

# Manajemen Indonesia dan Perbandingannya dengan Negara China dan India

Oleh : Mahyarni dan Astuti Meflinda  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

## Abstract

*Management is one of the most central issue throughout an organization or company that wants to continue to exist. Many companies consider the establishment of management is the engine of business. Each companies have some managers in the main position that determine the successful of achieving the goals of it companies. There are so many role in the company that should be roled by the managers so that it is needed the right manager to do it. Good management must role as the circumstances in the company or organization. The Management who cannot do the company's role will bring the failure.*

**Kata kunci: Manajemen Indonesia dan Perbandingannya.**

## Pendahuluan

Meskipun diakui bahwa unsur-unsur manajemen bersifat universal secara umum, namun dalam prakteknya saat pengimplementasikan dalam suatu aktivitas, mau tidak mau perilakunya dalam organisasi pasti dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh anggota yang ada di dalamnya. Manajemen itu sendiri berasal dari kata *manage*. Kata *manage* berasal dari bahasa Italia, yaitu *maneggiare*, di mana kata ini berasal dari bahasa latin, yakni manus yang berarti *hand* (tangan). Kata *manage* dalam bahasa Perancis berarti *house-keeping* (rumah tangga). Dalam kamus *Webster's New Collegiate Dictionary*, kata *management* diberikan penjelasan sebagai : *the act or art of managing, conduct, direction, and controll*.

Di sisi lain banyak ahli manajemen memberi batasan tentang manajemen, yaitu diantaranya Terry (1972), Robins (1991), Bartol dan Martin (1994) serta Stoner, dkk (1995). Terry (1972 : 4) yang menyatakan bahwa manajemen adalah sesuatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia dan sumber daya lainnya. Robbins (1991:5) memberi pengertian manajemen sebagai suatu proses kegiatan untuk mencapai sesuatu secara efisien melalui orang lain. Proses kegiatan tersebut terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengawasan. Sedangkan Bartol dan Martin (1994:6) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan memanfaatkan empat fungsi utama, yakni perencanaan, Pengorganisasian, memimpin dan pengawasan. Terakhir batasan dari Stoner, dkk (1995:7) yang menyatakan bahwa manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumberdaya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Kebijakan manajerial di berbagai Negara pun cukup beragam. Sebagian besar faktor yang mempengaruhinya tak lain adalah latar belakang kondisi sosial politik masa lalu Negara yang bersangkutan. Di samping itu tentu saja, karakteristik warganya yang spesifik juga mempengaruhi. Hingga saat ini, bangsa Indonesia yang merupakan salah satu bangsa yang besar diantara Negara-Negara yang ada di belahan dunia ini, belum memiliki suatu bentuk atau format yang pas mengenai gaya (*Style*) manajemennya, bila dibandingkan dengan Jepang, China atau Amerika dan Negara-Negara Eropa, yang tampaknya sudah menemukan bentuk gaya manajemen yang dijalankannya selama ini. Hal tersebut bukan berarti bahwa pengelolaan administrasi Negara dan bisnis selama ini di Indonesia tidak memakai konsep manajemen. Para pimpinan Administrasi Negara dan pimpinan perusahaan kebanyakan masih mengadopsi bentuk manajemen Amerika, Jepang, China serta bentuk lainnya, atau bahkan ada yang memadukan berbagai bentuk gaya manajemen tersebut dalam menjalankan organisasinya. Sehingga dengan demikian, gaya manajemen yang asli dan khas Indonesia belum kelihatan. Walaupun ajaran kepemimpinan *Ki Hadjar Dewantara* sudah sangat populer di kalangan masyarakat yaitu *Ing Ngarso Sun Tulodo, Ing Madyo Mbangun Karso, Tut Wuri Handayani*.

