BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masyarakat Jepang dikenal sebagai bangsa yang disiplin dan tingkat produktivitas yang tinggi. Budaya disiplin waktu dalam lingkungan kerja sudah menjadi kebudayaan dalam masyarakat Jepang. Kebudayaan mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat-istiadat dan kemampuan (Tylor. Edward B. 1871:248). Di antara budaya masyarakat Jepang yang mendapat apresiasi dari warga negara lain adalah budaya disiplin waktu. Masyarakat Jepang memegang teguh masalah disiplin dalam hal ketepatan waktu, pekerjaan, menaati peraturan dan lain sebagainya. Sejak kecil mereka sudah dididik untuk mempunyai sikap mandiri, disiplin, taat pada peraturan dan juga rasa malu ketika mereka tidak disiplin waktu. Bagi mereka disiplin waktu merupakan hal yang diutamakan dalam segala aspek kehidupan baik dalam keluarga, pendidikan, dan pekerjaan.

Budaya disiplin masyarakat Jepang diyakini berasal dari ajaran konfusius yang masuk ke Jepang pada masa pemerintahan Kaisar Shotoku pada tahun 293 (periode Yamato). Ajaran *Konfusius* mengatur harmonisasi hubungan antara sesama manusia, hubungan manusia dengan makhluk lain yang ada di dunia dan hubungan manusia dengan alam. Selain itu ajaran *Konfusius* menekankan hubungan yang harmonis antara sisi fisik dan batin manusia. Prinsip keseimbangan ini berlaku dari zaman dahulu sampai sekarang karena orang-orang Jepang menyadari bahwa kehidupan fisik dan spiritual memiliki peran yang sama-sama penting. Perlakuan yang bertujuan untuk memisahkan keduanya atau membiarkan ketidakharmonisan keduanya berpotensi menimbulkan bencana dan kerusakan (dalam Lya Meisyarah, S. S, 2019: 27). Ajaran Konfusius menekankan 5 prinsip yaitu, rakyat patuh kepada kaisar/atasan, anak patuh kepada ayah, adik patuh kepada abang, istri patuh kepada suami, kawan setia kepada kawan. Dari 5 prinsip di atas ajaran Konfusius mengajarkan masyarakat Jepang untuk harmonis dalam bermasyarakat.

Masyarakat Jepang sudah diajarkan tepat waktu sejak dini. Hal ini dapat dilihat dari kutipan Noboku di bawah ini

Child discipline is just the same. Parents provide children with close supervision and instruction, guiding their development in order to establish routines and patterns of behavior (Nobuko, 2012:5).

Menurut Noboku, orang tua berperan penting dalam proses pembentukan disiplin waktu dalam hal ini, orang tua memberi pengawasan dan aturan yang ketat dalam hal membimbing rutinitas dan pola perilaku anak.

Kimiaki Yatagai dan Toshiko Kato dalam *Irasutohan 6sai Made No Shitsuke To Jiritsu Katei En De Oshieru Kihonteki Seikastu Shukan* (Kimiaki dan Toshiko 2015:18-24) menguraikan bahwa membiasakan disiplin dalam hidup keseharian mulai dari makan, tidur, urusan toilet, menjaga kebersihan, memakai dan melepas baju adalah sebuah keharusan yang dimulai dari awal, karena seorang anak dari mulai lahir, tumbuh berkembang di dalam lingkaran masyarakat, oleh karena itu setiap orang tua harus mengajarkan disiplin dan kemandirian sejak dini, sehingga mereka tidak mengalami kendala harus mentaati peraturan bila sudah terjun ke masyarakat sehingga ketika mereka sudah bekerja perilaku disiplin waktu yang sudah diterapkan sejak dini akan terbiasa di lingkungan pekerjaan.

Disiplin waktu di lingkungan kerja dalam masyarakat Jepang merupakan suatu keharusan. Disiplin waktu dikaitkan dengan harga diri adalah jika mereka mengalami keterlambatan dalam segi waktu maka pekerja atau individu tersebut yang akan menanggung malu, bukan perusahaan atau organisasi tempat mereka bernaung (Koyu Sonoda 2006:156).

Hal yang serupa Siswanto mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bedjo Siswanto, 1987:337). Pandangan Siswanto tersebut menunjukkan bahwa dalam sikap kedisiplinan selain terdapat unsur ketaatan juga mengandung unsur penghargaan dan penghormatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ada, maka jika peraturan itu dilanggar tentunya akan dikenakan sanksi-sanksi tertentu. Sikap pegawai yang kurang disiplin akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerjanya dan bisa dikenakan sanksi atas pelanggarannya, misalnya berupa kurang dipercaya dalam sebuah organisasi atau kurang diandalkan dalam melaksanakan tugas.

