

IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA 5 S DAN HOURENSOU OLEH PARA EKS-PEMAGANG DI JEPANG DALAM DUNIA KERJA DI INDONESIA

Tri Mulyani Wahyuningsih, M.Hum., Bayu Aryanto, M.Hum.

Program Studi Bahasa dan Sastra Jepang, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Dian Nuswantoro
Jalan Imam Bonjol 207 Semarang(024-3560582)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan bagaimana para eks-pemagang di Jepang mengimplementasikan pengalaman kerja setelah mereka kembali ke Indonesia. Pengalaman kerja yang dimaksud adalah berupa konsep-konsep kultur kerja di Jepang yang mereka peroleh saat mereka magang di Jepang. Wilayah penelitian adalah kota Semarang dan Karisidenan Surakarta. Dari hasil penelitian terlihat bahwa para eks-pemagang di Jepang tersebut menerapkan prinsip kerja 5 S (*seiri, seiton, seisho, seiketsu, shitsuke*), dan prinsip kerja *hourensou* dalam pekerjaan yang digelutinya. Realisasinya adalah prinsip kerja *seiri* dan *seiton* yang diterapkan pada saat penyimpanan arsip agar lebih efektif dan perawatan barang-barang inventaris di tempat kerja. *Seisho* dan *seiketsu* diterapkan ketika menjaga kebersihan tempat kerja. Sedangkan prinsip *shitsuke* diterapkan pada saat pengarahannya dengan memberikan motivasi kerja. Dalam prinsip kerja *hourensou* (*houkoku, renraku, soudan*), Prinsip *houkoku* adalah bahwa setiap orang harus melaporkan apa yang dilakukannya kepada atasan, sedangkan prinsip *renraku* adalah setiap tindakan yang telah dilaporkan ke atasan, juga harus menginformasikannya ke setiap orang atau unit yang terkait atau yang akan terkena dampak dari sebuah tindakan. Prinsip *soudan* adalah mendahulukan berdiskusi dengan atasan dan tim kerja saat pengambilan keputusan atau saat menghadapi masalah.

Kata Kunci: Lima S, *hourensou*, budaya, eks-pemagang

1.PENDAHULUAN

Ketersediaan lapangan kerja yang belum berimbang dengan pencari kerja di Indonesia, menjadi salah satu faktor penyebab masih tingginya minat orang Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Negara-negara yang memiliki hubungan diplomatik dengan Indonesia seperti Malaysia, Singapura, negara-negara Timur Tengah merupakan tujuan favorit para pencari kerja. Ketersediaan lapangan kerja dan upah yang menjanjikan menjadi daya tarik bagi sebagian besar pencari kerja sektor non-formal.

Berbeda halnya dengan pengiriman pemagang ke Jepang, penguasaan keterampilan dan kecakapan dalam bidang teknik dijadikan salah satu syaratnya. Para calon pemagang sebelum berangkat, dibekali dengan keahlian dasar tentang bidang teknik, bahkan kemampuan bahasa Jepang dasar pun menjadi salah satu syarat para calon pemagang ke Jepang. Sebelum berangkat magang ke Jepang, para calon peserta mengikuti berbagai program pelatihan yang disesuaikan dengan minat dan bakat peserta, di antaranya mekanik, ahli elektronik, las listrik, bangunan, perkayuan, pabrik makanan dan sebagainya.

Dampak dari kondisi demografi piramida terbalik di Jepang yang disebabkan menurunnya angka kelahiran, berimbas pada semakin sedikitnya sumber daya manusia. Peluang ini ditangkap oleh pemerintah dan pihak swasta Indonesia dengan menggalakkan program pemagangan ke Jepang. Berdasarkan Data Kemnaker, hingga akhir 2014 Pemerintah telah menempatkan peserta program pemagangan ke Jepang 2014 sebanyak 35.351 orang dan yang sudah kembali ke tanah air sebanyak 32.062 orang. Saat ini yang masih ada di Jepang sebanyak 3.289 orang.

Menteri Ketenagakerjaan M Hanif Dhakiri mengatakan program pemagangan ke Jepang menjadi salah satu solusi alternatif dalam mengatasi masalah pengangguran. Program pemagangan juga menjadi titik awal untuk membuka lapangan kerja baru melalui wirausaha mandiri. Program pemagangan diarahkan untuk membuka kesempatan kerja yang lebih luas bagi kaum muda di Indonesia. Program ini dapat mengembangkan keahlian kerja para tenaga kerja muda dan menumbuhkan produktivitas. Program magang di Jepang ini bertujuan meningkatkan kompetensi pemuda Indonesia di bidang industri, meningkatkan keterampilan kerja, menambah wawasan ilmu pengetahuan serta meningkatkan etos kerja.

