

SINERGINITAS BERBASIS MULTIKULTURALISME DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN ORGANISASI GLOBAL

Biner Ambarita

Abstrak

Sinerginitas organisasi global yaitu sekumpulan masyarakat global yang terikat secara transendental dan bekerja sama untuk tujuan kemajuan dan kesejahteraan manusia. Pembangunan organisasi global dengan strategi aliansi global berbasis multikulturalisme menciptakan organisasi yang kokoh dan adaptif terhadap perubahan. Pancasila merupakan dasar negara dan dasar berorganisasi bagi masyarakat Indonesia mampu menjawab tantangan perkembangan masyarakat global yang memiliki keragaman kultur (multikulturalisme).

Kata Kunci: *Sinerginitas, Organisasi Global, Multikulturalisme, Pancasila.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dan globalisasi ilmu pengetahuan, sains, teknologi dan seni yang sangat pesat menuntut kualitas dan daya saing internasional harus dimiliki oleh bangsa dan negara agar dapat berperan dan diperhitungkan dalam kancah politik, ekonomi perdagangan, pendidikan, budaya dan dunia kerja.

Gelombang informasi dari berbagai belahan dunia yang bebas memasuki wilayah setiap negara membawa dampak positif dan negatif, sehingga memaksa bangsa-bangsa membangun kualitas dan daya saing yang tinggi generasi muda penerus

bangsa, agar tidak mengalami ketertinggalan dengan bangsa lain.

Dalam era globalisasi dan informasi, peran sumber daya manusia dengan jaringan yang dimiliki akan sangat menentukan kualitas kehidupan masyarakat di mana yang bersangkutan berakar dan bergerak, dan pada akhirnya daya saing dan produktivitas sumber daya manusia tersebut yang menentukan keunggulan dalam masyarakat lokal, nasional, regional dan global. (Habibie, 2012:1)

Sistem globalisasi informasi dunia tidak dapat ditolak dan

Biner Ambarita adalah Guru Besar Universitas Negeri Medan, Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan Universitas Negeri Medan

dihindari dan semakin meningkat tantangan dan peluang bagi suatu bangsa. Arus informasi tersebut perlu diimbangi dengan arus informasi yang cocok dan menguntungkan proses pembudayaan serta ketahanan budaya itu sendiri perlu ditingkatkan.

Mencermati suasana kehidupan yang serba kompetitif dalam era global saat ini, kreativitas dianggap sebagai lambang supermasi manusia yang paling berharga. Bahkan prestasi dan prestise seseorang pada kenyataannya diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas kreativitasnya. Berarti masalah kreativitas dan kualitas menjadi persoalan mendesak dan sangat penting dalam prospek kehidupan manusia yang pada kenyataannya semakin memiliki koneksitas yang amat tinggi.

Manusia sebagai makhluk sosial yang hidup berinteraksi dengan manusia lain dan saling mempengaruhi dan menghasilkan paradigma baru yang disebut dengan kehidupan global.

Manusia berbeda dalam bahasa, sistem nilai, umur, latar belakang pendidikan, agama, gender, cara

berpikir, kompetensi, latar belakang sosial ekonomi, pekerjaan, budaya, tempat tinggal, sehingga sering menimbulkan konflik horizontal maupun vertikal (Hanum, 2012: 2). Perbedaan harus dipahami dan diterima sebagai bagian dari masyarakat lokal maupun global yang saling mempengaruhi dan berketergantungan membentuk jaringan kerja sama. Perbedaan dimaknai sebagai keragaman yang tidak harus ditolak atau dihilangkan akan tetapi harus disikapi dan dimaknai (Marjani, 2009:6). Jaringan kerja sama masyarakat sangat menentukan kemajuan suatu masyarakat di kancah lokal, regional, internasional, dan global (Habibie, 2012: 1). Masyarakat yang tidak dapat menerima perbedaan dan tidak memiliki jaringan tersebut akan mengalami tekanan dan terkucil dari masyarakat lokal maupun global, sehingga menimbulkan ketidakmampuan dan ketertinggalan.

