

REKONTRUKSI KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DI INDONESIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

(PERSIAPAN MENGHADAPI ASIA FUTURE SHOCK 2020)

Mulyaningsih

Universitas Garut, Jawa Barat, Indonesia

mulyaningsihniis@gmail.com

Received : April, 2020; Accepted : Mei, 2020

Abstract

Human resources must be used as thoughts towards changing attitudes and views of the nation as a consequence of humans as individuals in their relations with the national and international community. Strategically Characteristics of Organizational Culture owned by Indonesian HR must be able to support the implementation of development progress through measurable capabilities by having organized entrepreneurial capacity that makes Indonesian HR a 'model of sharing' and agents of change from the reconstruction of values. the value contained in Pancasila as a noble value of the positive character possessed by the Indonesian people through the results of research studies at the Sundanese level, namely: "Sarendek Saigeul Sabobot Sapihanean, Parahyuhan sahan, simbeuh and identity, Involvement; participate actively, consistency is to carry out the mission; work synchronization, level of creativity. With the thought of sharing is a good attitude or action that has been present among Indonesian community organizations, including the smallest membership of Indonesian society, namely the family. Cultural characteristics of the Indonesian HR organization are tools for educator experts or those who pay attention to education, human resource development planners and entrepreneurs to make the right decisions in HR management policies that consistently utilize HR potential in building patterns to counteract the nation's problems, especially in dealing with ASIAN Future Shock in 2020 with the method of cultural approach as an image of the nation on an ongoing basis towards improving the quality of the nation in the national policy circle.

Keywords: *sharing*

Abstrak

Sumber daya manusia harus dijadikan pemikiran ke arah perubahan sikap dan pandangan bangsa sebagai konsekuensi manusia selaku individu dalam hubungannya dengan komunitas masyarakat nasional dan internasional. Secara strategis Karakteristik Budaya organisasi yang dimiliki SDM Indonesia harus mampu sebagai alat pendukung implementasi kemajuan pembangunan melalui kemampuan yang terukur dengan memiliki kapasitas organized entrepreneurship yang menjadikan SDM Indonesia sebagai 'model berbagi' (*sharing*) dan agent perubahan (*Agent of Change*) dari rekontruksi nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila sebagai nilai luhur dari karakter positif yang dimiliki bangsa Indonesia melalui hasil kajian penelitiandi tataran sunda yaitu ;"sarendek saigeul sabobot sapihanean, silih asuh silih asah, silih simbeuh serta identitas, *Involvement*; turut aktif, *consistency* yaitu untuk menjalankan mission; keserampakan kerja,tingkat kreativitas. Dengan pemikiran berbagi merupakan sikap baik atau tindakan yang selama ini sudah terdapat dikalangan organisasi masyarakat Indonesia, termasuk dalam keanggotaan masyarakat Indonesia yang terkecil yaitu keluarga. Karakteristik Budaya organisasi SDM Indonesia merupakan alat bagi para pakar pendidik atau yang menaruh perhatian terhadap pendidikan, perencanaan pengembangan sumber

daya manusia serta pengusaha guna mengambil keputusan yang tepat dalam kebijakan pengelolaan SDM secara konsisten memanfaatkan potensi SDM pada pola membangun filosofi menangkal persoalan bangsa khususnya dalam menghadapi ASIAN Future Shock tahun 2020 dengan metode pendekatan budaya sebagai citra bangsa secara berkelanjutan ke arah perbaikan kualitas bangsa dalam lingkaran kebijakan nasional.

Kata Kunci: *berbagi*

How to Cite: Mulyaningsih. (2020). Rekonstruksi Karakteristik Budaya Organisasi Di Indonesia Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Persiapan Menghadapi Asia Future Shock 2020). *Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi* 7 (1), 74-81.