Manajemen Iternasional (Hodgetts, 2006): mengandung makna proses aplikasi konsep-konsep dan teknik-teknik manajemen dalam suatu lingkungan multinasional dan adaptasi praktek-praktek manajemen terhadap

lingkungan ekonomi, politik, dan budaya yang berbeda. Dimensi manajemen Internasional dalam bisnis terutama terjadi akibat globalisasi yang telah menjadi tantangan besar bagi pemerintah, lembaga dan organisasi. Hal ini akan membantu menjelaskan mengapa bidang manajemen Internasional (IM) menjadi sangat penting dalam tatanan kehidupan setiap Negara di dunia. Kita menyadari bahwa isu yang berkaitan dengan bisnis Internasional semakin penting dan merupakan realita yang harus dicermati. Misalnya Skandal Enron, adalah contoh yang baik tentang “krisis tata kelola” dipengaruhi oleh globalisasi (Clark dan Demirag, 2002; Child, 2002). Manajemen Internasional gagal menangani secara lebih realistis model dinamika dan implikasi lokal yang ditentukan oleh tumbuhnya investasi dari perusahaan transnasional (TNC) dan kekuasaan politik dalam Negara berkembang (lihat Haley, 2001). Maka oleh sebab itu Manajemen Internasional tidak hanya membahas masalah pada tingkat manajemen akan tetapi juga pada tingkat pemerintahan terutama yang berkaitan dengan hubungan Internasional (IR) dan bisnis Internasional (IB). Namun perlu dicermati pula pada saat sekarang bahwa dimensi politik dari globalisasi adalah sama pentingnya dengan dimensi ekonomi (Gilpin, 2001).

## Pembahasan

### 1. Manajemen Indonesia

Belanda mulai menjajah Indonesia pada awal abad ke-17, Jepang menduduki Indonesia dari tahun 1942 sampai tahun 1945. Indonesia saat ini termasuk Negara yang paling padat penduduknya, Negara kepulauan terbesar di dunia, dan jumlah penduduk Muslim terbesar di dunia. Isu-isu sentral saat ini meliputi: mengentaskan kemiskinan, peningkatan pendidikan, mencegah terorisme, konsolidasi demokrasi setelah empat dekade otoritarianisme, melakukan reformasi ekonomi dan keuangan yang berasal dari korupsi, mengurangi pelanggaran hak asasi manusia, menangani perubahan iklim, dan pengendalian.

Dalam kehidupan berNegara Ajaran Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara, *Ing Ngarso Sun Tulodo* artinya Ing ngarso itu didepan atau dimuka, Sun berasal dari kata Ingsun yang artinya saya, Tulodo berarti tauladan. Jadi makna Ing Ngarso Sun Tulodo adalah menjadi seorang pemimpin harus mampu memberikan suri tauladan bagi orang - orang disekitarnya.

Sehingga yang harus dipegang teguh oleh seseorang adalah kata suri tauladan,

*Ing Madyo Mbangun Karso*, Ing Madyo artinya di tengah-tengah, Membangun berarti membangkitkan atau menggugah dan Karso diartikan sebagai bentuk kemauan atau niat. Jadi makna dari kata itu adalah seseorang ditengah kesibukannya harus juga mampu membangkitkan atau menggugah semangat. Karena itu seseorang juga harus mampu memberikan inovasi-inovasi dilingkungannya dengan menciptakan suasana yang lebih kondusif untuk keamanan dan kenyamanan. Demikian pula dengan kata *Tut Wuri Handayani*, Tut Wuri artinya mengikuti dari belakang dan Handayani berarti memberikan dorongan moral atau dorongan semangat. Sehingga artinya Tut Wuri Handayani ialah seseorang harus memberikan dorongan moral dan semangat kerja dari belakang. Dorongan moral ini sangat dibutuhkan oleh orang - orang disekitar kita menumbuhkan motivasi dan semangat. Jadi secara tersirat Ing Ngarso Sun Tulodo, Ing Madyo Mbangun Karso, Tut Wuri Handayani berarti figur seseorang yang baik adalah disamping menjadi suri tauladan atau panutan, tetapi juga harus mampu menggugah semangat dan memberikan dorongan moral dari belakang agar orang - orang disekitarnya dan dapat merasakan situasi yang baik dan bersahabat. Sehingga kita dapat menjadi manusia yang bermanfaat di masyarakat.

