

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sejarah Jepang, pada masa ini Jepang berada di periode masa Reiwa yang dimulai pada 1 Mei 2019. Pada periode ini Jepang masih dapat disebut sebagai negara maju setelah Cina. Kemajuan Jepang dimulai pasca Perang Dunia II tepatnya pada tahun 1945 setelah pemboman kota Nagasaki dan Hiroshima, saat itu Jepang dipuji karena mampu bangkit secara cepat dari kekalahan Perang Dunia II. Pujian itu diberikan karena Jepang mampu memajukan negaranya dalam waktu singkat jika dilihat dari kehancurannya akibat perang, apalagi Jepang dikenal bukan sebagai negara yang kaya akan sumber daya alam (SDA). Sebaliknya, Jepang merupakan negara yang minim akan SDA karena letak geografisnya.

Memang SDA bukan satu-satunya yang menjadi faktor kemajuan suatu negara, karena tanpa itu ternyata Jepang berhasil memajukan negaranya. Jepang memajukan negaranya karena memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut Sutrisno (2014:3), SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai visi misi tujuan organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2010: 1) SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. SDM Jepang disebut berkualitas karena mempunyai karakter loyalitas dan tingginya budaya malu. SDM Jepang juga berkontribusi terhadap kemajuan Jepang melalui perannya masing-masing disetiap bidang kehidupan, seperti di bidang ekonomi perusahaan membutuhkan pekerja usia produktif, lembaga pendidikan membutuhkan siswa-siswi yang dapat menciptakan SDM yang berkualitas sehingga dapat membangun SDM Jepang yang lebih handal dibidangnya, dibidang kesehatan membutuhkan tenaga pekerja dan semakin

berkembangnya teknologi dibidang kesehatan, jumlah lansia yang makin bertambah maka membutuhkan tenaga kerja yang ahli dibidang tersebut. Namun demikian pada masa Heisei Jepang mengalami kekurangan SDM, pada hal ini terkait dengan penurunan jumlah kelahiran di Jepang yang dimulai pada tahun 2008, yaitu Puncak penurunan populasi Jepang (<https://dunia.tempo.co/read/1157994/tahun-ini-angka-kelahiran-jepang-catat-rekor-terendah-sejak-1899/full&view=ok>).

Seiring dengan berjalannya waktu juga, dengan menurunnya tingkat kelahiran di Jepang mengakibatkan berkurangnya jumlah penduduk, khususnya jumlah penduduk produktif, yang diketahui bahwa usia produktif adalah 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Pada tahun 2017 jumlah penduduk Jepang mencapai 126.71 juta jiwa, berdasarkan data disampaikan pada tahun 2017 ada penurunan usia produktif 0.18 persen, hal itu tentu saja berpengaruh pada dunia perindustrian maupun perekonomian di Jepang (<https://dunia.tempo.co/read/1157994/tahun-ini-angka-kelahiran-jepang-catat-rekor-terendah-sejak-1899/full&view=ok>).

Dalam mengatasi masalah kekurangan jumlah usia produktif di Jepang. Pemerintah Jepang membuat kebijakan mendatangkan tenaga kerja atau *kenshuusei* dari luar negeri khususnya negara-negara berkembang seperti Indonesia, Thailand, Vietnam, India. Indonesia adalah salah satu negeri yang sudah menjalankan hubungan diplomatik dari April 1958, dengan Penandatanganan Perjanjian Perdamaian antara Jepang dan Republik Indonesia. Sedangkan untuk pembukaan jalur penerbangan antara Jepang dan Indonesia diadakan pada tahun 1963. (https://www.id.emb-japan.go.jp/birel_id.html).

Hubungan ini juga dinilai baik oleh kedua belah pihak dilihat dari kerjasama seperti, Perdagangan antar Jepang yang mengimpor batubara, gas, hasil tambang, tekstil, dan hewan laut. Sedangkan Investasi dan ekonomi antara Jepang dan Indonesia adalah investasi perusahaan swasta di Indonesia, terdapat kurang lebih 1000 perusahaan Jepang beroperasi di Indonesia. Perusahaan-perusahaan tersebut memperkerjakan lebih dari 32 ribu pekerja Indonesia yang menjadikan Jepang sebagai negara penyedia lapangan kerja nomor 1 di Indonesia. Dilihat dari dengan adanya kerjasama bilateral antara Jepang dan Indonesia diharapkan Indonesia dapat

membantu masalah penurunan ketenagaan SDM di Jepang saat ini dengan mengirimkan para tenaga kerja Indonesia.

