

**KEUNGGULAN MANAJEMEN GAYA JEPANG, KOREA SELATAN, CINA,
AMERIKA SERIKAT DAN INDONESIA SEBAGAI TOLAK UKUR PERSAINGAN
BISNIS DI ERA GLOBALISASI**

Sunandar

Email: ndrs2ak@yahoo.co.id

*Dosen pada Politeknik Harapan Bersama
Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen (DIM)
Universitas Jenderal Soedirman*

Abstract

Management is the science and art. As a science, management has the general principles that are universal, but the art aspect of the application stage so that the color stands out overall managerial process. Hence the emergence of management style is a reflection of the adjustment application of the general principles of management of the environment in which the managerial process takes place. Management style in Japan, South Korea, China, United States and Indonesia have different advantages depending on factors such as the characteristics of employees, work activities involved in the organizational culture. In a further development excellence enrich the management style of management science it self.

Keywords: *Excellence, Management, Management Style, Culture organization.*

PENDAHULUAN

Manajemen di era globalisasi seperti ini adalah salah satu isu yang paling sentral sepanjang suatu organisasi atau perusahaan ingin tetap eksis. Banyak organisasi atau perusahaan yang menganggap manajemen adalah mesin penggerak tegaknya organisasi atau bisnis yang mereka jalankan. Berbagai perusahaan atau organisasi menerapkan gaya manajemen yang berbeda. Kebijakan manajerial di berbagai negara pun cukup beragam. Sebagian besar faktor yang mempengaruhinya tak lain

latar belakang kondisi sosial politik dan ekonomi masa lalu negara yang bersangkutan. Di samping itu, tentu saja, karakteristik warganya dan budaya yang spesifik juga mempengaruhi keanekaragaman kebijakan manajerial yang diterapkan oleh masing-masing negara.

Manajemen bukan sekedar suatu alat atau metode, tapi manajemen adalah nilai hidup dan kepercayaan. Inti teori manajemen adalah produktivitas. Metode untuk mencapai produktivitas dapat di tempuh dengan berbagai titik

penekanan. Kerja sama, spesialisasi kerja, dan kekeluargaan merupakan penekanan atau fokus dalam usaha untuk mengarahkan, mengatur orang pada suatu tujuan. Individualisme dan sosialisme dan ilmiah ditambah moral merupakan klasifikasi dari sudut pandang yang berbeda secara universal. Mahluk ekonomis dan mahluk sosial ditambah religius merupakan klasifikasi berdasar orientasi "Hidup manusia". *Master of destiny* dan harmonisasi dengan alam merupakan klasifikasi berdasar kemampuan manusia menaklukkan alam. Pengklasifikasian ini didasari dari perbedaan sudut pandang baik dari segi diri manusia, manusia dengan alam dan manusia dengan Tuhan. Dan merupakan hasil perwujudan dari nilai sosial, budaya dan kepercayaan.

Manajemen merupakan salah satu indikator kesuksesan suatu bangsa. Posisi manajemen berada dalam kajian ekonomi mikro. Seperti kata John Neisbit dalam bukunya "mega trend 2000" yang menyatakan bahwa semakin kuat perekonomian suatu bangsa maka semakin hebat pemain terkecilnya. Itu berarti bahwa pengusaha dan sistem manajemen dapat berpengaruh besar terhadap perekonomian dan standart hidup suatu peradaban suatu bangsa. Hal

ini merupakan tantangan bagi suatu negara atau bangsa yang ingin maju.

Manajemen adalah seni dan ilmu mengatur manusia agar mencapai tujuan melalui produktivitas. Produktivitas memicu output suatu bangsa, dimana output dapat berupa barang, jasa, informasi dan teknologi. Peradaban berbanding lurus dengan teknologi. Teknologi akan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas dan kuantitas produk. Disinilah pentingnya manajemen. Manajemen merupakan kebanggaan dan pegangan bagi suatu bangsa dalam berkembang. Mengetahui manajemen suatu bangsa secara otomatis akan mengetahui pola budaya, sosial dan reliugis yang membentuk kepribadian, keyakinan dan kepercayaan suatu bangsa. Apabila kita mengetahui gaya manajemen yang berlaku di negara-negara besar maka kita dapat membandingkan dan dijadikan landasan gaya manajemen mana yang paling cocok diterapkan di perusahaan atau organisasi di negara kita.