<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/03/04/191234026/Kemenaker.Targetkan.Kirim.2.000.Tenaga.Kerja.Magang.ke.Jepang>

Kultur dunia kerja di Jepang sangat menjunjung tinggi kedisiplinan, komitmen, dan loyalitas. Prinsip kerja di perusahaan yang sering digunakan adalah Lima S, yaitu *Seiri* (ringkas), *Seiton* (rapih), *Seisho* (resik), *Seiketsu* (rawat), dan *Shitsuke* (rajin).

Dengan iklim kerja di Jepang tersebut diharapkan setelah program magang selesai, para pemegang Indonesia dapat mengaplikasikan pengalamannya di Indonesia. Keterkaitan antara pengalaman kerja dan pengaplikasian pengalaman magang sepulang dari program magang di Jepang menjadi hal yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian terkait dengan tenaga kerja di luar negeri telah dilakukan oleh tim peneliti dari Universitas Diponegoro, Semarang dengan judul "Analisis Masalah Sosial, Politik dan Ekonomi pada Migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri" yang disponsori pada tahun 2000/2001. Penelitian tersebut membahas faktor-faktor yang mempengaruhi niat TKI bermigrasi ke luar negeri, yaitu status perkawinan dan lama tinggal di negara tujuan (faktor sosial), pendapatan yang diperoleh di negara tujuan (faktor ekonomi), serta pengalaman kerja di luar negeri yang ditunjukkan dari banyaknya keputusannya TKI responden ke daerah asal selama mereka berkeja di luar negeri. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, peneliti merumuskan sebuah masalah yang perlu dikaji, yaitu bagaimanakah penerapan pengalaman kerja di luar negeri dalam mengelola usaha yang didirikan.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh etos kerja di Jepang pada penerapan budaya kerja di Indonesia di wilayah eks-pemegang Jepang bertempat tinggal di Indonesia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi pengembangan *entrepreneurship* di kalangan eks-pemegang dari Jepang. Modal secara finansial selama mereka magang di Jepang dan pengalaman bersinggungan langsung dengan budaya kerja di Jepang merupakan sumber modal usaha terpenting yang layak diaplikasikan di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi para eks-pemegang di Jepang untuk menumbuhkembangkan ide dan pengaplikasian etos *entrepreneurship* di Indonesia.

2.KAJIAN PUSTAKA

2.1. Konsep Magang di Jepang

Dalam halaman pengantar Buku Pedoman Praktek Kerja untuk Trainee Praktek Kerja yang dikeluarkan oleh Japan International Training Cooperation Organization (JITCO), program praktek kerja di Jepang merupakan program penerimaan pekerja-pekerja muda dari berbagai negara untuk dilatih agar dapat menguasai teknologi dan keterampilan yang dipergunakan dalam pekerjaan dan industri Jepang. Kemudian, diharapkan juga setelah selesai magang, peserta magang dapat meningkatkan kinerja perorangan dan ikut berkontribusi kepada pembangunan industri dan perusahaan setelah pemegang kembali ke tanah air.

Pelaksanaan program magang diatur berdasarkan Memorandum of Understanding (MOU) antara Direktorat Jenderal Binalattas Depnakertrans RI dengan The Association International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan (IM) Tanggal 16 September 1994 Amandemen Tanggal 19 Mei 1999, dan Nota Kesepakatan Kerjasama antara Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI dengan The Association International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan (IM) Nomor : Kep. 23/MEN/2000 Tanggal 22 Februari 2000. Di dalamnya juga diatur mengenai proses pemberangkatan para pemegang, mulai tahap seleksi, aturan-aturan pemagangan di Jepang (jam kerja, upah, jam lembur, dan upah lembur, dll). Lama pemagangan di Jepang maksimal 3 tahun.

Syarat peserta magang terdiri dari dua pokok, yaitu persyaratan administrasi dan persyaratan teknis.