Diantara negara-negara di Asia salah satu pekerja terbanyak yang berada di Jepang adalah Indonesia. Orang yang bekerja magang di Jepang disebut dengan *kenshuusei*. *Kenshuusei* dalam Bahasa Indonesia berarti peserta magang. *Kenshuusei* atau peserta magang yang ikut serta dalam pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang/jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan dan keahlian tertentu (Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia, nomor per.22/men/IX/2009, bab I). Orang Indonesia yang bekerja di Jepang ini kedepannya diharapkan menjadi tenaga yang berkualitas.

Beberapa cara perusahaan di Jepang untuk mendatangkan para *Kenshuusei* yang berkualitas dan memiliki keahlian yang baik yaitu dengan bekerjasama dengan beberapa Program pelatihan magang kerja seperti contoh PT.JIAEC dan PT.MINORI yang lumayan terkenal di Jawa barat. Di Indonesia banyak sekali bermunculan program pelatihan untuk membentuk para peserta magang memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan Jepang. Untuk mendapatkan para peserta magang yang berkualitas, program pelatihan magang membuat kerja sama dengan SMK-SMK untuk lebih siap secara fisik dan mental. SMK pada dasarnya dibentuk agar para siswa siap dalam bekerja. Salah satu SMK yang memenuhi standar kualitas lulusan adalah SMK MITRA INDUSTRI MM2100 yang berada di Bekasi. SMK ini didirikan dengan tujuan agar para lulusannya dapat bekerja diperusahaan ternama khususnya perusahaan Jepang. Selain itu SMK ini juga mendirikan program pelatihan untuk magang di Jepang. Program yang telah berdiri selama 2 tahun ini sudah memberangkatkan para siswa lulusannya ke Jepang dengan kerjasama antara sekolah dan Perusahaan Jepang di Jepang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang bagaimana Persepsi siswa magang di Perusahaan SOLAR FRONTIER di Miyagi Jepang terhadap upaya SMK MITRA INDUSTRI MM2100 dalam

meningkatkan mutu siswa magang. Dalam catatannya yang baru berdiri 7 tahun, SMK MITRA INDUSTRI MM2100 ini telah mengirimkan siswa kelulusannya sebagai Kenshuusei ke Jepang sebanyak 8 orang ditahun pertama dengan tanpa adanya perantara dari orang ataupun perusahaan lain. Dalam bekerja mereka dianggap memenuhi standart perusahaan Jepang yaitu dapat bekerja dengan baik, bersosialisasi dan memenuhi prosedur dalam bekerja atau dalam masa pemagangan di Indonesia kawasan MM2100.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi bahwa:

1. Berkurangnya usia produktif yang mempengaruhi SDM Jepang.
2. SMK menghasilkan lulusan yang lebih siap dalam bekerja.
3. SMK Mitra Industri merupakan SMK yang memiliki standar kualitas lulusan.
4. SMK Mitra Industri adalah SMK yang memiliki program pelatihan magang ke Jepang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi penelitian ini pada “Persepsi siswa magang di Perusahaan SOLAR FRONTIER di Miyagi Jepang terhadap upaya SMK MITRA INDUSTRI MM2100 dalam meningkatkan mutu siswa magang”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut:

1. Upaya –upaya apa saja yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan siswa magang?
2. Bagaimana pandangan siswa yang telah berangkat magang ke Jepang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui upaya –upaya apa saja yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan siswa magang.
2. Mengetahui pandangan Siswa yang telah berangkat magang ke Jepang.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian bagi penulis, untuk mengetahui dan menambah wawasan tentang upaya SMK MITRA INDUSTRI MM2100 dalam mempersiapkan para siswa magang ke Jepang dan dapat menjadi sekolah percontohan diantara SMK lainnya di Bekasi khususnya.

2. Bagi Pembaca

Manfaat Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi perubahan untuk meningkatkan evaluasi diri dan menjadi perbaikan untuk sekolah MITRA INDUSTRI MM2100 sekaligus dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti lain sebagai referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

G. Landasan Teori

Agar memudahkan dalam proses penelitian terutama dalam tahap analisis maka diperlukan konsep/ teori dari variabel penelitian, yaitu

1. Persepsi

Persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Persepsi itu agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Persepsi itu penting dalam studi perilaku organisasi karena perilaku orang yang didasarkan pada persepsi mereka mengenai apa itu realitas dan bukan mengenai realitas itu sendiri. (Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, 2002: hlm 231).