PEMBAHASAN

Pada semua lembaga manajemen merupakan alat yang aktif dan efektif, tanpa lembaga tidak akan ada manajemen, ekonomi maupun kerjasama. Tetapi alat itu tidak pernah ditentukan oleh apa yang mereka

kerjakan, juga bahkan oleh bagaimana mereka mengerjakannya, alat ditentukan oleh sumbanganya. Dan manajemenlah yang memungkinkan lembaga untuk menyumbang. Manajemen adalah tugas, juga merupakan suatu disiplin.” Setiap karya manajemen adalah karya seorang manajer. Yang mengelola adalah orang, bukan kekuatan atau fakta. Pandangan, pengabdian dan integritas para manajer menentukan apakah ada manajemen ataukah yang ada hanyalah mismanagement. Persepsi kebenaran inilah yang diakui dan berlaku secara universal pada semua organisasi di dunia internasional.

Manajemen global adalah segenap aktivitas manusia dalam organisasi dengan menggunakan bantuan sumber-sumber daya dan fasilitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan secara keseluruhan. Manajer itu adalah orang yang aktif dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas-tugas manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer berfungsi dan berperan mengatur dan mengalokasikan sumber-sumber daya tersebut seoptimal mungkin secara efektif dan efisien sehingga mencapai produktivitas dan kepuasan bagi semua orang yang bekerjasama dengannya.

Dalam hal ini Drucker (1984) berpendapat, bahwa dalam cara pelaksanaan manajemen global pada organisasi sangat dipengaruhi oleh ciri-ciri nasional, tradisional, sejarah nasional dan kadang-kadang juga ditentukan oleh hal-hal itu. Dengan demikian dalam prakteknya, patriotisme dan budaya bangsa serta lingkungan turut mempengaruhinya tak dapat diabaikan agar manajemen global dapat diterapkan dan berjalan secara efektif.

Indonesia termasuk salah satu Negara ASEAN, tidak hanya cukup bangga bergabung dengan mereka, tetapi harus memacu diri bagi kemajuan dalam olah manajemen secara professional dengan tanpa mengabaikan cirri budaya kekhasan Indonesia yang positif. Oleh Putti dinyatakan dengan tegas bahwa mengapa terjadi sukses di Negara-negara industri baru seperti : Amerika, Jepang, Korea Selatan dan Cina sehingga menarik perhatian dunia, karena : *“A single most important factor which can be identified as the main reason for their success is the style of management”*. Di Negara-negara maju manajemen dihargai tinggi secara khusus dan professional. Dari budaya itu mempengaruhi gaya (*style*) manajemen yang membawa keberhasilan dalam pelaksanaan praktek manajemen.

Terlepas dari definisi manajemen di atas, para ahli mengakui pada dasarnya manajemen merupakan ilmu dan seni (*art and science*). Sebagai sebuah ilmu, manajemen mempunyai prinsip-prinsip umum yang bersifat universal, namun dalam tahap aplikasinya aspek seni nampak menonjol sehingga mewarnai keseluruhan proses manajerial. Oleh karena itu timbulnya gaya manajemen merupakan refleksi dari penyesuaian penerapan prinsip-prinsip manajemen dengan lingkungan dimana proses manajerial itu berlangsung.

Gaya manajemen adalah cara di mana organisasi mengelola karyawan dan aktivitas kerja mereka dan akan bervariasi tergantung pada faktor-faktor seperti karakteristik karyawan, aktivitas kerja yang terlibat dalam budaya organisasi. Sebuah gaya manajemen yang sukses secara efektif harus membangun tim dan mampu memotivasi karyawan yang ada diorganisasi.

