

PENGARUH KARAKTER *GANBARU* TERHADAP ETOS KERJA PADA EKS-PEMAGANG DI JEPANG

Tri Mulyani Wahyuningsing
(Wahyuning00@gmail.com)
Universitas Dian Nuswantoro

Abstract: *The number of Indonesian workers who work abroad especially to Japan has given different working experience. These former apprentices intensively interacted with the Japanese who are working in Japanese firms so that they had little effect on the apprentices' character. This study aims to describe how the work experience of the ex-apprentice in Japan has an effect on working ethic with the concepts of working culture in Japan especially ganbaru concept, after they returned to Indonesia. The approach used in this study is qualitative ethnographic. The results show that the experience of working with Japanese people influences the ex-apprentices' character. The most influential concept is the culture of ganbaru (unyielding). The effect is seen in the time the ex-apprentices starts a business, they faced business constraints and they find a solution to be able to expand its business.*

Keywords: *former apprentices, ganbaru character, influence, working ethic*

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, terutama negara Jepang. Jepang menjadi salah satu negara tujuan yang menarik minat calon tenaga kerja untuk mendapatkan pengalaman kerja di luar negeri dengan penghasilan yang layak. Menjamurnya agen-agen pencari pekerja ke luar negeri khususnya ke Jepang menjadi salah satu indikator bahwa negara Jepang menjadi salah satu negara favorit untuk bekerja.

Kultur dunia kerja di Jepang sangat menjunjung tinggi kedisiplinan, komitmen, dan loyalitas. Budaya kerja disiplin dan kerja keras pada orang Jepang terlihat dari sikap *ganbaru* atau pantang menyerah untuk melakukan yang terbaik. Dengan iklim kerja di Jepang tersebut diharapkan setelah program magang selesai, para pemegang Indonesia dapat mengaplikasikan pengalamannya di Indonesia. Hal ini sesuai dengan harapan pemerintah Indonesia bahwa program magang di Jepang dapat menjadi titik awal untuk membuka lapangan kerja baru melalui *entrepreneurship* mandiri. Keterkaitan antara pengalaman kerja dan pengaruhnya dalam pengembangan usaha yang dimilikinya sepulang dari program magang di Jepang menjadi hal yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, peneliti merumuskan sebuah masalah yang perlu dikaji, yaitu bagaimanakah pengaruh karakter *ganbaru* terhadap etos *kerja* pada eks-pemegang di Jepang. Penelitian ini bertujuan untuk

mendeskripsikan pengaruh semangat pantang menyerah melakukan yang terbaik (ganbaru) terhadap etos kerja pada eks-pemagang pada saat merintis usaha mengembangkan dan mengatasi kendala usaha. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi pengembangan *enterpreneurship* di kalangan eks-pemagang 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-pemagang di Jepang untuk terus memupuk semangat pantang menyerah (ganbaru) yang diterapkan pada saat mendirikan dan mengembangkan usahanya.

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 pemagang 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 pemagang, 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 kesempataan 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 pemegang. 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)

Pengertian Etos kerja menurut kamus KBBI ialah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok (<http://kbbi.web.id/etos>). Dalam tulisan Toto Tasmara etos dijabarkan sebagai berikut: etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang mengandung makna sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai keyakinan yang dianutnya. Dalam etos terkandung gairah, atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan esuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurn mungkin. (Tasmara, 2008:15)

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 Yoko-Tate, 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.

Shibusawa Eiichi, seorang yang disebut sebagai pebisnins 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.

Aplikasi dari semangat kerja keras orang Jepang dapat dilihat dalam sikap *ganbare* diartikan berdiri tegak, bertahan, melawan, tidak pernah menyerah. Orang Jepang selalu mengatakan *ganbarimasu*” saya akan bertahan, tidak akan menyerah.” (Lafayette, 2008:16)

Menurut Fruhstuck dalam Marsha (2011: 27-28) mengungkapkan tentang *ganbaru*:

The spirit is honed through repetitive, imitative practice, hyperconditioning, and a tight managerial control that channels that fighting spirit into collective ends. It is the spirit of ganbaru, which is not, as it is usually glossed, doing one's best, but doing more than one's best. ganbaru or gattsu is an ethos of overachievement and superhuman effort.