Menurut Boyd, Walker dan Larreche dalam Fadila dan Lestari (2013:45), persepsi (perception) adalah proses dengan apa seseorang memilih, mengatur dan menginterpretasikan informasi. Sedangkan menurut Kotler (2013:179), persepsi adalah dimana kita memilih, mengatur, dan

menerjemahkan masukan informasi untuk menciptakan gambaran dunia yang berarti.

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa persepsi adalah suatu pilihan yang diolah oleh indra melalui kesan-kesan atau informasi yang ditangkap oleh indra manusia.

2. Perusahaan Jepang

Menurut Ricky W Griffin dan Ronald J Ebert (2007:4) Perusahaan adalah organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual dengan maksud mendapatkan laba (selisih antara penerimaan dengan biaya-biaya bisnis). Sedangkan menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (2007:12) Perusahaan dapat didefinisikan sebagai suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Jepang adalah salah satu negara maju di Asia Timur yang banyak mengeksplor Industri terbanyak di Asia Timur.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa Perusahaan Jepang adalah organisasi negara Jepang yang bertindak untuk mendapatkan sebuah penghasilan laba dan saling bersepakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

3. Siswa Magang

Menurut kamus KBBI magang/ma·gang/ n 1 calon pegawai (yang belum diangkat secara tetap serta belum menerima gaji atau upah karena dianggap masih dalam taraf belajar). Sedangkan menurut Sarwono, Siswa yakni ialah setiap orang yang secara resmi terdaftar untuk mengikuti pembelajaran di dunia pendidikan (<https://kbbi.web.id/magang>).

Rusidi mengatakan bahwa magang merupakan salah satu mata kuliah yang harus diselesaikan setiap mahasiswa sebagai cara mempersiapkan diri untuk menjadi SDM yang siap kerja (<https://materibelajar.co.id/pengertian-siswa-menurut-para-ahli/>).

Berdasarkan Uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa Siswa magang adalah pelatihan yang diberikan kepada siswa untuk mempersiapkan diri terjun ke dunia kerja.

4. Sekolah Menengah Kejuruan

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu. Pengertian ini mengandung pesan bahwa setiap institusi yang menyelenggarakan pendidikan keJuruan harus berkomitmen menjadikan tamatannya mampu bekerja dalam bidang tertentu (Depdikbud, 1995) (<http://ayoraihsemua.blogspot.com/2015/08/pengertian-smk.html>).

Berdasarkan Uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa SMK adalah program pendidikan yang menyiapkan siswa-siswinya Untuk siap berkerja diperusahaan.

5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Lidya dalam Sayuti (2013:196) pengertian kesehatan kerja adalah hal yang menyangkut kemungkinan ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada sesuatu tempat atau perusahaan selama waktu kerja yang normal. Sedangkan menurut Santoso dalam Sayuti (2013:196) pengertian kesehatan kerja adalah kesehatan jasmani dan rohani. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Lalu Husni, 2005).

Keselamatan kerja juga menunjuk pada suatu kondisi kerja yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera menurut Mangkunegara dalam Sayuti (2013:195).

Berdasarkan Uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa K3 adalah suatu hal didalam pekerjaan yang harus diperhatikan. Diperhatikan agar tenaga kerja benar-benar dalam keadaan sehat baik fisik maupun mental.

6. HORENSO

Menurut Victoria Miroshnik (2009, hal.140) mengenai budaya kerja *horenso* adalah sebagai berikut:

Hou-Ren-Sou, is the basic feature of the Japanese organizations. Hou-Ren-Sou, is a combination of three different words in Japanese: Houkoku i.e., to report, Renraku i.e., to inform and Soudan i.e., to consult or pre-consult.

Hou-Ren-Sou, adalah fitur dasar dari organisasi Jepang. *Hou-Ren-Sou*, adalah sebuah kombinasi dari tiga kata yang berbeda di Jepang: *Houkoku* adalah melaporkan, *Renraku* adalah menginformasikan dan *Soudan* adalah konsultasi atau pra-konsultasi. Hal ini karena memang istilah *horenso* dalam dunia bisnis Jepang sudah sedemikian dikenal. *Horenso* adalah menu wajib dalam kurikulum pendidikan, terutama bagi pegawai *fresh graduate* yang baru saja memasuki dunia bekerja. Sebelum mereka diajari cara bekerja, terlebih dahulu mereka diajarkan bagaimana memiliki *Horenso* sebagai sebuah keterampilan. *Horenso* adalah sebuah sistem yang merupakan satu ruang lingkup dan harus dijalankan secara total. Artinya, fungsi *houkoku* (pelaporan) , tidak akan optimal jika *renraku* (pemberitahuan) tidak dijalankan, *renraku* tidak akan sempurna kalau *soudan* (disukusi) tidak dilaksanakan, demikian pula sebaliknya. Ketiga unsur ini adalah satu kesatuan yang saling melengkapi. Setiap konsep dalam *Horenso* memiliki konsep berbeda.