Demikian juga dengan falsafah dan dasar Negara, Pancasila merupakan karunia terbesar dari Allah SWT dan merupakan *light-star* bagi segenap bangsa Indonesia, baik sebagai pedoman dalam memperjuangkan kemerdekaan, juga sebagai alat pemersatu dalam hidup kerukunan berbangsa, serta sebagai pandangan hidup untuk kehidupan manusia Indonesia sehari-hari. Pancasila telah ada dalam segala bentuk kehidupan rakyat Indonesia, Pancasila lahir 1 Juni 1945, ditetapkan pada 18 Agustus 1945 bersama-sama dengan UUD 1945. Bunyi Pancasila adalah satu, Ketuhanan Yang Maha Esa. Dua, Kemanusiaan yang adil dan beradab. Tiga, Persatuan Indonesia. Empat, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/ perwakilan. Dan kelima, Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Indonesia telah melewati krisis keuangan global relatif lancar karena ketergantungan berat pada konsumsi domestik sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi. Meskipun perekonomian melambat secara signifikan pada tahun 2009 dari tingkat pertumbuhan 6% tercatat pada tahun 2007 dan 2008, dan pada tahun 2010 pertumbuhan kembali ke tingkat 6%. Selama resesi, Indonesia mengungguli Negara-Negara tetangga dan bergabung dengan China dan India sebagai anggota G20. Pemerintah berusaha meningkatkan kemajuan ekonomi di bawah

pemerintahan pertama Presiden Yudhoyono, memperkenalkan reformasi di sektor keuangan, termasuk reformasi pajak dan bea cukai, penggunaan, dan pengembangan pasar modal dan pengawasan. Perbandingan hutang Indonesia terhadap PDB dalam beberapa tahun terakhir terus menurun karena pertumbuhan PDB semakin kuat dan layanan fiskal yang semakin baik. Indonesia masih berjuang dengan kemiskinan dan pengangguran, infrastruktur yang tidak memadai, korupsi, lingkungan peraturan yang kompleks, dan distribusi sumber daya tidak merata antar wilayah. Pemerintah pada tahun 2010 menghadapi tantangan yang terus menerus dalam memperbaiki infrastruktur di Indonesia untuk menghilangkan hambatan terhadap pertumbuhan ekonomi, sementara menangani perubahan iklim dan kebutuhan adaptasi, terutama yang berkaitan dengan pelestarian hutan Indonesia dan lahan gambut. Indonesia memiliki tujuan kebijakan luar negeri antara lain menjaga kedaulatan wilayah RI dan menjalin kerjasama dengan Negara lain secara baik dan saling menghormati.

Dari pemaparan diatas dimanakah letak posisi manajemen Indonesia? Dalam tataran diskusi sering dimunculkan istilah “Manajemen Gaya Indonesia”, “Gaya Manajemen Indonesia”, “Manajemen ala Indonesia” dan “Manajemen Pancasila yang semuanya merujuk kepada cara orang tertentu menyusun pekerjaan dan hubungan antara pekerjaannya, pasti dipengaruhi tidak saja oleh sifat pekerjaan itu sendiri yang mungkin bersifat universal, tetapi juga oleh cara orang-orang tersebut mengatur hidup pada umumnya. Sifat pekerjaan bisa saja bersifat universal karena dilandasi teknologi yang berlaku di mana-mana disebabkan hukum-hukum alam yang mendasari berlaku umum. Namun dapat dipastikan faktor-faktor lainnya seperti kebudayaan, nilai, norma kehidupan dan yang lainnya menjadikan cara hidup bangsa-bangsa berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Perlu juga diperhatikan bahwa tidak hanya cara-cara orang mengatur pekerjaan dipengaruhi kebudayaannya, tapi kebudayaan berpengaruh kuat pula pada perilaku pekerjaan. Dari hasil penelitian Budi Paramita (1977) terhadap 172 buah perusahaan pemerintah dan swasta nasional dan asing tahun 1976 di beberapa kota di Indonesia (Jakarta, Surabaya, Malang, Madiun, Solo dan Padang) dengan 500 responden menemukan bahwa umumnya organisasi bisnis Indonesia menurut para manajernya sendiri dinilai bersifat rutin, formalistik, kurang tersentralisasi, kurang mengkomunikasikan tugas, umumnya lebih dikoordinasi melalui rencana dari pada saling menyesuaikan ataupun umpak balik, namun tidak seluruhnya birokratis.

