

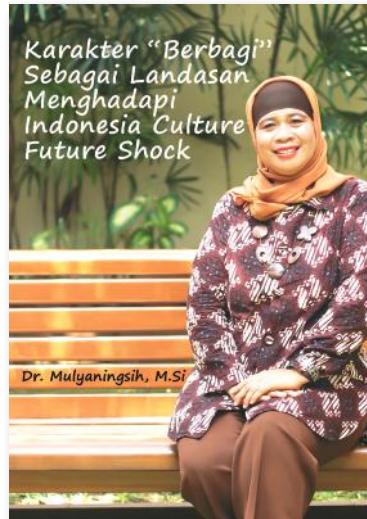
Karakter “Berbagi”
Sebagai Landasan
Menghadapi
Indonesia Culture
Future Shock

Dr. Mulyaningsih, M.Si

*Karakter “Berbagi” Sebagai
Landasan Menghadapi Indonesia
Culture Future Shock*

Dr. Mulyaningsih, M.Si





**KARAKTER “BERBAGI” SEBAGAI
LANDASAN MENGHADAPI INDONESIA
CULTURE FUTURE SHOCK**
Karya Dr. Mulyaningsih, M.Si

Penyunting: Lenawati
Desain Sampul: Ari Hermawan

Cetakan Pertama Februari 2015
Diterbitkan oleh Penerbit Rashindo
Jl. Kemuning IV, Jakarta Selatan 12510
Telp/Fax: (021) 79192434
ISBN: 978-602-995500-0-7

Sambutan



Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, tentu atas perkenan, Ridho dan Barokah-Nya saya dapat menyelesaikan pemikiran yang dituangkan dalam tulisan Karakter “berbagi” sebagai landasan dalam menghadapi Indonesia Culture Future Schok” ini.

Adapun inspirasi pembuatan ini didasarkan keinginan saya untuk menuaikan sedikit pemikiran tentang kondisi yang sekarang dan mungkin ke depan dikhawatirkan untuk generasi kedepan dari kenyataan sekarang di Indonesia bila dibandingkan dengan sedikit wawasan yang saya temui di beberapa negara ASIA dan Eropa sungguh sangat disayangkan dengan kekuatan yang Indonesia miliki sehingga bisa dijadikan alat untuk dapat minimal bertahan dengan kondisi schok ke depan.

Terima kasih kepada keluarga yang dengan sabar, perhatian dan keikhlasannya untuk setia menemani menulis sampai selesai dan kepada Rashindo yang telah memuat segelintir tulisan saya semoga apa yang telah dijalankan mendapat imbalan dan menajdi amal ibadah kita.

Untuk itu dengan rasa kerendahan hati, saya sangat berharap ada masukan, tambahan atau kritikan demi kemajuan pengembangan pemikiran dan implementasi ke depan khususnya bagi penulis dan pembaca lainnya.

Dr. Mulyaningsih, M.Si

Daftar Isi

DARI PENULIS	1
LATAR BELAKANG PERUBAHAN PEMIKIRAN	3
A. DINAMIKA POPULASI: BAGAIMANA WAJAH ASIA BERUBAH	18
B. KAJIAN BUDAYA ORGANISASI	21
C. KARATERISTIK BANGSA INDONESIA	30
• Values Orang Indonesia	31
D. KARAKTER BUDAYA “BERBAGI” SEBAGAI LANDASAN DALAM MENGHADAPI INDONESIA CULTURE FUTURE SHOCK	33
1. HASIL KAJIAN PENELITIAN BUDAYA ORGANISASI DIBEBERAPA KALANGAN DI INDONESIA	33
2. PERGESERAN NILAI, NORMA DAN ETIKA SEBAGAI KONSUKUENSI DARI PERUBAHAN POLA HIDUP BANGSA INDONESIA	40
PENGERTIAN DAN MAKNA “BERBAGI”	43
CURRICULUM VITAE	45
FOTO-FOTO KEGIATAN	52
DAFTAR PUSAKA	55

*Karakter “Berbagi” Sebagai
Landasan Menghadapi Indonesia
Culture Future Shock*

Dari Penulis



Mulyaningsih lahir di Bandung Tanggal 14 Agustus 1962 putri dari seorang warakauri alm Bapak Ipi Ruchyat dengan Almarhumah Ibu Nemi sebagai putri bungsu dari 6 bersaudara yang masih mengenyam di bangku Sekolah Dasar sudah tidak mengenal sosok seorang Bapak. Dengan susah payah dan bekerja keras akhirnya lulus Sekolah Dasar pada tahun 1976. Berkat bantuan Kepala Sekolah Dasar Gatot



Subroto IV Almarhumah Ibu Diah, mulyaningsih dapat melanjutkan pendidikannya ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Bandung dengan bantuan, dorongan dan motivasi orang-orang dekat, selain keluarga dan tahun 1982 mulyaningsih lulus dari Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Bandung.

Hidup adalah perjuangan, do'a dan berbagi adalah semboyan keluarga mulyaningsih yang sudah ditanamkan sejak kecil oleh orang tuanya, karena untuk dapat menjalani hidup yang baik dan berhasil harus distategikan, diupayakan, berbagi dan diperjuangkan dengan sungguh-sungguh insya Alloh Tuhan akan mengabulkannya, karena Tuhan tidak akan memberi sesuatu kalau tidak ada gunanya, demikian yang sering didengarnya sejak orang tuannya masih ada, ini pula yang memotivasi keluarga kami untuk bangkit dari ketidakadaan. Pendidikan adalah salah satu alat yang dapat membuat kita berubah maju dan tidak sulit untuk dibawa-bawa atas dasar pemikiran dan keyakinan itu akhirnya saya masuk Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Bandung dan lulus tahun 1986.

Keberhasilan mulyaningsih meraih sarjana tidak serta merta hasil

sendiri tetapi mulyaningsih mengejar keinginan dan cita-cita nya dengan bantuan selain keluarga juga tetangga yang mau berbagi dengan menerimanya sebagai guru honor di SMA Swasta milik tetangga kendatipun mulyaningsih belum lulus perkuliahan, Disamping khususnya peranan seorang pria yang penuh pengertian, tanggung jawab, sabar serta motivator yaitu; Bapak Kunaepi S.sos, M.Si yang sekarang menjadi suami dengan dikarunia 2 orang putri, yaitu dr. Nifa Ratna Mulfiyana dan Isti Mulfiyana yang masih duduk di bangku SMA.

Peraihan keinginan untuk maju dan berbagi semakin terwujud manakala Mulyaningsih bergabung dan bekerja di ASMTB Bandung tahun 1989 dengan 2 kali periode sebagai Pembantu Direktur dari tahun 1996 sd 2004 dan sebagai Direktur dari tahun 2004 sd 2013. Selanjutnya tahun 2014 menjadi dosen pascasarjana STIA Bandung, Magister Manajemen UNSAP dan Dosen Fakultas Ekonomi UNIGA Garut menjadikan awal bagi lebih mendekatkan menjelmakan keinginan saya dengan membuka lembaga pendidikan, konsultasi bahkan berbagi pendidikan bagi yang membutuhkan dengan keterbatasan finansial dan memberikan kesempatan bagi generasi muda yang mau bergabung di Kimfa Mandiri mulai tahun 2014 yang mulyaningsih pimpin sampai saat ini.

Latar Belakang Perubahan Pemikiran



Asia Future Shock (Michael Backman, 2008) mengatakan akan seperti apa Asia sepuluh, dua puluh, dan tiga puluh tahun mendatang merupakan masalah yang amat sangat penting. Economist Intelligence Unit (EIU) sudah memperkirakan bahwa pada tahun 2020, Asia menyumbang 43% perekonomian dunia, naik dari 35% pada tahun 2005, yang sedang terjadi saat ini adalah suatu penyeimbangan kembali bukan revolusi. Penduduk Asia akan 400 juta orang lebih banyak daripada sekarang dengan India sebagai negara terpadat di dunia dan Mumbai jadi kota terpadat di dunia menggeser pemimpin yang sekarang, Tokyo, ke tempat ke dua. Perekonomian Vietnam akan seperti perekonomian Guangdong dimana Korea Utara dan Selatan akan bersatu kembali. Asia akan menjadi rumah bagi separuh reaktor nuklir dunia. Cina kedepan akan menjadi negara dengan penutur bahasa Inggris terbanyak di dunia akan mengalir keluar dari Cina setiap tahun.

Warga Jepang akan berkurang 20 juta dibandingkan sekarang, banyak warga Jepang yang menarik uang mereka dari bank, dan memegang uang tunai karena biaya dan ongkos yang dikenakan bank dan building society (sejenis koperasi simpan pinjam) lebih dari menyapu bersih setiap bunga yang diterima. Saldo tabungan rata-rata rumah tangga kaum tua Jepang adalah ¥25,3 juta (Rp.2.277 juta), lebih dari 50% lebih tinggi daripada semua rumah tangga. Membuka pundi tabungan ini akan sangat membantu menghidupkan kembali pertumbuhan ekonomi. Dan walaupun mereka benar-benar belanja cukup besar, biasanya itu di luar

Jepang. Di Jepang, lebih besar kemungkinan bahwa sebuah rumah atau flat yang dibeli hari ini akan lebih rendah nilainya di masa depan.

Warga Korea Utara yang berpendidikan pun tidak memahami perkembangan terbaru di dunia luar, tidak memperbolehkan internet beroperasi di dalam batas-batas wilayahnya. Sebagian besar infrastruktur Korea Utara tergantung pada Uni Soviet ketika yang terakhir ini runtuh pada tahun 1990 sehingga ketinggalan zaman seperti pembangkit listrik, pencitraan satelit malam untuk semenanjung Korea, kelaparan rutin terjadi. Beberapa langkah reformasi ekonomi digulirkan pada 2002 subsidi bagi perusahaan milik negara dikurangi, pekerja dibayar menurut jumlah yang mereka produksi dan pasar-pasar petani swasta yang sebelumnya dibiarkan dilegalisasi dan diizinkan menambah jenis barang yang ditawarkan. Langkah ini membantu mengurangi sebagian kekakuan perekonomian. Namun pemerintah kekurangan dana yang kronis, embargo perbankan Korea Utara tidak memiliki akses terhadap sistem perbankan internasional. **Kim Jong II**, Gaya kepemimpinan pendiri Korea Utara, Kim Senior tampak didorong oleh ideologi sedangkan Kim Junior digerakkan oleh kekuasaan dan ketamakan. Kim mempertahankan kekuasaan di Korea Utara dengan kebijakan “dahulukan angkatan bersenjata.” Dan selanjutnya kekuasaan Kim Jong II akan diwariskan kepada putranya tertuanya Kim.

Jumlah pria India dan Cina akan 250 juta lebih banyak daripada wanitanya, yang berkemungkinan menyebabkan kedua negara itu memperbesar angkatan bersenjata. Bangsa India memiliki karakter sangat angkuh-dalam banyak hal memang mereka pantas demikian. Tetapi, sifat ini juga menimbulkan hiperbolisme. Sebuah survey nasional yang dilakukan di seluruh India pada Juli 2006 oleh Chicago Council on Global Affairs menemukan bahwa responden menganggap India adalah negara paling berpengaruh kedua di dunia setelah AS, dan lebih berpengaruh daripada Uni Eropa, Inggris, Prancis, Cina, Jerman, Jepang dan Rusia. Yang perlu diingat bahwa perusahaan-perusahaan India mungkin sangat ingin berinvestasi di luar negeri sementara perusahaan-perusahaan asing tidak memperlihatkan keinginan yang sama kuatnya untuk berinvestasi di India. Berbisnis di India tidak mudah. Penegakan hukumnya lemah dan pengadilan di India lamban serta tidak dapat diandalkan. Dibalik segala alasan mengapa India tetap relatif tidak menarik di mata para investor asing, diantaranya, yaitu :

1. Secara komparatif, pengeluaran India untuk infrastruktur masih kecil
2. Demokrasi India berarti bahwa kebijakan berumur pendek dan tidak berpandangan jauh
3. Sebagian rakyat India masih sangat miskin
4. Orang asing tetap dihalangi untuk berinvestasi langsung di banyak sektor
5. Mekanisme harga berjalan buruk akibat rumitnya subsidi pangan dan bahan bakar
6. Sekitar 60% angkatan kerja terdiri atas pekerja di pedesaan
7. India masih kejam terhadap merek-merek asing
8. Distribusi begitu buruknya sehingga diperkirakan 40% produk pertanian di India sudah rusak sebelum sampai pada konsumen
9. Dan India yang Atomis dengan Rencana jangka panjang India saat ini adalah meningkatkan produksi energi nuklirnya menjadi 25-30% dari total produksi energi per 2050. Sedangkan 2006 India berharap akan memiliki 47 reaktor nuklir dalam waktu dekat. Permintaan uranium tahunan India akan mencapai 3.918 ton, naik dari 1.334 ton. Sekarang ini India mencukupi kebutuhan uraniumnya sendiri. Pada akhirnya nanti negara ini akan menjadi net importir.

Negara Cina berencana meningkatkan kapasitas pembangkit tenaga nuklirnya lima kali lipat sejak 2006 hingga 2020. Permintaan uranium Cina akan naik menjadi paling sekita 10.093 ton dari yang sekarang 1.294 ton, yang mengisyaratkan bahwa hampir seluruh kebutuhannya di masa depan akan di impor. Sebagian besar uranium yang diimpor Cina berasal dari Kazakhstan yang merupakan produsen uranium terbesar keempat di dunia, Rusia, Namibia. Tahun 2006 Australia menjadi pemasok uranium untuk digunakan dalam pembangkit tenaga nuklirnya dan juga sekaligus menetapkan bahwa Cina tidak akan menggunakan uranium Australia untuk program persenjataan atau untuk tujuan-tujuan militer lainnya.