PENDAHULUAN

Adanya pergeseran pola hidup anggota masyarakat regional merupakan indikator akan terjadinya *shock* terhadap pola pikir, cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan lingkungan serta kondisiterhadap tuntutan perilaku dari anggota bersama-sama yang dianut dan diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, beradaptasi dan mempersatukan anggota-anggota organisasi melalui pergeseran nilai, norma dan aturan budaya secara signifikan (berarti) yang dampak kearah *shock* dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Dengan demikian tuntutan akan kualitas sumber daya manusia sebagai perolehan kecakapan dalam penguasaan ilmu dan pengetahuan (*acquired advantage*) yang diharapkan memberikan kontribusi bagi kontinuitas pembangunan nasional.

Harapan itu akan bisa tercapai bila didukung oleh SDM berkualitas yang dimiliki oleh setiap bangsa dengan perbaikan mutu (quality improvement) menjadi paradigma baru ke depan hanya mungkin terjawab oleh SDM yang bermutu yang memiliki integritas dan profesional. Globalisasi, demokratisasi, IPTEK, lingkungan hidup dan penegakan hak asasi manusia (HAM) serta isu migrasi besar-besaran terutama di ASIA mewarnai akan kondisi SDM Indonesia ke depannya.

Perusahaan-perusahaan penting di Asia kedepannya akan dikendalikan oleh perwalian-perwalian amal. Indonesia akan kehabisan minyak dengan rasa menyesali mengingat banyak peluang yang telah tersia-siakan dalam sekian dasawarsa sebelumnya. Tingkat upah di Indonesia rendah dikarenakan korupsi sehingga Indonesia menjadi tempat yang mahal untuk berbisnis. Perekonomian Indonesia sudah kurang penting bila dibandingkan dengan perekonomian-perekonomian lainnya di dunia, yang dulu Indonesia menarik bagi para investor asing. Sekarang Investor berinvestasi di negara Indonesia jika mereka merasa terpaksa saja mengingat daya tarik berinvestasi sudah hilang. Posisi Indonesia diantara perekonomian dunia sebenarnya sudah tiga perempatnya merosot yang berarti bahwa sebagian besar perekonomian Indonesia relatif 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 di Indonesia yang sudah ada kemudian dijual oleh mereka yang keluar dari Indonesia (Bacham, 2008).

PEMBAHASAN

Pertumbuhan ekonomi yang tinggi di Cina dan India serta luar biasanya keberhasilan India dalam bidang TI dan *outsourcing* pemrosesan *backoffice*, masalah kemiskinan di Asia tetap sangat nyata dan besarnya pengaruh pertumbuhan populasi dan urbanisasi di Asia akan terlihat dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 1. 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
Filipina	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

Berdasarkan Tabel 1 pertumbuhan populasi dan urbanisasi untuk beberapa negara Asia diatas sudah barang tentu berakibat pada adanya pergeseran berbagai sektor bisnis, budaya, populasi, dan urbanisasi di Asia menjadi pendorong yang signifikan bagi Negara Indonesia yang jauh tertinggal bila di bandingkan dengan Negara-negara lain di Asia. Populasi dan urbanisasi demikianakan berpotensi *shock* secara finansial dan budaya sehingga sangat menentukan bagaimana kondisi Indonesia ke depan (Bacham,2008).

Hasil kajian penelitian budaya organisasi di beberapa kalangan bangsa Indonesia yang telah dilakukan sebelumnya terdapat karakteristik nilai-nilai budaya organisasi sebagai identitas yang telah diterapkan oleh bangsa Indonesia sejak dulu yaitu meliputi antara lain: di kalangan birokrasi, mahasiswa dan masyarakat luas (aparatus Desa sampai Perusahaan). Cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi mereka telah berdasarkan pada pola-pola tertentu, sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi menuntun perilaku dari anggota,dan 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.