1. PERSYARATAN ADMINISTRASI

- Fotocopy KTP, KK, AK1 dan akte kelahiran
- Berdomisili minimal 2 tahun di tempat seleksi diadakan
- Fotocopy sertifikat latihan (minimal 220 jam pelajaran) atau pengalaman kerja bagi lulusan non teknik minimal 6 bulan
- Fotocopy ijazah SD, SLTP, SLTA dan D3/S1
- Surat keterangan sehat dari Dokter
- Surat ijin orang tua/wali/istri bermaterai
- Surat pernyataan belum pernah ikut magang
- Surat Lamaran mengikuti program
- Pas foto 4x6 dan 3x4 @ 5 lembar

2. PERSYARATAN TEKNIS

- Minimal lulusan SLTA atau sederajat
- Usia minimal 20 tahun dan maksimal 26 tahun sampai berangkat

- Lulus kesemampuan tubuh
- Lulus tes matematika
- Lulus tes ketahanan fisik
- Lulus tes Bahasa Jepang
- Lulus wawancara
- Lulus psikotes
- Lulus medical check up

Kehidupan kerja di Jepang pun telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan pemerintah Jepang, misalnya jam kerja dan upah yang diberikan kepada para pemagang. Seperti tertuang pada Nota Kesepakatan Kerjasama antara Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI dengan The Association International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan (IM) Nomor : Kep. 23/MEN/2000 Tanggal 22 Februari 2000, dan telah diperbarui dengan amandemen tertanggal 1 Februari 2010, dijelaskan tentang jam kerja, upah bulanan, upah lembur, cuti, dll (disadur dari Buku Panduan Praktek Kerja, diterbitkan Japan International Training Cooperattion Organization)

2.2. Kultur kerja di Jepang

Etos kerja dalam konsep kultur Jepang tidak semata untuk mencari keuntungan materi, tetapi lebih kepada sebuah nilai. Kerja merupakan sebuah nilai yang lebih penting daripada mencari keuntungan materi (Nihon Yokote, 2010:34). Kedisiplinan kerja masyarakat Jepang terlahir dari sebuah orientasi hidup, yang kemudian diterapkan oleh perusahaan Jepang untuk pengembangan usaha bisnisnya. Dengan kata lain, kekuatan sosial-ekonomi Jepang didasari pada sikap kedisiplinan masyarakatnya.

2.2.1 Lima S

Sikap kedisiplinan tersebut diaplikasikan ke dalam dunia kerja di perusahaan Jepang dengan membuat slogan Lima S, yaitu *Seiri* (ringkas), *Seiton* (rapih), *Seisho* (resik), *Seiketsu* (rawat), dan *Shitsuke* (rajin). Slogan tersebut pada mula dimaksudkan untuk peningkatan dan efektifitas dalam proses produksi di perusahaan.

Seiri (ringkas), secara literal diartikan 'teratur'. Dijabarkan sebagai sebuah tindakan untuk memisahkan alat atau komponen untuk ditempatkan di tempatnya masing-masing agar pada saat akan digunakan, dapat segera ditemukan, *Seiton* (rapih), secara literal diterjemahkan 'tertib'. Setiap alat atau komponen diberi label agar setiap orang yang memerlukannya dapat menemukan dan menggunakannya dengan segera.

Seisho secara literal diterjemahkan 'bersih'.Pengaplikasiannya adalah berupa menjaga kebersihan tempat kerja beserta perkakasnya.

Seiketsu secara literal diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia akan sama artinya, yaitu 'bersih'. Tetapi, aplikasinya lebih cenderung kepada pemeliharaan terhadap tempat kerja yang sudah terjaga kebersihan dan ketertibannya. Apabila ditemukan sesuatu yang tidak pada tempatnya dapat segera diketahui dan diambil tindakan yang benar.

Shitsuke secara literal diterjemahkan 'rajin'.Slogan ini digunakan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan untuk terus menerus melakukan kegiatan perbaikan dan membuat karyawan terbiasa menaati aturan. Dengan kata lain, para karyawan diharapkan dapat melakukan pengendalian diri, bukan dikendalikan oleh peraturan. Kelima slogan tersebut telah menjadi sebuah semboyan kerja dan dijadikan sebuah prinsip kerja yang harus dipatuhi oleh para pekerja di perusahaan Jepang yang tersebar di penjuru dunia.