Beberapa jenis gaya manajemen :

Otokratis

Otokratis adalah gaya manajemen tertua dalam mengelola sekelompok orang untuk menyelesaikan sesuatu. Gaya manajemen sangat jelas di masa lalu perbudakan di mana hanya master memberikan perintah dan budak hanya mengikuti. Namun tidak berarti adalah jenis

perbudakan manajemen. Memperhatikan gaya ini apa menunjukkan bahwa selalu ada satu cara komunikasi di mana komandan memberikan perintah dan mengharapkan untuk dilakukan tanpa pertanyaan. Bahkan hingga saat ini gaya ini masih ada dan efektif dalam mengelola lingkungan seperti angkatan bersenjata situasi darurat krisis dan lain-lain. Manajemen di mana tidak ada waktu untuk menunggu umpan balik atau saran dan gaya otokratis manajemen yang paling efektif.

Demokrat

Berlawanan dengan gaya manajemen otokratis tugas melaksanakan hanya setelah mendapatkan pendapat masyarakat dan pemerintahan oleh suara mayoritas. Sebuah contoh yang sangat jelas adalah pemilihan umum suatu negara pemilihan pejabat tertentu dalam sebuah organisasi masyarakat. Namun gaya manajemen yang demokratis dapat dan sering diterapkan dalam bisnis ketika manajer membuat keputusan berdasarkan kesepakatan mayoritas. Namun gaya manajemen biasanya dipandu oleh manajer yang telah membuat evaluasi tertentu dari solusi yang mungkin dan membiarkan karyawan memilih satu di antara pilihan terbaik.

Partisipatif

Gaya manajemen sangat mirip dengan jenis demokratis manajemen dalam mendapatkan pendapat dari karyawan

massal. Namun keputusan tidak perlu mengikuti suara mayoritas. Apa yang dilakukan adalah untuk mencari masukan dan pendapat dari karyawan dan kemudian membuat keputusan sendiri.

Laissez Faire

Gaya manajemen ini adalah manajemen gaya tangan bebas di mana manajer tidak membuat keputusan atau mengganggu tetapi hanya membiarkan masalah tersebut berkembang dengan sendirinya apakah akan lebih baik atau buruk.

Gaya dan Keunggulan Manajemen Jepang

Dalam mempelajari manajemen Jepang tidak boleh tidak membutuhkan pengertian yang cermat terhadap dimensi dan konsep kerja masyarakat Jepang. Orang Jepang terkenal dengan kerja kerasnya. Hal ini disebabkan oleh lahannya yang relatif jarang, penduduknya yang banyak dan padat, memiliki cuaca yang buruk, dan tidak mempunyai sumberdaya alam. Jepang juga menghubungkan etika kerja mereka dengan kepercayaan agamanya. Budha Zen mengajarkan bahwa melalui kerja dan kreasi mereka akan mencapai kesempurnaan pembangunan watak. Oleh karena itu, bagi orang Jepang pekerjaan mempunyai nilai dan memberikan arti yang mendalam bagi kehidupan mereka.

Manajemen Jepang memberikan tekanan kepada para pekerja sebagai modal

utama dan terpenting dalam perusahaan. Dalam konteks ini manajer-manajer Jepang menggunakan sistem seumur hidup bagi para pekerja. Pada umumnya, perusahaan-perusahaan Jepang berharap bisa memperkejakan para pekerja selama 34 sampai 40 tahun, sampai mereka berhenti. Sistem pekerjaan seumur hidup mempunyai dua pengaruh positif. Pertama, sistem tersebut menjamin kontinuitas dan kekuatan pekerja serta mendorong para pekerja untuk berpartisipasi dalam area manajemen perusahaan. Kedua, ketika para pekerja mempunyai rasa aman dalam perusahaan, sikap mereka terhadap inovasi dan teknologi adalah positif. Tidak seperti di Negara Barat, di Jepang penggunaan robot dalam pabrik dapat diterima dengan baik oleh para pekerja.