Peranan Batu Bara dan Bencana Sebenarnya, desakan terbesar untuk memakai tenaga nuklir datang dari populasi. Sebagian besar energi Cina dihasilkan dengan membakar batu bara, cara yang berbahaya terutama bagi lingkungan. Cina ingin menurunkan angka dari 7% menjadi 60% pada 2020. Batu bara begitu luas digunakan karena memang bahan ini merupakan sumber energi yang pasokannya berlimpah di Cina. Diperkirakan 400.000 rakyat Cina meninggal setiap tahunnya

akibat penyakit yang berhubungan dengan pencemaran udara. Tingkat pencemaran di India juga meningkat tetapi permasalahannya tidak seakut di Cina. **Hanya 14,8% wilayah Cina yang dapat ditanam, sebaliknya, India 48,8%, Rencana Cina saat ini untuk perekrutannya bernilai lebih dari US\$200 miliar dan Harga beras di Asia siap melonjak**

Peranan Bahasa Duabelas bahasa teratas yang dipakai oleh lebih dari separuh populasi dunia yaitu bahasa Inggris dan bahasa Mandarin. Diperkirakan 30 juta orang sekarang belajar bahasa Mandarin di luar Cina tetapi tidak seberapa jika dibandingkan dengan jumlah yang belajar bahasa Inggris. Business process outsourcing (BPO) menjadi penyelamat perekonomian India; satu-satunya sektor yang memungkinkan India dipandang sebagai pemimpin padahal sepuluh tahun yang lalu sektor ini dianggap banyak pihak sebagai sektor yang terbelakang dalam perekonomian. Tetapi sementara India terus menghasilkan jutaan penutur bahasa Inggris, Cina seolah dalam semalam mulai menghasilkan jutaan lebih banyak. Bahasa Inggris tidak hanya berguna untuk perdagangan, bisnis dan pariwisata, tetapi di tingkat perorangan pun bahasa ini dianggap sebagai gerbang menuju kesempatan kerja di negara-negara kaya.

SDM, Setiap tahunnya lebih dari 100.000 pemuda terdidik Cina pergi ke negara lain untuk belajar. Sebagian besar tidak kembali. Cina memiliki 25 juta mahasiswa pada 2010, akan tetapi, masalahnya bukan kuantitas melainkan kualitas. Menurut salah satu perkiraan pada 2010 Cina akan membutuhkan 75.000 eksekutif puncak dengan pengalaman global. Pada 2005, Cina diduga hanya punya 5.000 orang. Cina punya banyak pekerja, tetapi hanya sedikit yang berkemampuan manajemen. Lebih sedikit lagi pemikir lateral yang kreatif. Ini mungkin keterbatasan paling penting di sisi pasokan yang mengancam langkah besar Cina menuju kemakmuran yang berkesinambungan. Campur tangan pemerintah Cina dalam bidang riset tak adaandingannya. Tidak satu pun universitas di Cina yang memiliki kebebasan berpendapat dan meneliti seperti yang selalu ada di universitas top di AS, Australia, atau Inggris. Mahasiswa yang dihasilkan adalah yang baik dalam mengikuti perintah, bukan yang kreatif. Mereka kompeten bukan pintar. Masalah terlalu sedikitnya lulusan yang baik di Cina ini diperparah oleh besarnya gelombang ke luar siswa-siswa yang menjanjikan. Mereka pergi untuk belajar di universitas di luar negeri tetapi kemudian menetap di sana. Masalah lainnya adalah bahwa banyak lembaga berusaha menampilkan

diri sebagai lembaga kaliber tinggi padahal sebenarnya bukan.

Di India terlalu sedikit membelanjakan untuk pendidikan sebagaimana negara itu terlalu sedikit membelanjakan untuk infrastruktur. India memiliki terlalu sedikit sekolah bisnis yang bagus. Hampir lima puluh kali lebih mudah untuk diterima di program sekolah bisnis Stanford daripada untuk masuk ke sekolah bisnis IIM Ahmedabad. Yang paling menghancurkan prospek India untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan adalah kurangnya tenaga kerja dan, lebih khususnya lagi, kurangnya keahlian manajemen dan kepemimpinan. Adanya KETIMPANGAN GENDER, Pada 2030 jumlah pria di India dan Cina akan 250 juta lebih banyak daripada wanita. Sekitar setengahnya adalah pria usia matang yang tidak bisa mendapatkan istri. Untuk setiap 1.000 anak laki-laki yang dilahirkan di India dan Cina, 900 anak perempuan dilahirkan.

Banyak diantaranya adalah pria “surplus”-pria tidak bisa menikah karena kurangnya wanita, dan ironisnya kebudayaan yang begitu kukuh mengutamakan adanya anak laki-laki sehingga jutaan pria akan tidak bisa menikah dan karenanya tidak bisa punya anak laki-laki yang begitu didambakan. Pria-pria yang lebih berpendidikan yang datang dari latar belakang yang lebih kaya atau pria dengan prospek penghasilan yang lebih baik biasanya adalah pria yang berhasil mendapatkan istri, sedangkan pria di Cina dan India yang cenderung berpendidikan rendah dan berasal dari latar belakang yang lebih miskin tidak dapat menemukan istri. (ASIMILASI BUDAYA YANG TINGGI)

Produksi Kecantikan (WANITA), Perbatasan Asia yang Tak Berarti Siapa yang mengira bahwa sekelompok besar wanita Vietnam akan terbentuk di Korea Selatan? Atau bahwa produsen produk kecantikan tradisional Indonesia akan menemukan pasar yang signifikan karena banyaknya pekerja tamu ilegal Indonesia di sana? Asia merupakan rumah bagi jutaan migran ilegal dari negara-negara Asia lainnya. Jutaan lagi yang bekerja secara legal di negara-negara tetangga. Pikirkan keadaan ini lalu tambahi dengan penyelundupan, dan negara-negara Asia aka kehilangan definisi: perbatasan-perbatasan mereka semakin tak punya arti. Tambahkan lagi miliaran dolar investasi asing, dan imbauan sebagian besar pemerintah Asia untuk menjunjung nasionalisme pun melemah. Apa arti kebanggaan menjadi orang Malaysia atau Singapura misalnya? Semakin tidak

ada. Dalam dasawarsa mendatang, perbatasan-perbatasan Asia serta pemerintah-pemerintahnya akan lebih tak berarti lagi karena barang, jasa dan manusia bergerak ke arah mana pun kesempatan berada tanpa memedulikan preferensi pemerintah-pemerintah di kawasan itu.

Perusahaan-perusahaan multinasional India berskala besar akan merambah perekonomian dunia lebih dari yang sekarang mereka lakukan. Negara-negara yang sekarang tidak demokratis tidak akan semakin mendekati demokratis. Dan yang sekarang demokratis akan meninggalkan paham itu dan menjadi lebih otoriter. Internet sekarang ini dibujuk untuk melayani autokrat-autokrat Asia, bukan menggoyahkan mereka. Negara Singapura adalah negara yang banyak sekali menerima imigran temporer. Migran ilegal biasanya melakoni pekerjaan yang paling kotor, paling sulit, paling berbahaya dan paling rendah upahnya. Para pekerja ini membantu mempertahankan pertumbuhan Asia dengan menjaga agar pasar tenaga kerja tetap fleksibel dan harganya lebih bersaing di kisaran. Di Cina, Cina juga menghadapi masalah pengurusan intelektual yaitu pemuda Cina yang belajar di luar negeri namun setelah lulus mereka memilih untuk menetap. Kebanyakan emigrasi dari Asia dilakukan oleh orang-orang yang pergi mencari peluang ekonomi yang lebih baik di tempat lain.

Komunitas-komunitas emigran juga membutuhkan jasa keuangan yang andal yang memungkinkan mereka dengan cepat dan mudah mengirim penghasilan mereka ke negeri asal. Jasa imigrasi, perantara, dan nasihat akan terus menjadi bisnis besar di seluruh Asia. Misalnya, membantu warga Cina Malaysia untuk meninggalkan Malaysia menuju Australia, Selandia Baru, Inggris, AS dan Kanada sudah menjadi bisnis besar di Malaysia. Hal ini hanya akan meningkat karena semakin banyak warga Cina Malaysia yang sadar bahwa kebijakan pemerintah yang lebih mengutamakan etnis Melayu tidak akan dicabut.

Kekeluargaan Tingkat perceraian meningkat di seluruh kawasan, keluarga semakin kecil, dan jumlah keluarga dengan orang tua tunggal bertambah. Apakah Asia sekarang lebih bermoral longgar? Tidak, hanya lebih kaya. Pertumbuhan ekonomi berarti lebih banyak pekerjaan dan lebih banyak uang. Pertumbuhan ekonomi juga berarti bahwa lebih banyak wanita yang mampu meninggalkan suami mereka. Dan demikianlah, keluarga jadi tidak begitu penting di Asia. Tetapi, perubahan struktur keluarga akan berdampak besar

pada bisnis seperti perusahaan konstruksi perumahan dan realtor properti. Di Cina tingkat perceraian membumbung tinggi. Tingkat perceraian sudah naik 21,2% pada 2005, misalnya dengan 1,61 juta pasangan menikah (3,22 juta orang) yang bercerai sepanjang tahun itu. Pelacuran di Cina adalah penyebab sekaligus akibat dari keretakan pernikahan. Tingkat perceraian di Singapura juga meningkat. Pada 2005 tercatat ada 6.909 perceraian. Lebih banyak dari rekor sebelumnya, yaitu 6.562 yang dicetak pada 2003.

Kebudayaan Asia lebih baik daripada Barat dalam hal penghormatan kepada keluarga. Masyarakat Melayu mengalami tingkat perceraian tertinggi di dunia. Keluarga yang lebih kecil dan perceraian merupakan akibat dari penghasilan yang lebih tinggi, bukan keruntuhan moral. Orang bercerai karena tiba-tiba saja mereka ingin bercerai. Tidak harus lagi mereka menjalani pernikahan yang tidak bahagia. Jadi tingkat perceraian yang lebih tinggi merupakan akibat alami dari pertumbuhan ekonomi. Gandakan ini dengan dipermudahnya masalah hukum dalam perceraian, seperti di Cina atau tuanya tradisi perceraian dan kemandirian ekonomi perempuan.

Budaya KORUPSI, Pada tahun 2006 Transparency International memberi peringkat ke-70 kepada Cina dalam hal korupsi dari 163 negara (peringkat 1 menyiratkan sedikit sekali atau tidak ada korupsi), yang berarti bahwa Cina dianggap tidak sekorup Indonesia atau Nigeria, tetapi lebih korup daripada Turki atau Malaysia. Nigeria adalah salah satu negara yang korupsinya paling mendarah daging di dunia. Negara itu kaya minyak tetapi rakyatnya miskin. Risiko terlalu menyederhanakan situasi, dalam soal suap dan korupsi, dunia sekarang terpisah menjadi mereka yang bisa dan mereka tidak bisa. Dalam dasawarsa mendatang Cina akan membangun sebuah blok ekonomi berdasarkan saling korupsi dan saling suap. Program bantuan luar negeri yang baru dimunculkan Cina kan mempercepat proses itu.

INVESTASI Pendapatan perkapita di Vietnam kemungkinan akan meningkat lima kali lipat dalam waktu 15 tahun menjelang 2010. Sekarang saja Vietnam sudah menjadi salah satu perekonomian terbuka di Asia, dengan perdagangan menyumbang proporsi PDB yang jauh lebih tinggi daripada di Cina dan India. Biaya upah lebih kompetitif di Vietnam daripada di Cina. Angkatan kerja Vietnam masih muda-pertambahan populasinya hampir satu juta per tahun,

pertambahan angkatan kerjanya paling sedikit satu juta-dan akan tetap seperti itu selama dasawarsa-dasawarsa mendatang. Pemerintah Vietnam termasuk yang mengejar model kebebasan ekonomi dengan sedikit saja kebebasan politik. Vietnam sudah beralih dari negara miskin menjadi negara berpendapatan menengah hanya dalam waktu 15 tahun, pemerintahnya menargetkan akan menjadikan Vietnam negara industri pada tahun 2020. Vietnam sekarang menjadi salah satu perekonomian yang paling terbuka di Asia : perdangan dua arah mencapai sekitar 160% PDB. Itu lebih dari dua kali lipat angka di Cina dan empat kali lipat rasio untuk India. Dari semua perekonomian negara berkembang di Asia, Vietnam dan Cina lah yang sudah dengan sungguh-sungguh dan gigih mengusahakan reformasi ekonomi.

Burma sekarang kacau balau. Tetapi, kelak negara ini akan seperti Vietnam, hanya saja Burma memiliki beberapa keunggulan yang tidak dimiliki Vietnam. Seperti Vietnam, pembangunan akan datang meski ada sanksi-sanksi ekonomi yang dipimpin AS. Banyak negara lain yang bersedia berinvestasi, termasuk Cina, India, Rusia, Thailand dan Singapura. Populasi Burma sejumlah sekitar 53 juta jiwa. Perekonomian Burma kacau balau, para jenderal yang berkuasa hanya sedikit memahami ilmu ekonomi. Mereka tumbuh di masa “Burma menyongsong sosialisme” dan hanya segelintir yang pernah di didik di luar negeri. Akibatnya perekonomian Burma termasuk yang paling banyak dicampuri di dunia. Persis seperti reunifikasi Korea Utara dan Selatan yang tak terelakkan, kembalinya Burma dalam masyarakat dunia juga tidak terhindarkan. Bila itu terjadi, para investor akan menemukan banyak hal menarik. Para calon investor sebaiknya dari sekarang mendidik diri mengenai apa yang dapat ditawarkan Burma sehingga bila tiba saatnya mereka bisa berinvestasi, mereka bisa langsung tancap gas.

INDONESIA, Upah di Indonesia rendah. Tetapi negara ini adalah tempat yang tinggi biaya untuk berbisnis. Alasan sebenarnya adalah ruwetnya mengurus segala sesuatu. Korupsi sudah begitu parahnya di Indonesia sampai-sampai layanan resmi apa pun yang seharusnya diberikan secara gratis hanya akan terlaksana jika ada pembayaran. Salah satu persoalan besar dalam memerangi korupsi di Indonesia adalah bahwa rakyat Indonesia sendiri bersifat flexibel terhadap korupsi yang berarti bahwa hukum diterapkan semau-maunya. Sekali lagi, hal ini meninggikan biaya berbisnis di Indonesia. Bahkan investasi bernilai

jutaan bisa saja dialihkan sekehendak hati hakim atau ditunda bertahun-tahun sementara urusan kepemilikan diselesaikan.