Shibusawa Eiichi, seorang yang disebut sebagai pebisnis penting di era Restorasi Meiji dianggap sebagai tokoh penghubung antara pandangan-pandangan tradisional dan modern terkait falasafah dan etika bisnis Jepang (Widyahartono: 2003:149). Menurutnya disiplin keras, bekerja dengan rajin, dan hemat adalah tuntutan mutlak; sementara kemalasan dan pemborosan adalah dosa. Nilai-nilai filosofi yang diturunkan kepada keturunannya adalah:

1. Uang adalah hasil sampingan suatu pekerjaan. Persis seperti lumpur yang menempel pada mesin selama proses pengoperasian. Lumpur itu merupakan analogi uang yang diperoleh dari hasil bekerja.
2. Keprihatinan perusahaan adalah keprihatinanmu sendiri. Uang adalah harta semua orang di perusahaanmu. Pekerjaan itu sendirilah yang harus menjadi tujuan utama hidupmu.
3. Hak senantiasa muncul berkaitan dengan kewajiban. Jika kamu lebih memprioritaskan hak daripada kewajiban, kamu tidak akan pernah menerima kepercayaan dari orang lain.
4. Walaupun kamu bukan orang brilian, kalau kamu mau terus mempelajari masalah-masalah bisnis, pengetahuan dan pengalamanmu akan berkembang melalui pekerjaanmu.
5. Lebih baik seseorang melakukan satu pekerjaan saja dan melakukan sebaik-baiknya.

2.2.2 Hourensou

Hourensou adalah kombinasi dari 3 kata ': *hou*, *ren*, dan *sou*. *Hou* untuk *houkoku* yang berarti laporan. *Houkoku* atau laporan berarti semua perkembangan dalam bidang pekerjaan yang sedang dilakukan harus dilaporkan ke atasan yang bertanggung jawab, baik secara lisan maupun tertulis. Hal ini sangat penting untuk dilakukan dengan

melaporkan segala sesuatu, apakah itu tentang kemajuan pekerjaan, atau ketika ada beberapa kesalahan dalam bidang pekerjaan, atau bahkan untuk rincian terkecil seperti saat bertemu klien. Kuncinya adalah untuk memberitahukan ke senior tentang laporan terbaru dan rinci mengenai kondisi saat ini dalam bidang pekerjaan.

Ren untuk *renrakuyang* berarti menginformasikan. *Renraku* bisa berarti bahwa semua informasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja harus disampaikan kepada semua personil yang terkait. Misalnya, dalam kondisi di mana kita tidak dapat menghadiri pertemuan atau kemungkinan besar akan terlambat untuk menghadiri pertemuan, maka wajib untuk menginformasikan kepada semua pihak terkait mengenai kondisi kita. Jika *renraku* tidak dilakukan akan mempengaruhi kinerja keseluruhan sistem.

Sou untuk *soudan* yang berarti konsultasi. *Soudan* sangat penting dalam proses pengambilan keputusan. Saat bekerja, ada kemungkinan mungkin bahwa otak manusia akan memiliki kinerja yang menurun. Oleh karena itu ketika menghadapi masalah harus dilakukan *soudan*. Dengan membahas masalah dengan pihak lain, ada kemungkinan akan dapat memperoleh ide-ide baru atau wawasan dari orang lain dan lebih jauh lagi kita juga akan dapat melihat masalah secara lebih holistik dari beberapa sudut. Ini juga berarti bahwa dengan melakukan *Soudan* akan membantu kita untuk menghindari membuat keputusan yang buruk. (<http://akinosora.co/hourensou/>)

3. METODE PENELITIAN

3.1. Batasan/ Ruang Lingkup

Batasan penelitian dilakukan dalam bidang pembahasan topik penelitian, yaitu pengaruh pengalaman kerja terhadap penerapan budaya kerja di Indonesia pada eks-magang kerja di luar negeri, khususnya Jepang. Hal-hal lain yang muncul dan berkaitan dengan topik akan turut dibahas, tetapi dalam batasan sebagai data penunjang. Batasan lain yang digunakan adalah batasan wilayah penelitian, yaitu Jawa Tengah. Adapun lokasi yang dijadikan lokasi penelitian adalah kota-kota besar di Jawa Tengah seperti Semarang dan Karisidenan Surakarta.

3.2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua ancangan penelitian, yaitu (1) ancangan kualitatif dan (2) ancangan deskriptif. Ancangan kualitatif adalah ancangan penelitian yang tidak didasarkan perhitungan angka untuk penarikan simpulannya. Pada penelitian ini tidak digunakan data-data berupa angka yang digunakan untuk perhitungan statistik. Temuan-temuan dalam penelitian ini tidak diperoleh melalui analisis yang menggunakan penghitungan angka, sehingga pada penelitian ini tidak digunakan prosedur statistik. Oleh sebab itu, penelitian ini tidak bersifat kuantitatif, melainkan bersifat kualitatif, sehingga penarikan simpulan penelitian ini tidak didasari dengan perhitungan angka-angka, melainkan berupa kualitas bentuk verbal yang berwujud tuturan (Muhadjir 2000:29).