Jikan wa kane nari waktu adalah uang (Nishimoto Ikuko, 2007:1), istilah

tersebut sudah meresap dalam kehidupan masyarakat Jepang sehari-hari. Mereka selalu melakukan segala sesuatu secara cepat dan tepat. Bahkan tidak jarang dari mereka melakukan pekerjaan sebelum dan sesudah waktunya. Misalnya, datang ke tempat kerja lebih awal dan pulang paling akhir hal ini dilakukan untuk mengungkapkan rasa terima kasih terhadap perusahaan.

Masyarakat Jepang pada umumnya sangat giat dalam bekerja. *Japanese people have a reputation for being serious and hard-working, so much so that the word karoshi (death from overwork) has become known around the world* (Kanai Atsuko, 2009:209). Seluruh dunia mengenal istilah "*karoshi*" yaitu kematian. Masyarakat Jepang terkenal dengan etos kerja yang luar biasa. Etos kerja ini memiliki peranan penting atas kebangkitan ekonomi Jepang, terutama setelah kekalahan Jepang di Perang Dunia Kedua. Bangsa Jepang juga merupakan bangsa yang sulit untuk menerima kekalahan, tidak ada kata menyerah bagi bangsa Jepang. Kekalahan bukan berarti mati, mereka berusaha bangkit kembali dan mencari kemenangan di bidang lain. Masyarakat Jepang tidak dapat menanggung malu jika mengalami kegagalan, mereka lebih memilih mati dari pada harus menanggung malu bila mengalami kegagalan.

Budaya kerja di perusahaan Jepang ada beberapa macam dan biasanya masing-masing mempunyai istilah sendiri dalam Bahasa Jepang di antaranya (*Hourenso*) yaitu *Houkoku, Renraku, dan Soudan, (5S) Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Sitsuke* (dalam Widya Handayani dan Sukardi, 2020:211). *Houkoku* adalah pola hubungan seorang bawahan dalam melaporkan hasil kerjanya kepada atasan. Seorang bawahan harus mampu memberikan laporan setiap perkembangan aktivitas kerjanya dengan data-data yang akurat, padat, dan jelas. *Renraku* atau kontak berarti terjadinya pola hubungan komunikasi sederajat dengan orang selevel atau orang dari departemen berbeda. Kontak dengan sesama rekan kerja atau dengan departemen lain sangat bermanfaat untuk memberikan pengayaan pada aplikasi proses yang sedang dilakukan dan *Soudan* diartikan sebagai konsultasi, biasanya dilakukan dari bawahan kepada atasan atau dari orang yang tidak mengerti kepada orang yang lebih mengerti.

Berikutnya *5S Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Sitsuke* di Indonesia *5S* diterjemahkan menjadi *5R*, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. *5S* merupakan makna dari lima buah kata dalam Bahasa Jepang yaitu, *Seiri* adalah mengatur untuk memilah-milah barang-barang atau komponen-komponen yang masih berguna dengan yang sudah tidak berguna di lingkungan sebuah pabrik, *Seiton* adalah tata cara untuk menaruh barang-barang atau komponen-komponen dengan cara sedemikian rupa

sehingga untuk mengambilnya pada saat diperlukan tidak akan memakan waktu, serta menempatkannya sesuai dengan kategori masing-masing. *Seiso* adalah kegiatan bersih-bersih. Pabrik yang sadar pentingnya (kebersihan), maka kualitasnya akan baik. Membersihkan di sini berarti juga memperhatikan segala macam mesin apakah ada hal-hal yang janggal misalnya timbulnya oli yang menetes dan sebagainya. *Seiketsu* adalah merupakan upaya untuk selalu merawat tempat bekerja sehingga produktivitas dapat terus terjaga melalui pengulangan terus-menerus dari *seiri*, *seiton*, dan *seisou* dan yang terakhir. *Shitsuke* adalah memberikan pelatihan-pelatihan kepada semua orang yang terlibat di tempat kerja dengan tujuan agar dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang baik menjadi sebuah kebiasaan serta adanya pengamatan yang disiplin terhadap aturan-aturan di lingkungan tempat kerja. Secara garis besar komponen-komponen di atas merupakan kebiasaan masyarakat Jepang dalam menjaga lingkungan kerjanya agar tetap terjaganya ekosistem bekerja yang baik dan juga telah menjadi bagian dari pola hidup masyarakat Jepang sehari-hari yaitu disiplin terhadap waktu dalam lingkungan kerja.

