

## **ANALISA BUDAYA CHINA DALAM KEPENGURUSAN GERAKAN MAHASISWA KRISTEN INDONESIA (GMKI) CABANG MANADO**

*ANALYSIS OF CHINESE CULTURE IN GERAKAN MAHASISWA KRISTEN  
INDONESIA (GMKI) BRANCH MANADO*

**Marcho Rizky Rampengan<sup>1</sup>, Lotje Kawet<sup>2</sup>**

*<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Sam Ratulangi, Manado, 95115, Indonesia  
E-mail: marcho.rampengan@yahoo.com*

### **ABSTRAK**

*Human Capital dalam sebuah organisasi merupakan hal penting dalam menunjang perkembangan organisasi selain suatu budaya kerja yang juga perlu dimiliki oleh organisasi. Budaya china merupakan budaya yang mengajarkan etos kerja untuk bekerja keras serta bertanggung jawab. Penelitian ini dilakukan pada suatu organisasi pengkaderan dimana sebagian pengurusnya beretnis Tionghoa (China). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat budaya China dalam menjalankan roda kepengurusan serta bagaimana budaya itu berjalan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Badan Pengurus Cabang (BPC) GMKI dan para partisipan organisasi GMKI Manado. Sampel yang digunakan sebagai narasumber wawancara adalah lima orang BPC sebagai informan internal dan lima partisipan GMKI Manado sebagai informan eksternal. Sumber penelitian didapatkan melalui hasil wawancara dan dokumentasi serta observasi terhadap jalannya kepengurusan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam kepengurusan GMKI terdapat Budaya China, dimana dalam menjalankan pola kepengurusannya mereka juga menggunakan tiga kunci etos kerja china yakni Ganqi, Guanxi, dan Xinyong. Pola keseharian BPC GMKI Manado juga mencerminkan semboyan-semboyan Tao dan Kung Hu Cu.*

*Kata kunci: human capital, budaya china, etos kerja, organisasi, GMKI.*

### **ABSTRACT**

*Human Capital in an organization is an important thing for supporting the development of the organization in addition to a work culture that also need to be owned by the organization. Chinese culture is a culture that teaches work ethic to work hard and be responsible. The study aims to determine the Chinese culture in Management of GMKI Cabang Manado and how it runs. 10 respondents (members and the organization participants of GMKI Manado) have surveyed as samples. The sample used as an informant interviews were five BPC as internal informants and five participants GMKI Manado as external informants. The results shows a Chinese culture is in the management GMKI, where the managers in carrying out their pattern also uses three key work ethic china namely Ganqi, Guanxi, and Xinyong. BPC daily patterns GMKI Manado also reflects slogans of Tao and Kung Hu Cu.*

*Keywords: human capital, chinese culture, work ethics, organizations, GMKI*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki seorang individu di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut juga tidak kalah penting dibandingkan dengan budaya kerja dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi. Pidato Theodore, W. Schultz pada tahun 1960 yang berjudul *Investment in Human Capital* di hadapan para ahli ekonomi dan pejabat yang tergabung dalam *American Economic Association* merupakan peletak dasar teori atau konsep modal manusia (human capital concept). Sebagaimana modal manusia sangatlah penting didalam berorganisasi, maka perlu diketahui seberapa modal manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Pada tahun 2016 ini Masyarakat Ekonomi Asean sudah dibuka, yang berarti persaingan lebih terbuka luas, dengan demikian sangat dibutuhkan organisasi-organisasi yang mampu membentuk sumber daya manusia yang memiliki modal manusia yang baik. Sebagai panutan organisasi besar yang memiliki budaya dan sejarah yang sangat kaya adalah Negara China yang dikenal memiliki sumber daya manusia dengan etos kerja yang baik.