Malaysia punya banyak keunggulan, jadi mengapa prestasi negara ini tidak lebih baik daripada sekarang? Pada hakikatnya, cadangan minyak dan gas Malaysia sudah melindungi negara ini dari dampak berbagai kebijakan pemerintah yang mubazir. Tetapi, apa yang akan terjadi bila minyak itu habis? Suatu kemewahan yang tetap dipertahankan Malaysia adalah kebijakan preferensi ras yang menyebabkan warga Melayu mendapat kesempatan-kesempatan yang tidak diperoleh warga Cina Malaysia dan etnis non-Melayu lainnya. Banyak yang berpendapat bahwa keadaan ini akan berlaku. Tidak akan-keadaan ini akan berlanjut entah sampai kapan. Bagi para investor Malaysia tidak lagi semenarik dulu. Angka-angka PBB menunjukkan bahwa dari 2004 – 2005 investasi asing di Malaysia turun 14%. Sebuah laporan pada akhir 2006 yang menyatakan : “investor asing tidak antusias terhadap Malaysia, tetapi itu hampir tidak ada hubungannya dengan faktor-faktor bisnis tradisional semacam biaya produksi. Salah satu risiko terbesar bagi kemakmuran Malaysia di masa mendatang adalah migrasi. Banyak warga terpandai Malaysia yang pergi sebagian besar tetapi tidak semua berasal dari etnis Cina yang merasa iklim politik di sana menekan dan juga benar-benar jengkel melihat toleransi terhadap kerja yang buruk dan kesukaan bermegah diri padahal begitu banyak bukti yang berlawanan. Malaysia perlu meningkatkan tawarannya. Negara ini perlu membenahi lembaga-lembaganya. Negara yang modern dan relatif kaya seperti ini bagaimanapun juga tidak semestinya memiliki angkatan kepolisian seburuk itu (korupsi). Dan juga harus lebih transparan, tetapi sebaliknya. Malaysia justru statis. Masih banyak tugas yang harus dilaksanakan Malaysia dan dengan minyak yang hampir habis, semakin sedikit sumber kekuatan Malaysia. Populasi Cina tidak hanya akan disusul oleh India pada 2030, tetapi juga akan mulai berkurang. Taiwan, Jepang, Korea Selatan, dan Singapura juga akan mengalami pengurangan populasi dalam dasawarsa-dasawarsa mendatang.

BISNIS, Sektor Perawatan Kesehatan di Cina akan Meledak

Populasi Cina mulai menua. Sistem layanan kesehatannya sudah cerai-berai. Namun, kenyataan Cina cepat bertambah. Karenanya,

rumah sakit dan fasilitas perawatan kesehatan lain di Cina akan menjadi bisnis besar dalam dasawarsa-dasawarsa mendatang. Biaya perawatan kesehatan di Cina sudah hampir meledak. Pemerintah Cina akan mengupayakan tindakan pencegahan dan juga tindakan penyembuhan bagi penduduknya. Rokok dan tembakau mungkin jadi sasaran. Ada kemungkinan Cina bahkan akan melarang merokok. Penduduk Cina menua dan tidak sehat. Kebijakan satu anak yang diperkenalkan pada tahun 1979 adalah penyebab pesatnya penuaan ini. Penuaan yang pesat ini berdampak sangat besar pada pengaturan pensiun dan biaya perawatan kesehatan di Cina. Perawatan kesehatan di Cina memiliki masa depan yang sangat cerah-Cina dengan cepat sekali bertambah kaya, sistem perawatannya saat ini berantakan, dan populasinya menua. Pemerintah Cina harus cepat mengambil tindakan. Sekarang ini Cina membelanjakan relatif sedikit dari PDB-nya untuk perawatan kesehatan, tetapi dalam tahun-tahun mendatang pengeluaran itu dapat diharapkan meningkat lebih cepat daripada pertumbuhan ekonomi. Keterlibatan asing akan diterima dengan senang hati. Bagi banyak negara di Asia, panti wreda merupakan hal tabu. Tetapi, dengan bertambahnya jumlah pria tua yang lajang, tidak ada pilihan lain dalam dasawarsa-dasawarsa mendatang selain merawat mereka di panti wreda atau dalam format desa pensiunan. Ini bisa menjadi bidang investasi baru di Cina di tahun-tahun mendatang.

1. Asuransi kesehatan akan menjadi pasar yang besar di tahun-tahun mendatang.
2. Bidang obat-obatan juga bermasa depan cerah. Sekarang hanya ada beberapa merek nasional dan industri ini sudah siap menjalani restrukturisasi besar-besaran.
3. Rumah sakit akan menjadi bisnis besar di Cina, begitu pula banyak layanan pendukung lainnya seperti pengelolaan limbah medis.
4. Perusahaan rokok Barat kemungkinan besar akan mendapati bahwa Cina tidak terbukti menjadi pasar yang besar seperti yang mereka harapkan.

Pada 2020, atau bahkan 2015, sekitar 100 juta wisatawan akan mengalir ke luar dari Cina daratan setiap tahunnya. Cina akan menjadi tujuan wisata terbesar keempat di dunia tahun 2010. Kartu kredit Cina, China Union Pay, siap menjadi merek yang diakui

dunia dan diterima di negara-negara di seluruh dunia. Cina akan membutuhkan lebih dari 100 pesawat penumpang dan kargo setiap tahun untuk 20 tahun ke depan, senilai kurang lebih US\$200 miliar, dan melatih ribuan pilot, supaya pada 2025 Cina akan memiliki sekitar 55.000 pilot.

Salah satu perubahan demografis yang paling luar biasa yang sedang berlangsung di Asia yaitu mobilitas. Masih belum lama berlalu ketika sebagian besar penduduk Cina daratan dilarang meninggalkan Cina meskipun mereka punya sarana untuk bepergian. WTO memperkirakan bahwa Cina akan menjadi tujuan wisata terbesar di dunia pada 2010 dan sumber wisatawan terbesar keempat. Pemerintah, pusat dan regional, di Cina daratan sebaiknya mengiklankan kekhasan daerah mereka sebagai tujuan wisata, setelah dengan cermat meriset apa yang dianggap menarik oleh warga Cina daratan pada suatu daerah tujuan. Banyak pihak yang mungkin mempertimbangkan akan membuka kantor turisme di Cina, bukan hanya di Shanghai dan Beijing tetapi barangkali di pusat-pusat lain seperti Chengdu dan Shenzhen. Pabrik-pabrik pesawat dunia sudah tahu bahwa Cina akan menjadi pasar yang besar di tahun-tahun mendatang untuk pesawat jet. Tetapi, masih banyak layanan pendukung yang berkaitan dengan sektor ini yang juga siap meledak dalam dasawarsa-dasawarsa mendatang, seperti sistem pemesanan tiket yang lebih baik, penyediaan catering sepanjang penerbangan, penyelenggaraan program flight reward, pelatihan pilot, penyediaan majalah di dalam pesawat serta penerjemahan bahasa terkait, penyediaan hiburan sepanjang penerbangan, mungkin termasuk judi, dan perawatan pesawat.

PERGERAKAN SEKTOR BISNIS, Di Barat, para aktivis hak hewan menyulitkan dilakukannya uji laboratoris pada hewan. Tetapi, pengujian semacam ini tidak akan berhenti, hanya akan berpindah ke Asia, khususnya Cina dan Singapura yang pemerintah otoriternya mampu menertibkan kelompok-kelompok aktivis dan membatasi perdebatan di media. Jenis-jenis riset lainnya, seperti riset sel tunas (stem cell), yang juga memunculkan masalah etika di Barat, tengah bergeser ke Asia karena alasan yang hampir sama.

Di Barat, riset medis sedang menghadapi krisis dikarenakan para ilmuwan diserang oleh politisi, media, kelompok penekan dan lembaga keagamaan. Maka dalam dasawarsa-dasawarsa mendatang kemungkinan besar banyak percobaan dan pengujian medis dunia ini akan dilakukan di

bawah perlindungan pemerintah-pemerintah diktatorial Asia seperti negara Cina dan Singapura. Sepertinya otoriterisme kadang memang benar membuahkan keuntungan finansial. Alasan lainnya untuk berdiri di Asia adalah untuk mencari muka di hadapan pemerintah lokal. Kemajuan teknologi seperti pemantauan jarak jauh semakin di sempurkan sehingga perpindahan ke Asia dipercepat. Universitas serta perusahaan farmasi dan kosmetik Barat yang belum mempertimbangkan untuk mengontrakkan pengujian hewan ke Asia mungkin akan mempertimbangkan langkah itu. Sektor ini mulai berkembang di Asia dan kemungkinan akan semakin penting. Cina akan menjadi pasar yang sangat besar untuk obat-obatan, jadi mendirikan fasilitas riset di Cina merupakan salah satu cara bagi perusahaan farmasi asing untuk lebih mempersiapkan diri memasuki pasar Cina.

PERBANKAN Swiss yang Baru: Perbankan Pribadi dan Pencucian Uang Bergeser ke Asia Miliarder-miliarder mulai tercipta di seantero Asia, termasuk sekitar 300.000 di Cina saja. Industri manajemen dana di Cina kemungkinan akan bernilai US\$1,4 triliun pada 2016. Singapura siap menjadi pusat dunia untuk perbankan pribadi dan persembunyian dana luar negeri. Bidang perbankan termasuk salah satu industri jasa paling anyar dan paling cepat berkembang di kawasan ini. Dalam tahun mendatang Singapura mungkin akan menjadi Swiss yang baru. Cina sebaliknya, akan menjadi salah satu pasar terbesar di dunia untuk perbankan pribadi dan manajemen dana. Cina sekarang memiliki sekitar 300.000 orang jutawan dolar AS. Lapisan terkaya dalam populasinya, sebanyak 5% diyakini menguasai setengah dari keseluruhan simpanan di Bank. Bank-bank asing menyiapkan lebih dari 100 produk dan jasa keuangan untuk dipasarkan di Cina, tiga kali jumlah produk keuangan yang disediakan bank-bank lokal. Namun syarat-syarat hukum untuk jasa manajemen kekayaan di Cina tetap ketat. Sekarang mungkin 80% laba yang dihasilkan bank lokal sekalipun berasal dari nasabah lokal yang tergolong high net worth individual (individu berkekayaan bersih tinggi). China Banking Regulatory Commission memperkirakan bahwa aset yang dikelola lembaga-lembaga dalam negeri akan tumbuh dari US\$910 miliar pada 2004 menjadi US\$1,73 triliun pada 2009. **Penduduk Kaya Singapura Menjadi Pelopor** Singapura telah menjadi pemimpin kawasan dalam hal perbankan pribadi dan inovasi keuangan. Dalam Asia Pacific Wealth Report, Merrill Lynch dan Capgemini menyimpulkan

bahwa pada akhir 2005 Singapura adalah rumah bagi 55.000 individu berkekayaan bersih tinggi (individu yang memiliki lebih dari US\$1 juta aset keuangan bersih, tanpa melihat tempat tinggal utama mereka), atau 13,4% lebih banyak daripada setahun sebelumnya. Singapura benar-benar sudah menjadi pusat dunia untuk memarkir kekayaan yang tidak halal. Tin-tim perbankan pribadi disana sangat besar dan dalam praktiknya nyaris tidak mengajukan pertanyaan apa pun (bila dibandingkan dengan cabang-cabang di tempat lain, termasuk Swiss).

PARAWISATA akan Datang Bonanza Pariwisata Media Asia, Empat puluh juta warga Amerika tidak punya asuransi kesehatan atau memegang asuransi yang kurang nilai pertanggungannya. Dan banyak prosedur medis yang tidak ditanggung oleh skema perawatan kesehatan Eropa. Asia menawarkan pemecahan : silahkan terbang ke rumah sakit-rumah sakit Asia dan jalani pembedahan di sana. Pembedahan tidak mahal, sebagian karena dokter bedah Asia tidak perlu menanggung asuransi malpraktik seperti dokter AS. Dan itu karena sistem hukum di Asia biasanya begitu buruk sehingga menuntut bukanlah pilihan.Orang-orang Eropa mulai menoleh ke Asia untuk memperoleh pengobatan agar tidak perlu menunggu untuk operasi dan prosedur lain di negara asal mereka. Karena itu lah perusahaan-perusahaan AS dan Eropa serta perusahaan-perusahaan yang memberikan tunjangan kesehatan semakin sering mengganti tiket pesawat dan biaya pengobatan untuk rumah sakit di Asia. Beberapa pusat Asia mulai muncul sebagai pemasok internasional prosedur-prosedur pembedahan bermutu tinggi dengan harga bersaing. Pusat-pusat ini akan mendapat dorongan lebih jauh akibat terus turunnya harga tiket pesawat. Tiba-tiba saja, saham rumah sakit swasta yang terdaftar di bursa Asia jadi lebih menarik karena munculnya sumber pasien berkantong tebal ini. Group-group penyedia perawatan kesehatan di Barat akan mendapati bahwa bila mereka ingin memperluas operasi ke Timur Tengah, India Selatan, atau Cina, mereka akan menghadapi persaingan dari group-group rumah sakit yang berbasis di Singapura, Thailand, dan India.

BADAN_BADAN AMAL, Meningkatkan Kepemilikan Korporasi oleh Badan-Badan Amal di Asia. Filantropi korporat mulai berkembang besar-besaran di Asia. Dalam tahun-tahun mendatang, banyak perusahaan terbesar Asia kemungkinan akan dikendalikan bukan oleh keluarga atau pemerintah melainkan oleh yayasan amal

swasta.Uang yang disediakan untuk program sosial dan program-program lain akan meningkat tajam. Tata kelola korporasi juga akan terbantu.Asia korporat dihuni oleh perusahaan-perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh keluarga, badan-badan usaha milik negara, dan perusahaan-perusahaan yang dijalankan pihak asing.Masih panjang jalan yang harus ditempuh Asia untuk mencapai yayasan-yayasan amal korporat seperti yang dipunyai AS dan Eropa. Permintaan akan manajer profesional dan restrukturisasi korporasi akan meningkat seiring dengan dialihkannya kepemilikan beberapa perusahaan besar Asia ke perwalian-perwalian amal.Penghapusan kepemilikan keluarga juga akan membuat perusahaan-perusahaan itu dikelola dengan lebih baik dan lebih berhati-hati. Laba akan menjadi penentu utama dalam pengambilan keputusan dan bukan, katakanlah, faktor-faktor tersembunyi yang berkaitan dengan kepentingan keluarga pengendali.Keterkaitan dengan manajemen profesional dan unsur amal kemungkinan juga akan membuat perusahaan-perusahaan itu lebih mematuhi kewajiban- kewajiban yang berkaitan dengan tanggung jawab sosial korporasi serta menjauhi pembayaran suap dan praktik-praktik korup lainnya.

