik keluarga, kebersamaan dan budaya setempat sebagai ciri dari UMKM di Indonesia dapat dijadikan sandaran bangsa untuk menghadapi berbagai perubahan. Dengan ketangguhannya dan tidak menjadikan suatu kerugian bagi bangsa Indonesia (mampu menompang perekonomian bangsa) pada saat krisis ekonomi melanda dunia termasuk di Indonesia tahun 1989 dapat dijadikan edukasi dalam menghadapi dan menjalankan pembangunan bangsa dalam menghadapi krisis-krisis lain sepertinya shocknya Negara-negara ASIA dalam menghadapi globalisasi – liberalisme di berbagai sektor.

Adanya perbaikan kualitas bangsa dalam lingkaran kebijakan nasional guna menetapkan arah perubahan sikap dan pandangan bangsa sebagai konsekuensi interaktif yaitu berupa suatu karakteristik budaya organisasi yang dimiliki SDM Indonesia harus mampu berfungsi sebagai alat pendukung implementasi kemajuan pembangunan.

Characteristics of organizational culture "sharing" is a characteristic that can be implemented into the behavior of perpetrators of human resources in SME



economics, the political sector, the legal sector, social and cultural rights through character education in how to work the employees and grounding behave stakeholders, given the organizational culture is According to Robbins (2001: 510) states that "organizational culture Refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization." the definition can be explained that the organizational culture as a value, beliefs, practices that create a common understanding among the members of the organization. Armstrong (1995: 19) argues that organizational culture is a "pattern of attitudes, beliefs, assumptions and expectations shared, which may not be recorded, but shaping the way people act and interact in the organization and supporting how things get done" (Mulyaningsih Proceeding, Wittenborg University ISBN 978-602-71741-6-0;167-168)

Mengacu pada pendapat ahli budaya dan perilaku organisasi Robbins 2001:510, bahwa; menyatakan bahwa "*organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*". Definisi tersebut dapat menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai suatu nilai, kepercayaan, praktek-praktek yang menciptakan pemahaman yang sama diantara para anggota organisasi maka Indonesia sebagai Negara yang memiliki penduduk yang padat serta berbagai keanekaragaman budaya dengan lingkungan sebagian besar pulau-pulau yang diantara selat serta laut akan sulit untuk menyatukan dalam menghadapi derasnya ekses dari globalisasi yang bermuara dari liberalisme dewasa ini.

Tantangan yang dihadapi Indonesia yaitu membangun suatu karakteristik budaya organisasi yang bermuara dan menempatkan sebagai karakteristik bangsa tetapi berbasis budaya dan kearifan lokal yaitu karakteristik budaya "Berbagi" atau "*Sharing*" dan dapat bertahan di era globalisasi -liberalisasi dewasa ini. Karakteristik budaya "Berbagi" atau "*Sharing*" di Indonesia telah dilakukan sejak dulu bukan hanya di dunia bisnis melainkan di berbagai sendi kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini membuktikan bahwa bangsa Indonesia sudah memiliki karakteristik "berbagi" atau "*Sharing*" dalam menghadapi perubahan yang terjadi selama ini.

"Berbagi" atau "*Sharing*" merupakan karakteristik organisasi di Indonesia yang terlahir dari budaya lokal dan mampu dijadikan alat bagi SDM di Indonesi di berbagai kegiatan dan mampu menjadikan ketahanan nasional. Adapun upaya bangsa Indonesia sehubungan dengan meningkatkan kemampuan dan kompetensi sumber