Ancangan yang berikutnya adalah ancangan deskriptif. Ancangan deskriptif merupakan ancangan yang bertujuan mendeskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai data, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diteliti untuk mendapatkan interpretasi yang tepat (Djajasudarma 2006:10). Ciri khas ancangan deskriptif adalah kerja peneliti tidak hanya memberikan gambaran-gambaran fenomena, melainkan juga memberikan keterangan tentang hubungan antarfenomena, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi, serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu fokus penelitian (Prastowo 2011:205).

Topik penelitian ini adalah penerapan pengalamankerja di Jepang para eks-pemegang pada saat mengelola usaha sendiri di tinggal di Indonesia, sehingga ancangan yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini adalah ancangan deskriptif. Dengan acangan deskriptif, paparan tentang tentang penelitian menjadi fokus utama penelitian ini. Adapun langkah-langkah penelitian dibagi dalam 4 tahapan yaitu perancangan, pengumpulan data, analisis data, pelaporan hasil penelitian. Tahapan penelitian tersebut terperinci dalam aktifitas-aktifitas penelitian sebagai berikut:

- A. Tahap perancangan Penelitian meliputi aktivitas penentuan masalah, pengkajian pustaka dan penetapan teori
- B. Tahap pengumpulan data meliputi empat aktivitas yaitu:
 1. Menentukan responden dan jumlahnya
 2. Merumuskan kuesioner dan menyebarkannya.
 3. Melakukan observasi lapangan dan mencari data melalui wawancara dengan responden
 4. Mentranskripsikan data hasil wawancara
- C. Tahap analisis data meliputi aktifitas sebagai berikut:
 1. Mengidentifikasi dan mengkategorikan data
 2. Memaparkan permasalahan sejauh mana pengaruh pengalaman kerja terhadap jiwa *enterpreneurship*
- D. Tahap pelaporan hasil penelitian meliputi aktivitas:
 1. Menulis laporan penelitian

2. Mempresentasikan laporan penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Penerapan Prinsip budaya Kerja 5 S

Lima S, yaitu *Seiri* (ringkas), *Seiton* (rapih), *Seisho* (resik), *Seiketsu* (rawat), dan *Shitsuke* (rajin). Slogan tersebut pada mula dimaksudkan untuk peningkatan dan efektifitas dalam proses produksi di perusahaan. Para eks pemegang di Jepang ini telah tinggal dan bekerja di Jepang rata-rata selama 3 tahun, dan selama tinggal dan bekerja di Jepang mereka telah banyak belajar tentang budaya kerja yang mereka praktekkan di perusahaan masing masing. Walaupun mereka tidak memahami betul apa itu yang dimaksud dengan budaya 5S yang diterapkan di perusahaan, tetapi dalam pekerjaan sehari-hari mereka melakukannya selama 3 tahun.. Setelah pulang ke Indonesia secara sadar atau tidak mereka menerapkan sebagian besar budaya-budaya kerja yang telah mengendap ini ke dalam manajemen usaha yang mereka dirikan sepulang dari Jepang. Hal ini tampak terlihat dari perkataan salah satu responden yang telah 10 tahun mendirikan perusahaan jasa pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Jepang mengungkapkan

“Di tempat kami selalu ditekankan bekerja dengan teratur dan rapih, karena mengurus calon tenaga kerja yang akan berangkat dengan berbagai karakter tidak gampang. Mereka datang dengan latar belakang budaya yang berbeda, jadi kami mesti melatih manajemen mereka dengan baik. Di mulai dari staff pekerja kami sendiri saya menekankan mereka untuk selalu menempatkan benda-benda inventaris kantor dengan benar sesuai tempatnya dan memberikan label atau kode pada setiap inventaris kantor, sehingga orang lain gampang mengaksesnya. Saya juga menekankan untuk memfile secara rinci setiap data para pemegang secara detail... menginggat kita bekerjasama dengan negara yang menuntut kerincian dokumen”.

Dari kutipan di atas bahwa sebenarnya dalam mengelola usahanya responden ini telah menerapkan prinsip *seiri* yang bermakna teratur dalam memisahkan alat-alat kantor atau kompenaen untuk ditempatkan ditempatnya. Pemberian label dan memberikan kode dari setiap benda inventarisasi kantor menunjukkan bahwa responden ini telah mengimplemantasikan prinsip budaya *seiton*. Demikian pula dalam hal memfiledata setiap calon pemegang secara rinci juga menunjukkan bahwa para staf kantor ini telah mengimplementasikan prinsip budaya kerja *seiton*.

