

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh etos kerja yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Etos kerja merupakan salah satu kunci sukses sekaligus pondasi untuk mencapai suatu keberhasilan. Dengan tingginya etos kerja suatu bangsa merupakan salah satu akar yang akan membawa suatu negara pada kualitas yang lebih baik terutama pada bidang ekonomi, sehingga pada level yang lebih luas menjadikan suatu negara menjadi lebih maju. Oleh karena itu etos kerja merupakan sebuah syarat perlu tetapi belum merupakan syarat cukup untuk mencapai kesuksesan. Dalam dunia pekerjaan etos kerja yang rendah merupakan masalah yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal karena adanya pekerja yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga dapat memungkinkan suatu perusahaan menjaga eksistensinya.

Etos kerja merupakan bagian dari sikap dan perilaku hidup manusia, dan perilaku manusia selalu diarahkan pada tujuan tertentu agar dapat mencapai suatu keberhasilan. Setiap manusia memiliki kemampuan untuk berpikir, memandang sesuatu dan bertindak laku dengan cara tertentu yang merupakan bagian dari kepribadiannya. Begitupun dengan etos kerja, setiap manusia atau bangsa tertentu di bumi ini memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Etos kerja lahir atau dibentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, agama, iklim serta sistem nilai yang dimiliki. Etos kerja selalu mencerminkan jati diri suatu bangsa atau masyarakat. Seperti yang dikemukakan Geertz Hofstede Etos diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan dalam hidup. Taufik Abdullah(1986:3). Menurut Jansen Sinamo kerja adalah segala aktivitas manusia yang mengerahkan energi biologis, psikologis, spiritual dengan tujuan memperoleh hasil tertentu Jansen Shinamo (2009:286). Menurut Jansen Sinamo etos kerja adalah sehimpunan perilaku positif yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental

dan komitmen total pada sehimunan paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sesuatu kekuatan yang tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia dalam suatu bidang pekerjaan. Termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di suatu lingkungan. Etos kerja mampu meningkatkan produktivitas, motivasi, kedisiplinan serta gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu seoptimal mungkin agar lebih baik bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin. (Jansen,2009:33)

Jepang selama ini dikenal sebagai salah satu negara di dunia yang memiliki etos kerja yang hebat. Etos kerja yang baik ini menimbulkan suatu dampak kemajuan teknologi dan penguasaan teknologi, serta mempengaruhi pertumbuhan ekonomi negara Jepang itu sendiri. Semangat dan pantang menyerah merupakan ciri khas orang Jepang, hal ini disimbolkan dengan berbagai semboyan bagi "*samurai*" yang menyatakan "Lebih baik mati daripada berkalang malu", ada juga istilah *makoto* yang artinya "bekerja dengan giat, semangat, jujur serta ketulusan". Belum lagi semangat dan semboyan serta falsafah yang lain yang dapat memacu kerja dan membentuk etos kerja para pekerja di luar negara Jepang, sedangkan bila dilihat dari segi kebudayaannya, kepemimpinan Jepang dikenal memiliki etos kerja yang sangat baik dalam memajukan negara atau organisasi yang berada di dalamnya. Dari buku karya Ann Wan Seng, "Rahasia Bisnis Orang Jepang (Langkah Raksasa Sang Nippon Menguasai Dunia)", disebutkan setelah bom atom Amerika menghujam Hiroshima dan Nagasaki yang merupakan jantung kota Jepang tahun 1945, semua pakar ekonomi saat itu memastikan Jepang akan segera mengalami kebangkrutan. Namun, dalam kurun waktu kurang dari 20 tahun, Jepang ternyata mampu bangkit dan bahkan menyaingi perekonomian negara yang menyerangnya. Terbukti, pendapatan tahunan negara Jepang bersaing ketat di belakang Amerika Serikat. Apalagi di bidang teknologi Jepang menjelma menjadi negara raksasa di atas negara-negara besar dan berkuasa lainnya. Dengan segala bentuk kekurangan secara fisik, tidak fasih berbahasa Inggris, kekurangan sumber tenaga kerja, dan selalu terancam bencana alam rupanya tidak menghalangi mereka menjadi bangsa yang dihormati di dunia. Orang Jepang sanggup berkorban dengan

bekerja lembur tanpa mengharap bayaran atau imbalan. Mereka merasa lebih dihargai jika diberikan tugas pekerjaan yang berat dan menantang. Bagi mereka, jika hasil produksi meningkat dan perusahaan mendapat keuntungan besar, secara otomatis mereka akan mendapatkan balasan yang setimpal. Dalam pikiran dan jiwa mereka, hanya ada keinginan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan mencurahkan seluruh komitmen pada pekerjaan. Pada 1960, rata-rata jam kerja pekerja di Jepang adalah 2.450 jam/tahun. Pada 1992 jumlah itu menurun menjadi 2.017 jam/tahun, namun jam kerja itu masih lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata jam kerja di negara lain, misalnya Amerika (1.957 jam/tahun), Inggris (1.911 jam/tahun), Jerman (1.870 jam/tahun), dan Prancis (1.680 jam/tahun) (Ann Wan Sen, 2006: 44). Ukuran nilai dan status orang Jepang didasarkan pada disiplin kerja dan jumlah waktu yang dihabiskannya di tempat kerja. Keadaan ini tentu sangat berbeda dengan budaya kerja orang atau bangsa Indonesia yang biasanya selalu ingin pulang lebih cepat. Di Jepang, orang yang pulang kerja lebih cepat selalu diberi berbagai stigma negatif, dianggap sebagai pekerja yang tidak penting, malas dan tidak produktif.