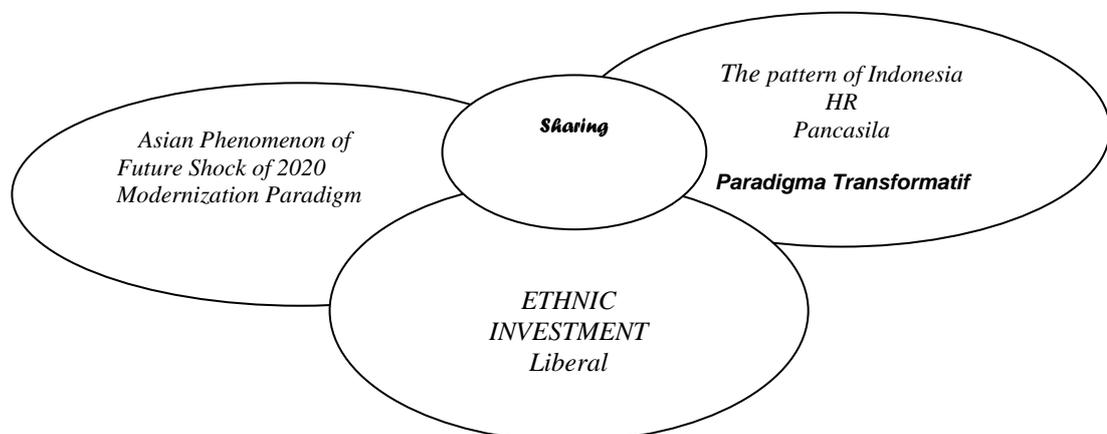
daya manusia (SDM) sehubungan dengan ketahanan dalam menghadapi tahun 2020 yaitu membangun suatu karakteristik nilai budaya organisasi yang akan mempengaruhi cara bekerja yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. (Mulyaningsih ;Meijo University jepang,2015)

Karakteristik budaya organisasi “Berbagi” atau “Sharing” diIndonesia dapat dijadikan landasan berperilaku, bersikap dalam menghadapi persoalan-persoalan kehidupan berbangsa dan bernegara serta berbisnis dengan Negara-negara lain di berbagai belahan Dunia, hal ini telah terbukti bagaimana sejarah kemampuan “Berbagai/Sharing” ini baik di Indonesia maupun Negara lain yang dilandasi oleh ketidak inginan untuk melakukan investasi bagi orang atau Negara lain dengan investasis etis.

Paradigma dari era globalisasi, liberalisasi bahkan Negara Indonesia yang berfalsafah pada Pancasila sudah barang tentu “Berbagai/Sharing’ ada di dalamnya. Mulyaningsih dalam proceding Wittenborg Amsterdam 2016;

As for paradigm of thought in enhancing the competence of behavior for human resources (HR) in Indonesia in the future not only to survive in the economic crisis but as a cornerstone in carrying out the work or the owner (owner) as well as the investors who use ethical investment as human resources deploying SMEs, professional stakeholders to support the business sector and the advantages of statehood in Indonesia competitiveness in 2020. the paradigm of thinking characteristic of organizational culture in the act of human resources (HR) in Indonesia to the front through the characteristics of sharing (Sharing) awakens from the framework as follows

Paradigm Characteristics of Organizational Culture "Sharing" Behavior of human resources in Indonesia



Gambar 1.1
The framework as a paradigm of organizational culture characteristic

Paradigma di atas telah menggambarkan bagaimana GLOBALISASI" yang diambil dari kata global, memiliki makna ialah universal adalah proses penyebaran unsur-unsur baru khususnya yang menyangkut informasi secara mendunia melalui media cetak maupun elektronik yang diakibat hilangnya batas ruang dan waktu akibat kemajuan teknologi informasi.- suatu proses tatanan masyarakat yang mendunia dan tidak mengenal batas wilayah.

Menurut Edison A. Jamli dkk.(2005) Globalisasi pada hakikatnya adalah suatu proses dari gagasan yang dimunculkan, kemudian ditawarkan untuk diikuti oleh bangsa lain yang akhirnya sampai pada suatu titik kesepakatan bersama dan menjadi pedoman bersama bagi bangsa-bangsa di seluruh dunia. Dengan adanya kesepakatan bersama dalam bentuk hadirnya pengaruh dalam berbagi kehidupan, serta adanya paham liberalisme dapat menimbulkan kolaborasi perilaku manusia walaupun perilaku etnis terdapat di belahan eropa sebagai penyeimbang dari dampak liberalisme seperti adanya investasi etis di belahan eropa. (Linda dan O.C Farrel 2009).