Dalam penerapan budaya *Seisho* dan *seiketsu*, salah satu responden yang pernah bekerja di Jepang selama 3 tahun dan memiliki usaha jasa transportasi dan mekanisasi alat pertanian ini mengatakan

“Sebelum saya bekerja di Jepang saya sudah memiliki usaha walaupun sederhana dan dengan manajemen sekenanya, tempat juga masih amburadul. Pada saat bekerja di Jepang, saya merasakan betul kenyamanan tempat kerja yang bersih, rapih semuanya... Semenjak pulang dari Jepang saya mulai mengembangkan usaha saya. Saya berusaha menerapkan beberapa pengalaman yang saya peroleh semasa di Jepang... Karena saya hidup di desa yang masih banyak terdapat lahan pertanian maka salah satu pengembangan usaha saya adalah mekanisasi alat pertanian seperti traktor .. Dulu saya hanya berpikir pada hasil saja, tetapi sekarang saya mulai memikirkan tempat kerja yang nyaman, bersih sehingga hal ini berpengaruh pada kenyamanan kita dalam bekerja.. Trus selain itu juga saya juga mulai memikirkan biaya perawatan dari alat alat pertanian saya,... dulu biasanya saya kalau belum rusak belum diperbaiki. Sekarang secara rutin saya menyuruh karyawan saya untuk mengecek secara berkala, dan ternyata ini jauh menguntungkan saya. Tingkat kerusakan mesin bisa dicegah”.

Pernyataan eks-pemegang di atas menunjukkan penerapan budaya kerja *seisho* yang bermakna menjaga kebersihan tempat kerja beserta perkakasny dan budaya *seiton* yang memelihara tempat kerja beserta perkakasny. *Seisho* diimplementasikan pada saat menjaga kebersihan tempat kerja yang dulunya berantakan, kebersihan tidak terlalu diperhatikan, namun sepulang dari Jepang responden ini merasakan atmosfir yang baru ketika bekerja di tempat yang bersih dan rapi saat di Jepang. Kenyamanan bekerja yang ia rasakan kemudian diterapkan di tempat usahanya, sehingga kini kantor dan tempat usahanya lebih bersih dan rapi lebih nyaman untuk bekerja. Penerapan dari prinsip budaya *Seiketsu* juga terlihat pada perawatan tempat yang sudah mulai tertata dan alat-alat perkakas yang ada di dalamnya. Salah satunya adalah perawatan dari alat-alat pertanian yang dimilikinya. Sebelumnya responden ini hanya mengeluarkan biaya perawatan jika mesin benar-benar sudah tidak bisa berfungsi lagi. Tapi

semenjak pulang dari Jepang pola pikirnya berubah, dia berprinsip dengan mengeluarkan biaya perawatan secara berkala jauh lebih hemat dari pada mengeluarkan biaya untuk mereparasi.

Untuk penerapan *Shitsuke* yang bermakna rajin memberikan motivasi kepada karyawan selalu dilakukan oleh para responden. Berikut kutipan salah satu responden,

“Motivasi kepada karyawan secara rutin saya sebelum kerja selalu ada briefing tentang penekanan untuk selalu melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat saya memberikan bonus jika target pekerjaan terpenuhi. Memberikan kesempatan *refreshing* jalan-jalan ke tempat wisata secara gratis plus uang saku, besarnya tentunya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Jika ada karyawan yang melanggar tetap kita peringatkan, kita tegur agar tidak melakukan kesalahan yang sama”.

Prinsip *shitsuke* yang diterapkan responden di atas selain memberikan motivasi harian agar selalu melakukan pekerjaan dengan baik, ia juga memberikan motivasi berupa iming-iming materi berupa bonus uang. Hal ini ia lakukan secara berkala, sehingga karyawan terpacu untuk melakukan pekerjaan yang maksimal. Di samping itu kesempatan untuk jalan-jalan dan *refreshing* juga merupakan bentuk motivasi yang lain. Rutinitas pekerjaan yang dilakukan setiap hari pasti akan menimbulkan rasa jenuh, hal ini berbahaya dalam peningkatan produktivitas. Oleh karena itu perlu dilakukan *refresing* untuk sejenak keluar dari rutinitas. Kesempatan yang diberikan responden ini kepada karyawannya tersebut merupakan langkah yang baik untuk menambah motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Senada yang dilakukan oleh responden yang memiliki jasa angkutan di Boyolali berikut menyatakan,

Saya memotivasi karyawan dengan cara memperhatikan karyawan saya. Saya memberikan insentif lebih dari rata-rata karyawan yang sejenis di daerah ini. Bagi saya kesejahteraan karyawan harus diutamakan, karena hal ini sangat berpengaruh pada kesetiaan, kejujuran karyawan pada saya. Selain itu saya mentoleransi karyawan yang sakit dengan memberikan santunan.