Ciri kebudayaan manusia Indonesia lainnya yang sangat banyak berpengaruh dalam kehidupan berorganisasi adalah bermusyawarah menuju mufakat dengan *Bhinneka Tunggal Ika* dan memutuskan segala sesuatu atas dasar konsensus diantara seluruh kelompok organik, sekurang-kurangnya diantara kelompok seangkatan pengalaman (*peer group*). Namun demikian, dewasa ini masyarakat Indonesia sudah tidak lagi berada pada tatanan masyarakat tradisional seluruhnya, disebabkan dengan terbuka lebarnya arus informasi yang berakibat dengan menggejalanya sikap mendunia (globalisasi), di mana semuanya itu berpengaruh terhadap perilaku kehidupan masyarakat yang merupakan campuran antara nilai-nilai tradisional dan modern.

Berikut ini adalah Profil Manajer Indonesia menurut hasil temuan Danandjaja (1986 :150) :

1. Bagi para Manajer, perusahaan adalah wujud lain dari pemilik, yang patut dihormati dan dituruti segala kehendaknya dengan taat. Ucapan “terserah bagaimana maunya perusahaan” sangat mudah diucapkan oleh Manajer di Indonesia, terutama kalau sedang frustrasi. Karena tidak ada ikatan lain kecuali sebagai wadah tempat ia memperoleh kesempatan kerja, jaminan dan keamanan, maka para Manajer tersebut akan cenderung untuk keluar dari perusahaannya begitu saja kalau hal-hal tersebut tidak dipenuhi.
2. Bagi para Manajer, pemilik adalah orang yang sampai batas tertentu dapat memberikan kesempatan memperoleh apa yang dibutuhkannya. Sesuai dengan orientasi vertikalnya, para Manajer akan menghormati pemilik, dan malah sering menganggapnya sebagai orang tua yang mempunyai kewajiban dan tanggung jawab moral untuk memelihara anak buah dan menjamin keberhasilannya. Profil Manajer seperti tersebut di atas, sejalan dengan temuan Astrid S. Susanto (dalam Marbun, 1980:73-74) bahwa pegawai, dalam hal ini Manajer profesional mengharapkan adanya solidaritas organik di dalam perusahaannya yang diidentikkan dengan pemilik. Harapan tersebut sedemikian besarnya sehingga ia akan merasa sangat kecewa bila apa yang diharapkan dari pemilik tidak terpenuhi. Sejauh pemilik perusahaan dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhannya, ia akan bekerja dengan setia. Akan tetapi bila kepuasan itu tidak lagi dapat dicapai, maka ia akan pergi.

Secara garis besar rangkaian diatas dapat digambarkan dalam bentuk gaya manajemen Indonesia sebagai berikut : (UbudSalim:1997)

Proses manajemen itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia. Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Keluaran bisa terdiri barang atau jasa. Sedangkan masukan terdiri dari sumber daya manusia (*human resources*), dan modal (*capital*), peralatan-peralatan (*materials*), dan sumber daya lainnya. Efisiensi adalah kemampuan untuk meminimalkan penggunaan sumber daya (masukan), sedangkan efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan tujuan yang memadai. Unsur-unsur manajemen, pada umumnya terdiri dari 6 (enam) yang dikenal dengan *the six M'S*, yaitu *Men, Money, Materials, Machines, Methods and Markets*. Diantara seluruh unsur tersebut, *men* (manusia) adalah unsur yang paling penting di dalam proses manajemen, sebab manajemen itu ada karena adanya dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Hal ini berarti manusia merumuskan tujuan, manusia yang menyusun organisasi sebagai wadah pencapaian tujuan, manusia pula yang bekerja untuk mencapai tujuan dan sekaligus manusia pula yang mengendalikan serta menikmati hasil-hasil yang dicapai.