Kehadiran globalisasi tentunya membawa pengaruh bagi kehidupan suatu negara termasuk Indonesia. Pengaruh tersebut meliputi dua sisi yaitu pengaruh positif dan pengaruh negatif. Dampak negatif globalisasi antara lain; informasi yang tidak tersaring, membuat tidak kreatif, karna perilaku konsumtif, membuat sikap menutup diri, berpikir sempit, banyak meniru perilaku yang buruk serta mudah terpengaruh oleh hal yang tidak sesuai dengan kebiasaan atau kebudayaan suatu Negara. Perubahan soaial yang ada akan berkaitan dengan berbagai faktor transkulturasi, perkembangan teknologi modern yang akan identik dengan liberalisasi adalah pencabutan pembatasan-pembatasan pemerintah, untuk membuka ekonomi tanpa pagar, dalam hambatan perdagangan,Westernisasi atau amerikanisasi merupakan ragam hidup model budaya barat atau amerika serta De-teritorialisasi yaitu perubahan-perubahan geografi sehingga ruang sosial dalam perbatasan, tempat, dan distanse menjadi berubah. scholte (2000),



Pada dasarnya proses globalisasi menampakkan wajahnya dalam, keterkaitan seluruh masyarakat, munculnya perusahaan trans-nasional dan Globalisasi sebagai transformasi lingkup cara pandang yang menyangkut pada cara memandang, cara berfikir, cara merasa, dan cara mendekati persoalan sehingga Globalisasi tersebut sebagai transformasi kondisi spasial-temporal kehidupan. Globalisasi menonjolkan pemain-pemain baru dalam kehidupan masyarakat, Lahirnya berbagai isu baru dalam agenda hubungan internasional dan Tantangan masa depan dalam gelombang globalisasi.

Beberapa yang menjadi tantangan besar dan bersama, mengutip pendapat tilaar, yang diakibatkan dari gelombang globalisasi adalah : program melawan kemiskinan, memperjuangkan dan melaksanakan hak asasi manusia, menciptakan dan memelihara tatanan dunia yang aman, perlu diwujudkan tatanan ekonomi dan keuangan yang baru, melindungi dan memelihara planet bumi, kerjasama regional perlu dikembangkan dalam rangka kerjasama internasional.

Dalam fakta baru peradaban global perlu dipahami bahwa terdapat sejumlah nilai dan sisitem yang dapat ditemukan dalam tafsir kitab suci tentang idealitas sejarah dan kehidupan. Nilai-nilai kemanusiaan, keterbukaan atau kejujuran, keadilan, kesamaan derajat dan universalitas, yaitu seperti globalisasi adalah penyesuaian produk global dengan karakter lokal. Dari produk global yang telah memasuki masyarakat lokal, maka akan terjadi pergeseran makna atas nilai budaya. Keunikan penyesuaian tersebut sangat berkaitan dengan aspek-aspek kepribadian itu sendiri, yaitu meliputi hal-hal berikut :

- a. Karakter,
- b. Temperamen,
- c. Sikap terhadap objek (orang, benda, peristiwa, norma dan sebagainya) yang bersifat positif, negatif atau ambivalen (ragu-ragu).
- d. Stabilitas emosi,
- e. Responsibilitas (tanggung jawab)
- f. Sosiabilitas



Dalam era globalisasi ini, bukan hanya perdagangan bebas saja yang utamakan dan menjadi program kerja Negara-negara di dunia ini namun juga kebudayaan Negara-negara kuat mengekor bahkan secara langsung bisa diterima di Indonesia ini.

Ada beberapa kecenderungan dari gelombang globalisasi selain dari kebebasan tersebut, hubungan sosial ditentukan oleh kebebasan dan kepercayaan, kesepakatan bersama. Adanya suatu gelombang perubahan didalam konstelasi politik global. Semakin kuatnya ketergantungan antar negara namun bukan berarti kepribadian Negara luar itu jelek atau kepribadian Indonesia yang bagus, perlu dicermati apakah cocok atau tidak kebudayaan luar itu dapat diadopsi.