Model kebebasan ekonomi dan sosial tetapi tanpa kebebasan politik yang sebanding akan menjadi model pilihan ketika alternatif-alternatif lain sudah dicoba dan dirasa kurang. Perjanjian yang muncul antara pemerintah-pemerintah Asia dan warga mereka adalah “biarkan kami tetap memegang kekuasaan dan sebagai imbalannya kami tidak akan mengganggu kalian dan kami akan menyuguhkan pertumbuhan ekonomi dan pekerjaan”.**Politik**, Otoriterisme akan mendatangkan keuntungan dan sektor pendidikan sengaja menarik calon-calon siswa yang bukan kelahiran negara tersebut agar mereka dapat berbaur sejak usia dini dan saling mempelajari budaya masing-masing.

Di Indonesia

Perusahaan-perusahaan penting Asia akan dikendalikan oleh perwalian-perwalian amal. Indonesia dan Malaysia akan kehabisan minyak-keduanya akan menyesali banyak peluang yang tersia-sia dalam sekian dasawarsa sebelumnya.**Upah di Indonesia rendah tetepi, gara-gara korupsi, negara ini menjadi tempat yang mahal untuk berbisnis. Perekonomian Indonesia sudah berkurang arti pentingnya bila dibandingkan dengan perekonomian-perekonomian lainnya di dunia,**

dan kemungkinan akan semakin tidak penting lagi. Yang selama ini menyelamatkan Indonesia adalah cadangan minyak dan gas, tetapi sekarang keduanya mulai habis. Indonesia adalah anggota OPEC tetapi sekarang sudah hampir menjadi net importir minyak dan mungkin akan didepak dari OPEC. Angka persetujuan investasi sering mengaburkan investasi aktual: investor sering mendapat persetujuan investasi tetapi lalu memilih untuk tidak menuntaskan. Indonesia dulu menarik para investro asing. Sekarang mereka berinvestasi di negara ini jika mereka merasa terpaksa saja. Daya tarik itu sudah hilang. Posisi Indonesia diantara perekonomian dunia sebenarnya merosot tiga tempat, yang berarti bahwa besar relatif perekonomian Indonesia sesungguhnya hilang? Terorisme, bencana alam dan bencana akibat ulah manusia semuanya mulai menggerus kepercayaan pada masa depan Indonesia. Tantangan terbesar yang akan di hadapi Indonesia dimasa yang akan datang adalah menarik kembali para investor asing-mereka yang benar-benar ingin menjadi bagian dari perekonomian yang dinamis dan terus tumbuh dengan membangun aset-aset baru, bukan investor yang hanya membeli aset-aset murah yang sudah ada kemudian dijual oleh mereka yang keluar dari Indonesia. Negara-negara yang benar berganti pemerintah – Filipina, Thailand, India dan sekarang Indonesia-cenderung ketinggalan bila dibandingkan dengan yang lain dan akan sadar bahwa meributkan distribusi kekayaan sebelum kekayaan itu terwujud merupakan kemewahan yang sangat memberatkan. Buku berjudul Asia Rising (kebangkitan Asia) Jim Rohwer mengemukakan kecenderungan jangka panjang bahwa Asia akan bangkit. Hanya saja rutenya tidak berupa garis lurus, dan perekonomian-perekonomian Asia tidak bangkit dengan kecepatan yang sama. Perinciannyalah yang penting.

Negara Cina pun digolongkan sebagai penduduk tua. Cara lain untuk memandang kesulitan yang dihadapi Cina adalah dari sisi rasio ketergantungan - jumlah penduduk yang terlalu tua dan terlalu muda untuk bekerja dibagi dengan populasi usia kerja

Bab 1 Dinamika Populasi ; Bagaimana Wajah Asia Berubah

<ul style="list-style-type: none">• Populasi Cina dan India masing-masing akan mencapai 1,5 miliar pada tahun 2030-an dan, berdasarkan kecenderungan sekarang, pada suatu saat populasi India akan menyusul populasi Cina
<ul style="list-style-type: none">• Jika wilayah India dilihat seperti masa prapemecahan, populasinya sekarang sudah 100 juta lebih banyak daripada populasi Cina
<ul style="list-style-type: none">• Pada tahun 2027, penduduk kota-kota Asia akan 1, 1 miliar lebih banyak bila dibandingkan dengan pada tahun 2007
<ul style="list-style-type: none">• Korea Selatan memiliki populasi yang paling cepat menua di dunia. Pada tahun 2050, rakyat Korea Selatan yang berusia di atas 50 akan lebih banyak daripada yang berusia di bawah 50
<ul style="list-style-type: none">• Kecenderungan saat ini menunjukkan bahwa, pada 2050 untuk setiap 10 orang yang bekerja di Cina, akan ada 7 orang yang tidak bekerja sehingga rasio ketergantungan menjadi sangat besar, yaitu 70%
<ul style="list-style-type: none">• Orang Singapura mulai punah. Untuk setiap 8 orang yang meninggal hanya 5 yang melahirkan

Sumber: Asia Future Shock, 2008, hal 1

Economist Intelligence Unit (EIU) memperkirakan bahwa berdasarkan paritas daya beli, tahun 2020 Cina akan menjadi perekonomian terbesar di dunia dengan PDB (Produk Domestik Bruto) sebesar US\$29.590 miliar, AS berada posisi kedua dengan US\$28.830 miliar, India terbesar ketiga dengan PDB US\$13.363 miliar.

Keluargaan

Satu faktor final mengapa orang punya lebih sedikit anak bila perekonomian matang berkaitan dengan bantuan dalam rumah tangga; pembantu dan pengasuh anak semakin sulit didapat dan mahal, dan keluarga besar menjadi lebih kecil sehingga lebih sedikit kerabat yang bisa membantu mengasuh anak. Dan **Ledakan Urbanisasi**; Urbanisasi

Asia yang terus meningkat ini juga berarti bahwa semakin banyak orang Asia yang pindah mendekati laut karena kebanyakan kota besar Asia yang menarik migrasi internal cenderung berada di daerah pantai. Hal ini juga yang menyebabkan terjadinya perubahan pola makan peningkatan urbanisasi merupakan faktor yang sama menentukannya dalam industri makanan cepat saji, restoran dan jasa boga, misalnya seperti halnya tingkat penghasilan. Pengambilan air minum dari sumur-sumur dangkal yang menyebabkan penyakit usus dan perut merajalela di Jakarta. Migrasi internal besar-besaran akan mengaduk dan membaurkan populasi negara, misal penduduk shanghai yang bukan lagi orang asli Shanghai. Mereka datang dari seantero Cina dan membawa dialek serta aksen daerah mereka sendiri, sehingga dalam batas-batas “ke-Cina-an” yang luas itu, banyak kota cina yang mendadak kosmopolitan. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi di Cina dan India serta luar biasanya keberhasilan India dalam bidang TI dan outsourcing pemrosesan back-office, masalah kemiskinan di Asia tetap sangat nyata dan sangat besar.

Tabel pertumbuhan populasi dan urbanisasi untuk beberapa negara Asia

Perekonomian	Populasi Total (juta)		Populasi Urban (juta)	
	2000	2020	2000	2020
Indonesia	224,1	287,9	91,9	168,2
Jepang	126,9	124,1	99,9	102,5
Korea Selatan	47,3	51,5	38,7	46,0
Malaysia	23,3	34,4	13,4	23,6
Filifina	79,7	111,3	46,7	79,5
Thailand	62,4	71,9	12,4	19,2
Vietnam	78,5	99,9	18,9	34,7

Sumber: Asia Future Shock, 2008, hal 6

Rencana Bisnis di Kota-kota Asia sekarang tumbuh pesat. Kebanyakan kota penting terletak di daerah pantai. Hal ini akan menurunkan biaya distribusi-akan semakin banyak penduduk Asia yang berpindah mendekati pelabuhan. Penyediaan tunjangan pensiun merupakan sektor baru yang sangat besar di seantero Asia. Banyak pemerintah Asia yang akan membutuhkan bantuan untuk mencari solusi demi memastikan cukupnya tunjangan pensiun, yang berarti para manajer dana pensiun akan berperan besar. Migrasi berarti bahwa populasi-populasi Asia menjadi semakin beragam. Hal ini juga akan menyebabkan restrukturisasi permintaan konsumen. Singapura, misalnya akan harus meningkatkan imigrasi secara dramatis hanya untuk menstabilkan populasinya. Langkah ini akan mengubah paduan produk yang diminta di Singapura sesuai dengan perubahan komposisi etnografinya. Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Pengaruh umum dari luar yang luar. Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi, Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

Kondisi SUMBER DAYA ALAM Di Indonesia, negara terpadat ketiga di Asia, mutu persediaan air juga terus menurun. Indonesia adalah salah satu negara yang tingkat penanganan air kotor dan sanitasinya paling buruk. Penelitian tahun 2001 menemukan bahwa 90% sumur dangkal di Jakarta tercemar oleh limbah domestik. Buruknya pengawasan atas industri dan lemahnya pelaksanaan pengawasan menyebabkan persediaan air Indonesia juga menghadapi pencemaran industri yang serius. Mungkin akibat yang paling jelas dari semakin kurangnya air di Asia akan terasa pada harga yang harus dibayar konsumen untuk makanan pokok kawasan ini yaitu beras. Hampir 460 juta ton beras dimakan di seluruh dunia setiap tahunnya, meskipun hasil panen meningkat, peningkatan itu tidak secepat permintaan. Kalaupun sebagian beras digantikan oleh bahan lain, tingkat konsumsi beras absolut kemungkinan akan meningkat dan impor beras sudah pasti akan meningkat. Jelaslah proporsi produksi beras dunia yang diperdagangkan di pasar internasional akan membesar dalam tahun-tahun mendatang.

RESUMU :

B. Kajian Budaya Organisasi

Kajian mengenai teori budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang secara terus menerus selalu mendapat perhatian karena selalu seiring dengan perkembangan organisasi. Dalam praktek administrasi, budaya organisasi merupakan salah satu penyebab efektif tidaknya organisasi. Budaya organisasi yang negatif akan bersifat kontra produktif terhadap pemerintah dalam meningkatkan kinerja organisasi. Karena itu perlu adanya pemahaman dari birokrasi mengenai penanganan budaya organisasi yang bersifat kontra produktif tersebut, agar kinerja organisasi efektif. Budaya menggambarkan pengertian yang sangat luas dan umum yang orientasinya pada pola perilaku, kepercayaan, kelompok (organisasi) dan semua pemikiran yang mencirikan suatu nilai-nilai yang dianut bersama dan cenderung bertahan walaupun anggota kelompok tersebut sudah berubah. Selanjutnya Morgan mempertegas hubungan ketiga unsur tersebut secara gamblang yang dikutip oleh Sobirin (2007: 31) memberikan pandangan tentang metamorfosa organisasi terhadap perilaku dan budaya organisasi yaitu:

Menganalogikan organisasi seolah-olah seperti benda atau objek lain dengan segala sifat yang melekat pada benda tersebut, seperti organisasi layaknya sebuah mesin, organisasi seperti organisasi hidup, organisasi seperti otak manusia. Analogi ini salah satunya organisasi sebagai budaya akan menjadi landasan dalam memahami konsep budaya organisasi.

Pengertian tersebut lebih menengaskan kembali bahwa organisasi sebagai otak manusia yang dapat menghasilkan budaya organisasi sebagai suatu sistem. Menurut Robbins (2001:510) 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.

Hal ini berarti bahwa budaya organisasi akan menuju pada suatu sistem yang dianut dan diterima oleh suatu organisasi akan menjadi suatu karakteristik yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi sebagai bagian yang tidak terpisahkan antara nilai dan norma sebagai alat kontrol bagi organisasi. Bahkan disebut sebagai kriteria nilai umum yang menjadi prinsip untuk

mencapai keseimbangan yang diterapkan dalam berbagai situasi, dan pada akhirnya akan menjadi standar norma bagi kepentingan umum. Untuk memahami lebih luas mengenai budaya organisasi, di bawah ini terdapat beberapa pengertian budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, menyatakan antara lain:

1. Robbins (1989:467) mengemukakan bahwa ***“Organizational culture is the common preseption held by the organization’s members; a system of shared meaning”***.
2. Devis (1993:58) mengemukakan ***“Organizational culture is the set of assumptions, beliefs, values and normsthat is shared among its members”***.

Hodge &. Anthony (1988:427) mengemukakan ***“Organizational culture is the mix of values, beliefs, assumptions, meaning, and expection, that member of a particular organization; group or sub group hold in common and that they use as behavior and problem-solving guides”***.

3. Amstrong (1995:19) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah ***“pola sikap, keyakinan, asumsi dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat, tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaimana hal-hal dilakukan”***.

Dari beberapa definisi tersebut dapatlah dikatakan bahwa budaya organisasi itu adalah pola nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, asumsi-asumsi, sikap-sikap dan kebiasaan-kebiasaan seseorang atau kelompok manusia yang mempengaruhi perilaku kerja dan cara bekerja dalam organisasi. Patokan untuk mengukur budaya organisasi, peneliti menggunakan pendapat dari Robbins (1989: 467-468) yang memberikan sepuluh karakteristik utama sebagai pembeda budaya organisasi, yaitu:

1. *Inisiatif Individu*. Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
2. *Toleransi terhadap tindakan berisiko*. Sejuahmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.
3. *Arah*. Sejuahmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. *Integrasi*. Tingkat sejuahmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkordinasi.

5. *Dukungan dari manajemen.* Tingkat sejauhmana para manajer memberikan komunikasi yang jelas. Bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. *Kontrol.* Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. *Identitas.* Tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
8. *Sistem Imbalan.* Tingkat sejauhmana alokasi imbalan didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. *Toleransi terhadap konflik.* Tingkat sejauhmana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. *Pola-pola komunikasi.* Tingkat sejauhmana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

Kesepuluh karakteristik utama budaya organisasi tersebut merupakan standar bagi institusi yang menerapkan budaya organisasi sebagai bagian penting dari keefektivitasan organisasi. Organisasi sebagai artificial being juga mempunyai sifat yang sama yang biasa disebut sebagai karakter organisasi. Pengertian organisasi menurut E. Wight Bakke (lihat dalam Dunsire, 1973:112) yang dikutip oleh Kusdi, bahwa definisi organisasi, adalah:

A continuing system of differentiated and coordinated human activities utilizing, transforming, and welding together a specific set of human, material, capital, ideational, and natural resources into a unique problem-solving whole engaged in satisfying particular human needs in interaction with other systems of human activities and resources in its environment (2009:5).