## 2. Manajemen China

Selama berabad-abad China terkenal sebagai sebuah peradaban terkemuka dengan didominasi oleh dua ajaran agama yaitu Daoist (Taoist) dan Buddhist. Peradaban tersebut melampaui seluruh dunia dalam bidang seni dan ilmu pengetahuan, tetapi pada abad ke-19 dan awal abad ke-20, Negara itu dilanda kerusuhan sipil, kelaparan besar, kekalahan militer, dan pendudukan asing. Setelah Perang Dunia II, Komunis di bawah MAO Zedong mendirikan sebuah sistem sosialis otokratis sambil memastikan kedaulatan China, memberlakukan kontrol yang ketat terhadap kehidupan sehari-hari dan biaya hidup puluhan juta orang. Setelah tahun 1978, penerus MAO's Deng Xiaoping dan pemimpin lain berfokus pada pembangunan ekonomi yang berorientasi pasar dan pada tahun 2000 output telah naik empat kali lipat. Untuk sebagian besar populasi, standar hidup telah meningkat secara dramatis dan ruang bagi pilihan pribadi telah berkembang, namun kontrol politik tetap ketat. China sejak awal 1990-an telah meningkatkan jangkauan global dan partisipasi dalam organisasi Internasional. Perekonomian China sejak akhir 1970-an telah berubah dari sistem tertutup, pusat merencanakan ekonomi yang lebih berorientasi pasar yang memainkan peran utama dalam ekonomi global dan pada tahun 2010 China menjadi eksportir terbesar di dunia.

Reformasi dimulai secara bertahap keluar dari pertanian kolektif, dan diperluas menjadi liberalisasi yang berorientasi harga, desentralisasi fiskal, peningkatan otonomi untuk perusahaan Negara, penciptaan sistem diversifikasi perbankan, pengembangan pasar saham, pertumbuhan yang cepat dari sektor swasta, dan pembukaan untuk perdagangan luar negeri dan investasi. China secara umum telah menerapkan reformasi dalam mode gradualis. Dalam beberapa tahun terakhir, China telah memperbarui dukungannya untuk BUMN di sektor yang dianggap penting untuk "keamanan ekonomi," dengan kata lain mendorong ekonomi nasional yang berdaya saing global. Demikian juga sistem mata uangnya China berusaha menjaga mata uang terkait erat dengan dolar AS selama bertahun-tahun, pada bulan Juli 2005 China melakukan revaluasi mata uangnya sebesar 2,1% terhadap dolar AS dan pindah ke sistem nilai tukar. Dari pertengahan tahun 2005 hingga akhir 2008 apresiasi kumulatif terhadap dolar AS lebih dari 20%, namun nilai tukar tetap hampir dipatok terhadap dolar dari terjadinya krisis keuangan global sampai Juni 2010, ketika Beijing mengizinkan pembukaan apresiasi kembali secara bertahap.

Restrukturisasi ekonomi dan keuntungan efisiensi yang dihasilkan telah memberi kontribusi lebih dari sepuluh kali lipat peningkatan PDB sejak tahun 1978. Diukur pada paritas daya beli (PPP) dasar yang menyesuaikan atas perbedaan harga, China pada tahun 2010 berdiri sebagai ekonomi terbesar kedua di dunia setelah Amerika Serikat, setelah melampaui Jepang tahun 2001. Namun, pendapatan per kapita di bawah rata-rata dunia. Pemerintah China menghadapi berbagai tantangan pembangunan ekonomi, antara lain termasuk:

- (a) Mengurangi tabungan domestik dan permintaan domestik yang renda.
- (b) Mempertahankan pertumbuhan lapangan kerja yang memadai bagi puluhan juta migran dan pendatang baru untuk tenaga kerja.
- (c) Mengurangi korupsi dan kejahatan ekonomi lainnya.
- (d) Mengurangi kerusakan lingkungan dan perselisihan sosial yang terkait dengan transformasi cepat perekonomian.