Adanya karakteristik budaya di Indonesia merupakan nilai karakteristik budaya organisasi yang akan mempengaruhi cara bekerja yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan pemikiran diatas maka konsep dari karakteristik budaya organisasi yang diterapkan di Indonesia saat ini bukan hanya melalui cara-cara di atas saja melainkan terdapat cara yang sesuai dengan konsep pemikiran tersebut yang berakar dari filsafat dan kearifan lokal sebagai identitas bangsa Indonesia dalam bersikap, berbangsa dan bernegarainya adanya cara "berbagi" sebagai pendukung bagi bangsa Indonesia untuk hidup dalam menghadapi *Asia future Shock* tahun 2020 kedepan. Adanya persoalan populasi, ekonomi yang menghasilkan pergeseran pola hidup, pola makan dikalangan anggota masyarakat ASIA khususnya negara-negara besar di benua ASIA seperti; Cina, India, Korea, Singapura bahkan Thailand, Vietnam dan Malaysia (Bacham, 2008) yang dengan jelas akan berdampak kepada masyarakat dari negara-negara tersebut khususnya Indonesia.

Bagi Bangsa Indonesia kondisi tersebut berdampak pula pada kondisi shock terhadap nilai, norma dan cara berpikir serta berperilaku. Hal ini sangat sulit berubah dengan cepat mengingat infrastruktur berupa politik, ekonomi, sosial dan cara gaya hidup SDM 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 telah mengakar di masyarakat seperti adanya nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila sebagai bentuk nilai luhur karakter positif yang dimiliki bangsa Indonesia sejak dahulu pada jaman kerajayaan (Nusantara) yang dikaji dari beberapa hasil penelitian diantaranya untuk tataran sunda yaitu ; "*saredek saigeul sabobot saphanean, silih asah silih asih silih asuh, silih simbeuh*" bagi masyarakat perkotaan (komplek) dengan pedesaan akibat dari urbanisasi masyarakat kota perkotaan dan pembinaan, berbagi serta identitas. *Involvement*; turut aktif, *consistency* yaitu untuk menjalankan misi; keserempakan kerja, tingkat kreativitas (Mulyaningsih; 2005-2010).

Bagi bangsa Indonesia dalam menghadapi dampak dari pergeseran nilai-nilai saat ini dan kedepannya memiliki karakteristik budaya organisasi yang bermuara dari falsafah negara yang telah memiliki, dipahamidan mampu membangun pada tataran perubahan cara berpikir, bertindak yang mengarah ke lebih agresif yaitu dengan rekontruksi secara fundamental sesuai selaras 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), *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. Adapun sifat lemah Indonesia dalam hal ini seyogyanya harus dilengkapi dengan karakteristik budaya "Berbagi" (*sharing*) selain sebagai penyeimbang juga merupakan alat dan landasan kedepan pada saat Indonesia akan menghadapi "Indonesia Culture Future Shock" mengingat karakteristik "Berbagi" (*Sharing*) merupakan jelmaan dari nilai-nilai luhur bangsa Indonesiadalam Pancasila yang sudah ada sejak lama yang terimplementasi dalam kehidupan bangsa Indonesiaseperti Silih Simbeuh di tataran Jawa Barat, memang sudah ada dalam kehidupan masyarakat Jawa Barat bahkan orang sunda pada umumnya. (Kusnaka, UNPAS : 2001)

Penerapan Pembangunan (Rekontruksi) nilai-nilai dalam karakteristik budaya organisasi "Berbagi" (*sharing*) terhadap sumber daya manusia di Indonesia harus dijadikan pemikiran

bersama ke arah perubahan sikap dan pandangan bangsa sebagai konsekuensi interaktif manusia selaku individu dalam hubungannya dengan komunitas masyarakat nasional, regional dan internasional. Porter dalam bukunya “*The Competitive Advantage of Nation*”, mengatakan bahwa teori daya saing suatu Negara secara korelasional bertumpu pada pembangunan SDM.