Percepatan perubahan berbagai aspek kehidupan masyarakat dalam era globalisasi

menimbulkan persaingan yang

Biner Ambarita adalah Guru Besar Universitas Negeri Medan, Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan Universitas Negeri Medan

memperkuat kekuasaan masyarakat maju dan melemahkan kekuasaan masyarakat yang tidak dapat mengikutinya. Ketidakmampuan mengikuti perubahan dan tidak beruntung dalam persaingan global disebabkan berbagai faktor, salah satunya adalah penolakan atas perbedaan tersebut, sehingga tidak dapat mensinergikan berbagai usaha yang membangun dirinya.

Bangsa Indonesia terdiri dari sekitar 600 suku bangsa dengan identitasnya masing-masing dengan sekitar 200 bahasa yang berbeda dan

Konsep Umum Multikulturalisme

Multikulturalisme; terminologi yang relatif baru muncul dan berkembang di akhir abad ke-20, merupakan gagasan baru dan respon terhadap banyaknya budaya yang beragam terutama di Inggris Raya imbas dari kolonisasi yang terjadi sebelumnya (Marjani, 2009:2). Hadirnya para imigran dari negara-negara mantan koloni sebagai sebuah fenomena dan menjadi masalah baru yang memerlukan respon komprehensif dalam penanganannya. Fenomena tersebut

Biner Ambarita adalah Guru Besar Universitas Negeri Medan, Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan Universitas Negeri Medan

berada di 17.000 pulau dengan panjang pantai nomor 2 di dunia yang diikat dengan dasar dan filsafat bangsa (Hanum, 2012:1) (Raka, 2012:3). Dasar dan filsafat bangsa Indonesia “Pancasila” sebagai panduan pemahaman multikulturalisme masyarakat lokal dan global. Pancasila menjadi sumber inspirasi sinerginitas masyarakat Indonesia dalam masyarakat multikultural di dunia. Pancasila sebagai dasar perumusan motto “Bhineka Tunggal Ika” yang artinya “Berbeda-beda tetapi tetap satu”.

tidak hanya terjadi di Eropa tetapi juga di Kanada dan mengimbas di berbagai negara di berbagai benua.

Secara etimologi multikulturalisme berasal dari kata “multi” yang berarti plural, dan “kultural” berarti kultur atau budaya, sedangkan “isme” berarti paham atau aliran. Multikulturalisme, secara sederhana berarti paham tentang budaya yang beragam, akan tetapi tidak hanya sekedar pengakuan terhadap budaya yang beragam, akan tetapi pengakuan yang berimplikasi

politis, sosial, ekonomi, hukum, pendidikan, dan lain-lain.

Rob Reich (dalam Marjani, 2009) menjelaskan kajian multikulturalisme sebagai multikulturalisme deskriptif dan multikulturalisme normatif. Multikulturalisme deskriptif yaitu kenyataan sosial yang dikenal dalam perspektif politik sebagai kenyataan pluralistik. Konsep tersebut melahirkan konsep hal yang baik bagi masyarakat adalah keragaman. Multikulturalisme normatif berkaitan dengan dasar-dasar moral antara keterkaitan seseorang dalam suatu negara/bangsa untuk melakukan sesuatu yang telah menjadi kesepakatan bersama. Hal tersebut menjadi kritik sosial dalam membangun keinginan bersama dari suatu kelompok, membangun suatu wadah di dalam pluralitas budaya yang ada dalam komunitas tersebut.

Implikasi kedua kajian konsep tersebut adalah terbentuknya masyarakat pluralisme yang saling menerima, menghargai, dan bekerja sama untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan bersama. Implikasi Biner Ambarita adalah Guru Besar Universitas Negeri Medan, Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan Universitas Negeri Medan

yang lebih lanjut adalah terbentuknya masyarakat global yang di dalamnya terdapat negara-negara yang bekerja sama secara sinergis berdasarkan kemufakatan dan hukum.

