

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jepang diketahui bahwa saat ini merupakan negara yang tidak bisa dipandang lemah dalam hal pembangunannya. Hal itu diawali ketika Jepang dapat memajukan negaranya setelah kekalahannya saat Perang Dunia II yang diakibatkan dijatuhkannya bom atom oleh sekutu di Kota Hiroshima dan Kota Nagasaki. Kota Hiroshima dan Kota Nagasaki pada saat itu menjadi lumpuh karena bukan saja bangunan- bangunan yang hancur, tetapi termasuk mental masyarakatnya juga turut hancur selain banyak yang meninggal dan banyak yang cacat. Kehancuran Jepang pasca pembomanan tersebut, diprediksi oleh ilmuwan-ilmuwan dari luar negeri akan membutuhkan waktu yang lama untuk bangkit kembali. Namun demikian, ternyata Jepang membuktikannya dengan menjadikan Jepang sebagai negara maju dalam waktu yang relatif singkat karena kontribusi masyarakatnya dalam berbagai bidang. Hal ini karena rasa nasionalisme masyarakat Jepang yang ingin memajukan Jepang. Jepang mulai bangkit untuk memajukan negaranya setelah berakhirnya pendudukan sekutu di Jepang pada 1952.

Kemajuan Jepang pasca Perang Dunia II membuat seluruh dunia kagum, di mana Jepang dapat memperlihatkan ketangkasannya dalam memajukan Jepang hanya dalam kurun waktu 30 tahun setelah berakhirnya pendudukan sekutu di Jepang. Sebagai contoh, Jepang mampu bersaing dengan industri Barat dan menjadikan Jepang sebagai salah satu negara yang terkuat ekonominya di pasaran dunia. (<https://kampekique.wordpress.com/2011/08/08/pembangunan-bangsa-jepang-pasca-perang-dunia-ii/>)

Latar belakang kemajuan Jepang sebagaimana yang disebut di atas, dikarenakan kualitas sumber daya manusianya yang mempunyai karakter rajin, pekerja keras, pantang menyerah, disiplin dan intinya mempunyai budaya malu. Karakter tersebut dilatarbelakangi karena orang Jepang memiliki prinsip *Bushido*. Prinsip *Bushido* memuat prinsip moral masyarakat Jepang yaitu (1) kejujuran, (2)

keberanian, (3) kemurahan hati, (4) kesopanan, (5) kesungguhan, (6) memegang harga diri dan (7) kesetiaan (Nitobe Inazo 1991:24). Prinsip-prinsip ajaran moral ini tidak tertulis, melainkan dilakukan dan dijadikan sebagai moral orang Jepang, prinsip masyarakat Jepang juga terdiri dari nilai-nilai seperti disiplin, kerja keras, pantang menyerah yang kesemuanya mengarah pada suatu kemajuan disertai nilai nasionalisme Jepang untuk menjadi negara maju. Dapat dikatakan bahwa nilai-nilai *Bushido* telah mendarah daging pada bangsa Jepang, sehingga menjadikan bangsa Jepang menjadi bangsa yang kuat dan memiliki kekuatan untuk memajukan negerinya.

Keberhasilan nilai-nilai *Bushido* dalam memajukan Jepang juga dibuktikan dengan keberhasilan Jepang dalam mengatasi bencana alam yang sering terjadi di Jepang, di mana Jepang sangat sering terkena bencana, seperti, gempa bumi, angin tofan, meletusnya gunung berapi. Selain itu Jepang mampu mengatasi kendala yang ada pada 4 musim, yang dalam pergantian musimnya membutuhkan kesiapan dari masyarakatnya. Fenomena alam yang dialami oleh bangsa Jepang dan dapat melalui pergantian 4 musim di Jepang secara tidak langsung, secara tidak langsung membentuk karakteristik orang Jepang dan menjadikan orang Jepang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas yang mengacu pada nilai-nilai *Bushido*.