Bagi bangsa Jepang ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan menjadi ukuran dalam keberhasilan bekerja. Bangsa Jepang dalam bekerja yaitu, bekerja dalam satu *team work*. Budaya ini sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan suatu pekerjaan karena bagi bangsa Jepang berfikir dan bekerja dengan banyak kepala akan lebih baik menghasilkan *output* kerja dibandingkan dengan satu kepala. Bagi masyarakat Jepang bekerja penuh loyalitas terhadap waktu bagi sebuah perusahaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi mereka. Maka tidak heran jika muncul ungkapan *work is life* (bekerja adalah kehidupan) bagi kalangan pekerja Jepang. Hal ini dilakukan demi memajukan perusahaan, hingga mereka rela mengorbankan waktu (M. Toriqul, 2010:156).

Disiplin waktu dalam lingkungan kerja dapat terlaksana karena beberapa faktor berikut yaitu, besar/kecilnya pemberian kompensasi waktu bekerja, ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, pengawasan, perhatian terhadap karyawan dan menciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Hasibuan, 2000:94-97). Bukan hanya faktor di atas yang mendukung terjadinya disiplin waktu dalam bekerja. Ada juga beberapa prinsip dalam bekerja yaitu, Prinsip-prinsip pendisiplinan dilakukan secara pribadi, harus bersifat membangun, pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera dan keadilan

dalam pendisiplinan sangat diperlukan (Ranupandojo, 2000:214).

Faktor dan prinsip di atas sangat berperan penting dalam dunia kerja, waktu dan pekerjaan saling berkaitan. Maka secara garis besar disiplin waktu adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktivitas waktu. Sebab waktu menjadi salah satu sumber daya untuk melakukan kegiatan dan merupakan sumber daya yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Waktu adalah suatu ruang yang di dalamnya mereka melakukan segala usaha yang memperluasnya agar dapat memenuhinya dengan sebanyak mungkin hal. Kehidupan yang berhasil adalah kehidupan yang telah menghasilkan prestasi terbanyak dalam waktu sesingkat mungkin (Ann Wan Sen, 2008:235).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul tentang **“Budaya Disiplin Waktu Dalam Lingkungan Kerja Masyarakat Jepang”**.

1.2 Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian Harnia (2018) dari Universitas Halu Oleo, Kendari dengan jurnal *online* berjudul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Poasia”. Hasil penelitian mengatakan bahwa tingkat disiplin seseorang dalam bekerja berbeda satu sama lain. Secara umum yang membedakan hambatan kedisiplinan dalam bekerja ada dua yaitu kepribadian dan semangat kerja. Persamaan penelitian di atas dengan skripsi penulis yaitu mencari faktor yang mempengaruhi disiplin dalam bekerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Hania dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu, Hania hanya meneliti dari segi faktor disiplin kerja, sedangkan peneliti meneliti faktor dan prinsip yang mempengaruhi disiplin waktu dalam lingkungan kerja masyarakat Jepang.

Hasil penelitian Syafiah Sukaimi dan Muh. Said HM (2018) dari jurnal *online* di <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/madania/article/view/5729> yang berjudul “Budaya Disiplin Kerja”. Hasil penelitian mengatakan bahwa Jepang termasuk salah satu negara di dunia yang turut diperhitungkan dalam melestarikan budaya disiplin di kalangan masyarakat. Kesamaan penelitian di atas dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang budaya disiplin kerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Syafia Sukaimi dan Muh. Said HM dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu, Syafia Sukaimi dan Muh. Said HM membahas tentang budaya disiplin

kerja secara umum sedangkan penulis meneliti disiplin waktu dalam lingkungan kerja masyarakat Jepang.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya disiplin waktu dalam lingkungan kerja sudah menjadi kebudayaan dalam masyarakat Jepang.
2. Masyarakat Jepang sangat menghargai waktu.
3. Etos kerja masyarakat Jepang tidak ada kata menyerah.
4. Budaya kerja dalam masyarakat Jepang terbagi menjadi *Hourenso* dan 5S.
5. Disiplin waktu dalam lingkungan kerja dapat terlaksana karena beberapa faktor dan prinsip.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, batasan dalam penelitian ini adalah budaya disiplin waktu dalam lingkungan kerja masyarakat Jepang.

1.5 Rumusan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan dapat memudahkan penelitian, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Mengapa masyarakat Jepang terbiasa disiplin waktu dalam lingkungan kerja ?
2. Faktor dan prinsip yang mempengaruhi disiplin waktu dalam bekerja?
3. Bagaimana cara masyarakat Jepang menanamkan budaya disiplin waktu dalam lingkungan kerja ?
4. Dampak apakah yang diperoleh dari pelanggaran disiplin waktu dalam pekerjaan?