Sutarno (2012:4.12-4.16) mengemukakan berbagai penyakit budaya masyarakat yang menyangkut prasangka, stereotipe, etnosentrisme, rasisme, deskriminasi, dan kambing hitam (*Scape goating*). Prasangka adalah antipati berdasarkan generalisasi yang salah atau tidak luwes. Stereotipe adalah bentuk prasangka antar etnik/ras. Etnosentris adalah kecenderungan untuk menetapkan semua norma dan nilai budaya orang lain dengan standar budayanya sendiri. Rasisme adalah paham yang membedakan manusia berdasarkan warna kulit dan bentuk wajah. Diskriminasi adalah bentuk tindakan yang membedakan (tidak adil) yang disebabkan sikap dan keyakinan. Kambing hitam adalah penanggungan perlakuan ketidakadilan kepada orang lain akibat penolakan perlakuan ketidakadilan tersebut.

Multikulturalisme berimplikasi pada pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit budaya tersebut, bahkan dapat membangun sinergi dalam komunikasi, jaringan kerja, ekonomi, hukum, pendidikan, politik, dan berbagai aspek lainnya. Pengobatan dan pencegahan penyakit sosial dengan multikulturalisme

Konsep Sinerginitas Kultur dalam Organisasi

Menurut Slocum (2009) agar organisasi efektif maka individu dalam organisasi harus memiliki kompetensi diri, kompetensi komunikasi, kompetensi diversitas, kompetensi tim, kompetensi perubahan, kompetensi etika, kompetensi lintas budaya. Kompetensi diversitas dan kompetensi lintas budaya secara implisit merupakan kompetensi multikultural. Sebaliknya jika kompetensi-kompetensi tersebut tidak dimiliki individu dalam organisasi, maka organisasi tidak akan efektif.

Keragaman kemampuan dan budaya di dalam organisasi dapat menjadi peluang pengembangan organisasi dan sebaliknya dapat pula

melalui penerimaan dan kesadaran akan perbedaan secara horizontal dan vertikal sehingga membentuk sikap empati dan saling membantu serta kerja sama untuk menghindari konflik dan ketidaknyamanan, justru saling membantu dan bekerja sama untuk mencapai kesejahteraan bersama.

menjadi sumber konflik yang menurunkan efektivitas organisasi. Robbins (2007:458) mengatakan bahwa pengertian, empati, toleransi, dan komunikasi merupakan kunci manajemen keragaman yang berimplikasi pada efektivitas organisasi. Sejalan dengan hal tersebut agar organisasi yang memiliki keragaman (kompetensi dan multikultural) efektif, maka individu dalam organisasi harus memiliki pengertian, empati, toleransi, dan komunikasi yang baik.

Koppel (2012) memaparkan efek sinerginitas dan upaya implementasinya dalam organisasi, yang ditampilkan pada tabel berikut.

Biner Ambarita adalah Guru Besar Universitas Negeri Medan, Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan Universitas Negeri Medan

Tabel Efek Sinerginitas dan Implementasinya

Efek Sinerginitas	Komponen	Perspektif	Ukuran
Pengurangan konflik dan peningkatan kepuasan kerja	Kepuasan pekerja, peningkatan motivasi, pengurangan pengunduran diri	Pendekatan diskriminasi dan keadilan	Sistem kuota, tidak ada penanganan deskriminasi, penetapan jam kerja
Fokus pada pengguna dan akses pasar	Fokus pada pengguna, membuka pasar baru, pengembangan target kelompok produksi spesifik	Akses pasar dan pendekatan hukum	Penghargaan pekerja sesuai dengan latar belakang budaya
Kesuksesan Organisasi dan akses internasional	Kreativitas dan inovasi, pengembangan pada pembelajaran organisasi	Pembelajaran dan pendekatan efektivitas	Adaptasi budaya organisasi dalam hal struktur, proses, dan pengertian diri.