Selama ini Indonesia seakan telah mengikuti zaman atau trend yang up to date, dalam berpakaian, dalam pemikiran, meningkatkan rasa gengsi, individualism, dan lain sebagainya, yang berbau kepribadian barat walaupun dalam kenyataannya pandangan hidup masyarakat Indonesia yang memiliki adat ketimuran, rasa toleransi, ramah, sopan santun, saling menghargai, gotong royong dan lain sebagainya, selalu menjadi dasar dalam hidup bermasyarakat yang berlandaskan falsafah Pancasila.

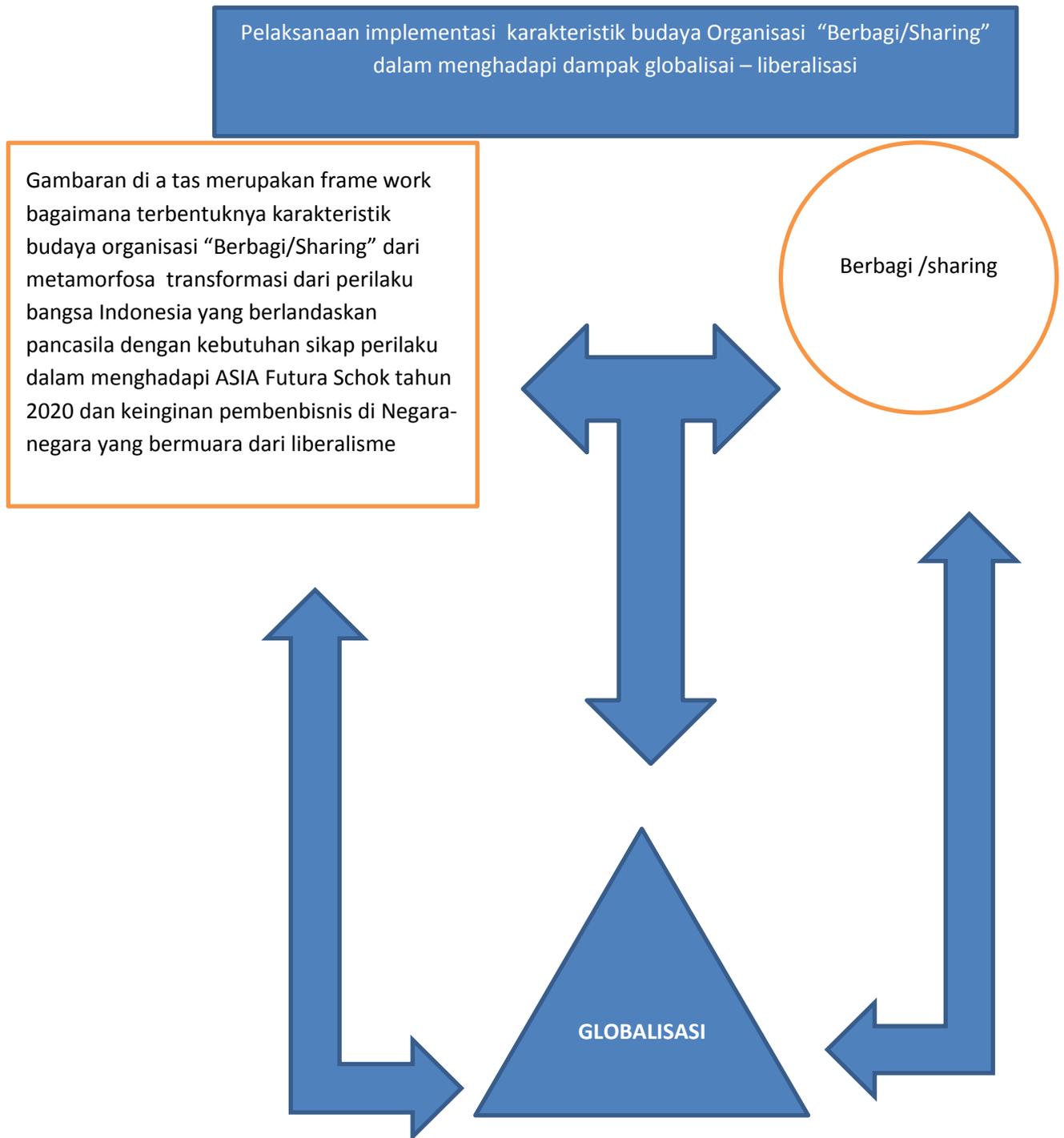
Terdapat perbedaan dengan kepribadian orang-orang barat, disana liberalisme selalu berfikir individualis, bermasyarakat atas dasar kegunaan. Itulah pandangan mereka yang telah terbentuk sejak dari migrasinya orang Inggris ke benua Amerika dan sejak zaman revolusi industry dan pemikiran ini terbentuk karena proses kehidupan mereka yang selalu berfikir logis, struggle untuk hidup. di Negara pertamanya yaitu Inggris bagian dari benua Eropa atau di Inggris sendiri, buruh-buruh banyak yang ditelantarkan, mereka berjuang untuk hidup dan memulai untuk mementingkan diri sendiri.