1.6 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui budaya disiplin waktu dalam lingkungan kerja masyarakat Jepang.
2. Menganalisis faktor dan prinsip yang mempengaruhi disiplin waktu dalam lingkungan kerja masyarakat Jepang.
3. Untuk menjelaskan bagaimana masyarakat Jepang mengajarkan budaya disiplin waktu di lingkungan kerja.

4. Untuk menguraikan dampak yang diperoleh dari pelanggaran disiplin waktu dalam lingkungan masyarakat Jepang.

1.7 Manfaat Penelitian

1.7.1 Teoretis

- Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan mengenai disiplin waktu dalam lingkungan pekerjaan.

1.7.2 Praktis

Secara praktis disiplin waktu dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Penulis

Menambah wawasan pengetahuan dalam hal disiplin waktu terutama di pekerjaan, dapat mengajarkan disiplin waktu di lingkungan dan membagi informasi seputar disiplin waktu kepada generasi muda.

b. Pembaca

Memberikan informasi positif terhadap lingkungan sekitar mengenai budaya disiplin waktu dalam lingkungan kerja.

c. Universitas Darma Persada

Hasil penelitian yang dilakukan ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi ilmiah kepada Program Studi D3.

1.8 Landasan Teori

1.8.1 Manajemen waktu

Waktu adalah proses kejadian seseorang dalam keseharian tanpa batas (Philip E. Atkinson, 1990;20). Menurut *John* sarana atau alat manajemen untuk dapat mencapai tujuan adalah *men, money, materials, machines, methods*, dan *markets*. Manajemen juga merupakan sebuah pengambilan keputusan. Manajer harus menentukan tujuan yang akan dicapai, menentukan pihak, waktu, dan cara melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan (Suprihanto. John, 2014:4)

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu adalah perencanaan, dan pengawasan terhadap waktu agar penggunaan waktu menjadi efisien dan efektif dalam keseharian.

1.8.2 Disiplin

Kata disiplin berasal dari Bahan Latin *discipulus* yang berarti pembelajaran. Dengan demikian, disiplin sebenarnya difokuskan pada pengajaran. Menurut Ariesandi arti disiplin sesungguhnya adalah proses melatih pikiran dan karakter anak secara bertahap sehingga menjadi seseorang yang memiliki kontrol diri dan berguna bagi masyarakat. keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati (Ariesandi, 2008:230).

Menurut Hasibuan banyak yang mengartikan disiplin adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212).

Menurut Sastrohadiwiryo disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003:291).

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan perbuatan tertib dalam segi hal apapun dari setiap individu dalam kesehariannya terutama disiplin di lingkungan kerja.

1.8.3 Kebudayaan

Istilah kebudayaan merupakan salah satu buah pikiran baik berupa benda maupun tindakan yang mana senantiasa perlu dilestarikan guna menjaga sejarah yang telah ada di negara ini. Budaya menurut Koentjaraningrat dalam bukunya (Koentjaraningrat, 2005:12) mengemukakan budaya dalam Bahasa Sansekerta *Budhi* (*buddhayah*) adalah bentuk jamaknya, dan dengan demikian kebudayaan dapat diartikan “pikiran dan akal”. Kebudayaan merupakan keseluruhan yang kompleks yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat dan kemampuan-kemampuan lain yang di dapat seseorang sebagai anggota masyarakat.

Budaya menurut Elly Setiadi (2006:27) bentuk jamak dari kata budi dan daya yang berarti cinta, karsa dan rasa. Kata budaya sebenarnya berasal dari Bahasa

Sansekerta yang bentuk kata jamak kata *budhi* yang berarti kata budi dan daya yang berarti cinta, karsa dan rasa.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya adalah sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat dalam pikiran manusia.

1.9 Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan literatur yang bersifat analisis presentasi. Adapun teknik pengumpulan data diperoleh melalui studi literatur dan penyebaran angket kepada masyarakat Jepang berjumlah 36 orang.

1.10 Sistematika Penulisan

Bab I : berisi latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : berisi gambaran umum tentang budaya disiplin waktu, proses penanaman budaya disiplin waktu, faktor-faktor yang mempengaruhi budaya disiplin waktu serta dampak dari pelanggaran budaya disiplin waktu.

Bab III : analisis budaya disiplin waktu, proses penanaman budaya disiplin waktu, faktor-faktor yang mempengaruhi budaya disiplin waktu serta dampak dari pelanggaran budaya disiplin waktu berdasarkan hasil angket.

Bab IV : kesimpulan tentang benang merah dari bab-bab sebelumnya.