Sebagai suatu negara, China memiliki sejarah panjang, dari beratus bahkan beribu tahun lalu. Negara China yang dikenal seperti sekarang ini dahulu kala merupakan kumpulan dari banyak kerajaan kecil, yang satu sama lain saling mempengaruhi melalui perang dan konflik. Namun, seperti yang diketahui selama dua dekade terakhir ini, China berhasil meraih pertumbuhan ekonomi dengan cepat dan reformasi kelembagaan secara drastis. Banyak argumen menyatakan bahwa etnik (warga negara) China cenderung menjadi individualistik, namun demikian ada bukti kuat yang menunjukkan masih adanya pengaruh budaya tradisional dalam setiap tindak individu, bisnis maupun pemerintahannya.

Koentjaraningrat (1986:80-85) mengutarakan bahwa kebudayaan akan menjadi milik masing-masing individu dan akan membentuk perilaku tertentu yang akhirnya akan menjadi kepribadian seseorang tersebut. Didalam penelitian ini budaya yang dimaksud adalah budaya organisasi yang merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Seperti halnya China, Indonesia juga memiliki sejarah yang panjang dimana sebelum menjadi Negara Kesatuan Republik Indonesia, Indonesia merupakan Negara dengan banyak kerajaan-kerajaan didalamnya. Namun, China memiliki perkembangan yang jauh lebih pesat.

Oleh sebab itu, suatu organisasi khususnya di Indonesia harus lebih berfikir bagaimana agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pembinaan sumber daya manusia juga akan menciptakan nilai-nilai yang akan menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebutlah yang dinamakan budaya. Karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja menurut Widagdho (2004). Ada tiga hal yang menjadi ciri-ciri dari budaya, yaitu : (1) dipelajari, (2) dimiliki bersama, dan (3) diwariskan dari generasi ke generasi.

Semakin kuat suatu budaya kerja didalam organisasi, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Budaya ini dapat membantu kinerja seseorang, karena dapat menciptakan motivasi yang luar biasa bagi seseorang untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Budaya yang dimiliki masyarakat China, selalu disampaikan oleh para leluhur etnis Tionghoa tentang budaya kerja ,khususnya prinsip etos kerja untuk menjadi bos atau pedagang, bukan menjadi pegawai (Sugiarto 2012). Selain itu, terdapat juga tiga kunci penting dalam budaya China untuk memajukan bisnisnya yakni Guanxi (jaringan bisnis); Ganqing, menghormati dan menjaga ikatan; serta Xinyong, jaringan antar-pribadi, berkaitan dengan reputasi kepercayaan. Melihat fakta bahwa sejak tahun 1850 yang merupakan masa-masa dimana para leluhur etnis Tionghoa Indonesia bermigrasi secara bergelombang ke wilayah Negara Indonesia, sehingga pada saat inipun banyak warga etnis Tionghoa yang sudah menetap di wilayah Indonesia, khususnya Minahasa. Seperti yang dapat dilihat pada salah satu organisasi cipayung Indonesia, yang ada di tanah Minahasa yakni Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia, dimana pengurusnya dominan memiliki etnis tionghoa (etnik China).

GMKI Cabang Manado memiliki standart dalam setiap pelaksanaan program kerja demi mencapai visi bersama. Standart yang digunakan dalam kepengurusannya yakni harus siap sedia melayani kapan saja dan dimana saja. Hal ini menuntut totalitas dari para pengurus GMKI Cabang Manado. Namun, permasalahannya adalah dari manakah para pengurus GMKI Cabang Manado memiliki etos kerja dan kesanggupan untuk memenuhi standart yang ditetapkan oleh organisasi ini. Berdasarkan fakta bahwa pengurus didalam organisasi GMKI Cabang Manado sebagian merupakan etnis Tionghoa dimana para leluhur mereka menanamkan konsep modal manusia yakni etos kerja yang baik. Dan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu memberikan hasil bahwa etnis Tionghoa memiliki budaya yang *profit oriented*, maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam apakah budaya china juga terdapat di dalam organisasi GMKI Cabang Manado yang merupakan organisasi non profit dan bagaimana para pengurusnya menggunakan budaya china dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian-uraian dalam latar belakang di atas, maka masalah pokok yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat budaya China didalam proses kepengurusan GMKI Cabang Manado ?
2. Bagaimana budaya China yang terdapat di kepengurusan GMKI Cabang Manado ?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk

1. Mengetahui ada tidaknya budaya China di dalam proses kepengurusan GMKI Cabang Manado.
2. Mengetahui budaya China yang berjalan di kepengurusan GMKI Cabang Manado.