Ada tiga faktor yang membentuk semangat *ganbari* orang Jepang yaitu pertumbuhan padi, letak geografis Jepang, Kesempatan yang sama untuk meningkatkan kelas sosial (Davies dan Ikeno, 2002:87). Menurut Miyazaki dalam Davies dan Ikeno, 2002:87) Karakter rajin orang Jepang dibentuk oleh sulitnya iklim dan geografis di Jepang :

The climate of Japan has high temperatures and humidity. In addition, geographical conditions are really difficult, for there are a lot of disasters such as floods, typhoons, and earthquakes. Steep mountain ranges penetrate the center of the narrow mainland. The land on both sides is sandwiched between the Japan Sea and the Pacific Ocean, and the seashores have a lot of steep slopes and few plains. Thus, most of the river flow rapidly and often overflow because of abundant rainfall. These challenging geographical conditions, they make people restless and diligent.

Orang Jepang bekerja penuh penuh semangat, bertahan, pantang menyerah, memberikan yang terbaik dalam melakukan suatu hal. Hal ini diperkuat oleh Rice (1995:46) yang mengatakan bahwa “*never give up, have patience, persistence, and do your best : all these ideas are encapsulated in the one word ganbare.*”

METODE PENELITIAN

Batasan penelitian dilakukan dalam bidang pembahasan topik penelitian, yaitu pengaruh karakter *ganbaru* terhadap etos kerja 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.

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 pengaruh budaya ganbaru di Jepang pada etos kerja para eks-pemegang yang bertempat tinggal di Indonesia, sehingga ancangan yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini adalah ancangan deskriptif. Dengan ancangan deskriptif, paparan 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 budaya ganbaru pekerja Jepang terhadap etos kerja eks-pemegang
- D. Tahap pelaporan hasil penelitian meliputi aktivitas:

1. Menulis laporan penelitian
2. Mempresentasikan laporan penelitian

Sumber data penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, observasi lapangan, kuesioner yang diisi oleh responden khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja pada eks pekerja magang. Responden yang dipilih untuk diwawancarai dalam penelitian ini adalah pekerja yang pernah magang kerja di Jepang dan setelah kembali ke tanah air memiliki wirausaha.

Adapun ketentuan yang menjadi syarat untuk pemilihan responden adalah:

1. Responden merupakan eks pekerja magang di luar negeri terutama Jepang minimal 3 tahun. Kriteria ini digunakan dengan pertimbangan bahwa para eks pekerja ini sudah cukup mendapatkan pengalaman kerja dari perusahaan tempat bekerja dan sudah berinteraksi dengan pekerja Jepang secara langsung.
2. Responden sekembalinya dari bekerja di luar negeri sudah mendirikan usaha minimal satu tahun. Dari kriteria ini diharapkan akan diperoleh pengaruh interaksi dengan pekerja Jepang yang berkarakter ganbare pada etos kerja eks-pemegang diwujudkan dalam menangani usahanya.
3. Bidang usaha responden berkaitan dengan budaya tempat ketika dia magang di luar negeri.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Interview* atau wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara kepada eks pekerja magang di luar negeri. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang autentik.
2. *Observation* atau observasi. Dengan metode ini dapat wawancara masalah yang akan diteliti dapat diilustrasikan. menampilkan sebuah analisis data yang jelas yang merupakan refleksi dari kenyataan di lapangan. Dengan metode ini, pengamatan langsung terhadap pengaruh budaya ganbare terhadap etos kerja pada eks-pemegang dalam mengelola usaha yang dilakukan.
3. Dokumentasi tertulis meliputi sumber data literatur tertulis dan kuesioner, Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara menyebar dan mengumpulkan kuesioner dari para responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Para eks-pemegang sekembalinya dari Jepang memiliki tabungan lebih untuk memulai sebuah usaha. Hal ini didukung oleh sistem pembayaran dari pihak perusahaan Jepang yang memberikan sebagian gaji para pemegang dalam bentuk tabungan dan diberikan ketika kembali ke Indonesia. Oleh karena itu, sebagian

besar eks-pemegang Jepang rata-rata mendirikan usaha sendiri ketika sampai di Indonesia. Ketika memulai sebuah usaha tidak cukup hanya mengandalkan modal materi dan pengetahuan manajerial semata, karena yang paling penting dari semuanya adalah persoalan mental berwiraswassta pada eks-pemegang. Interaksi para eks-pemegang dengan para pekerja Jepang asli di perusahaan telah memberi pengaruh positif kepada mental para eks- pemegang, terutama pada saat awal perintisan usaha sangat membutuhkan ketahanan mental dalam mengatasi kendala yang ada. Situasi tersebut tergambar pada kutipan responden berikut ini.

“Kendalanya ada beberapa yang pertama kesulitan menyiapkan skill dasar, untuk menyiapkan sdm nya.. rata-rata mereka itu softskillnya dan hardskillnya rendah, terutama masalah kedisiplinannya. Trus yang kedua mereka juga tidak mau belajar atau malas, kurang inisiatif, dan tidak inovatif. Trus kendala berikutnya juga tempatnya sangat terbatas sedangkan peminatnya banyak, sehingga membutuhkan lapangan atau tempat yang luas.”