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang dapat mengkaunter berbagai aktivitas manusia berupa sistem yang unik dari perpaduan beberapa sistem atau interaksi manusia dengan berbagai sumber daya dan lingkungan untuk dijadikan alat pemecahan masalah kebutuhan manusia itu sendiri. Hal ini sesuai dengan beberapa pendapat dari Mills dan Mills dari aspek kultur serta Drunker yang menekankan organisasi dari sudut pandang sistem sosial. Mereka menekankan kata ***“Collectivities of people”*** yang menekankan budaya atau kultur selalu dikaitkan dengan kolektivitas. Sedangkan

Robbins (1990:4) yang dikutip oleh Rusdi mendefinisikan organisasi sebagai berikut: ***An organization is a consciously coordinated social entity, with a relatively identifiable boundary, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals.*** (2009:5) menyampaikan bahwa organisasi adalah suatu entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi, memiliki suatu batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan berfungsi secara relatif kontinu (berkesinambungan) untuk mencapai satu tujuan atau seperangkat tujuan bersama.

Dengan demikian pendapat yang dikemukakan oleh E. Wight Bakke mengenai organisasi sebagai landasan pemikiran untuk membentuk sistem budaya organisasi yang dikemukakan oleh Mills dan Mills serta Stephen Robbins tentang perilaku entitas sosial dari anggota organisasi (people). Pengelompokan budaya tersebut di atas menitik beratkan manusia sebagai sentral dalam organisasi melainkan organisasi tersebut sebagai birokrasi atau struktur dengan lingkungan kerja organisasi tersebut. Pemikiran lain tentang perilaku akan berdampingan dengan budaya dikemukakan oleh Harrison dan Stokes (1992: 1) bahwa:

Budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi, seperti bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuatnya, bagaimana imbalan dibagikan, siapa yang dipromosikan, bagaimana orang diperlakukan, bagaimana organisasi memberi respon kepada lingkungannya. Ini membuktikan bahwa perusahaan kurang berbudaya, karena kurang memberikan respon kepada lingkungannya dalam hal ini kepada stakeholder.

Tampaklah bahwa budaya organisasi sangat berkaitan dengan perilaku. Pendapat ini dipertegas lagi oleh Davis dan Newstrom dalam Immanuel (2006: 64-65) bahwa:

Tinjauan mengenai budaya organisasi dapat dilakukan dari pandangan mengenai perilaku keorganisasian (Organizational behavior) atau menyatakan mengenai perilaku keorganisasian sebagai *"The study and application of knowledge about how people act within organization"*

Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya organisasi. Secara umum, individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilakunya. Rusyani (2004: 4) menyatakan:

Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan

dipelajari. Kondisi tersebut juga berlaku dalam suatu organisasi. Bagaimana pegawai berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan, banyak dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut, atau disebut budaya organisasi.

Dapatlah disimak bahwa budaya organisasi pada dasarnya suatu upaya untuk mengikat perilaku individu dalam suatu organisasi sehingga memiliki satu kesatuan tindakan sesuai dengan pengertian. Harrison dan Stokes (1992: 1) menyatakan bahwa: **“budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mithos para anggota organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok didalam organisasi”**. Pendapat tersebut, beriringan dengan pandangan lain yang mempunyai kemiripan pemahaman budaya yang dikemukakan oleh Hofstede (1994: 10) bahwa **“budaya merupakan suatu program mental yang kolektif yang membedakan anggota suatu kelompok lainnya”**.

Mempertajam pengertian budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari nilai-nilai yang dianut individu atau pegawai sebagai landasan bertindak, seperti pengertian yang dikemukakan oleh Susanto (2000: 4), sebagai berikut:

1. **Budaya perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan SDM dalam menjalankan kewajiban dan merupakan landasan berperilaku dalam organisasi.**
2. **Budaya perusahaan adalah suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman SDM untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam organisasi sehingga mereka mengetahui bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.**

Pada tingkat organisasi, budaya merupakan serangkaian asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan (belief), nilai-nilai dan persepsi dari para anggota kelompok organisasi yang mempengaruhi dan membentuk sikap dan perilaku kelompok yang bersangkutan. Beberapa pendapat mengenai budaya, dalam Rusyani (2004: 59-60), antara lain:

1. **Meschi dan Roger (1995:203) mengartikan budaya sebagai pola dasar bahwa sekelompok (orang) tertentu telah menemukan atau mengembangkan suatu studi untuk bisa beradaptasi terhadap problema eksternal dan internal**

- perusahaan.
2. Hood dan Koberg (1991:12-19) mendefinisikan budaya sebagai seperangkat nilai, norma, persepsi dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah, baik masalah mengenai adaptasi secara eksternal maupun masalah integrasi secara internal yang menggambarkan lingkungan fisik organisasi, perilaku hubungan antar anggota, juga hubungan organisasi dengan pihak-pihak luar organisasi.
 3. Robbin (2001:289) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi itu dari lainnya.
 4. Kast (1996:939) mengatakan budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi dengan anggota organisasi, struktur dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Definisi-definisi tersebut tampak bervariasi, tetapi arahnya sama pada perubahan. Melihat budaya organisasi lebih jauh Hofstede dalam Tosi yang dikutip oleh Immanuel (1990: 120) menyatakan sebagai berikut:

Membagi budaya kedalam empat dimensi nilai-nilai budaya organisasi. Dimensi nilai-nilai budaya organisasi tersebut meliputi “kesenjangan kekuasaan, (*power distance*), individualitas, (*individuality*), kecenderungan mengelakan ketidakpastian (*uncertainty avoidance*) dan maskulinitas (*masculinity*)”.

Selanjutnya penjelasan dari dimensi-dimensi nilai budaya ini sebagai berikut:

1. Kesenjangan kekuasaan, Senjang kekuasaan adalah dimensi yang menunjukkan seberapa jauh pihak yang lemah dalam suatu masyarakat mau menerima ketidakseimbangan dalam pembagian kekuasaan yang ada dalam masyarakat dan mau mengangap hal itu sebagai suatu yang wajar.
2. Individualitas, Dimensi individualitas mempunyai dimensi lawan yaitu kolektivitas. Dimensi ini menggambarkan

hubungan antara individu dengan komunitas dalam suatu masyarakat.

3. **Kemampuan Untuk Mengelakan Ketidakpastian.** Kemampuan untuk mengelakan ketidakpastian adalah dimensi nilai budaya yang menunjukkan seberapa jauh masyarakat tersebut dapat menjadi gelisah menghadapi situasi-situasi yang mereka anggap tidak menentu, tidak jelas, atau tidak dapat diramalkan dan seberapa jauh mereka berusaha menghindari situasi tersebut.
4. **Maskulinitas.** Maskulinitas dimensi lawannya adalah femininitas.

Adapun maksud dari dimensi ini adalah suatu masyarakat yang lebih menghargai ketegasan dan akuisisi uang dan sesuatu yang bersifat materi. Sebaliknya yang feminin menekankan hubungan persahabatan, menunjukkan sensitivitas dan kepekaan terhadap kesejahteraan orang lain atau yang berhubungan dengan kualitas kehidupan, bukan kuantitas.

Mendukung beberapa pengertian budaya organisasi diatas guna meningkatkan efektivitas, maka budaya dapat memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik tersebut dikemukakan oleh Luthans yang dikutip oleh Rusyani (1992: 563) sebagai berikut:

1. **Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi.**
Dapat dijadikan pedoman dalam hubungan antara anggota organisasi, komunikasi, terminologi dan upacara-upacara.
2. **Norma-norma**
Berupa aturan-aturan tidak tertulis yang menentukan bagaimana cara bekerja.
3. **Nilai-nilai yang dominan**
Mengandung konsepsi yang jelas, atau keyakinan tentang hal-hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi, seperti konsepsi nilai tentang kualitas, efisiensi tinggi, absensi rendah, dan sebagainya.
4. **Filosofi**
Berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi, menyangkut cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan.
5. **Aturan-aturan**

Yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.

6. Iklim organisasi

Pendapat di atas budaya organisasi lebih menyoroti karakteristik dari sudut nilai, filosofis dan aturan yang pengukurannya sulit diukur. Untuk itu penelitian harus dapat mengukur dari setiap karakteristik budaya. Budaya organisasi menurut Luthans dan Robbins dalam Mangkunegara (2008;122-123) dapat dikaji dari karakteristik yaitu :

- 1. Perilaku individu yang nampak**
- 2. Norma-norma yang berlaku dalam organisasi**
- 3. Nilai-nilai yang dominan dalam kehidupan**
- 4. Falsafah manajemen**
- 5. Peraturan-peraturan yang berlaku**
- 6. Iklim organisasi**
- 7. Inisiatif individu**
- 8. Toleransi terhadap individu**
- 9. Pengarahan Pimpinan**
- 10. Integrasi kerja**
- 11. Dukungan manajemen (pimpinan dan manajer)**
- 12. Pengawasan kerja**
- 13. Identitas individu organisasi**
- 14. Sistem penghargaan terhadap prestasi kerja**
- 15. Toleransi terhadap konflik**
- 16. Pola komunikasi kerja**

Dari karakteristik tersebut ditegaskan pula oleh Robbins atas didukung pendapat dari Luthans pula yang menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki 10 karakteristik yang dapat diukur implementasinya. Dipahami bahwa pemahaman tentang organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari konsep perilaku. Organisasi pun memiliki beberapa dimensi seperti yang disampaikan oleh Sobirin (2007:11)

Sejalan dengan uraian di atas, Siagian dalam Harits (2004: 114) mengemukakan pendapat mengenai adanya faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi:

- 1. Suasana kerja yang memungkinkan berkembangnya daya kreativitas setiap orang dalam organisasi.**
- 2. Suasana kerja yang merangsang timbulnya perasaan sepenanggungan dan sepeasaan.**

3. Situasi lingkungan intern dimana jiwa anggota-anggota suatu keluarga besar selalu diusahakan dapat berkembang.
4. Kondisi pekerjaan secara fisik menyenangkan, tempat kerja tidak menyesak napas, ventilasi cukup, tata ruang rapi dan bersih, fasilitas kerja yang memadai dan sejenisnya.
5. Terciptanya iklim saling mempercayai dan bukan saling mencurigai.
6. Adanya kesepakatan mengembangkan kemampuan karyawan secara sistematis dan berencana yang dikaitkan dengan pengembangan karir dan digunakan sebagai wahana mempersiapkan karyawan dalam proses memikul tanggung jawab lebih besar dikemudian hari.
7. Pengikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut bidang tugas masing-masing.

Faktor-faktor tersebut di atas, sangat dominan terhadap tingkat efektivitas suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Berbagai pandangan seperti menurut Deesler (1991), Henry (1970) dan Gawa (1979) telah dikemukakan di atas memberikan gambaran bahwa **"Budaya organisasi sangat mendukung efektifitas keorganisasian"** Dalam menghadapi masa memasuki era millennium ketiga, organisasi/perusahaan dituntut memiliki *core competence yang mampu menghasilkan sustainable competitive advantage*. Salah satu faktor kunci menghasilkan *sustainable competitive advantage* adalah tersedianya *intellectual human capital yang memiliki sifat kreatif, inovatif dan fleksibel*.

Kompetensi utama yang menghasilkan *sustainable competitive advantage*, yakni, sumber daya fisik (*physical capital*), sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya organisasi (*organizational capital*). Dari ketiga jenis sumber daya ini, sumber daya yang sangat memiliki *competitive advantage* tinggi adalah sumber daya manusia (seperti, pengalaman, dan hubungan antaranggota organisasi serta keterampilan organisasional (seperti, struktur pelaporan formal, kontrol, dan hubungan informasi). Keunggulan ini melekat secara organisasional dan dari segi sosial bersifat kompleks dan unik. Menghadapi kondisi di atas organisasi harus melakukan perubahan yang mendasar yang mencakup

nilai-nilai budaya organisasi, sistem, dan struktur. Nilai-nilai yang menjadi penopang budaya ini terbentuk melalui perjalanan historis organisasi, karena nilai-nilai inilah yang diyakini sebagai kunci suksesnya organisasi. Ketika konteks zaman telah berubah, situasi menjadi kompetitif dan menuntut kompetisi menjadi nilai penentu kesuksesan organisasi.

Nilai-nilai yang ada akan membentuk lingkungan kerja merupakan sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Lingkungan kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran tapi juga kemampuan untuk mengarahkannya pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok.

C. KARAKTERISTIK BANGSA INDONESIA.

Dalam beradaptasi dengan lingkungan organisasi yaitu bagaimana lingkungan dan budaya organisasi dalam manajemen itu sebenarnya serta bagaimana sikap yang baik untuk beradaptasi dengan lingkungan organisasi dari setiap anggota organisasi.