Pembangunan ekonomi telah berkembang lebih lanjut di provinsi pantai daripada di pedalaman, dan sekitar 200 juta pekerja pedesaan dan anggota keluarga mereka telah pindah ke daerah perkotaan untuk mencari pekerjaan. Salah satu konsekuensi demografis dari kebijakan “satu anak” adalah bahwa China sekarang menjadi salah satu Negara yang paling cepat terjadi kerusakan di dunia. Penurunan lingkungan, terutama polusi udara, erosi tanah, dan pencemaran air, terutama di utara adalah masalah jangka panjang. China terus kehilangan tanah subur karena erosi dan pembangunan ekonomi. Pemerintah China berusaha untuk menambah kapasitas produksi dari sumber energi selain batubara dan minyak, berfokus pada pengembangan energi nuklir dan alternatif. Pada tahun 2009, krisis ekonomi global mengurangi permintaan luar negeri untuk ekspor China untuk pertama kalinya dalam bertahun-tahun, namun China bangkit dengan cepat, mengalahkan semua Negara besar lainnya di 2010 dengan pertumbuhan PDB sekitar 10%.

Ekonomi muncul dengan tetap pada lintasan pertumbuhan yang kuat pada tahun 2011, kebijakan pinjaman kredit sebagai stimulus rezim terguling keluar selama krisis keuangan global. Pemerintah bersumpah untuk melanjutkan reformasi ekonomi dan menekankan perlu meningkatkan konsumsi domestik untuk membuat perekonomian kurang bergantung pada ekspor untuk pertumbuhan PDB di masa depan. Dua masalah ekonomi China saat ini adalah masalah inflasi yang pada akhir tahun 2010, melampaui target pemerintah sebesar 3% dan utang pemerintah lokal, yang membengkak sebagai akibat kebijakan stimulus.

Pekerja China memiliki kepribadian yang sangat unik. Seperti yang ditulis Davidmann dalam *Style of Management and Leadership: The Chinese worker has apparently to live where he is told to live, has to work where he is told to work, has to do what he is told to do. One has to ask for permission to leave one's work and for permission to travel*. Inilah yang terjadi di China pada masa lalu, sehingga manajemen lebih berlandaskan otoritas. Namun demikian, China-lah Negara yang paling dinamis dalam menerapkan sistem manajemen, dari otoritas, *self management*, hingga saat ini, partisipatif.

### 3. Manajemen India

Republik India adalah sebuah Negara di Asia yang mempunyai jumlah penduduk terbanyak kedua di dunia dengan agama Hindu sebagai agama yang dominan, dengan populasi lebih dari satu milyar jiwa, dan adalah Negara terbesar ketujuh berdasarkan ukuran wilayah geografis. Jumlah penduduk India tumbuh pesat sejak pertengahan 1980-an. Ekonomi India adalah terbesar keempat di dunia dalam PDB, diukur dari segi paritas daya beli (PPP), dan salah satu pertumbuhan ekonomi tercepat di dunia. India, Negara dengan sistem demokrasi liberal terbesar di dunia, juga telah muncul sebagai kekuatan regional yang penting, memiliki kekuatan militer terbesar dan mempunyai kemampuan senjata nuklir.