Pada responden tersebut di atas, kendala saat awal mendirikan menghadapi kendala yang tidak mudah, karena sumber daya manusia yang akan diajak kerjasama atau yang sudah direkrut jauh dari harapan, oleh karena itu dia harus berusaha lebih keras agar target sumber daya manusia yang diharapkan dapat tercapai. Selain itu juga masalah tempat yang terlalu sempit menjadi kendala tersendiri, oleh karena itu responden ini harus berpikir keras untuk mensiasatinya. Responden ini tidak berputus asa dalam menghadapi kendala yang ada, ia berusaha mencari solusi terbaik dari persoalan yang dihadapinya dengan cara terus menerus mensosialisasikan dan memberikan pelatihan hardskill dan softskill agar kualitas sumber daya manusianya meningkat. Selain itu responden ini juga berusaha mencari alternatif solusi yaitu dengan cara bekerjasama dengan lembaga lain. Kerjasama ini selain membantu dalam pelatihan skil juga dapat mengatasi masalah kekurangan ruang, karena pelatihan dapat dilaksanakan di lembaga mitra kerjasama. Hal itu sesuai dengan pernyataan responden berikut ini.

“Solusinya ya... disampaikan dari awal tentang pekerjaan, diberikan gambarannya tentang situasi pekerjaan di Jepang, tentang budaya dan cara komunikasi. Kemudian bekerjasama dengan BLKI mengadakan berbagai pelatihan baik berupa pelatihan fisik maupun softskill. Yang fisik berupa gerak tubuh atau olah tubuh, latihan kecepatan. Softskill berupa latihan leadership, kerajinan, latihan ketepatan dalam target dan sebagainya. Kerjasama dengan lembaga lain ini juga sebagai alternatif solusi mengatasi kekurangan ruangan”.

Pada saat responden tersebut berusaha mengembangkan usaha ia juga berusaha keras melakukan beberapa strategi yaitu, semakin meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal yang sangat penting untuk disiapkan juga adalah membekali pengetahuan budaya Jepang pada calon pemegang, agar tidak terjadi kesalahpahaman yang disebabkan oleh perbedaan budaya pada saat bekerja di

Jepang. Salah satu strategi yang disiapkan oleh responden ini adalah masalah kepastian pengurusan dokumen dan pembiayaan. Responden ini berusaha memberikan jaminan kepastian ketepatan dokumen sehingga keberangkatan ke Jepang dapat dipastikan waktunya. Untuk masalah pembiayaan juga diberikan jaminan bahwa hanya pemegang yang sudah pasti akan berangkat saja yang ditarik biaya. Jadi hal ini memberikan kenyamanan calon pemegang dan mendapat kepercayaan penuh dari mereka. Berikut ini pernyataan responden yang menggambarkan hal tersebut.

“Ada beberapa strategi yang saya lakukan. Yang pertama SDM calon pemegang dilatih dengan baik, dengan menjaga kualitas SDM permintaan pekerja dari Jepang menjadi bertambah banyak. Trus mereka juga kita bekali dengan pengetahuan budaya agar tidak terjadi missunderstanding dengan orang Jepang hanya karena tidak memahami budayanya.. Selanjutnya juga ketepatan pengurusan dokumen ke perusahaan. Kita juga tidak menarik biaya pelatihan sebelum ada kepastian mereka berangkat.. kalau pasti berangkat pas visa turun, baru ditarik biaya”.

Lain lagi kendala yang dihadapi oleh responden yang memiliki usaha armada bis dan perantarian berikut ini.

“Kendala di bidang pertanian awalnya masyarakat sulit menerima sebuah perkembangan perubahan baru, tapi kita memperlihatkan dan membuktikan sebuah cara kerja dari alat-alat modern tersebut. Sangat efisien dan cepat. Melihat hasil yang seperti ini akhirnya mereka justru mendukung. Kendala di bidang jasa transportasi lebih pada sumber daya manusianya.. seperti sopir yang tidak jujur... Selain itu harga yang tidak stabil karena sangat terpengaruh oleh dolar tinggi. Harga BBM dan sparepart sangat terpengaruh dolar.... lebih dinamis tapi berat di resikonya”.