Karakteristik industri Jepang yang menyolok dan merupakan pelajaran yang berharga adalah harmonisnya hubungan antara para pekerja dan manajemen. Di Jepang tidak ada konflik yang berarti antara buruh dan manajer atau antara perusahaan dengan pemerintah. Dimensi budaya juga memainkan peran utama dalam bisnis orang Jepang dan industri dunia. Keselarasan dan kesatuan adalah karakteristik masyarakat Jepang secara keseluruhan. Keselarasan ini juga terasa kuat dalam perusahaan dikarenakan filosofi dan nilai-nilai persaudaraan dan perasaaan kesetiakawanan yang diterima oleh seluruh anggota

perusahaan. Oleh karena itu, hubungan antara manajer dan pekerja berdasarkan filosofi, pada dasarnya perusahaan adalah sebuah keluarga besar di mana para anggotanya hidup bersama secara harmonis.

Dalam masyarakat Jepang “diri” tidak penting yang paling penting adalah semangat kerja tim, sebuah ide, di mana semangat tersebut telah mengakar begitu dalam dalam keluarga orang Jepang dan merupakan hal terbesar dalam kelompok. Ide ini juga berlaku di perusahaan. Buktinya adalah setiap pengakuan prestasi atau distribusi tugas langsung ditujukan kepada kelompok daripada individu. Begitu juga, setiap kesalahan dari seorang pekerja menjadi tanggungjawab kelompok.

Gaya dan Keunggulan Manajemen Korea Selatan.

Myon-Woo Lee dalam bukunya “*Let’s Create the “W” Theory*”: menyarankan pengembangan aspek budaya teknologi dan industri khas ala Korea Selatan untuk menjadikan Korea Selatan sebagai salah satu adidaya ekonomi di dunia. Budaya Korea selatan yang menonjolkan aspek kekeluargaan dan aspek solidaritas antar warga. Solidaritas ini berbetuk solidaritaas antar keluarga dan antar teman atau mitra bisnis. Konsep orang Korea Selatan dalam berbisnis mirip dengan Jepang : “ sukses hanya dapat dicapai jika setiap orang yang terlibat dalam organiasi masing-masing

memiliki tujuan yang sama. Dalam kondisi lingkungan seperti ini para pekerja akan terdorong bekerja lebih keras dan kreatif, sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Karakteritik atau sifat dan sikap ini muncul dari kesadaran kelompok yang berakar kuat berdasarkan naluri kekeluargaan yang kental. Masyarakat Korea Selatan terikat pada konsep keluarga yang besar dari pada sekedar hubungan kontrak bisnis yang didasari pada orientasi mencari keuntungan semata-mata.

Keakraban bagi mereka adalah persaudaran antar manusia dan tanggungjawab tim moral yang harus dijunjung tinggi antar sesama mereka. Mereka lebih mempercayai pimpinan atau atasan yang menunjukkan sikap kepedulian yang tulus dan rela untuk berbagi rasa dalam kesenangan dibanding dengan taat atas pimpinan yang semata-mata hanya memanfaatkan kekuasaan.

Pemecahan masalah secara bersama-sama adalah wujud kegairahan kerja baru. Jadi pada singkatnya , manajemen harus membangun suatu iklim dan suasana kerja (*morale*) yang bisa membangkitan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen haruslah juga mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi ini yang selanjutnya menciptakan antusiasme semangat kerja yang tinggi untuk bersatu

dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan sukses besar.

Gaya dan Keunggulan Manajemen Cina.

Widyahartono (1999: 3-13) menyatakan bahwa kebanyakan prinsip-prinsip manajemen gaya Cina memberikan tekanan pada perilaku manajernya. Dalam memajemen orang atau berinteraksi dengan mereka, para manajer menganggap apakah mereka sendiri suka atau tidak menyukai perlakuan yang mereka terapkan pada bawahan mereka. Dalam budaya Cina, konsep ini dikenal sebagai “kemanusiaan”, ide sentralnya adalah konfusianisme.

Ajaran Konfusianis memegang asumsi mengenai sifat manusia. Manajer Konfusian memberi tekanan mempengaruhi orang melalui kepatuhan moral dalam arti seorang manajer yang memajemen dirinya dengan baik maka dia dapat menajemen orang lain. Disini manajer harus membimbing dan mendidik bawahannya, menghormati dan mempercayai bawahan serta memperlakukan mereka secara manusiawi.