Dengan demikian semakin jelas bahwa sebenarnya bangsa Indonesia harus sudah lebih siap berkompetisi di pasar global, karena sudah memiliki semua keunggulan SDM sebagaimana apa yang ditawarkan Porter dengan memperkuat asumsi secara komparatif dan kompetitif merupakan bagian dari strategi nasional. Dengan kondisi Indonesia tahun 2020 (Bacham, 2008) yaitu:

Tabel 2. Pertumbuhan Populasi dan Urbanisasi Di Indonesia

Perekonomian	Populasi Total (juta)		Populasi Urban (juta)	
	2000	2020	2000	2020
Indonesia	224,1	287,9	91,9	168,2

Apabila dilihat dari jumlah populasi tersebut di atas Indonesia merupakan negara yang mengalami populasi yang paling tinggi dibandingkan dengan negara Jepang, Korea Selatan, Malayasia, Singapura, Filipina, Thailand dan Vietnam. Hal ini merupakan sinyal positif yang mendukung pernyataan Naisbith bahwa abad 21 merupakan abad Asia karena pada 2018 Asia akan mengimbangi Amerika dan target 2020 akan mengimbangi Eropa dan 2052 akan melebihi semua negara maju kecuali Jepang.

Kekuatan ekonomi baru Asia tersebut terangkum dalam The Bigs Emerging Markets (BEM's), yaitu : Indonesia, China, Korea Selatan, India, Turki, Meksiko, Brazil, Argentina, Polandia dan Afrika Selatan. Secara khusus apabila menyoroti populasi jumlah penduduk di ASEAN yang lebih dari 400 juta jiwa dengan total GDP nya lebih dari USD.500 milyar setara dengan GDP USA yang menjadikan negara Singapur sebagai lokomotif Asia Tenggara. Menurut Michael, Bucham; 2008, kondisi tahun 2020, bahwa; Penduduk Asia semakin tua, Pertumbuhan ekonomi Asia diwarnai dengan tumbuhnya building socialty and bank, India negara berpengaruh ke-2 setelah AS, Azas kekeluargaan semakin kecil dan perceraian meningkat, Pengaruh perubahan struktur keluarga terhadap perkembangan bisnis, Munculnya negara Singapura sebagai Negara Swiss baru, sedangkan di Indonesia; Indonesia sebagai negara yang memiliki, biaya investasi dan peluang korupsi yang tertinggi dalam berbisnis, sehingga kurang berartinya negara Indonesia di sektor bisnis negara-negara Asia.

Negara Indonesia sebagai negara tertinggi dalam pertumbuhan populasi, urbanisasi dan ke-3 terpadat di Asia diiring dengan menurunnya mutu persediaan air di Indonesia dikarenakan lemahnya pengawasan terhadap perencanaan industri sehingga Jakarta termasuk sebagai kota yang paling tidak aman di dunia, sudah barang tentu kondisi ini merupakan tantangan bagi sumber daya manusia Indonesia sebagai bangsa yang besar harus mampu untuk mengatasi dan memanfaatkan kelemahan dan masalah menjadi peluang hidup bernegara dan berbangsa hidup yang lebih baik melalui nilai-nilai karakter dan filosofis sehingga SDM Indonesia harus memiliki kompetensi sebagai hasil dari rekonstruksi karakteristik budaya Indonesia yang telah mengakar dan akan sulit berubah.

Besarnya pengaruh perubahan budaya dan populasi terhadap bisnis Asia dan negara Indonesia harus mampu mengejar untuk berubah sebagai negara yang diperhitungkan di Asia dengan membangun karakter terlebih dahulu melalui kearifan lokal yang dimiliki sebagai negara yang luas dan besar (Bucham; 2008).

Diilhami konsep pemikiran Porter tersebut, sebenarnya Indonesia mampu meraih ketiganya dari opsi yang ditawarkan Porter, yang mengasumsikan bahwa sumber daya alam yang melimpah bukan hanya menjadi andalan sumber devisa semata, akan tetapi justru bagaimana memanfaatkan Sumber Daya Alam (SDA) secara arif dengan membangun karakter melalui kearifan lokal yang dimiliki sebagai negara yang luas dan besar yang bertumpu pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki karakteristik budaya lokal berkarakter sebagai identitas berkarakteristik “berbagi” (*sharing*) dalam berbangsa dan bernegara secara nasional berbasiskan budaya sehingga dijadikan andalan di dalam melawan arus *Asian Future Shock*.