Hasil implementasi sinerginitas dengan perbedaan khususnya perbedaan budaya memperlihatkan peningkatan prestasi kerja organisasi dan keuntungan. Perhatian pada pasar yang berbasis multikulturalisme meningkatkan

kepuasan pelanggan yang diikuti terhadap peningkatan pesanan dan omset organisasi. Multikulturalisme menjamin keberlangsungan dan pengembangan organisasi sehingga bertaraf internasional.

Membangun Organisasi Global Berbasis Multikulturalisme dalam Perpektif Manajemen

Organisasi sebagai mana organisasi profesional memiliki etika yang khusus sesuai dengan karakteristik organisasi tersebut. Ali mendefinisikan (1995) etika sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Lebih lanjut dikatakan bahwa etiket adalah

tata cara (adat, sopan santun, dan sebagainya) di masyarakat beradab dalam memelihara hubungan baik antara sesama manusia.

Masyarakat beradab dalam arti sempit dapat dimaknai sebagai satu organisasi atau secara khusus organisasi professional. Tata cara tersebut jika dirumuskan untuk

Biner Ambarita adalah Guru Besar Universitas Negeri Medan, Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan Universitas Negeri Medan

dipedomani dalam organisasi professional disebut sebagai kode etik. Kode etik adalah aturan-aturan tertulis untuk menempatkan perilaku, komunikasi atas hak dan kewajiban anggota organisasi.

Menurut Slocum, at. All (2009) agar organisasi efektif dan sukses maka individu dalam organisasi harus memiliki kompetensi etiket. Colquitt *et.al* (2009) mengatakan bahwa agar performansi kerja (*Job Performance*) yang merupakan produktivitas individu tinggi dan baik, maka salah satu mekanisme individu yang harus ditingkatkan adalah etiket (*ethics*).

Robbins (2009) memandang etiket dalam organisasi sering sekali menjadi masalah. Jika organisasi adalah dalam bidang pendidikan, maka pengkajian etika pendidikan sebagai suatu ilmu yang akan melahirkan kode etik pendidikan dan bagaimana implementasinya secara sukses oleh anggota organisasi adalah sangat penting.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas perlu mengkaji etika yang melahirkan etiket *Biner Ambarita adalah Guru Besar Universitas Negeri Medan, Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan Universitas Negeri Medan*

bagi anggota organisasi pendidikan sehingga organisasi efektif dan memperlihatkan unjuk kerja yang baik.

Parkhe (1991) mengatakan organisasi global adalah organisasi yang adaptif terhadap globalisasi yang memiliki kemufakatan aturan yang bersifat transenden. Aturan yang bersifat transenden tersebut dapat memberi pelayanan yang menghasilkan kepuasan dan keuntungan bagi masyarakat global. Sejalan dengan hal itu organisasi global harus menggunakan aliansi global sebagai strategi pengembangan organisasi.

Organisasi global dibangun berdasarkan multikulturalisme sehingga menuntut restrukturisasi organisasi dalam hal struktur organisasi bersifat adaptif, kokoh (*robust*) yang diikuti perumusan kebijakan-kebijakan global. Kebijakan global didukung oleh manajemen yang adaptif serta memiliki transendensi kultur.