Pelaksanaan kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pada tingkat organisasi, budaya merupakan serangkaian asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan (*belief*), nilai-nilai dan persepsi dari para anggota kelompok organisasi yang mempengaruhi dan membentuk sikap dan perilaku kelompok yang bersangkutan (Meschi dan Roger, 1995:203). Karakter bangsa Indonesia;

- a. *loquacity* (*kesukaan bicara*)
- b. *hierarchy* (*hirarkhis*)
- c. *desire to please* (*keinginan menyenangkan pihak lain*)

- d. *Family (kekeluargaan)*
- e. *no work ethic in the Protestant sense (etika kerja yang tak 'ngotot')*
- f. *age is respected (menghargai yang lebih tua)*
- g. *polygamy is permitted but rare (poligami dimungkinkan, tapi jarang)*
- h. *face saving (tak mau kehilangan muka)*
- i. *courtesy (rasa hormat)*
- j. *gentleness (lemah lembut)*
- k. *friendly hospitality (ramah)*
- l. *unity and conformity (kesatuan dan kemufakatan)*
- m. *avoidance of confrontation (Menghindari konfrontasi)*
- n. *adat customary law usually prevails over Islam*

sedangkan menurut MOCHTAR LUBIS PERILAKU KERJA ORANG INDONESIA;

- a. Munafik.
- b. Enggan bertanggung jawab.
- c. Berjiwa feodal.
- d. Percaya tahayul.
- e. Bertaqwa lemah

VALUES ORANG INDONESIA

Tabel 1
Modifikasi Budaya Organisasi/Perusahaan Melalui Teori Z

Karakteristik	Teori A Amerika	Teori J Jepang	Teori Z Modifikasi
Masa kerja di dalam organisasi/perusahaan	Umumnya jangka pendek, pemutusan hubungan kerja merupakan satu hal umum	Pada beberapa perusahaan, umumnya bekerja seumur hidup, PHK sangat jarang dilakukan	Dilakukan secara adil untuk jangka waktu panjang, dimana akan membentuk kerja yang semi permanen.
Evaluasi dan promosi bagi karyawan	Sangat cepat, karyawan yang tidak cepat dipromosikan sering mencari pekerjaan ditempat lain	Sangat lambat, promosi besar-besaran belum tentu dilakukan setahun sekali	Lebih lambat, menekankan pada program pelatihan dan evaluasi dari pada evaluasi
Jalur karier	Sangat terpesialisasikan, karyawan cenderung bertahan pada satu bidang untuk seluruh kariernya	Sangat umum, karyawan akan diprotasidasi satu bidang ke bidang lain dan menjadi sangat familiar dengan seluruh operasi perusahaan	Lebih umum, menekankan pada rotasi pekerjaan dan lebih memberi pelatihan lebih luas, agar mereka lebih merasa memiliki organisasi
Pengambilan keputusan	Dilakukan oleh manajer secara individu	Dilakukan melalui kelompok dalam melakukan pengambilan keputusan	Dilakukan dengan menekankan pada partisipasi dan kebijakan bersama
Pengendalian	Sangat eksplisit, jelas, karyawan tahu dengan tepat apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya	Sangat implisit, amaran dan informasi karyawan sangat mendasar pada kepercayaan dan nama baik	Lebih diperhatikan secara informal prosedur pengendalian dilakukan standar penelitian presentasi
Tanggungjawab	Pengawasan berdasarkan individu	Pembagian secara kolektif pada seluruh anggota kelompok	Pengawasan berdasarkan pada individu
Pembinaan organisasi pada anggota	Organisasi hanya mempertimbangkan kehidupan keahliannya	Organisasi mempertimbangkan aspek dari karyawan, termasuk kehidupan usaha atau kehidupannya	Pembinaan organisasi adalah sebagai satu aspek kehidupan

Nilai orang Indonesia dapat dilihat dari budaya organisasi yang berlaku dalam hal ini budaya yang diimplementasikan dalam berbagai kalangan di Indonesia mengingat budaya organisasi suatu bangsa sebagai bentuk dari suatu organisasi bersandar dari beberapa pengertian organisasi dari beberapa pakar, yaitu sebagai berikut dikemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli;

1. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.
2. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.
3. Menurut Robbins (1996:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.
4. Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Dengan demikian budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi sehingga budaya organisasi di Indonesia saat ini berlandaskan pada nilai karakter manusia atau rakyat Indonesia yang dimiliki berupa asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan (*belief*), nilai-nilai dan persepsi dari para anggota kelompok organisasi/rakyat Indonesia yang mempengaruhi dan membentuk sikap dan perilaku kelompok/rakyat Indonesia yang bersangkutan, yaitu berlandaskan kepada nilai karakter; *loquacity* (kesukaan bicara), *hierarchy* (hirarkhis), *desire to please* (keinginan menyenangkan pihak lain), *Family*

(kekeluargaan), *no work ethic in the Protestant sense* (etika kerja yang tak 'ngotot'), *age is respected* (menghargai yang lebih tua), *polygamy is permitted but rare* (poligami dimungkinkan, tapi jarang), *face saving* (tak mau kehilangan muka), *courtesy* (rasa hormat), *gentleness* (lemah lembut), *friendly hospitality* (ramah), *unity and conformity* (kesatuan dan kemufakatan), *avoidance of confrontation* (Menghindari konfrontasi), adat customary law usually prevails over Islam, Munafik, Enggan bertanggung jawab, Berjiwa feodal, Percaya tahayul, dan Bertaqwa lemah.

D. KARAKTER BUDAYA "BERBAGI" SEBAGAI LANDASAN DALAM MENGHADAPI INDONESIA CULTURE FUTURE SHOCK

1. HASIL KAJIAN PENELITIAN BUDAYA ORGANISASI DI BEBERAPA KALANGAN DI INDONESIA.

- a. Kalangan Birokrasi,
- b. Kalangan Mahasiswa Dan,
- c. Masyarakat Luas (Desa, Perusahaan) Kalangan Birokrasi.

Hasil kajian penelitian budaya organisasi di beberapa kalangan di Indonesia, adalah sebagai berikut:

a. Jurnal : Wawasan Tridharma Nomor 9 Tahun XVII April 2005

Judul Penelitian : Implikasi Silih Simbeuh Kehidupan Masyarakat Komplek dan Masyarakat Pedesaan; dari hubungan yang di uraikan tersebut diatas, terciptalah kondisi ekonomi bagi masyarakat pedesaan, sehingga menjadi satu kebiasaan baik bagi masyarakat komplek yang memerlukan tenaga bantuan yang bersifat insidental maupun bagi masyarakat desa yang menggunakan waktu luang untuk menambah penghasilan.

Adanya pembangunan komplek didesa juga dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat Desa sekitarnya, seperti di bidang transportasi desa. Karena komplek itu pada mulanya banya didirikan dipedesaan yang pada umumnya gersang serta tempatnya jauh dari jalan raya, sedangkan masyarakat komplek hampir 90% bekerja, bahkan tempatnya agak jauh dari tempat tinggal.

Melihat hubungan kehidupan antara masyarakat komplek dengan pedesaan, tidak hanya menimbulkan dampak negatif. Khususnya diwilayah komplek Bandung Timur Jawa Barat, tapi ternyata banyak menimbulkan keuntungan baik untuk masyarakat komplek tersebut

juga bagi masyarakat pedesaan sekitarnya. Dengan demikian hubungan saling menguntungkan tersebut dapat terus berlangsung di kalangan masyarakat Sunda, khususnya Jawa Barat. Karena kehidupan demikian sudah merupakan suatu yang sudah tercipta sejak lama dan tertanam seperti istilah *Silih Simbeuh*, memang sudah ada dalam kehidupan masyarakat Jawa Barat bahkan orang Sunda pada umumnya. (Kusnaka Admihardjo, UNPAS : 2001)

b. Jurnal Ilmu Administrasi Kebijakan *volume 8 *Nomor 2 *Juli 2010

Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Birokrasi terhadap Efektivitas Budaya Organisasi di Kabupaten Sumedang

Kesimpulan hasil pembahasan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan perilaku birokrasi terhadap efektivitas organisasi pada Dinas-dinas, Badan-badan, Kantor-kantor, Sekretariat di Kabupaten Sumedang, maka secara komprehensif peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Secara deskriptif dilapangan budaya organisasi dan perilaku birokrasi sudah berjalan dan memberikan andil yang besar terhadap efektivitas organisasi, budaya organisasi lebih besar memberikan andil dibandingkan dengan perilaku birokrasi, artinya budaya organisasi harus menjadi prioritas perhatian para pejabat agar efektivitas organisasi seluruh instansi. Perilaku birokrasi umumnya diwarnai dan termotivasi oleh budaya organisasi aparat yang mengadopsi dan menstrasformasikan kondisi yang datang dari lingkungan sebagai nilai-nilai leluhur berupa *etika kebaheulaan sauyunan, sarendeuk saigel, sabobot saphanean, penggunaan uniform solontong (pakaian pangsi hitam-hitam dan nyoren tas bubu)* dan islamik pada diri birokrat.
2. Budaya organisasi dan perilaku birokrat secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas-dinas, Badan-badan, Kantor-kantor, dan Sekretariat di Lingkungan Kabupaten Sumedang. Dalam konteks ini budaya organisasi lebih besar pengaruhnya dibandingkan perilaku birokrasi terhadap efektivitas organisasi sehingga budaya organisasi harus menjadi perhatian prioritas utama para pejabat agar efektivitas organisasi berjalan secara optimal.

3. Secara parsial budaya organisasi terdiri dari karakteristik inisiatif individu, terhadap tindakan beresiko, karakteristik arah, karakteristik integrasi, karakteristik dukungan dari manajemen, karakteristik kontrol, karakteristik identitas, karakteristik sistem imbalan, karakteristik toleransi terhadap konflik, karakteristik pola-pola komunikasi memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas organisasi Dinas-dinas, Badan-badan, Kantor-kantor, dan Sekretariat di Lingkungan Kabupaten Sumedang dengan karakteristik identitas dan karakteristik arah berpengaruh lebih kuat sedangkan karakteristik dukungan dari manajemen dan pola-pola komunikasi berpengaruh paling kecil terhadap efektivitas organisasi. Temuan penelitian menunjukkan sangat perlu dikembangkan terus karakteristik identitas melalui indikator pencitraan pribadi, ciri khusus pribadi berupa nilai-nilai, simbol-simbol, dan pemahaman perilaku aparat dalam mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dalam organisasinya sesuai dengan arah kebijakan yang jelas serta perlu di kembangkan dukungan dan komunikasi hubungan dua arah dari atasan baik hubungan yang menyangkut hirarki kewenangan maupun persoalan diluar hirarki wewenang.
4. Secara parsial perilaku birokrasi yang terdiri dari karakteristik kemampuan, karakteristik kebutuhan, karakteristik kepercayaan, karakteristik pengalaman, karakteristik persepsi, karakteristik pengharapan, karakteristik hierarki, karakteristik tugas-tugas, karakteristik wewenang, karakteristik sistem *reward*, dan karakteristik sistem kontrol memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas organisasi Dinas-dinas, Badan-badan, Kantor-kantor, dan Sekretariat di Lingkungan Kabupaten Sumedang dengan pelaksanaan karakteristik tugas-tugas berpengaruh sangat besar sedangkan karakteristik pengharapan dan karakteristik wewenang memberikan pengaruh paling kecil. Temuan penelitian menunjukkan sangat perlu dikembangkan kemampuan dalam menguasai dan mengendalikan TUPOKSI, tingkat pemeliharaan kesehatan jasmani dan rohani dalam mendukung kelancaran bidang tugasnya sesuai dengan pembagian kerja berdasarkan pedoman kerja yang tersusun sebagai ukuran keberhasilan dari seorang pegawai serta perlu adanya mendelegasikan pekerjaan sebagai bentuk dari kepercayaan atasan kepada bawahannya agar setiap pegawai dapat bekerja sepenuh hati,

bertanggung jawab bekerja keras sesuai dengan ukuran standar keberhasilan serta kelayakan kerja.

c. Jurnal : Gema Kearsipan Nomor 23 Tahun 2006

Judul Penelitian : Perubahan Paradigma terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) kearsipan Dalam Suatu Organisasi Dewasa

Kesimpulan; Pandangan yang kurang bijaksana ini harus ditiadakan dari suatu organisasi, terutama pimpinan harus, mampu menempatkan karyawan atau pekerja sesuai dengan keahliannya atau *the man on the right place*. Hal itu sudah barang tentu berdampak pada penetapan pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian dan karyawan masing-masing/kualitas SDM, tidak perlu ada diskriminasi pekerjaan yang berdampak kepada diskriminasi bidang dan personal/petugas bidang tersebut.

Penghargaan organisasi terhadap SDM Kearsipan

Ditinjau dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) kearsipan, keefektifan pimpinan dalam mengambil keputusan dapat ditentukan oleh cekatan, tepat tidaknya petugas kearsipan dalam penyimpanan, pengolahan dan penemuan kembali informasi yang diperlukan pimpinan guna menunjang keputusan lebih cepat dan lebih tepat. Kondisi SDM demikian, bukan saja ditentukan oleh ketelitian, keterampilan, kerapihan dan kecerdasan, melainkan juga ditunjang oleh kemahiran dari SDM tersebut dalam mempersiapkan data informasi yang diperlukan oleh siapapun, dengan tidak perlu SDM ada ditempat, ini juga tergantung pada penguasaan SDM terhadap peringkat teknologi modern kearsipan dan menyajikan data informasi dengan cepat seperti komputer dsb.

Beberapa cara dalam pengupayaan untuk menanggulangi masalah SDM kearsipan; selain perlu sosialisasi oleh semua pihak yang berkepentingan mengenai pentingnya peranan kearsipan dan strateginya kedudukan kearsipan khususnya filing dalam semua organisasi disamping perlu adanya faktor penunjang.

Langkah-langkah untuk menempatkan SDM kearsipan di dalam suatu organisasi, yaitu antara lain; (1994;51)

1. Menyangkut peningkatan kualitas SDM
2. Melaksanakan 5 pendekatan kualitas SDM, yaitu ;
 - a. Transcendental approach
 - b. Product-based approach

- c. Used-based approach
 - d. Manufacturicity-based approach
 - e. Valeu-based approach
3. Penerapan Undang—Undang kearsipan secara konsekuen.

d. Jurnal Bahasa, Sastra, dan Sejarah Islam Dialektikal Budaya Vol.XV/No.1/Agustus 2008

Judul Penelitian : Pemikiran Politik Indonesia Perspektif Budaya dan Stuktur

Kesimpulan Dari sudut budaya budaya Jawa dan pemikiran politik nasionalis dan islam memberikan kontribusi pada konstruk pemikiran politik Indonesia. Sedangkan dalam perspektif analisis struktur, peta pemikiran dan pergerakan politik di Indonesia dapat diklasifikasikan pada beberapa kelompok dan aliran.

Pertama, kelompok Agama; *kedua*, kelompok kebangsaan; ketiga, kelompok sekuleris. Berbagai pemikiran tersebut merupakan evolusi pemikiran dari masa orde lama, orde baru, hingga masa reformasi. Dari berbagai pemikiran tersebut, penulis melihat adanya konvergensi dari pemikiran pluralis kritis menuju developmentalis integralis.

e. Excellent Jurnal Ilmiah Sekretari dan Manaiemen *Volume 1 *Nomor 1 Januari 2005

Judul Penelitian : Perubahan Paradigma terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) kearsipan Dalam Suatu Organisasi Dewasa

Kesimpulan :

1. Adanya pembagian kerja, pelimpahan wewenang; sampai kepada rincian tugas masing masing pihak yang terlibat dalam organisasi kantor guna bekerjasama dapat dijadikan pegangan bagi pelaksana. Guna hal itu perlu adanya pimpinan dan hubungan yang tidak mungkin lepas dengan kegiatan organisasi yang memerlukan informasi.
2. Peranan kearsipan sangatlah potensial dan tidak muagkin dapat dihapus dalam menunjang kelancaran kegiatan administrasi sehari-hari disegala bidang kegiatan suatu organisasi.
3. Porubahan pandangan yang diakibatkan oleh keseriusan pemerintah dalam memberlakukan undang-undang, berbagai pendekatan dan sosialisasi sudah pasti dapat merubah kedudukan SDM kearsipan dan reward yang diperoleh oleh SDM kearsipan menjadikan SDM kearsipan akan mempunyai kedudukan yang utama atau minimal

sama seperti halnya bidang-bidang lain yang ada dalam suatu organisasi.