Nilai-nilai *Bushido* yaitu (1) Gi yang berarti kebenaran, (2) Yuu yang berarti keberanian, (3) Jin yang berarti kebajikan, (4) Rei yang berarti menghormati, (5) Makoto yang berarti jujur, (6) Meiyo yang berarti martabat yaitu merupakan etika Samurai untuk menjaga nama baik dan menjaga kehormatan (7) Chuugi yang berarti setia dan yang terakhir adalah inovasi. (Nitobe Inazo, 2011)

Inovasi Jepang dapat dilihat pada keberhasilannya dalam pasar dunia, yakni dalam hal hasil produksi Jepang yang terkenal seperti produksi dari Perusahaan Toyota, Honda, Yamaha, Canon, Panasonic, Toshiba yang mampu menjadi nomor satu di pasar global dan ini membuktikan bahwa Jepang memegang peran sebagai pemegang ekonomi global. Hal ini diperoleh Jepang karena dalam melakukan kegiatannya, orang Jepang selalu mengutamakan prinsip-prinsip *Bushido*, seperti memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, mereka bekerja dengan disiplin, tanggung jawab dan tidak mengenal lelah sehingga menjadikan orang Jepang

terkenal dengan sebutan *hatarakibachi* yang berarti serangga pekerja atau bekerja tanpa mengenal waktu dan lelah dan tidak suka menunda-nunda pekerjaan.

Bushido mulai menjadi kesatuan nilai yang dianut oleh bangsa Jepang pada era modernisasi, mengingat diperlukannya kesetaraan pada seluruh masyarakat Jepang. *Bushido* diajarkan di sekolah-sekolah sebagai pengganti pelajaran agama dan pedoman moral. Pedoman moral tersebut diajarkan sejak dini kepada anak-anak Jepang mulai dari rumah, kemudian lingkungan sekitar dan dikuatkan melalui pendidikan di sekolah. Anak-anak Jepang ditanamkan pedoman hidup seperti harus menghargai diri sendiri, orang lain, lingkungan dan komunitas atau kelompok, sehingga membuat masyarakat Jepang sangat menghargai orang lain dan lingkungan sekitarnya, serta menumbuhkan rasa tanggung rasa dalam melakukan aktivitas sosial. Selanjutnya dari rasa tanggung rasa tersebut, munculah sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya sehingga membentuk etos kerja masyarakat Jepang.

Dapat dikatakan bahwa etos kerja dalam masyarakat Jepang terbentuk dari etika moral masyarakat Jepang karena dengan tidak mengindahkan etika moral, maka norma masyarakatlah yang menjadi hukum sosial yang mengontrol kehidupan masyarakat Jepang. Dalam hal ini semangat *Bushido* lah yang telah menghidupkan dan mengembangkan etos kerja masyarakat Jepang, sehingga ekonomi dan industri Jepang menjadi maju. Etos kerja masyarakat Jepang terdiri dari *teamwork*, loyalitas terhadap perusahaan, senioritas, malu jika tidak berhasil, *kaizen*, malu jika pulang cepat, memperlakukan tamu sebagai dewa, tepat waktu, jujur, loyal, bekerja keras, kreatif, inovatif dan produktif, disiplin, malu jika pulang lebih awal dan menganggap penting semua pekerjaan. Dengan kata lain, implementasi *Bushido* dapat diartikan sebagai pendidikan karakter kolektif dari nilai-nilai sosial budaya yang ada dalam pengembangan masyarakat ke arah yang konstruktif (Taira Shigesuke, 2009).