Dengan membangun karakter berupa karakteristik budaya organisasi “berbagi” sebagai identitas bangsa melalui kearifan lokal yang dimiliki sebagai negara yang luas dan besar bahwa sebenarnya bangsa Indonesia harus sudah lebih siap berkompetisi di pasar regional maupun global, karena di atas Indonesia sudah memiliki semua keunggulan sebagaimana komparatif dan kompetitif merupakan bagian dari strategi nasional. Optimistis keunggulan yang dimiliki bangsa Indonesia terletak signifikansi melonjaknya pertumbuhan penduduk yang pada saat itu diramalkan penduduk Indonesia lebih kurang 250 juta jiwa dengan pendapatan per kapitanya akan mencapai USD 3,800 dan *purchasing power parity* diperhitungkan 4 (empat) kali dari PCI, yakni sebesar USD 15,200 yang dilandasi dengan karakteristik “berbagi” (*sharing*) sebagai alat pemersatu penduduk Indonesia berbisnis, berbangsa dan bernegara dengan demikian visi pemerintah tentang Indonesia diasumsikan akan mencapai tujuannya justru bukan pada tahun 2020 akan tetapi dapat tercapai pada tahun 2018 dan akan masuk 6 (enam) negara yang mempunyai kekuatan ekonomi terbesar di dunia berdasarkan *purchasing power parity*, yakni USA, Jepang, China, India, Jerman dan Indonesia. Gambaran optimistis tersebut merupakan pendorong semangat bagi bangsa Indonesia sebagaimana yang dirilis *Global Competitiveness Report*, bahwa Indonesia masuk dalam ranking 15 negara paling kompetitif dan ranking 4 (empat) negara paling menarik untuk investasi dan memunculkan Indonesia sebagai *The Emerging Tiger* dan *The New Beggar*.

Kesiapan membangun SDM lokal dengan membangun karakter karakteristik budaya organisasi “berbagi” melalui kearifan lokal yang dimiliki sebagai negara yang luas dan besar merupakan bagian upaya membangun TRUST masyarakat Indonesia dengan memberdayakan dan menjadikannya titik karakteristik SDM Indonesia yang diperlukan adalah yang memiliki kemampuan (*ability*) yang terukur karakteristik “Berbagi” (*sharing*) sebagai alat pemersatu penduduk Indonesia berbisnis, berbangsa dan bernegara atau memiliki yang menjadikan SDM Indonesia sebagai “model berbagi” dan agent perubahan (*agent of changes*) serta tidak pernah berhenti dengan identitas sebagai bangsa yang besar, berdaulat dan memiliki filosofis yang tangguh.

Dengan demikian dalam konteks membangun sumber daya manusia secara strategis harus memberikan kontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif karena secara situasional kondisi ini didasarkan atas kebutuhan dasar tuntutan menghadapi atau menangkali *Asia*

Future Shock dengan melakukan rekonstruksi kebijakan pendidikan yg relevan dengan kebutuhan membangun karakteristik budaya organisasi “berbagi” bangsa Indonesia.

Dalam kecenderungan global, saling ketergantungan antar bangsa akan meningkat, tidak akan ada lagi suatu negara atau bangsa yang dapat menyelesaikan segenap persoalannya seorang diri tanpa bekerjasama dan “berbagi” (*sharing*) sesama SDM Indonesia bahkan dengan negara lain, bagaimanapun kaya serta kuasanya suatu negara. Karena globalisasi menuntut adanya perubahan paradigma dalam dunia pendidikan, karena menurut Syafarudin (2002:2) “globalisasi ditandai dengan pergeseran tiga bidang yang meliputi bidang ekonomi, politik dan budaya.”