4. Kesungguhan Pemerintah dalam hal perberlakuan Undang-undang kearsipan secara utuh sangat membantu disamping sosiatisasi akan peran serta SDM kearsipandalam suatu organisasi. Berbagai pendekatan yang harus dilakukan bukan saja oleh SDM kearsipan tetapi oleh masyarakat luas pada umumnya akan berdampak kepada perubahan paradigma pandangan SDM kearsipan dewasa ini.

f. Excellent Jurnal Ilmiah Sekretari dan Manaiemen *Volume 2 *Nomor 2 Juli 2007

Judul Penelitian :Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen ASMTB

Kesimpulan; Bahwa aspek-aspek budaya organisasi dalam sebuah organisasi secara langsung akan memberikan pengaruh terhadap kinerja dalam bentuk gairah dan motivasi bekerja.Pimpinan diharapkan dapat meminimalisir kesenjangan hingga terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

g. Excellent Jurnal Ilmiah Sekretari dan Manaiemen *Volume 3 *Nomor 3 Juli 2010

Judul Penelitian :Pengaruh Komunikasi Pemasaran Terhadap Kinerja Tim Promosi Akademi Sekretari dan Manajemen Taruna Bakri (ASMTB)

Kesimpulan :

1. Perusahaan perekrut lulusan ASMTB tidak mengalami hambatan dalam memperkerjakan mereka terbukti dari setiap tahunnya dalam bursa kerja ASMTB ada sekitar 100 terdaftar ingin merekrut lulusan ASMTB sebagai karyawannya.
2. Calon mahasiswa yang menjadi mahasiswa ASMTB sebagian besar bukan terjaring berdasarkan kegiatan promosi melainkan hasil dari referensi kakak, keluarga, tetangga ataupun kerabat dekat.
3. Alumni ASMTB pun memberikan hasil yang serupa, mereka memutuskan menjadi mahasiswa ASMTB dikarenakan pembicaraan orang tanpa mengetahui keadaan sebenarnya dalam lingkungan ASMTB. Namum demikian mereka merasa bangga dan percaya menjadi mahasiswa ASMTB yang tidak hanya dibekali ilmu sekretari tetapi wawasan lain penunjang ilmu sekretari untuk menghadapi dunia kerja.

**h. Excellent Jurnal Ilmiah Sekretari dan Manaiemen *Volume 5
*Nomor 5 Agustus 2012Judul Penelitian :Analisis Perilaku Birokrasi
Terhadap Efektivitas Organisasi**

Kesimpulan :

1. Secara parsial perilaku birokrasi yang terdiri dari karakteristik kemampuan, karakteristik kebutuhan, karakteristik, kepercayaan, karakteristik pengalaman, karakteristik persepsi, karakteristik pengharapan, karakteristik, hierarki, karakteristik tugas-tugas, karakteristik wewenang, karakteristik sistem reward, dan karakteristik sistem kontrol memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas organisasi Dinas-dinas, Badan-badan, Kantor-kantor dan Sekretariat di Lingkungan Kabupaten Sumedang dengan pelaksanaan karakteristik kemampuan dan karakteristik tugas-tugas berpengaruh sangat besar sedangkan karakteristik pengharapan dan karakteristik wewenang memberikan pengaruh paling kecil.
2. Temuan penelitian menunjukkan sangat perlu dikembangkan kemampuan dalam menguasai dan mengendalikan TUPOKSI, tingkat pemeliharaan kesehatan jasmani dan rohani dalam mendukung kelancaran bidang tugasnya sesuai dengan pembagian kerja berdasarkan pedoman kerja yang tersusun sebagai ukuran keberhasilan dari seorang pegawai serta perlu adanya mendelegasikan pekerjaan sebagai bentuk dari kepercayaan atasan kepada bawahannya agar setiap pegawai dapt bekerja sepenuh hati, bertanggung jawab bekerja keras sesuai dengan ukuran standar keberhasilan serta kelayakan kerja.

**f. Excellent Jurnal Ilmiah Sekretari dan Manaiemen *Volume 6
*Nomor 6 Februari 2013Judul Penelitian :Pengaruh Pembinaan
dan Koordinasi Internal Alumni Terhadap Efektivitas Kerja ASMTB
Bandung**

Kesimpulan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan menunjukkan ada pengaruh sebesar 47,3%. Pengujian secara parsial mengindikasikan bahwa variansi pembinaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja ASMTB sebesar 21,2%. Dan secara parsial variabel koordinasi internal ditentukan berpengaruh terhadap efektivitas kerjasebesar 24,2%.-,

Berdasarkan hasil beberapa perbandingan nilai-nilai, norma dan hubungan dari penelitian yang penulis lakukan, maka Budaya organisasi yang dijalankan diberbagai kalangan di Indonesia sudah dijalankan sejak dulu sejak berdirinya Indonesia yang berdasarkan Pancasila sebagai dasar negara Indonesia yang dijabarkan kedalam pembukaan dasar UUD tahun 1945 secara rinci dalam pasal-pasal dan diimplementasikan di masyarakat dalam bukan hanya tatanan bernegara melainkan dalam tatanan bermasyarakat.

2. PERGESERAN NILAI, NORMA DAN ETIKA SEBAGAI KONSUKUENSI DARI PERUBAHAN POLA HIDUP BANGSA INDONESIA.

Dari persoalan-persoalan di kawasan ASIA, sudah barang tentu berdampak kepada kehidupan bangsa Indonesia bukan hanya berbangsa namun juga bernegara, karena kondisi tersebut di atas memberikan andil terhadap kemajuan peradaban bangsa Indonesia dari pola makan samapai dengan pola hidup bangsa.

Andil perubahan kondisi polpulasi, ekonomi sampai budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sektor industri dari pariwisata di Indonesia pada akhirnya akan menimbulkan beberapa pergeseran nilai, norma dan etika sebagai konsukuensi dari perubahan pola hidup bangsa Indonesia.

Berdasarkan kajian hasil penelitian pelaksanaan (implementasi) budaya organisasi di lingkungan bangsa Indonesia telah terjadi bukan hanya dikalangan Birokrasi, Dunia Usaha dan menyangkut dunia generasi muda seperti mahasiswa di Indonesia.

Pelaksanaan budaya untuk Indonesia membuat hal sesuatu yang memungkinkan untuk berdampak pada perubahan perilaku bangsa Indonesia yang akhirnya akan membuat konsep pola pemikiran yang baru.

Adanya dampak dampak perubahan perilaku dan pola pikir atau mind set dengan kemudahan, instan, serta berbagai nilai-nilai di luar karakter bangsa Indonesia banyak menimbulkan pergeseran nilai yang berbeda dengan kondisi, nilai, norma dan perilaku yang ada. Hal ini akan menimbulkan shock ke depan dalam hal nilai, norma, aturan dan perilaku.

1. Budaya organisasi melalui karakteristik inisiatif individu, karakteristik

toleransi terhadap tindakan berisiko, karakteristik arah, karakteristik Integrasi, karakteristik dukungan dari manajemen, karakteristik kontrol, karakteristik identitas, karakteristik sistem imbalan, karakteristik toleransi terhadap konflik, karakteristik pola-pola komunikasi memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas organisasi Dinas-dinas, Badan-badan, Kantor-kantor dan Sekretariat di Lingkungan Kabupaten Sumedang dengankarakteristik identitas dan karakteristik arah berpengaruh lebih kuat, sedangkan karakteristik dukungan dari manajemen dan karakterisrik pola-pola komunikasi berpengaruh paling kecil terhadap efektivitas organisasi.

2. Temuan kondisi tersebut menunjukkan sangat perlu dikembangkan terus karakteristik identitas melalui indikator pencitraan pribadi, ciri khusus pribadi berupa nilai-nilai, simbol-simbol dan pemahaman perilaku aparat dalam mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dalam organisasinya.
3. Dengan melihat kondisi saat ini, budaya organisasi dalam tatanan implementatif, terutama dalam karakteristik dukungan dari manajemen dan karakteristik pola-pola komunikasi sebaiknya melalui perwujudan bentuk komunikasi dua arah dengan Coffee morning (suatu penerapan nilai-nilai silahturahmi antara birokrat atau atasan dan bawahan secara teragenda setiap pagi dengan kurun waktu yang singkat maksimum 15 -20 menit) guna penggerakan bawahan, pengendalian dan pemberian motivasi, serta meminimalisasi masalah, guna melakukan klarifikasi terhadap persoalan yang dihadapi dalam beradaptasi mengelola situs-situs, memberikan kualitas pelayanan, meningkatkan kapasitas produksi dan mencari sumber daya dalam memperoleh laba yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan sebagai alat untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan pembangunan daerah Kabupaten Sumedang.

Penggunaan istilah Coffee morning diadopsi dari budaya Barat karena belum ada istilah yang tepat dalam etika kabaheulaan di Indonesia. Untuk bahan pertimbangan dan kajian istilah dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan penerapan nilai-nilai etika kabaheulaan budaya organisasi, maka sebaiknya pemerintah memberikan dukungan yang penuh dan melakukan dan mencari berbagai jenis istilah atau pola-pola komunikasi dalam mensosialisasikan untuk mengaplikasikan kebijakan yang berkenaan dengan budaya organisasi tersebut.

Hasil kajian penelitian budaya organisasi di beberapa kalangan di Indonesia telah dilakukan sebelumnya akan nilai-nilai yang telah diterapkan meliputi antara lain: di kalangan birokrasi, kalangan mahasiswa dan masyarakat luas (desa, perusahaan).

cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu, sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota, suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota, pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi, yang merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Berdasarkan pemikiran diatas maka konsep dari budaya organisasi yang diterapkan di Indonesia bukan hanya cara-cara di atas saja atau ada cara yang sesuai dengan konsep pemikiran tersebut tetapi juga bisa dengan cara "BERBAGI" dalam menghadapi adanya Shock ASIA kedepan karena adanya gelombang populasi, ekonomi dengan menghasilkan pergeseran pola hidup, pola makan bagi anggota masyarakat ASIA khususnya negara-negara besar di benua ASIA seperti; Cina, India, Korea, Singapura bahkan Thailand, Vietnam dan Malaysia jelas akan berdampak kepada masyarakat dari negara-negara tersebut khususnya Indonesia.

Adanya pergeseran pola hidup anggota masyarakat regional tersebut merupakan indikator akan terjadinya shock termasuk shock terhadap pola pikir, cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu, persepsi yang akan menuntun perilaku dari anggota, suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota, pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi berbesar bahkan shock mengingat terjadi dampak pergeseran nilai, norma dan aturan yang signifikan (berarti) dalam kehidupan bernegara dan berbangsa.

Bagi Bangsa Indonesia kondisi tersebut akan berdampak pula pada shock terhadap nilai, norma dan cara berpikir serta berperilaku karena Indonesia mau tidak mau, suka tidak suka bangsa Indonesia agak sulit

berubah dengan cepat mengingat infrastruktur dan cara gaya hidup yang masih dalam katagori belum sebaik atau semaju negara-negara lain di kawasan regional ASIA. Namun demikian Indonesia banyak memiliki filosofis dan nilai-nilai yang luhur bukan hanya sebagai warisan tetapi juga sudah mengakar di masyarakat seperti adanya Pancasila sebagai nilai luhur dari karakter positif yang dimiliki bangsa Indonesia misalnya seperti hasil kajian dari beberapa hasil penelitian diantaranya untuk tataran sunda “sarendek saigeul sabobot saphanean, silih asuh silih asah, silih simbeuh bagi masyarakat perkotaan (komplek) dengan pedesaan akibat dari urbanisasi masyarakat kotadan sebagainya.

Dalam menghadapi dampak dari pergeseran nilai-nilai saat ini dan kedepannya tentu bagi bangsa Indonesia seharusnya memiliki juga atau adanya perubahan cara berpikir, dan bertindak yang lebih agresif dan fundamental sesuai dengan karakter bangsa Indonesia yang menginginkan loquacity (kesukaan bicara), hierarchy (hirarkhis), desire to please (keinginan menyenangkan pihak lain), Family (kekeluargaan), no work ethic in the Protestant sense (etika kerja yang tak 'ngotot'), age is respected (menghargai yang lebih tua), polygamy is permitted but rare (poligami dimungkinkan, tapi jarang), face saving (tak mau kehilangan muka), courtesy (rasa hormat), gentleness (lemah lembut), friendly hospitality (ramah), unity and conformity (kesatuan dan kemufakatan), avoidance of confrontation (Menghindari konfrontasi), adat customary law usually prevails over Islam, walaupun terdapat kekurangan yaitu memiliki sifat Munafik, Enggan bertanggung jawab, Berjiwa feodal, Percaya tahayul, dan Bertaqwa lemah hal ini dapat dilengkapi dengan karakteristik "Berbagi" selain sebagai penyeimbang juga sebagai alat dan landasan kedepan pada saat Indonesia akan menghadapi "INDONESIA CULTURE FUTURE SHOCK"

Pengertian dan makna "berbagi".

Pengertian bahkan makna dari berbagi adalah perilaku, konsep, pemikiran dan cara yang mengandung arti sebagai berikut:

"berbagi" (bahasa Inggris: sharing) adalah pemakaian secara bersama atas sumber daya atau ruang. Dalam arti sempit merujuk pada sebuah penggabungan penggunaan secara baik alternatif terbatas atau inheren, dapat kita amati dalam aktivitas manusia yang berlaku secara alami. Ketika sebuah organisasi memerlukan gizi atau oksigen misalnya

organ itu juga untuk berbagi dan mendistribusikan energi yang diambil sebagai pasokan pada bagian tubuh yang memerlukannya sebagaimana sekuntum bunga membagi dan mendistribusikan bibit. Atau arti berbagi adalah menerima sesuatu dari barang,cerita,kisah,uang,makanan, dan segala hal yang penting bagi hidup kita,berbagi juga bisa kepada tuhan. Sesama,alam, dan setiap hal dimuka bumi ini.