Contoh etos kerja masyarakat Jepang yang menonjol adalah *teamwork* di perusahaan Jepang. Orang Jepang dalam melakukan pekerjaan selalu bekerja dengan bersemangat. Sikap tersebut terlihat ketika orang Jepang sedang menghadapi masalah. Saat sedang berhadapan dengan masalah, orang Jepang

cenderung memperlihatkan kegigihannya untuk dapat menyelesaikan masalahnya dengan cepat dengan cara bergerak langsung ke lapangan atau dikenal dengan istilah *Genba*. Dari hasil analisa lapangan yang didapat, data tersebut kemudian diolah dan didiskusikan bersama kelompok. Membuat budaya semangat kelompok Jepang dengan tidak mengambil keputusan sendiri, melainkan hasil diskusi kelompok akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Etos kerja masyarakat Jepang yang juga menonjol adalah sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebagai contoh, ketika sebuah tanggung jawab diberikan di suatu perusahaan, orang Jepang sebisa mungkin akan melakukan dan menyelesaikannya sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, bahkan jika dalam menyelesaikan pekerjaannya diperlukan lembur, orang Jepang akan melakukannya dengan penuh semangat, bekerja dengan tekun, fokus dan jarang terlihat menggerutu. Selain yang disebutkan di atas, etos kerja dalam masyarakat Jepang juga disebut: 1. Prinsip *Bushido*, 2. *Makoto* dan *Ganbatte kudasai*, 3. Konsep *Keishan*, 4. Prinsip *Kaizen*, 5. Tidak ada pekerjaan yang remeh.

Prinsip *Bushido* berasal dari kata ‘ksatria’. Ini merupakan kode etik golongan *samurai* pada masa feodal Jepang. Seorang *samurai* memiliki loyalitas dan totalitas terhadap tuannya. Ia bahkan rela melakukan *harakiri* (bunuh diri dengan menusuk perut) untuk mengembalikan kehormatan dirinya. Semangat *Bushido* ini ternyata mengakar dalam etos kerja masyarakat Jepang. Mereka memiliki loyalitas atau pengabdian tinggi terhadap perusahaan dan bekerja dengan penuh kehormatan dan totalitas. Hal ini membuat orang Jepang cenderung loyal dan jarang berpindah-pindah perusahaan.

Makoto bisa diartikan dan digambarkan sebagai kejujuran dan semangat melakukan pekerjaannya. Orang Jepang memegang teguh prinsip ini, yaitu bekerja keras dengan semangat dan kejujuran. Sementara, *ganbatte kudasai* adalah kata-kata penyemangat yang kerap diucapkan orang Jepang, yang dalam konteks bekerja berarti semangat pantang menyerah sampai tujuan tercapai.

Konsep *Keishan* berarti kreatif, inovatif dan produktif. Lewat prinsip ini, orang Jepang tidak takut untuk berkarya secara kreatif dan melakukan inovasi-inovasi yang berbeda. Selain itu, konsep ini juga membuat orang Jepang selalu

terbuka mempelajari hal-hal baru saat bekerja. Ada pun Prinsip *Kaizen* yaitu menekankan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, harus fokus dan tidak boleh menunda-nunda agar pekerjaan selesai sesuai jadwal yang ditentukan. Keterlambatan akan menjadi sebuah kerugian bagi diri sendiri, perusahaan, dan konsumen. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, waktu dan biaya haruslah optimal. Oleh karena itu tidak ada orang Jepang yang datang terlambat ke tempat kerja. Mereka juga umumnya malu pulang lebih awal dan disiplin dalam membedakan waktu kerja dan istirahat.

Selanjutnya, maksud dari tidak ada pekerjaan yang remeh, yaitu sekecil apapun, orang Jepang tidak pernah menganggap remeh suatu pekerjaan. Faktanya, perusahaan Jepang mendidik karyawannya untuk bekerja mulai dari tingkat terbawah. Tanpa pandang bulu, karyawan baru di sana bisa saja diminta untuk mengelap meja, merapikan dan memfotokopi berkas, maupun hal-hal lain yang sering dianggap sebagai pekerjaan sepele. Melalui prinsip ini, karyawan di sana diajarkan tentang kemandirian dan mengenal semua lini produksi perusahaan dengan baik.