Terletak di Asia Selatan dengan garis pantai sepanjang 7.000 km, dan bagian dari anak benua India, India merupakan bagian dari rute perdagangan penting dan bersejarah. Dia membagi perbatasan dengan Pakistan, Republik Rakyat China, Myanmar, Banglades, Nepal, Bhutan, dan Afganistan. Sri Lanka, Maladewa, dan Indonesia adalah Negara kepulauan yang bersebelahan. India adalah letak dari peradaban kuno seperti Budaya Lembah Indus dan merupakan tempat kelahiran dari empat agama utama dunia: Hindu, Buddha, Jainisme, dan Sikhisme. Ajaran Mahatma Gandhi juga sebagai inspirasi bagi rakyat India. Negara ini merupakan bagian dari Britania Raya sebelum meraih kemerdekaan pada 1947.

India memiliki ekonomi yang berada dalam urutan ke-10 dalam konversi mata uang dan ke-4 terbesar dalam PPP. India memiliki rekor ekonomi dengan pertumbuhan tercepat sekitar 8% pada 2003. Dikarenakan populasinya yang besar, namun pendapatan per kapita India berdasarkan PPP hanya AS\$3.262, berada di

urutan ke-125 oleh Bank Dunia. Cadangan pertukaran asing India sekitar AS\$143 milyar. Mumbai merupakan ibu kota finansial Negara ini dan juga merupakan rumah dari Reserve Bank of India dan Bombay Stock Exchange. Meskipun seperempat dari penduduk India masih hidup di bawah garis kemiskinan, jumlah kelas menengah yang besar telah muncul karena cepatnya pertumbuhan dalam industri teknologi informasi.

Ekonomi India dulunya banyak tergantung dari pertanian, namun sekarang ini hanya menyumbang kurang dari 25% dari PDB. Industri penting lainnya termasuk pertambangan, petroleum, pengasahan berlian, film, tekstil, teknologi informasi, dan kerajinan tangan. Kebanyakan daerah industri India berpusat di kota-kota utamanya. Tahun-tahun belakangan ini, India telah muncul sebagai salah satu pemain terbesar dalam perangkat lunak dan *business process outsourcing*, dengan pendapatan sekitar AS\$17,2 milyar pada 2004-2005. Dan ada juga banyak industri skala kecil yang menyediakan lapangan kerja yang stabil bagi penduduk di kota kecil dan pedesaan.

Meskipun India hanya menerima sekitar tiga juta pengunjung asing setiap tahun, pariwisata tetap penting tapi masih merupakan sumber pendapatan nasional yang belum berkembang. Pariwisata menyumbang 5,3 persen dari PDB India. *Partner* perdagangan utama India termasuk Amerika Serikat, Jepang, Republik Rakyat China dan Uni Emirat Arab. Ekspor utama India termasuk produk pertanian, tekstil, batu berharga dan perhiasan, jasa perangkat lunak dan teknologi, hasil teknik, kimia, dan hasil kulit sedangkan komoditas impornya adalah minyak mentah, mesin, batu berharga, pupuk, kimia. Pada tahun 2004, total ekspor India berjumlah AS\$69,18 milyar sedangkan impor sekitar AS\$89,33 milyar.

Kebudayaan India penuh dengan sinkretisme dan pluralisme budaya. Kebudayaan ini terus menyerap adat istiadat, tradisi, dan pemikiran dari penjajah dan imigran sambil terus mempertahankan tradisi yang sudah mapan dan menyebarluaskan budaya India ke tempat-tempat lain di Asia. Dalam sistem kasta di India ditetapkan stratifikasi sosial dan pembatasan dalam kehidupan sosial di anak benua India. Kelas-kelas sosial dibentuk oleh ribuan kelompok *herediter* yang mempraktikkan endogami, yang umum disebut *jâti* atau *kasta*.