Di Indonesia itu tidak terjadi, alam yang kaya raya, subur makmur tak menjadikan masyarakatnya susah dan menderita. Bahkan sikap saling memberi (*Sharing*) atau berbagi merupakan sebuah kewajiban, namun karena sikap inilah ternyata kolonialisme, imperialisme dapat masuk dan mengubah pandangan hidup masyarakat Indonesia. Esensi pemikiran masyarakat desa yang masih alami di Indonesia ini, akan disadari bahwa inilah kepribadian bangsa Indonesia yang dulu menjadi ciri khas bangsa ini yang cantik dengan adat ketimuran jika naluri ini



digabungkan secara seimbang dengan pengetahuan, maka akan jadi wujud kepribadian.

Pelaksanaan implementasi karakteristik budaya Organisasi “Berbagi/Sharing” dalam menghadapi dampak globalisasi – liberalisasi dapat terlihat dari gambar dibawah ini;



Gambar 2.1

Paradigma Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Sharing Dengan Globalisasi

Indonesia kembali ke masalah perubahan dalam kepribadian, perubahan kepribadian bukan hal yang dilarang, posisi serta jati diri yang membentuk kehidupan masyarakat bangsa Indonesia dari dulu kala menjadi indikator dalam memilah dan memilih mana yang bisa kita pakai, intinya cocok atau tidak cocok dengan adat kita yaitu adat ketimuran.

.Menurut david cohen dari oxford university dalam bukunya “melesatkan otak kiri otak kanan”, *teori kepribadian merupakan ebuah bidang psikologi yang telah terasimilasi kedalam kebudayaan yang luas secara mendalam.*

Kepandaian memfilter kebudayaan Negara lain dengan adat-adat ketimuran Indonesia yang beraneka ragam, namun saling menghargai dan satu visi, alangkah indahnya jika Indonesia selalu berpegang teguh pada adat yang telah membentuk kepribadian bangsa ini dapat dijadikan landasan berperilaku bukan hanya berbangsa namun berbisnis adalah hubungan antar negara, meluasnya arus perdagangan dan penanaman modal, Keterkaitan seluruh masyarakat, Perusahaan-perusahaan transnasional berperan dalam ekonomi global dan Integrasi ekonomi internasional dalam produk global dalam menghadapi di era globalisasi-liberalisme ini.

Daftar Pustaka

- Mulyaningsih, *Proceeding; Joint Seminar KORPRI Region IV*, Tsukuba University And Meijo University, Jepang, 2015
- Mulyaningsih, *Proceeding; Joint Seminar Among KORPRI Kopertis Region IV*, Wittenborg University, 2016
- <http://tonifebruari666.worprss.com/2008/05/07/kepribadian-indonesia> Diakses pada : Pukul : 23.15 WIB, tanggal 25 Mei 2009
- PRESMA Fak. Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Pendidikan Islam dan Tantangan Globalisasi*, Buah Pikiran Seputar Filsafat, Politik, Ekonomi, Social Dan Budaya. 2004. Jogjakarta. Ar-Ruzz Media