A. Hokoku

Hokoku adalah pelaporan kemajuan suatu aktivitas atau tugas yang diberikan. Ada 3 poin utama yang ditekankan dalam Hokoku, yaitu fakta, metode dan tujuan. dalam konsep hokoku biasanya akan dilakukan jika salah satu kondisi dibawah ini terjadi :

1. Tugas yang diberikan sudah selesai
2. Pelaksanaan tugas membutuhkan waktu yang lama sehingga dibutuhkan pelaporan ditengah periode untuk menyelaraskan dengan atasan

3. Harus dilakukan perubahan proses kerja
4. Ada informasi baru yang diperkirakan bisa berefek pada perubahan cara kerja atau mempengaruhi hasil secara signifikan.
5. Ditemukan *kaizen* (perbaikan) yang bisa diaplikasikan pada proses kerja.
6. Terjadi kesalahan pada proses kerja.

Poin penting yang harus diperhatikan dalam menyampaikan *hokoku* seperti :

1. Waktu yang tepat
2. Orang yang tepat
3. Tidak menunda waktu pelaporan penting
4. Memisahkan antara fakta dan pendapat/analisa
5. menyampaikan dengan padat dan jelas

B. Renraku

Renraku dalam konteks ini, yang dimaksud dengan pemberitahuan adalah penyampaian informasi kepada semua orang yang memiliki hubungan dengan informasi itu tanpa memandang jabatan, baik itu kepada atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Poin penting dalam menyampaikan *renraku* seperti kondisi :

1. urutan pelaporan yang benar
2. materi yang jelas dan Bahasa yang lugas
3. lakukan sesegera mungkin
4. semua pihak yang berkepentingan bisa terjangkau

C. Soudan

Soudan (konsultasi) dilakukan pada saat diri sendiri dalam keadaan bingung dalam memutuskan bagaimana harus melakukan sesuatu/ tindakan apa yang harus dilakukan mengenai masalah pekerjaan, menerima pendapat, masukan, petunjuk dan saran dari atasan ataupun senior. Berbeda dengan unsur pertama yaitu *hokoku* yang hanya memungkinkan aliran komunikasi secara *vertical*, *soudan* ini memungkinkan aliran kesemua arah, baik *vertical* maupun *horizontal* sehingga merupakan metode untuk memperoleh pengetahuan dan wawasan yang sangat baik. *Soudan* bisa dilatih menjadi ajang latihan komunikasi karena hanya dengan kemampuan komunikasi yang

memungkinkan kita mengeluarkan ide atau pendapat yang bermutu dari lawan bicara. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan *soudan* seperti :

1. Pilih teman diskusi yang benar
2. Cari situasi yang tepat
3. Siapkan asumsi sendiri sebelum diskusi

7. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Informasi-informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode pengumpulan data kepustakaan, wawancara dan kuesioner responden. Wawancara digunakan untuk mewawancarai dan mendapatkan informasi secara detail. Kuesioner responden digunakan untuk mengambil data dari pemegang yang sedang magang di Jepang.

Penulis mewawancarai 1 Orang guru dari SMK MITRA INDUSTRI MM2100 yaitu Bapak Hidayat Atori S.pd sebagai Guru SMK MITRA INDUSTRI MM2100 sekaligus penanggung jawab program magang LPK di SMK MITRA INDUSTRI MM2100 dan melakukan menyebarkan kuesioner kepada 8 Pemegang dari LPK SMK MITRA INDUSTRI MM2100.

8. 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 Profil SMK MITRA INDUSTRI MM2100 dan Kerjasama Perusahaan di Kawasan MM2100.

Bab III, merupakan pembahasan tentang Persepsi siswa magang di Perusahaan SOLAR FRONTIER di Miyagi Jepang terhadap upaya SMK MITRA INDUSTRI MM2100 dalam meningkatkan mutu siswa magang.

BabIV, simpulan.