Sejalan dengan uraian di atas Kettunen, (2010:6) menjelaskan multikulturalisme dalam perpektif

manajemen meliputi fungsi-fungsi manajemen yang bersifat multikulturalisme yang didukung oleh sistem informasi yang terkoneksi secara global. Sistem interkoneksi secara global membangun jaringan manajemen multikultural. Fungsi-fungsi manajemen yang bersifat multikulturalisme tersebut adalah perencanaan program dan kegiatan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa manajemen organisasi memiliki fungsi atau kegunaan dalam *planning*, *organizing*, *controlling*, pengarahan dan pengkoordinasian. Perencanaan (*planning*) meliputi serangkaian

Pancasila Sebagai dasar Pembangunan Organisasi Multikulturalisme

Pancasila menjadi dasar Negara, filosofi, pandangan dan pegangan hidup, yang sangat perlu dihayati dan diamalkan adalah sebagai berikut: (1) Ketuhanan Yang Maha Esa; (2) Kemanusiaan yang adil dan beradab; (3) Persatuan Indonesia; (4) Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan; (5)

keputusan termasuk tujuan, membuat program, menentukan metode, prosedur serta menetapkan jadwal pelaksanaan. Mengorganisasikan (*organizing*) selain mengatur unsur-unsur lain, juga selalu menyangkut unsur-unsur manusia. Pengontrolan (*controlling*) diadakan agar pelaksanaan manajemen (manusia) selalu dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengarahan mencakup kegiatan mempengaruhi anggota organisasi agar berprestasi sedemikian rupa sehingga mendukung tercapainya tujuan. Pengkoordinasian berarti melakukan hubungan kerja sama dengan pihak lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Ketetapan MPR Nomor II/MPR/1978, dirumuskan Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila yang memberi petunjuk nyata dan jelas wujud pengamalan Pancasila khususnya sila keempat dan kelima tersebut sebagai berikut:

Biner Ambarita adalah Guru Besar Universitas Negeri Medan, Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan Universitas Negeri Medan

Sila keempat: Sila Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/ perwakilan: (a) Mengutamakan kepentingan Negara dan masyarakat; (b) Tidak memaksakan kehendak kepada orang lain; (c) Mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan untuk kepentingan bersama; (d) Musyawarah untuk mencapai mufakat diliputi oleh semangat kekeluargaan; (e) Dengan itikad baik dan rasa tanggung jawab menerima dan melaksanakan hasil keputusan musyawarah; (f) Musyawarah dilakukan dengan akal sehat dan sesuai dengan hati nurani yang luhur; (g) Keputusan yang diambil harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral kepada Tuhan Yang Maha Esa, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai kebenaran dan keadilan.

Sila kelima: Sila Keadilan Sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia, (a) Mengembangkan perbuatan-perbuatan yang luhur yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan; (b) Bersikap adil; (c)

Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban; (d) Menghormati hak-hak orang lain; (f) Suka memberi pertolongan kepada orang lain; (g) Menjauhi sikap pemerasan terhadap orang lain; (h) Tidak bergaya hidup mewah; (i) Tidak melakukan perbuatan yang merugikan kepentingan umum; (j) Suka bekerja keras; (k) Menghargai hasil karya orang lain; (l) Bersama-sama berusaha mewujudkan kemajuan yang merata dan berkeadilan sosial.

Berdasarkan butir-butir pengamalan Pancasila tersebut dapat diketahui bahwa butir-butir sila keempat dan kelima sebagai dasar berpikir, bersikap, dan bertindak berorientasi multikulturalisme. Masyarakat Indonesia siap menjadi masyarakat global, bagian dari organisasi global yang bersinergi dalam segala aspek kehidupan global.

Seiring dengan uraian di atas, pada azas Internasional, Indonesia ikut melaksanakan ketertiban dunia ketertiban antar bangsa, diminta atau tidak Indonesia harus aktif ikut serta mengusahakan perdamaian dunia

yang tertuang dalam amanah *Biner Ambarita adalah Guru Besar Universitas Negeri Medan, Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan Universitas Negeri Medan*

Pembukaan UUD 1945 atau amanah konstitusional yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pancasila adalah dasar falsafah, ideologi, dan konstitusi bangsa dan negara Indonesia yang cocok untuk Negara Indonesia, di mana dengan dasar Negara Pancasila dan UUD 1945 Indonesia mampu mencapai cita-cita nasionalnya yaitu masyarakat adil dan sejahtera serta lestari.