### **Landasan Teori**

#### **Konsep Modal Manusia (*Human Capital Concepts*)**

Modal manusia adalah komponen yang sangat penting di dalam organisasi. Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Ada enam komponen dari modal manusia, yakni: (1) Modal intelektual; (2) Modal emosional; (3) Modal sosial; (4) Modal ketabahan, (5) Modal moral; dan (6) Modal kesehatan (Ancok,2002). Keenam komponen modal manusia ini akan muncul dalam sebuah kinerja yang

optimum apabila disertai oleh modal kepemimpinan dan modal struktur organisasi yang memberikan wahana kerja yang mendukung.

### **Budaya Organisasi**

Kata budaya (*Culture*) sebagai suatu konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu Antropologi ; yang oleh Killman . *et. Al* (dalam Nimran, 2004) diartikan sebagai falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Kini konsep tersebut telah pula mendapat tempat dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi, dan menjadi bahasan yang penting dalam literatur ilmiah dikedua bidang itu dengan memakai istilah budaya organisasi.

Menurut Robbins (1999) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya

### **Etos Kerja Warga Tionghoa**

Keberhasilan sebagai pedagang yang telah diwarisi tentu juga telah mewariskan sifat-sifat yang dapat mendukung keberhasilan tersebut seperti sifat disiplin, efisien, energik, fokus, gesit, jeli, kerja keras, kreatif, rajin, ramah, sabar, semangat, tanggungjawab, tekun, teliti, tepat waktu, teratur, terkendali, dan ulet. Semua sifat-sifat ini tentu tidak begitu saja dimiliki, tetapi sangat berkaitan dengan sistem pendidikan panjang sejak lahir (pembudayaan) yang diwarisi oleh warga Tionghoa.

Inti ajaran ini tidak lepas dari intisari pendidikan moral dan budi pekerti, yang bersumber dari ajaran filsafat Tao dan Kong Fu Zi (Kong Hu Cu), yang telah diwariskan oleh leluhur mereka turun-temurun, sejak dari negeri Tiongkok. Beberapa etos kerja yang ada kaitan dengan motto dan semboyan filsafat Tao dan Kong Hu Cu itu adalah: 1) Kerja adalah rahmat, bekerja tulus penuh syukur; 2) Kerja adalah Amanah, bekerja benar penuh tanggung-jawab; 3) Kerja adalah panggilan, bekerja tuntas penuh integritas; 4) Kerja adalah aktualisasi, bekerja keras penuh semangat; 5) Kerja adalah ibadah, bekerja serius penuh kecintaan; 6) Kerja adalah seni, bekerja cerdas penuh kreativitas; 7) Kerja adalah kehormatan, bekerja tekun penuh keunggulan; 8) Kerja adalah pelayanan, bekerja tuntas penuh kerendahan hati.

Motto Kong Hu Cu adalah membangun manusia seutuhnya dengan mengutamakan pendidikan. Konsep Tao adalah keharmonisan dan keteraturan berdasar prinsip budi pekerti atau “de”. Oleh karena itu dalam pendidikan budi pekertinya orang-orang Tionghoa mengajarkan hukum sebab akibat, yang di Bali disebut *Karma Phala* (buah dari perbuatan). Perbuatan yang baik akan mendapat balasan yang baik, perbuatan yang jahat akan menuai yang jahat. (Budi Pekerti Seorang Murid: Pedoman Hidup Bahagia alih bahasa Hamdi, tt: 6-8). Ada 3 (tiga) yang dapat dirujuk sebagai kunci sukses bisnis China: Guanxi (jaringan bisnis untuk bekerja sama dan mendukung satu sama lain); Ganqing, menghormati dan menjaga ikatan perasaan/hubungan batin yang dalam; serta Xinyong, jaringan antar-pribadi, berkaitan dengan reputasi atas kepercayaan terhadap individu.