Responden tersebut sangat gigih dalam memperjuangkan usaha yang dirintisnya. Tantangannya tergolong berat karena masyarakat awalnya menolak ide teknologi pertanian yang diusungnya. Sehingga awal-awal dibuka usaha ini sepi order, karena masyarakat masih cenderung nyaman dengan cara-cara mengolah pertanian secara tradisional. Akan tetapi kendala ini justru memicu semangatnya untuk membuktikan kepada masyarakat pedesaan bahwa teknologi yang diperkenalkannya akan membawa dampak yang baik dalam pertanian, dan akhirnya masyarakat dapat menerima teknologi baru tersebut bahkan mendukungnya. Demikian pula kendala usaha di bidang transportasi, responden ini sangat berat dalam menghadapi masalah sumber daya manusia, karena sering tidak jujur terutama masalah uang. Oleh karena itu responden ini berusaha menyeleksi karyawannya secara ketat terutama karakternya. Selain itu, untuk mengantisipasi, responden tersebut juga sering terjun ke lapangan untuk selalu mengontrol kebenaran dari laporan karyawan. Hal ini dilakukan untuk dapat memahami situasi lapangan secara langsung, juga untuk meminimalisir kecurangan. Hal ini tampak dalam kutipan di bawah ini.

“Solusinya di dalam penggunaan alat-alat modern pertanian harus lebih banyak membuktikan kepada para petani tentang efektifitas modernisasi alat pertanian.

Kalau dalam bidang jasa transportasi saya harus ketat dalam menyaring calon karyawan saya terutama sopir.. saya harus tahu karakternya, saya terjun langsung ke lapangan melihat keseharian mereka. Saya sering melakukan kontrol pada karyawan”

Pada saat mengembangkan usaha transportasinya responden ini berusaha memikirkan perluasan jaringan rute. Ketika jaringan bertambah otomatis menambah armada. Hal ini dilakukan untuk memperluas usaha dan mempertahankan eksistensi usaha transportasi tersebut. Sedangkan di bidang pertanian responden ini berusaha menambah alat-alat baru, hal ini dapat dilakukan karena tingkat kepercayaan masyarakat semakin kuat bahwa dengan menggunakan alat pertanian modern jauh lebih efektif dan menghasilkan panen lebih maksimal. Selain itu, ketika musim kemarau tiba petani agak kesulitan memperoleh air, kondisi ini menjadi peluang usaha bagi responden ini untuk memperluas usaha di bidang pengairan dengan menyewakan genset dengan tarif 35 ribu per jam. Berikut kutipan pernyataan yang memperkuat kondisi tersebut.

“Strategi di bidang jasa transportasi, saya melakukan pengembangan, memperluas pasar atau jaringan, lalu juga memperbanyak armada.

Sedangkan di bidang pertanian strateginya saya memperbanyak alat-alat pertanian modern, memperbanyak lahan sewa, kemudian membuka jasa baru yaitu jasa mengalirkan air dengan pompa per jam 35 ribu, mengingat kadang kalau musim kemarau air sering kekurangan. Kemudian mendatangkan alat-alat pertanian yang lebih terbaru dan bagus teknologinya”.

Eks-pemagang berikut ini memiliki usaha di bidang perekrutan tenaga kerja ke keluar negeri terutama Jepang. Kendala terberat yang dihadapi adalah pada saat mengurus perijinan dan proses publikasi ke masyarakat. Proses perijinan sangat rumit dari tingkat RT hingga ke depnaker. Saat publikasi yang paling berat adalah bagaimana meraih kepercayaan masyarakat agar mau bergabung bersama agennya untuk dapat bekerja di Jepang. Kendala saat mendirikan usaha itu

“Kendalanya perijinan ada juga. Kalau kita mendirikan bendera baru, butuh proses juga untuk memperkenalkan nama kita, jadi tidak semudah cari siswa trus langsung dapat. perijinan juga harus ada ijin dari tingkat Rt sampai pemerintahan harus ada”

Solusi dari masalah yang dihadapi responden di atas adalah bahwa setiap masalah diselesaikan secara bertahap. Dalam hal perekrutan, responden ini sebelum memiliki calon tenaga kerja sendiri, ia bekerja sama dengan LPK-LPK kecil yang tidak banyak memiliki jaringan ke perusahaan Jepang, sehingga ia dapat memanfaatkan celah ini menjadi kerjasama saling menguntungkan. Responden tersebut banyak memiliki jaringan perusahaan di Jepang karena

pernah dipercaya oleh orang Jepang dalam perekrutan tenaga kerja pada saat bekerja pada perusahaan milik orang Jepang. Pengalaman ini menjadi bekal yang sangat berharga dalam mengembangkan usahanya. Berikut ini pernyataan responden tersebut.