Responden ini berkeyakinan bahwa bentuk *shitsuke* yang ia lakukan adalah salah satu cara menjaga kelayakan dan kejujuran karyawannya. Dalam menjalankan usaha armada transportasi yang paling dipertimbangkan saat menerima karyawan terutama sopir dan kondektur adalah kejujuran. Karena ini menyangkut masalah setoran pendapatan harian yang terkadang agak sulit dikontrol. Dengan mengutamakan kesejahteraan dan memenuhi hak-haknya secara lebih dari rata-rata akan mencegah kecurangan dari karyawan. Jika karyawan sudah merasa diperhatikan hak-haknya maka kelayakan atau kesetiaan akan dilakukan oleh karyawan.

4.2. Penerapan *Hourensou*

Selain budaya kerja dengan prinsip 5S, ada konsep budaya kerja lain yang di terapkan oleh eks pemegang di Jepang yaitu *hourenso* yang merupakan akronim dari *houkoku*, *renraku*, dan *soudan*. Berikut pernyataan dari responden.

“Ada budaya kerja di Jepang yang saya terapkan secara individu dan kelompok dalam selesaikan pekerjaan. Ini diterapkan di manajemen di perusahaan yaitu prinsip *Hourensou* (*houkoku*, *renraku*, *soudan*). *Houkoku* dijalankan kalau ada tugas dikerjakan langsung, tidak menunda-nunda, trus jika sudah dilaksanakan segera laporan dan jika laporan selesai selanjutnya bertanya mengerjakan apa untuk selanjutnya. *Renraku* berarti selalu ada konfirmasi, pada saat mengerjakan sesuatu. Setiap hari ada *nikki*/diary atau catatan kerja harian yang dikonfirmasi kepada pihak yang berkepentingan salah satunya bisa atasan. *Soudan* atau selalu diskusi, kerja dalam tim satu dan lainnya pasti ada hubungannya, komunikasi dalam setiap mengerjakan sesuatu. Jangan diputuskan sendiri.. Jika ada kendala, disoudankan dengan atasan untuk mencari jalan keluarnya. Hal ini juga mengamankan posisi staf jika nanti terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan dalam kerja. Selain itu juga menerapkan manajemen Jepang yang sifatnya *bottom-up*.... yaitu keputusan tidak selalu datang dari

atas, bisa menggunakan usulan dari bawah.. Jika ada karyawan yang melanggar tetap kita peringatkan, kita tegur agar tidak melakukan kesalahan yang sama”.

Dari pernyataan responden yang berikutnya dalam bahasa yang berbeda menyatakan

“Kalau saya selalu menerapkan kepada karyawan untuk selalu laporan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam satu hari, setiap hari harus ada laporan yang masuk ke saya. Karena saya bergerak di armada maka setiap tim yang sedang berjalanpun satu sama lain harus memberitahu kepada tim lain tentang banyak hal seperti kondisi jalan, kondisi penumpang, jika ada kecelakaan lalu lintas jalan mana yang seharusnya dilalui dan seterusnya. Yang namanya armada sedang jalan kadang kita tidak bisa memperkirakan kesulitan atau kendala apa yang dihadapi karyawan di jalan. Seandainya mengalami kendala karyawan harus selalu menghubungi saya dan membicarakan tentang langkah apa yang sebaiknya di ambil. Kendala yang bisa saja tak terduga misalnya, terjadi kerusakan mesin, atau bis mengalami kecelakaan”.

Dari pernyataan dua responden di atas walaupun dari latar belakang usaha yang berbeda, tetapi dapat ditarik benang merah yang sama yaitu mengenai prinsip *hourensou*. *Houkoku* atau pelaporan pada responden pertama dapat dilihat dari pemberian pekerjaan yang tidak ditunda-tunda berikut laporannya, sedangkan pengaplikasian pada responden yang kedua berupa tuntutan kepada karyawan untuk melaporkan secara harian kepada atasan tentang pelaksanaan kerja dalam satu hari itu. Dari kedua responden menerapkan sistem laporan dari setiap perkembangan pekerjaan yang sudah dilakukan.