Manusia adalah mahluk sosial, jadi manusia saling membutuhkan satu sama lain, kita membutuhkan orang lain, dan orang lain membutuhkan kita karena hal itu kita harus berbagi dan orang lain akan berbagi kepada kita juga.

Berbagi kepada sesama mahluk adalah hal yang penting,karena tanpa berbagi kita sebagai manusia kehilangan arah dan arti dari mahluk sosial itu sendiri.

Kita sebagai mahluk sosial sudah kewajiban kita untuk berbagi,apapun yang dapat kalian bagi,tidak perlu uang atau sesuatu yang yang kalian tidak punya,berbagi yang kalian punya,berbagi juga tidak perlu kitamendatangi semua tempat orang yang kesusahan,tapi berbagai keliling kita pasti sekeliling kita masih banyak orang yang membutuhkan,tidak hanya finansial,bisa juga dari mental,seperti membagikan cinta kasih kepada orang lain yang terlihat sangat down,patah semangat,putus asa bisa juga memperhatikan orang tua disekitar kita yang kurang perhatian,bantu mereka dengan menyeberang jalan, atau membersihkan dan mengangkat sesuatu yang berat saat mereka mau pindahan. Atau sedang dalam kesulitan.

Saat orang sakit kita bisa berbagi semangat kepada mereka agar mereka cepat sembuh,saat ada yang sedang sedih karena baru ditinggalkan selamanya oleh orang yang disayangi kita bisa berbagi kebahagiaan kita,agar mereka tidak kembali sedih lagi,atau kita bisa minta dia berbagi kesedihannya bersama kita)

Berbagi juga bukan kepada sesama manusia saja,tetapi juga kepada hewan-hewan disekitar kita,dengan memberi mereka makanan,melindungi mereka dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab,kita juga dapat berbagi dengan tumbuhan disekitar kita,dengan menyirami mereka air saat kekeringan,kita juga dapat menanam pohon dengan menanam pohon kita berbagi kepada mahkluk hidup dan lingkungan,bahkan bumi ini.(1) (share the world's Resources-sustainable Economics to end global .(Poverty), Benker,Yochai: Sharing Nicely: On Shareable Goods and

Emergence of sharing as a Modality of Economic production, Yale Law Journal Vol 114, 273-358. Penis, Bruce: The Emerging Economic paradigm of open source (2005)lah (Wikipedia Bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas)

Dengan pemikiran tersebut di atas, maka berbagi merupakan sikap, tindakan dan pemikiran yang baik yang selama ini sudah terdapat dikalangan organisasi masyarakat Indonesia, termasuk dalam keanggotaan masyarakat Indonesia yang terkecil yaitu keluarga.

CURRICULUM VITAE

IDENTITAS DIRI

Nama	: Mulyaningsih
NIP / NIK	: 442.200.001
Tempat dan Tanggal Lahir	: Bandung, 14 Agustus 1962
Jenis Kelamin	: Perempuan
Status Perkawinan	: Kawin dengan 2 Orang Putri
Agama	: Islam
Golongan / Pangkat	: IV A
Jabatan Akademik	: Lektor Kepala
Perguruan Tinggi	: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung
Alamat	: Jl. Muararajeun Lama No 51 Bandung
Alamat Rumah	: Nuansa Mas C 11 Real Estate
Telp / Faks	: 081322773262
Alamat e-mail	: mulyaningsih_asmtb@yahoo.co.id dan mulyaningsihniis@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI:

1. Sarjana IKIP Bandung Jurusan / Program Studi Ekonomi Perusahaan th 1986 dengan judul Pengaruh Pengembangan Produk Terhadap Peningkatan Volume Penjualan pada Lingkungan Industri Kecil (LIK) Bandung.
2. Magister UNPAS Bandung Program Studi Administrasi BKU Kebijakan Bisnis tahun 2002 dengan judul Pengaruh Kebijakan Bauran Pemasaran Terhadap Kinerja Industri Kecil Bordir di Kawalu Kabupaten Tasikmalaya.
3. Program Doktor Ilmu Sosial UNPAS Bandung BKU Administrasi Kebijakan Publik Lulus Agustus tahun 2010 predikat Cum Laude IPK 3,82 dengan Disertasi berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Birokrasi Terhadap Efektivitas Organisasi Kabupaten Sumedang. (Studi Pada Dinas-dinas, Kantor-kantor, Badan-badan)
4. Tahun 2010 sudah lulus sertifikasi dosen dengan nomor:101216002369

Pemakalah Dalam pelatihan:

1. 2002 Makalah Pelatihan Sekretaris Bank Danamon Se-Indonesia materi Kearsipan
2. 2004 Makalah Pelatihan Pembekalan Kesekretariatan Bagi Pegawai Lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Jawa Barat materi Protokol
3. 2005 Makalah Competency Development For Profesional Secretaries PT Pertamina-Pt Wacana Petraloka materi Kearsipan, Manajemen Waktu.
4. 2006 Makalah kegiatan rapat koordinasi Internal ketatausahaan Di Lingkungan Dinas Kebudayaan dan Parawisata Propinsi Jawa Barat materi Perubahan Paradigma Administrasi Kantor
5. 2007 One day in-house training program, dengan materi "Basic Administration Knowledge" Sari Ater Hot Spring Resort
6. 2007 Pelatihan Pembinaan Keprotokolan untuk Teknis Ketatausahaan Di Lingkungan DISBUSPAR Propinsi Jawa Barat materi kehumasan
7. 2007 Pelatihan "Basic Administration Knowledge dan Public Relations" untuk Yayasan Yasa Mukti Bandung
8. 2008 Makalah pelatihan Bidang Kesekretariatan "Profesional Secretary And database Filing" pegawai Se Indonesia di BPK Kantor

Wilayah Bandung materi Kearsipan

9. 2008 Pemda Kabupaten Bandung Pelatihan Secam Sekcam SeKabupaten Bandung
10. 2009 Dharma Wanita di Lingkungan Dinas Bina Marga Kabupaten Bandung materi Seminar “Kepribadian Yang beretiket dan beretika Dalam Mendukung peran Dharma Wanita di Lingkungan Dinas Bina Marga Kabupaten Bandung
11. 2009 Forum Komunikasi Guru Honor Sekolah Kab Bandung materi Seminar’ Pelayanan prima Untuk Mendukung Profesi Guru di Kecamatan Cikancung Kabupaten Bandung
12. 2009 Dharma Wanita di Lingkungan Badan Penanaman Modal dan Perijinan Kab Bandung materi Seminar “Kepribadian Yang beretiket dan beretika Dalam Mendukung peran Dharma Wanita di Lingkungan Badan Penanaman Modal dan dan Perijinan Kab Bandung
13. 2009 Dharma Wanita Kabupaten Bandung materi Seminar “Kepribadian Yang beretiket dan beretika sebagai Publik Relation Dalam Mendukung peran Dharma Wanita Kabupaten Bandung
14. 2009 RTM Training dan Counsulting In House Training ”Administrasi Perkantoran Pada PT Aneka Tambang (Persero), Tbk Unit Geomin Jakarta.
15. 2009 Jurusan Fisip UNPAS Bandung materi Pelatihan Pelayanan Prima Karyawan Fisip Unpas Bandung
16. 2009 Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2009-2010 Pendidikan dan Pelatihan Guru (PLPG) Kepada Peserta Sertifikasi Guru materi Praktek Manajemen Perkantoran
17. 2010 Kepribadian Beretiket dan Beretika Dalam Cara Mengisi Peluang Kerja Baru di Akademi Tata Boga Bandung.
18. 2010 Pelatihan Kehumasan Di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan
19. 2010 Pelatihan Edukasi untuk fungsional pegawai Mesium Di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan
20. 2010 Pelatihan Kepribadian Beretiket dan Beretika Dalam mendukung Peran Istri Persatuan karyawan PLN Unit PJP Distribusi PLN Jawa Barat.
21. 2010 Pelatihan pelayanan prima dan pembuatan SOP untuk seluruh SKPD di Lingkungan Kabupaten Majalengka.
22. 2010 Pelatihan MC (Master of Ceremony) DWP Kabupaten Bandung Barat

23. 2011 Pelatihan Kepribadian Beretiket dan Beretika Dalam mendukung Peran Istri dan Istri Pejabatan di kementrian Agama Kabupaten Bandung.
24. 2011 Pelayanan prima Bagi Aparatur, Tokoh UMKM, Tokoh Masyarakat di Lingkungan Kecamatan Cikancung Kabupaten Bandung.
25. 2011 Seminar Internasional Good Sekretary
26. 2012 Kesekretariatan bagi Departemen Keuangan Pusat (Jakarta)
27. 2013 Pembuatan Perpustakaan Mini di Dharma Wanita Persatuan Unit Dinas Bina Marga Kabupaten Bandung
28. 2014 Membangun Komitment dan Pelayanan prima Aparat Desa, Tokoh Masyarakat dan Generasi muda Di lingkungan Desa Ciapus Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung
29. 2014 Teknik berorganisasi yang baik Dharma Wanita Persatuan Unit Dinas Bina Marga Kabupaten Bandung

PENGALAMAN MENGAJAR

Mata Kuliah	Program Pendidikan	Institut/Jurusan/ Program Studi	Sem/Tahun Akademik
Stenografi, Korespondensi	Sekretaris Diploma 1	LPS Triguna Bandung	Ganjil/Thn akd 1987-1990
Administrasi dan Manajemen kantor, stenografi Indonesia Kesekretarisan, Kearsipan	Sekretaris Diploma 1	LPS Asasi Bandung	Ganjil dan Ge- nap/Thn akd 1987-1990
Kearsipan, Administrasi dan Manajemen Kantor, Kesekretarisan	Sekretaris Diploma 1	BLPP Bandung	Ganjil dan Genap/Thn akd 1988-1993

Manajemen Perkantoran Dasar-dasar akuntansi Kearsipan	Sekretaris Administrasi Perkantoran	IIM (Institut Multi Media) Cibeureum	1987-1989
Manajaeemen Pelayanan dan Publik Relation	Perekam Me- dia Diploma III	Apikes Bandung	Ganjil/Thn akd 1999-2003
Dasar-dasar Akuntansi I dan II	Sekretaris Diploma I dan Diploma III	ASMTB Bandung	Ganjil dan Genap/Thn akd 1989
Manajemen Kearsipan, MSDM,	Diploma III		2000
Manajemen Marketing, TPL dan	Diploma III		2001
Manajemen Perkantoran, praktek kesekretarisan Manajemen Pelayanan Prima	Diploma III Diploma III Diploma III Diploma III		2007-2012 2010-2011 2011 2008-2012 2012-2014
Teori Organisasi Budaya Organisasi	Pascasarjana	STIA YAPANN Jakarta STIA Menara Siswa (MEN- SIS) Bogor STIA Bandung	
Manajemen Perkantoran MSDM	Sarjana Pascasarjana		2014-2015
Perilaku Organisasi Manajemen	Sarjana Sarjana	UNIGA Garut	2014-2015

Filsafat dan Etika Bisnis	Magister Manajemen	UNSAP Sumedang	201-2015
---------------------------	--------------------	----------------	----------

ORGANISASI PROFESI / ILMIAH

Tahun	Jenis>Nama Organisasi	Jabatan/Jenjang Keanggotaan
2003	Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia Jawa Barat Banten	Bendahara Komisariat V APTISI Wil IV Jawa Barat Banten 2003-2007
2003	Asosiasi Konsultan-Non Konstruksi Indonesia Indonesia-Jawa Barat	Wakil Bendahara se Jawa Barat/2003-2006
2003	Asosiasi konsultan-Non Konstruksi Indonesia Indonesia-Jawa Barat	Anggota Tim Sertifikasi/2003-2006
2006	Persatuan Guru dan Dosen Swasta Republik Indonesia (DPP PGDSRI)	Anggota/2005-2009
2009	Asosiasi Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta Indonesia Wilayah Jawa Barat dan Banten	Wakil Bendahara/2009-2013
1996-2004	Pembantu Direktur Bidang Adm dan Keuangan ASMTB	1996-2004
2005-2013	Direktur ASMTB Bandung	2004-2013
2014-Sekarang	Direktur KIMFA MANDIRI	OWNER
2014-Sekarang	Dosen Pasca Sarjana STIA Bandung	MSDM S2 dan Manajemen Perkantoran Modern

PELATIHAN PROFESIONAL

Tahun	Jenis Latihan (Dalam/Luar Negeri)	Penyelenggara	Jangka Waktu
1985	Latihan Dasar Kepeimpinan Mahasiswa	Hima Jurusan Dunia Usaha FPIES IKIP	2 Hari
1987	Komputer	Triguna bandung	1 Minggu
1998	Penataran Calon Penatar P-4 Konteksional (Pola 144) Tingkat Propinsi Jawa Barat Angkatan II	Badan Pembinaan Pendidikan P\$ Propinsi Jawa Barat	
2001	Practice Toefl Test	TBI Bandung	1 Hari
2006	Institusional Testing Program TOEIC	Universitas Widyatama Bandung	1 hari
2009	Standard English Course Toefl	Standard English Course Modern English Conversation	1 Hari
2010	Pelatihan Kompetensi Dosen	Lulus	

Foto - Foto Kegiatan





Daftar Pustaka

1. Kotter, John P., James L. Heskett, (1992), Corporate Culture and Performance, The Free Press, New York.
2. Robbins, Stephen P., (2001), Organizational Behavior, New Jersey: Pearson Education International
3. Schein, Edgar H. (1992). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey Bass, Pub.
4. Wood & Wallace, Zeffane, Schermerhon, Hunt, Osbom. (1996). Manajemen. Edisi Indonesia, Alih Bahasa Alexander Sindoro, PT. Prehallindo, Jakarta.
5. Cushway & Lodge. (GE : 2000)
6. Tosi, Rizzo, Carrol (1992 : 12). Dikutip oleh Munandar
7. Backman, Michael (2008), Asia Future Shock, Penerjemah Meda Satrio, PT. Cahaya Insan Suci, Jakarta