Dalam bidang budaya terjadi universalisasi nilai-nilai yang menuntut setiap bangsa membangun jati diri bangsanya melalui identitas karakteristik “berbagi” 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 dan karakteristik “berbagi” (Mulyaningsih; 2010-2013). Disini terjadi suatu pergantian paradigma pada berbagai aspek kehidupan suatu kelompok masyarakat dan bangsa yang disebabkan oleh perubahan budaya dan globalisasi. Konsekuensinya adalah setiap bangsa dituntut untuk berperan dalam kompetisi global.

Harapan itu akan bisa tercapai bila didukung oleh SDM berkualitas yang dimiliki oleh setiap bangsa. Isu globalisasi yang gencar dengan tuntutan implementasi ide-ide demokratisasi, penggunaan IPTEK yang canggih, pemeliharaan lingkungan hidup dan penegakan hak asasi manusia (HAM), hanya mungkin terjawab oleh SDM yang bermutu yang memiliki integritas dan profesional. Dengan kata lain, perbaikan mutu (*quality improvement*) menjadi paradigma baru pendidikan ke depan dalam berbangsa dan bernegara.

Hal yang fenomenal dewasa ini, bahwa 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 (Mulyaningsih, 2013).

Penyelesaian masalah pokok implementasi berbagi, berada dalam situasi yang kurang menyenangkan, baik dilihat dari ekonomi maupun transisi politik menuju demokrasi, sementara desakan globalisasi terasa menyesak dada bagi orang yang peduli terhadap nasib bangsa ini oleh sebab itu “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 makhluk 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, Wikipedia Bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas)

KESIMPULAN

Dengan pemikiran yang dijelaskan sebelumnya, 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. Adanya Ketimpangan ekonomi, politik dan ini sebenarnya sangat menyulitkan pembuatan kebijakan nasional untuk pendidikan karakteristik budaya organisasi “berbagi” sebagai identitas bangsa Indonesia jika tidak ditangani secara profesional. Sementara itu, masyarakat Indonesia masih dibelit kemiskinan, populasi dan sedang menjalankan reformasi yang sulit diimplementasikan. Indonesia dihadapkan pada kondisi diferensial sosial dengan segala manifestasi aspirasi dan partisipasi yang telah menimbulkan kompleksitas dalam menentukan Kebijakan Nasional. Untuk itu kecerobohan dalam pengambilan keputusan, sifat amaterisme, aroganisme dalam penyelesaian masalah akan berakibat sangat fatal bukan saja bagi pembangunan karakteristik budaya tetapi juga bagi manusia itu sendiri. Peranan analisis kebijakan pendidikan (*educational policy analysis*) sangat diperlukan sebagai alat bagi para pakar atau yang menaruh perhatian terhadap pendidikan, perencana pengembangan sumber daya manusia, pengusaha dalam mengambil keputusan yang tepat dalam kebijakan pengelolaan pendidikan nasional secara konsisten memanfaatkan potensi SDM dengan menerapkan berbagai instrumen yang mendukung terselenggaranya proses belajar mengajar yang mengkonsentrasikan pada pola membangun filosofi karakteristik budaya organisasi “berbagi” sebagai identitas bangsa dengan metode pendekatan budaya sebagai dasar pemahaman membangun karakter manusia yang berbudaya dengan komitmen pada prinsip *think globally act locally* yang tetap mengedepankan analisis berpikir manusia berbudaya sebagai citra bangsa yang secara terus menerus dan berkelanjutan ke arah perbaikan kualitas bangsa dalam lingkaran kebijakan yang melibatkan unsur birokrat, teknokrat, politisi serta para wirausaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Backham, Michael, 2008 "Asia Future Shock, Penerjemah Meda Satrio, PT Cahaya Insan Suci, Jakarta
- Gates, Bill, 1996, "The Road Ahead", revised edition, Penguin Books Australia, Victoria.
- Mulyaningsih, 2015, Karakter "Berbagi" sebagai landasan Menghadapi Indonesia Culture Future Shock, Rashindo, Jakarta.
- Syafaruddin (2002) "Manajemen Mutu Terpadu Dalam Sistem Pendidikan", Grasindo, Jakarta