Konsep manajemen gaya Cina sangat dipengaruhi oleh aspek historis bangsa Cina, sejak abad ke-5 SM, banyak terjadi pergeseran politik dan sosial yang telah membuat orang Cina memiliki sikap praktis yang keras, yang dapat disarikan dalam sistem nilai bertahan hidup dalam segala cuaca. Perusahaan Cina baik di Daratan

maupun yang dimiliki pendatang pertama di asia Timur dan Asia tenggara, mulanya membawa sikap hidup tersebut. Jadi jenjang kendalinya sangat terbatas dan hanya dipercayakan pada sekelompok kecil orang dalam yang biasanya adalah anggota keluarga terdekat. Bahkan masih ada perusahaan yang telah bertumbuh menjadi rakasasa cenderung memilih pola organisasi yang belum matang masyarakat yang mempunyai kandungan saling percaya yang tinggi akan lebih berhasil ketimbang yang kandungan saling percayanya rendah. Menurut Paramita dan munandar Marbun (190: 182-183) Nilai-nilai pada manajemen Cina yaitu : 1). Memegang janji, 2). Ulet, 3).Tekun, 4). Hemat, dan 5). Solidaritas antar kelompok.

Gaya dan Keunggulan Manajemen Amerika Serikat.

Dikenal sebagai negara paling demokratis di dunia, sebagian besar perusahaan memberikan jalan bagi manajemen dan pekerja untuk bernegosiasi sebelum dilakukan perjanjian. Kebijakan untuk langsung berhubungan dengan *top management* tersedia dan terbuka, namun terbatas. Kendati demikian, dapat dikatakan bahwa Amerika sudah menerapkan manajemen partisipatif. Keunggulan manajemen negara ini yaitu sosialitas, efesien dan efektivitas dan profitabilitas

dalam menjalankan organisasinya. Disamping itu juga negara ini menggunakan Sistem ekonomi Kapitalis Kolektif yaitu kepentingan buruh diutamakan.

Gaya dan Keunggulan Manajemen Indonesia.

Manajemen gaya Indonesia atau manajemen di Indonesia”. Kesamaan arti ini didasari pada landasan pemikiran bahwa di Indonesia tidak memiliki pola manajemen yang unik. Manajemen KKR (KKR = Kerjasama, Kekeluargaan Religius) merupakan “kegiatan sistematis dalam merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengarahkan, serta mengendalikan manusia atau pekerja dengan melibatkan nilai-nilai kerjasama, kekeluargaan dan religius agar mau bekerja atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan produktif.

Kerjasama merupakan ciri budaya asli bangsa Indonesia, kerjasama sepadan dengan kata “*gotong royong (Jawa)*”, *gugur gunung, Mapalus (Manado)*” dan banyak istilah lainnya di Indonesia. Kerjasama merupakan wujud bahwa manusia Indonesia adalah makhluk sosial yang tidak mungkin hidup tanpa bantuan orang lain. Falsafah ini juga memberikan makna bahwa kerjasama dapat menghasilkan output yang maksimal karena ada sinergi. Orang dapat berkerja sama apabila ada saling percaya, untuk itu bangsa Indonesia harus sadar bahwa