Bagi perusahaan di Jepang, karyawan adalah sebuah investasi berharga, makanya, ia harus mengenal perusahaannya dengan baik dari level terendah. Kemudian seiring dengan berjalannya waktu, etos kerja masyarakat Jepang secara tidak langsung menjadi karakter masyarakat Jepang, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia Jepang tidak diragukan lagi kualitasnya. Sumber daya manusia yang baik di dalam perusahaan Jepang tersebut berkontribusi terhadap kemajuan Jepang karena dengan membuat perusahaannya maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain, maka dengan sendirinya telah berkontribusi terhadap kemajuan Jepang. Etos kerja di perusahaan Jepang berlaku di semua perusahaan Jepang termasuk di Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengkaji lebih jauh tentang pandangan pekerja Indonesia terhadap etos kerja dalam masyarakat Jepang, dengan judul pemahaman pekerja di Perusahaan PT Total Tanjung Indah tentang etos kerja perusahaan Jepang. Alasan penulis meneliti tema ini karena dalam gambaran

penulis secara umum bahwa etos kerja di perusahaan Jepang dijalankan dengan patuh oleh pekerjanya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, penulis mengidentifikasi masalah bahwa:

1. Jepang menjadi negara maju hasil dari kontribusi sumber daya manusia Jepang dari berbagai bidang salah satunya adalah perusahaan yang mengedepankan etos kerja dalam memajukan perusahaannya.
2. Etos kerja masyarakat Jepang yang ada di perusahaan Jepang adalah *teamwork*, loyalitas terhadap perusahaan, senioritas, malu jika tidak berhasil, *kaizen*, malu jika pulang cepat, menganggap tamu sebagai dewa dan tepat waktu. Prinsip *Bushido*, *Makoto* dan *Ganbatte Kudasai*, prinsip *Keishan*, tidak ada pekerjaan yang remeh.
3. Etos kerja di perusahaan Jepang berlaku di semua perusahaan Jepang termasuk di Indonesia.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah pemahaman pekerja Indonesia tentang Prinsip *Bushido*, *Makoto* dan *Ganbatte Kudasai*, Prinsip *Keishan*, Prinsip *Kaizen* dan Prinsip tidak ada pekerjaan yang remeh di perusahaan Jepang di Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah:

1. Apakah pekerja Indonesia memahami tentang Prinsip *Bushido*, *Makoto* dan *Ganbatte Kudasai*, Prinsip *Keishan*, Prinsip *Kaizen* dan Prinsip tidak ada pekerjaan yang remeh di perusahaan Jepang di Indonesia?
2. Apakah pekerja Indonesia mengaplikasikan etos kerja di perusahaan tempatnya bekerja?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pemahaman pekerja Indonesia tentang tentang Prinsip *Bushido*, *Makoto* dan *Ganbatte Kudasai*, Prinsip *Keishan*, Prinsip *Kaizen* dan Prinsip tidak ada pekerjaan yang remeh di perusahaan Jepang di Indonesia.
2. Kemampuan pekerja Indonesia di Indonesia dalam mengaplikasikan etos kerja perusahaan Jepang di tempatnya bekerja.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis:

Dapat memperluas wawasan penulis tentang etos kerja di perusahaan Jepang dan mengetahui tentang pemahaman pekerja di Perusahaan PT Total Tanjung Indah tentang etos kerja di perusahaan Jepang

2. Bagi Pembaca:

Dapat memahami tentang etos kerja perusahaan Jepang dan mengetahui tentang pemahaman pekerja Indonesia tentang etos kerja di perusahaan Jepang di Indonesia, serta penelitian ini dapat dijadikan referensi apabila ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama.

G. Landasan Teori

1. Pemahaman

Menurut Anas Sudijono (2007:50), pemahaman adalah kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui dan diingat, dengan kata lain, memahami adalah mengetahui tentang sesuatu dan dapat melihatnya dari berbagai segi. Pemahaman merupakan jenjang kemampuan berpikir yang setingkat lebih tinggi dari ingatan dan hafalan.