Rakyat Indonesia yang heterogen dalam hal suku, agama, ras, dan golongan, serta letak geografis yang berada di antara tiga benua dipersatukan dengan ideologi Pancasila, yang mampu mempersatukan heterogenitas bangsa Indonesia. Hal inilah dasar berpijak bahwa Pancasila sebagai dasar pembangunan organisasi multikulturalisme yang berimplikasi terbentuknya masyarakat yang saling

menerima menghargai dan bekerja sama untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan bersama.

Multikulturalisme berkaitan dengan moral dan terkait dengan suatu bangsa atau negara untuk melakukan sesuatu yang telah menjadi kesepakatan bersama. Dalam multikulturalisme terjadi perbedaan secara horizontal dan vertikal bagi suatu bangsa atau negara tetapi dapat membangun sinergi dalam komunikasi dan membangun kerja sama di bidang ekonomi, hukum, politik, pendidikan, budaya dan berbagai aspek lainnya, untuk membentuk sikap empati, saling membantu dan bekerja sama untuk mencapai kesejahteraan bersama serta implikasinya terbentuknya masyarakat global yang di dalamnya terdapat negara-negara yang secara sinergis dapat bekerja sama berdasarkan kemufakatan bersama.

Penutup

Sinergisitas berbasis multikulturalisme dapat terbangun dalam masyarakat dan organisasi global didukung oleh sistem

informasi yang terkoneksi secara global. Restrukturisasi dan aliansi organisasi serta kebijakan global

memungkinkan membangun

Biner Ambarita adalah Guru Besar Universitas Negeri Medan, Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan Universitas Negeri Medan

organisasi yang adaptif dan memiliki transendensi kultur yang saling bersinergis . Pancasila sebagai dasar negara RI dan dasar berorganisasi di Indonesia memiliki transendensi

kultur, sehingga organisasi dan manajemen yang dibangun di atasnya bersifat sinergis dan adaptif terhadap perubahan global.

Daftar Pustaka

- Hanum Farida. 2012. *Pentingnya Pendidikan Multikultural dalam Mewujudkan demokrasi di Indonesia*. Makalah disampaikan pada Seminar Nasional dan Wisuda Program Akta IV Angkatan I, STIT Alma Ata Yogyakarta.
- Habibie B. J. 2012. *Sumberdaya Manusia Andalam Masyarakat Madani*. Makalah disampaikan pada Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia VII 2012 di Yogyakarta.
- Kettunen Petteri. 2010. *Large-scale Global IT Transformation: An Insider's Account*. *Disertation*. Tempere: Departemen of Computer Sciences University Tempere.
- Koppel Petra, Dominik Sandner. 2012. *Synergy by Diversity; Real life Examples of Cultural Diversity in Corporations*. Bertelsmann Stiftung.
- Marjani Gustiana Isya. 2009. *Multikulturalisme dan Pendidikan: Relevansi Pendidikan dalam Membangun Wacana Multikulturalisme di Indonesia*. The 9th Annual Conference on Islamic Studies (Acis).
- Parkhe Arvind. 1991. *Interfirm Diversity, Organizational Learning, and Longevity in Global Strategic Alliances*. Indiana: Indiana University. (www://jstor.org/discover)
- Raka I Dewa Gede. 2012. *Pendidikan Karakter untuk 250 Juta Orang: Gerakan Menyongsong Seratus Tahun Indonesia Merdeka*. Makalah Disampaikan pada Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia VII 2012 di Yogyakarta
- Robbins Stephen P., Mary Coulter. 2007. *Management*. New Jersey: Pearson Prantice Hall
- Sutarno. 2012. *Pendidikan Multikultural*. Jakarta: Gramedia.
- Slocum, John W., Jr. dan Hellriegel, Don, 2009. *Principles of Organizational Behavior, 12th Edition*. Cina: South-Western Cengage Learning.