Berikutnya penerapan dari prinsip *renraku* yang berarti mengkonfirmasi atau memberitahukan secara jelas pada pihak pihak terkait. Dari responden pertama menekankan bahwa kerja tim itu selalu terkait satu sama lain. Bahkan konfirmasi yang disampaikan harus disampaikan dalam bentuk catatan harian yang bisa juga berfungsi seperti *checklist*. Senada dengan responden satunya yang mengharuskan karyawannya dalam satu tim untuk selalu mengkonfirmasi situasi jalan, situasi penumpang kepada tim karyawan lain yang sama-sama sedang menjalankan armadanya. Konfirmasi tersebut juga sekaligus di sampaikan pada atasannya yang selalu memantau setiap saat. Kedua responden mengharuskan para karyawannya untuk selalu melakukan konfirmasi dari perkembangan dari pekerjaan yang sedang dilakukan, sehingga hal ini dapat mencegah terjadinya miskomunikasi antara bagian atau tim yang satu dengan bagian atau tim yang lain.

Yang terakhir adalah penerapan dari *soudan* atau mengkonsultasikan segala sesuatu masalah yang dihadapi para karyawan ke atasan. Dari responden pertama sangat menekankan dilakukannya konsultasi jika mengalami kendala. Dari hasil konsultasi yang dilakukan selain akan diperoleh jalan keluar atas kendala yang sedang dihadapi juga sebenarnya budaya *suodan* ke atasan ini sangat menyelamatkan dan menguntungkan posisi karyawan karena akan terhindar dari tuduhan sebagai kambing hitam jika nantinya terjadi kesalahan dalam memecahkan masalah tersebut. Ide atau pemecahan masalah terkadang tidak harus dari atasannya, tetapi bisa jadi atas usulan dari karyawannya. Sama dengan responden sebelumnya, responden ini juga menyatakan bahwa soudan atau mendiskusikan masalah yang sedang dihadapi wajib hukumnya. Pada kasus kerusakan mesin yang serius atau armadanya mengalami kecelakaan, karyawan harus segera menghubungi responden yang merupakan pemilik sekaligus atasannya. Tujuannya untuk maendiskusikan langkah apa yang sebaiknya dilakukan. Keputusan langkah dilakukan berdasarkan laporan dari kondisi lapangan yang diceritakan oleh karyawan. Dapat dikatakan bahwa dari kedua responden di atas sama-sama menekankan adanya soudan atau konsultasi atas kendala yang dihadapi untuk menemukan solusinya.

5. SIMPULAN

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja yang diperoleh oleh para eks-pemegang di Jepang telah mempengaruhi pola pikir dan budaya kerja pasca pulang ke Indonesia. Hal ini terbukti diterapkannya pengalaman budaya kerja yang diperoleh para eks-pemegang Jepang dalam mengelola usahanya. Mereka menerapkan prinsip budaya kerja sistem 5S dan *hourensou* dalam mengelola usahanya.

PUSTAKA

Djajasudarma, Fatimah. (2006). *Metode Linguistik Ancangan Metode Penelitian dan Kajian*. Bandung: P.T. Rafika Aditama.

JITCO.92010). Buku Panduan Praktek Kerja untuk Trinee Praktek Kerja. Tokyo. Kitajima.co.ltd.

Muhadjir, Noeng. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.

Prastowo, Andi. (2011). *Memahami Metode-Meotde Penelitian Suatu Tinjauan Teoretis dan Praktis*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Susilowati, Indah. dkk. (2000/2001). Analisis Masalah Sosial, Politik dan Ekonomi pada Migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (Laporan akhir penelitian Domestic Collaborative Research Grant, Dirjen Dikti).

Tsugumoto, Aikawa.2002. Nihon Tate-yoko (Japan As It Is). Tokyo: Gaken.

Widyahartono, Bob.(2003). Belajar dari Jepang, Keberhasilan Sebagai Negara Industri Maju. Jakarta: Salemba Empat.

<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/03/04/191234026/Kemenaker.Targetkan.Kirim.2.000.Tenaga.Kerja.Matang.ke.Jepang>(accessed on Februari 20, 2015)

<http://akinosora.co/hourensou/>(accessed on Februari 20, 2015)