## Kajian Empiris

**Tabel 1. Mapping Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti / Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Stephanie Yvonne, Ong Mia Farao Krasono, Setefanus Suprajitno / <i>Etos Kerja Pegawai Etnis Tionghoa di Lima Perusahaan Keuangan Kota Surabaya</i>	-	Pendekatan Kualitatif Deskriptif	Hasil temuan menunjukkan sebagian besar informan penelitian ini juga mengatakan bahwa demi mengimbangi tenaga-tenaga kerja yang semakin cerdas di era modern sekarang ini, maka mereka pun harus semakin suka belajar agar tidak tertinggal. Mengenai sikap ulet, rajin, dan tekun dari para informan penelitian ini, hasil temuan menunjukkan semua informan bersifat rajin dan tekun, dan hanya satu informan wanita yang paling sering terlambat karena susah bangun pagi.
2	Sulistiyawati, Cahaya Wirawan Hadi / <i>Meneladani Etos Kerja Warga Tionghoa</i>	-	Pendekatan Deskriptif	Semua manusia harus saling berkasih sayang dan saling berkerjasama. Dalam bisnis jangan dibesar-besarkan perbedaan satu dengan lainnya. Semua harus saling membantu, bekerjasama demi menjaga keharmonisan dan kesejahteraan hidup bersama, seperti yang diamanatkan dalam Motto Kong Hu Cu “Membangun Manusia Seutuhnya dan Utamakan Pendidikan (budi pekerti)” untuk tercapainya TAO “Keharmonisan dan Keteraturan Berdasar Prinsip Budi Pekerti”.
3	Fitri Amalia / <i>Etos Budaya Kerja Pedagang Etnis Tionghoa di Pasar Semawis Semarang</i>	2015	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.	Etos Budaya Kerja pedagang Tionghoa di Pasar Semawis Semarang antara lain memiliki etos kerja keras, hemat, disiplin, jujur, kemandirian serta <i>profit oriented</i> .

Sumber: Tinjauan pustaka, 2016

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian dengan design deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya (Best, 1982 dalam Sukardi, 2004).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan induktif. Menurut Azwar (2001) memberikan pengertian “Pendekatan induktif sebagai proses logika yang berangkat dari data empiris observasi menuju kepada suatu teori. Dengan kata lain, induksi adalah proses mengorganisasikan fakta-fakta atau hasil-hasil pengamatan yang terpisah-pisah menjadi suatu rangkaian hubungan atau suatu generalisasi”. Dengan demikian penelitian ini akan mendeskripsikan fakta berupa tata cara yang berlaku dalam Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Manado serta situasi-

situasi, termasuk tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung apakah memiliki unsur Budaya China.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2015 sampai Maret 2016, yang dilakukan di GMKI cabang Manado, Sulawesi Utara, Indonesia.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sedangkan sumber data untuk penelitian ini merupakan data primer dari hasil wawancara terstruktur dengan pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia Cabang Manado serta dokumentasi dan observasi pada proses berjalannya Kepengurusan GMKI Cabang Manado.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik atau sifat tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010). Pada penelitian ini, populasi yang diambil adalah pengurus GMKI Cabang Manado. Jumlah populasi sebanyak 39 orang pengurus.

Sedangkan sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 10, yang kemudian disebut sebagai informan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Data serta informasi yang relevan dengan fokus penelitian didapatkan penulis dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik wawancara dan observasi.

### **Metode Analisis Data**

Menurut Nasution (2000), "Analisis data adalah suatu proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan. Menyusun data berarti mengelompokkan dalam pola, tema dan kategori. Analisa data yang diperoleh dan diketahui maknanya sehingga dapat dipecahkan masalah yang diteliti".