penerimaan terhadap orang lain sangat penting. Tanpa saling percaya maka tidak ada kerjasama. Kerjasama bukan semata-mata “bekerja bersama” tetapi lebih merupakan “*spirit of life*”. Kerjasama dengan dilandasi saling percaya akan menimbulkan rasa memiliki dan tanggungjawab kerja yang tinggi. Tanggungjawab kerja yang tinggi akan membuat seseorang untuk bekerja dengan keras, rela berkorban, berdasarkan mutu sehingga hasil kerjanya merupakan hasil kerja tim yang semakin hari semakin baik (konsep inti produktivitas dan produktivitas merupakan tujuan akhir manajemen). Kekeluargaan merupakan landasan ekonomi dan fasafat hidup orang Indonesia. Keluarga sangat dihormati oleh anggota keluarga, maka jangan heran kalau sistem *paternalistik* menjadi landasan utama dalam berbisnis dan berpengaruh pada pola manajemen. Rasa kekeluargaan akan menimbulkan rasa memiliki dan rela berkorban untuk kemakmuran masa depan. Dan ini merupakan syarat utama bagi terciptanya produktivitas. Sifat kekeluargaan akan berpengaruh pada pola manajemen. Seorang manajer akan memandang karyawan sebagai “elemen penting” bagi perusahaan. Oleh karenanya manajemen akan memberikan jaminan kemakmuran lewat kompensasi pada karyawan dan karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya bagi perusahaan. Kerjasama, kekeluargaan dan religius

merupakan hal unik bagi bangsa Indonesia manajemen Indonesia dibandingkan dengan dan ini merupakan gaya dan keunggulan negara-negara yang lain.

Tabel 1. Keunggulan gaya manajemen Jepang, Korea Selatan, Cina, Amerika dan Indonesia

No	Jepang	Korea Selatan	Cina	Amerika	Indonesia
1	Solidaritas tinggi	Solidaritas tinggi	Memegang teguh janji	Efisien dan Efektif	Paternalistik
2	Dedikasi;	Kreatif	Ulet	Disiplin	Kerjasama
3	Kesetiaan;	Disiplin	Tekun	Sadar akan waktu	Kekeluargaan
4	Disiplin diri	Taat pimpinan	Hormat	Penghormatan terhadap inisiatif individu	Religius
5	Nasionalisme yang tinggi	Bekerja lebih Keras	Solidaritas kelompok	Menghormati Buruh	Saling percaya
6	Penghormatan terhadap yang lebih senior	Team Work	Praktis	Profitabilitas	Saling Menolong

PENUTUP

Keunggulan gaya manajemen di Jepang yaitu solidaritas yang tinggi, dedikasi, kesetiaan, disiplin diri, penghormatan yang lebih senior. Korea Selatan yaitu solidaritas yang tinggi, kreatif, disiplin, taat pimpinan, bekerja lebih keras dan team work . Keunggulan gaya manajemen Cina yaitu memegang tegung janji, ulet, tekun, hormat, solidaritas dan praktis. Amerika Serikat yaitu efisien, disiplin, sadar waktu, penghormatan inisiatif atas individu, menghormati buruh dan profitabilitas. Sedangkan manajemen Indonesia yang banyak mengadopsi manajemen barat yaitu Amerika dan timur yaitu Jepang, Korea Selatan dan Cina. Hal ini tampaknya tidak luput dari pengaruh faktor budaya tradisional yang ada di tengah-tengah

masyarakat. Apalagi belum ditemukannya secara pas bentuk manajemen Indonesia, menjadikan manajemen yang dijalankan selama ini mencampurkan berbagai macam bentuk atau gaya yang ada, serta ditambah dengan faktor budaya di mana organisasi tersebut berada. Namun gaya manajemen Indonesia secara umum bercirikan diantaranya kerja sama, paternalistik, kerja sama , kekeluargaan, religius dan saling percaya.

DAFTAR PUSTAKA

Manulang, 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi 20. Gajahmada University Press
Hal 19 – 35.

Marbun, B.N., Penyunting. 1992. *Pusparagam Manajemen Indonesia & Bisnis Cina di Asia Tenggara* . PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Joubert B Maramis, 2002. *Manajemen KKR (Kerjasama, Kekeluargaan, Religius) : Suatu Pemikiran Untuk mencari Manajemen Gaya Indonesia*. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Joedono, S.B., 1987. *Perkembangan Manajemen Indonesia Survey Sebagian Literatur*, Makalah yang dibawakan pada Kongres ISEI di Bali September 1987.

Terry, George R.. 1972. *Principles of Management*, Richard D. Irwin, Inc. Homewood, Illionis.

<http://www.portalhr.com>. mengulik gaya manajemen di berbagai negara.