Orang India sangat menghargai nilai-nilai kekeluargaan tradisional. Arsitektur India sangat melambungkan kebinekaan kebudayaan India. Sebagian di antaranya, termasuk monumen megah seperti Taj Mahal dan bangunan berarsitektur arsitektur Mughal dan India Selatan merupakan campuran dari tradisi kuno dan beraneka ragam tradisi lokal dari berbagai wilayah di India dan luar negeri. Arsitektur vernakular juga menunjukkan variasi regional yang mencolok. Musik India mencakup berbagai jenis musik daerah dan musik tradisional. Musik tradisional India secara garis besar dibagi menjadi dua jenis: musik tradisional Hindustani dari India Utara, Karnataka dari India Selatan, dan berbagai variasi darinya yang muncul di sebagai musik daerah di India. Musik film dan musik rakyat India merupakan bentuk-bentuk musik pop yang telah menjadi bentuk musik daerah. Musik yang dibawakan kelompok *baul* berakar pada tradisi sinkretisme, dan merupakan contoh musik rakyat yang dikenal luas.

Mengutip kata-kata dari Abdul Kalam, Pakar Aeronautika yang Presiden India. *Berpikir adalah kemajuan. Tidak berpikir merupakan stagnasi bagi individu, organisas, dan Negara. Berpikir mengarahkan pada tindakan. Pengetahuan tanpa tindakan tidak ada gunanya dan tidak relevan. Pengetahuan dengan tindakan mengubah kesengsaraan menjadi kesejahteraan*

## **Perbandingan Manajemen Indonesia, China dan India**

Berikut ini adalah intisari tentang perbandingan manajemen Indonesia, China dan India dengan merujuk pada definisi manajemen Internasional (Hodgetts, 2006): mengandung makna proses aplikasi konsep-konsep dan teknik-teknik manajemen dalam suatu lingkungan multinasional dan adaptasi praktek-praktek manajemen terhadap lingkungan ekonomi, politik, dan budaya yang berbeda. :

## **Kesimpulan**

Manajemen adalah salah satu isu yang paling sentral sepanjang suatu organisasi atau perusahaan ingin tetap eksis. Banyak perusahaan yang menganggap manajemen adalah mesin penggerak tegaknya bisnis. Berbagai perusahaan menerapkan gaya manajemen yang berbeda. Setiap Negara punya ciri khas sendiri dalam manajemen setiap kegiatan yang dilakukan dan hal ini sangat dipengaruhi oleh budaya, nilai atau norma yang berlaku serta pemegang pucuk pimpinan. Setiap gaya manajemen yang diterapkan akan memberikan dampak yang positif dan negatif pada Negara tersebut. Dan setiap Negara harus belajar dari pengalaman masa lalunya dalam menjalankan roda pemerintahan agar kesejahteraan masyarakat dapat diingkatkan secara berkesinambungan.

**Mahyarni dan Astuti Meflinda:** *Manajemen Indonesia dan Perbandingannya dengan Negara China dan India*

## DAFTAR PUSTAKA

- Bartol, Kathryn M. & David C. Martin, 1994, *Management*, McGraw-Hill Inc., USA.
- Budi Paramita, 1992, *Masalah Kesenjangan Budaya dan Manajemen di Indonesia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFEUI), Jakarta.
- CHILD, J. The international crisis of confidence in corporations. *Academy of Management Executive*, 15, 3: 145-147, 2002.
- CIA, The World Fact Indonesia, China and India.
- CLARK, W. and DEMIRAG, I. Enron: The failure of corporate governance. *Journal of Corporate Citizenship*, 8: 105-122, 2002.
- Danandjaja, Andreas A., 1985, *Sistem Nilai Manajer di Indonesia : Tinjauan Kritis Berdasar Penelitian*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- GILPIN, R. 2001. *Global Political Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- HALEY, U. *Multinational Corporations in Political Environments*. Singapore: World Scientific, 2001.
- Marbun, B.N., dan Bambang K.S., Penyunting, 1985, *Praktek dan Pengalaman Manajemen Indonesia*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Marbun, B.N., Penyunting, 1980, *Konsep Manajemen Indonesia*, PPM, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 1991, *Management*, Prentice Hall, Inc. A. Simon & Schuster Englewood Cliffs, New Jersey.
- Ubud Salim 1997, *Working Paper in Germany*.