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data dan informasi yang terkumpul secara mendalam dan menyeluruh. Dalam analisis kualitatif ini dicari hubungan antara fenomena-fenomena yang ada berdasarkan data/ informasi yang telah dikumpulkan serta berpedoman kepada landasan teori yang menjadi dasar analisis. Dengan demikian analisis data merupakan tahapan dalam penelitian yang penting dan menentukan dimana ada tahap analisis, data diolah sedemikian rupa sehingga dapat menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Adapun langkah-langkah analisis data yang dilakukan oleh penulis adalah Menyeleksi data, Klasifikasi, Pengumpulan Data, Standarisasi Data, Analisa, Interpretasi, Membuat Kesimpulan.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Gambaran Umum GMKI

Sejarah Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) adalah rentetan peristiwa yang dialami oleh GMKI. Sejarah itu menggambarkan suka-duka perjalanan GMKI dalam mewujudkan tugas dan panggilannya. Sejarah dipelajari karena 3 (tiga) alasan yakni ditemukannya motivasi dasar dan cita-cita yang mengilhami para pendahulu untuk membntuk GMKI; kedua, dapat diperoleh nilai-nilai kejuangan para pendahulu; dan ketiga, akan terpola pemahaman yang benar tentang GMKI dan perjuangannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan bergereja.

Salah satu nilai penting lain yang dapat kita petik dari sejarah GMKI adalah karakter dwi-watak GMKI yang sangat khas karena berupaya untuk memilih secara kreatif dan dinamis antara oikumenisme dan nasionalisme.

#### Hasil

Kepengurusan GMKI Cabang Manado dimata para informan internal maupun eksternal adalah baik. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap lima informan internal dan lima informan eksternal. Seperti dijelaskan oleh Julianto Phillip bahwa para pengurus selalu bekerja keras bersama-sama dalam memenuhi visi dan misi GMKI Cabang Manado. Sejalan dengan pemikiran Julianto, sang Ketua Cabang drg. Hiskia Sembel juga mengatakan bahwa para pengurus harus saling membantu dan mengerahkan waktu mereka semaksimal mungkin. Karena dapat dilihat bahwa sebagian besar pengurus cabang GMKI Manado memiliki profesinya masing-masing, namun masih berkewajiban dalam menjalankan tugas sebagai seorang pengurus yang bertanggung jawab.

GMKI merupakan suatu organisasi yang sangat menghormati para senior mereka, sehingga dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh GMKI Cabang Manado, selalu melibatkan para senior, terlebih dalam diskusi-diskusi membahas masalah global. Seperti yang dikatakan Julianto Philip bahwa para seniorlah yang membantu memberikan petunjuk apabila pengurus sedang mengalami kesulitan. Hal ini juga saya rasakan sendiri, apabila terdapat kesulitan-kesulitan dalam masalah konsolidasi antar organisasi, maka saya akan mendapatkan pencerahannya dari para senior.

GMKI juga merupakan organisasi yang menanamkan budaya kekeluargaan yang terus menanamkan nilai-nilai kejujuran karena kepercayaan sangatlah penting bagi organisasi ini. Hal ini disampaikan oleh Claudya Aluy, Bomantara Wowor, dan Raymond Wongow, dimana mereka merupakan informan eksternal yang hampir pada setiap kesempatan diberikan kepercayaan menjadi panitia maupun partisipan dalam aksi-aksi serta diskusi yang dicanangkan oleh BPC GMKI Manado. Seperti etos bisnis yang dimiliki oleh China yakni *Xinyong* yang bermakna jaringan antar pribadi dimana kepercayaan merupakan hal terpenting dalam budaya ini. Dengan demikian, jawaban untuk permasalahan apakah terdapat budaya China dalam kepengurusan GMKI Cabang Manado adalah benar.

Diketahui bahwa terdapat budaya china dalam menjalankan kepengurusan GMKI Cabang Manado, kemudian permasalahan selanjutnya adalah bagaimana budaya China berjalan dalam organisasi tersebut. Untuk menjawab pertanyaan ini para informan internal wajib menjawab sembilan pertanyaan wawancara dan para informan eksternal wajib menjawab dua pertanyaan wawancara yang telah disusun oleh penulis. Pertanyaan-pertanyaan wawancara yang diajukan adalah seputar bagaimana cara kepemimpinan, strategi, serta perkembangan dari GMKI Cabang Manado.