“Kita selesaikan permasalahan, jadi misal depnaker memberitahu masalahnya kurang persyaratan ini ini kita selesaikan bertahap, secara proses. Publikasinya kita dikerjaan sebelum berdiri sendiri kita mengirim sendiri, sedangkan murid-muridnya saya ambil di LPK LPK kecil yang tidak punya jaringan. Ketika saya berdiri sendiri saya tertarik di posisi saya yang mencari siswa yang dari awal. Jadi butuh waktu juga dan butuh pengalaman juga untuk mencari siswa

Dari semua responden yang dibahas di atas menunjukkan semangat kerja yang tergambar dalam konsep ganbaru. Bahwa ketika menghadapi masalah tidak boleh mundur, harus semangat tetap maju, menunjukkan usaha yang terbaik sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Ketika berhadapan dengan kendala usaha mereka justru berpikir keras bagaimana cara mencari solusi terbaik. Ketika di tanya tentang semangat apa yang melatar belakangi mereka untuk tetap bertahan dan terus maju dalam menghadapi kesulitan tersebut, mereka mengatakan bahwa mereka banyak terpengaruh dari pengalaman kerja saat di Jepang yang menjunjung tinggi disiplin, pantang menyerah, dan berusaha sekuat tenaga dalam hal apapun. Pengaruh tersebut sangat dirasakan oleh para eks-pemegang tersebut terutama pada kekuatan mental saat menghadapi masalah. Sikap mental *ganbaru* (pantang menyerah) membentuk karakter optimis, tidak gentar, selalu yakin bahwa setiap masalah pasti ada solusinya. Seperti yang dikatakan oleh responden berikut ini.

“Disiplin tinggi, kejujuran, dan semangat pantang menyerah.. itu yang saya pegang selama saya usaha”

“Ganbare... ganbare.. Orang Jepang selalu bilang ke lawan bicara ganbatte kudasai. Karena mereka sangat bekerja keras, berusaha sampai akhir mendapatkan hasil terbaik”

“Saigo made ganbarimasu.... Berusaha sampai titik darah penghabisan. Artinya jangan mudah putus asa, jangan menyerah.. itu yang saya selalu pegang saat ada kesulitan agar tetap selalu semangat”

“Semangatnya dalam bekerja... sangat diacungi jempol.. saya banyak termotivsi dari situ, dan jadi pola dalam keseharian saya”

SIMPULAN

Pengalaman kerja para eks-pemegang di Jepang telah membawa pengaruh yang sangat besar pada kekuatan mental mereka. Interaksi dengan pekerja Jepang di perusahaan Jepang yang memiliki kultur kerja menjunjung sikap disiplin tinggi

dan sikap ganbaru telah berpengaruh secara positif pada karakter eks-pemegang Jepang. Hal ini menjadi nilai lebih pada saat mereka memulai usaha mandiri kembalinya ke Indonesia. Kekuatan mental tersebut dapat terlihat pada saat mereka menghadapi kendala usaha dan mencari solusinya. Eks-pemegang ini tetap semangat, tidak putus asa dan pantang menyerah untuk mendapatkan hasil terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Davies, Roger. J dan Osamu Ikeno. (2002). *The Japanese Mind*. USA: Cambridge University Press.
- Djajasudarma, Fatimah. 2006. *Metode Linguistik Ancangan Metode Penelitian dan Kajian*. Bandung: P.T. Rafika Aditama.
- JITCO.2010. Buku Panduan Praktek Kerja untuk Trinee Praktek Kerja. Tokyo. Kitajima.co.ltd.
- Kondansha. 2002. *The Japan Book*. Tokyo: Kodansha International
- 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.
- Lafayette, Boye.2008. *The Japanese Samurai Code*. Yogyakarta: Quills Book Publisher.
- Rice, Jonathan. (1995). *Doing Business in Japan*. Middlesex: Pinguinbooks.
- Tsugumoto, Aikawa.2002. *Nihon Tate-yoko (Japan As It Is)*. Tokyo: Gaken.
- Tasmara, Toto. 2008 *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani
- Widyahartono, Bob.2003. *Belajar dari Jepang, Keberhasilan Sebagai Negara Industri Maju*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zimmer, Thomas W. et al. 2008. *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Salemba Empat.

Website

<http://kbbi.web.id/etos> (diakses 16 September 2016)

*Tri Mulyani Wahyuningsih, Pengaruh Karakter Ganbaru terhadap Etos Kerja pada 93
Eks- Pemegang Jepang*

Marsha, Adelheida. 2012. *Analisis Paham Ganbaru Dalam Lirik Lagu Rising Sun Karya Atsushi Sato*. <https://fwnw.com/2391303631> [diakses pada 7April 2015]