Menurut Yusuf Anas (2009:151), yang dimaksud dengan pemahaman adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan yang sudah diingat lebih kurang sama dengan yang sudah diajarkan dan sesuai dengan maksud penggunaannya.

Menurut Suharsimi Arikunto (1995:115), pemahaman adalah seseorang dapat membuktikan bahwa memahami hubungan yang sederhana diantara fakta-fakta atau konsep.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa pemahaman adalah kemampuan seseorang untuk memahami arti, konsep, serta fakta yang diketahuinya.

2. Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti karakter, watak kesusilaan dan kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka. "*Ethos*" juga memiliki arti sebagai keberadaan diri, jiwa dan pikiran yang membentuk seseorang (<https://www.putra-putri-indonesia.com/pengertian-etos-kerja.html>).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan social, sedangkan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Menurut Pandji Anoraga (1992:29), etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia. Apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja. Oleh sebab itu, untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, perlu dorongan atau motivasi.

Menurut Ian Gregory (2003:5), sejarah menjadi bukti negara yang dewasa ini menjadi negara yang maju dan terus berpacu untuk teknologi/informasi tinggi, pada dasarnya diawali dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil, sehingga tidak bisa diabaikan etos kerja merupakan bagian yang harus menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa etos kerja semangat kerja disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

3. Pekerja

Menurut Pokok Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 1969 menyatakan bahwa pekerja ialah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi suatu kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja adalah peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain serta mampu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (6), pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Sumarsono (2009), pekerja adalah manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa dan mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa pekerja adalah seseorang yang berumur 15 sampai 64 tahun yang dapat bekerja dan mampu memproduksi barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendapatkan upah sesuai dengan jenis pekerjaannya.

4. Perusahaan

Perusahaan menurut undang undang RI nomor 13 tahun 2003 adalah, (1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut undang undang nomor 3 tahun 1982 adalah, perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang bersifat tetap, terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara republik Indonesia yang bertujuan memperoleh keuntungan (laba).

Menurut Kansil (2001:2), definisi atau pengertian perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Menurut Murti Sumarni (1997), perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat.

Menurut Ebert dan Griffin (2006), Perusahaan adalah suatu organisasi yang menghasilkan barang dan jasa, untuk mendapatkan laba. Adapun menurut Abdukadir Muhammad dalam Pengantar Hukum Perusahaan 2010, perusahaan mengacu pada badan hukum dan perbuatan badan usaha dalam menjalankan

usahanya. Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi dengan acuan laba.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa perusahaan adalah tempat di mana pekerja melakukan kegiatan bekerjanya, tempat yang menghasilkan barang dan jasa untuk kebutuhan masyarakat dan mengeluarkan upah bagi pekerja.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan dengan jenis penelitian deskriptif dan metode survei. Metode kepustakaan adalah metode yang dilakukan dengan cara memanfaatkan berbagai macam sumber pustaka yang relevan dengan penelitian. Data diperoleh dari perpustakaan Universitas Darma Persada, Perpustakaan Pusat Studi Jepang Universitas Indonesia, Perpustakaan Nasional Jakarta, Perpustakaan Japan Foundation dan koleksi pribadi. Metode kepustakaan digunakan untuk memperoleh informasi tentang etos kerja di Jepang, sedangkan metode survei digunakan untuk memperoleh data pemahaman pekerja di Perusahaan PT Total Tanjung Indah tentang etos kerja perusahaan Jepang. Metode Survei disebar melalui google form kepada 35 orang pekerja Indonesia yang bekerja di perusahaan Jepang di Indonesia pada 12 Juni 2019 sampai 8 Juli 2019.

I. Sistematika Penulisan

Bab I, merupakan latar belakang masalah yang terdiri dari: identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian, landasan teori, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II, merupakan paparan tentang etos kerja di Jepang

Bab III, merupakan pembahasan pemahaman pekerja Indonesia di Indonesia tentang etos kerja di perusahaan Jepang di Indonesia

Bab IV, kesimpulan.