Budaya China yang terdapat di GMKI Cabang Manado tidak dapat terlihat secara langsung, karena para pengurus dengan etnis Tionghoa dapat dikatakan tidak terlalu banyak bahkan tidak sampai setengah dari total BPC GMKI Manado. Namun, budaya China dalam organisasi ini didapat dari nasihat-nasihat para senior yang pada umumnya memiliki etnis Tionghoa sehingga etos kerja untuk selalu bekerja keras dan bertanggung jawab selalu ditanamkan oleh para senior. Julianto Phillip mengatakan bahwa strategi dalam menjalankan kepengurusan selalu diturunkan kepada para juniornya. Seperti yang dikatakan oleh Kabid KomTekInfo, Yowanda Yonggara, M.Kn ketika menjawab pertanyaan wawancara *Apakah kebudayaan Anda (Tiong Hoa) dimasukkan dalam cara menjalani kepengurusan? Sebutkan!* “Ya, seperti yang selalu diingatkan oleh orangtua kepada saya untuk selalu memperhitungkan segala sesuatu dengan adil begitu pula para senior yang selalu memberi nasihatnya ketika ada diskusi-diskusi, untuk tetap menjunjung tinggi rasa tanggung jawab, kejujuran, dan keadilan”.

### **Pembahasan**

Budaya China dalam GMKI Cabang Manado terlihat jelas melalui karakteristik para pengurusnya yang memiliki modal manusia yang baik, yakni memiliki etos kerja untuk bekerja keras, bertanggung jawab, dan berintegritas. Tiga kunci bisnis etos kerja China yakni Guanxi, Ganqing, dan Xinyong, ketiganya terdapat dalam Kepengurusan GMKI Cabang Manado. Dimana Guanxi merupakan budaya untuk membuat jaringan dan relasi sebanyak-banyaknya, begitu pula dengan GMKI yang memiliki jaringan diberbagai lini, serta Ganqing dan Xinyong dimana kepercayaan dalam membangun relasi tersebutlah yang sangat penting dan sangat dijaga oleh GMKI Manado.

Budaya-budaya seperti ini dilakukan melalui pola kerja setiap hari dan bahkan melalui latihan-latihan kepemimpinan yang diselenggarakan oleh GMKI, demi terciptanya kader-kader yang unggulan. Seperti yang sudah dijelaskan dalam analisa rumusan masalah bahwa budaya china yang terdapat dalam kepengurusan GMKI Cabang Manado berasal dari budaya yang menghormati dan mendengarkan saran-saran serta petuah-petuah dari para senior.

Semboyan-semboyan Tao dan Kung Hu Cu juga banyak tercermin dalam pola perilaku kebiasaan dalam berorganisasi di GMKI. Menurut Sekretaris BPC GMKI Manado dalam wawancara mengenai strateginya dalam menjalankan kepengurusan, senior harus bertanggung jawab atas pendidikan yang diterima para kader. Sehingga sebagai pengurus ia harus berhasil menanamkan nilai-nilai etos kerja kepada para kader. Hal ini sejalan dengan semboyan Tao yang mengatakan “Pendidikan yang tidak bertanggung jawab adalah kesalahan gurunya” (Hamdi, alih Bahasa ; 55).

Penanaman cara berpenampilan rapi adalah salah satu inti ajaran Tao yang menjadi modal dasar dalam berorganisasi di GMKI yakni untuk menanamkan kepercayaan kepada para rekan kerja dan relasi-relasi. Busana mencerminkan citra pribadi. Berkaitan dengan kesopanan dalam budaya yang berjalan di GMKI adalah memberikan salam kepada setiap orang dalam organisasi baik yang dikenal maupun tidak, berjalan yang gagah, tegakkan badan, jangan lemah. Dalam waktu menunggu dan suasana senggang, agar tetap sopan dan santun, diajarkan tidak berdiri menghalangi lalu lintas orang yang lewat, cari tempat yang tepat tidak mengganggu orang, tidak bersikap arogan bersandar dengan mengangkat sebelah kaki, berpangku tangan, menyilang atau menyulurkan kaki dengan angkuh, apalagi mengangkat dan menggoyang kaki acuh tak acuh. Hal sekecil ini tidak boleh disepelekan dalam bersikap. Berkaitan dengan menanamkan kepercayaan kepada orang lain, diajarkan mengenai ketegasan bicara dan kepastian maksud pembicaraan sangat menentukan kepercayaan orang. Berkaitan dengan pengembangan diri, diajarkan dengan semboyan dan motto:

Bila dalam ilmu dan budi pekerti serta ketrampilan ataupun jiwa seni kita tidak sebanding dengan orang lain, maka tingkatkan motivasi, berusaha lebih rajin. Setiap orang haruslah mengembangkan dirinya, baik itu menyangkut pengembangan moral, ahlak, ilmu pengetahuan,



jiwa seni (ataupun bisnis). Kalau merasa ada kekurangan, harus diupayakan menggali dan mengembangkan kemampuan tersebut, perluas wawasan. Berkaitan dengan kasih sayang untuk semua dan kerja sama dalam kesatuan selalu ditanamkan bahwa semua manusia adalah sama, berkasih sayanglah tanpa melihat beda. Kita dinaungi langit yang sama, berpijak di bumi yang sama. Semua manusia harus dilayani secara sama, karena pada dasarnya berasal dari satu, semuanya serumpun. Jangan sampai ada perbedaan-perbedaan yang mengundang pertikaian berdasarkan ras, keturunan, warna kulit, golongan ataupun agama. Dalam hal yang terakhir ini sangat terlihat jelas didalam BPC GMKI Manado itu sendiri yang terdiri dari berbagai macam etnis, namun tetap saling menghargai dan bekerja sama dengan baik. Hal inilah yang sangat penting dari budaya China yakni sikap untuk bekerja sama.

#### 4. KESIMPULAN

GMKI Cabang Manado merupakan sebuah organisasi mahasiswa dengan Tuhan Yesus sebagai sang kepala gerakan. Dalam gerakannya GMKI dituntut untuk selalu mampu mewartakan serta memperhatikan Perguruan Tinggi yang ada di wilayahnya. Tujuan utama organisasi ini adalah untuk menciptakan kader-kader unggulan yang dapat memajukan NKRI. Dalam perkembangannya kepengurusan GMKI Cabang Manado terdapat beberapa budaya China yang juga menjadi budaya dalam menjalankan pola keseharian GMKI Manado.

Para pengurus yang sudah memiliki modal intelektual dan modal moral yang baik selalu dilatih dan ditanamkan nilai-nilai tanggung jawab, kerja keras, bekerja sama, disiplin, dan jujur. Hal tersebut ditanamkan sama seperti halnya bagaimana para leluhur Tionghoa menurunkannya kepada anak cucu mereka, yakni diturunkan dari senior kepada junior melalui pelatihan-pelatihan dan diskusi-diskusi. GMKI Cabang Manado juga menerapkan tiga kunci sukses budaya China yakni Guanxi, Ganqing, dan Xinyong. Selain itu semboyan-semboyan Tao dan Kung Fu juga dipakai dalam menjalankan kebiasaan sehari-hari.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### *Paper dalam Jurnal*

- [1] Cunningham, I. 2002, Developing human and social capital in organisations, *Industrial and Commercial Training*, Vol. 34, No.4. 89-94.

##### *Buku*

- [2] Ancok, D. (2002), *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: UII Press.
- [3] Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- [4] Azwar, Syaifudin, 2001, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [5] Cohen, D. and Prusak, L. 2001, *In Good Company*, Boston, Harvard Business School Press
- [6] Fattah, Nanang 2004. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- [7] Hanaco, I. (2011). *Belajar Dagang dengan Orang Tionghoa*. Jakarta : Agogos Publishing
- [8] Hamdi, S. (tt). *Budi Pekerti Seorang Murid, Pedoman Hidup Bahagia*.
- [9] Sugiyono 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-15, Alfabeta, Bandung.
- [10] Sutanto, Jusuf. 2007. *Kearifan Timur, Dalam Etos Kerja Dan Seni Memimpin*. Jakarta: Kompas.