Sikap patriotisme bangsa Jepang juga menjadi salah satu faktor yang membantu keberhasilan ekonomi negaranya. Bangsa Jepang bangga dengan produk buatan negerinya sendiri. Mereka juga menjadi pengguna utama produk lokal dan pada saat yang sama juga mencoba mempromosikan produk *made in Japan* ke seluruh dunia mulai dari makanan, teknologi sampai tradisi dan budaya. Bangsa Jepang selalu mempertahankan identitas dan jati diri mereka di mana saja mereka berada. Minat dan kecintaan bangsa Jepang terhadap ilmu membuat mereka merendahkan diri untuk belajar dan memanfaatkan apa yang telah mereka pelajari. Mereka menggunakan ilmu yang diperoleh untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan "produk Barat" demi memenuhi kepentingan pasar dan kebutuhan konsumen. Bangsa Jepang memang pintar meniru tetapi mereka memiliki daya inovasi yang lebih tinggi.

PT.DMC Teknologi Indonesia adalah satu-satunya produsen *Touch Screen* di Indonesia yang didirikan sejak tahun 1996, dan keberadaannya di Indonesia merupakan cabang dari DMC co, Ltd. Pabrik ini berlokasi di Jalan Industri Utama

Blok RR 77 Cikarang Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, Indonesia.

PT DMC TI merupakan perusahaan terbesar yang memproduksi layar sentuh dan satu-satunya di Indonesia. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur perusahaan ini punya daya saing tinggi di dunia internasional. Sebagai perusahaan yang ingin bersaing pastinya tak lepas dari berbagai masalah meliputi; kerusakan mesin, metode yang belum sempurna, masalah lingkungan serta masalah sumber daya manusianya .

PT DMC TI adalah perusahaan PMA yang berasal dari negara Jepang, yang tentunya memiliki budaya dan etos kerja Jepang yang dibawa ke Indonesia dan diterapkan pada karyawannya sejak dini, namun pada pelaksanaannya masih perlu dilakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan budaya dan etos kerja Jepang itu sendiri, melihat masih adanya beberapa permasalahan yang sering muncul, seperti rendahnya budaya *kodo yon gensoku* yang menjadi suatu ciri dari industri Jepang. Misal : kurangnya gerak sigap saat dipanggil oleh atasan di tempat kerja, masih ragu untuk memberikan salam pada saat bertemu sesama karyawan, dalam melaksanakan pekerjaan sering mendapat *complain* dari atasan. Oleh karena itu, perlu dilakukan latihan khusus. Terlebih seperti perusahaan-perusahaan yang membawa budaya kerja Jepang, prinsip kerja ini harus ditanamkan di setiap karyawan perusahaan bila ingin memiliki etos kerja yang tinggi seperti negara Jepang. Karena dimulai dari hal-hal kecil seperti itu membuat perusahaan-perusahaan Jepang berkembang pesat menjadi perusahaan kelas dunia. Selain masalah prinsip kerja yang belum optimal ada juga dalam hal lain seperti masih rendahnya budaya kerja 5S seperti ; penempatan *trolley* di area *packing* yang belum rapi, penempatan *material packing* di luar garis yang ditentukan atau *yellow line*, dan temuan-temuan pada divisi lain seperti pada Departemen PPIC yaitu adanya *complain* dari *customer* mengenai tercampurnya produk berbeda dalam satu *master box*, salah *quantity*, pencapaian hasil produksi yang belum maksimal, pemberian identitas produk yang kurang jelas serta pada divisi lain seperti Departemen QC(*Quality Control*) yaitu adanya produk NG(*Not Good*) yang cukup tinggi dan lain-lain .

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang “*Penerapan Budaya dan Etos Kerja Jepang Pada PT. DMC Tehnologi Indonesia Departemen PPIC*”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Masih rendahnya penerapan budaya *kodoyon gensoku* (4 prinsip kerja) pada karyawan PT.DMC Tehnologi Indonesia .
2. Rendahnya kesadaran 5S pada karyawan PT DMC Tehnologi Indonesia.
3. Tingginya produk NG pada Dept. QC PT DMC Tehnologi Indonesia.

1.3 Pembatasan Masalah

Oleh karena banyaknya masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti membatasi permasalahan pada “ Penerapan Budaya dan Etos kerja Jepang pada PT.DMC Tehnologi Indonesia khususnya Departemen PPIC “.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana penerapan budaya dan etos kerja Jepang diterapkan di PT. DMC Tehnologi Indonesia khususnya Departemen PPIC?
2. Apakah terdapat kendala di dalam penerapan buaya dan etos kerja Jepang pada PT. DMC Tehnologi Indonesia khususnya departemen PPIC?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui budaya dan etos kerja Jepang yang diterapkan di PT. DMC Tehnologi Indonesia khususnya Departemen PPIC.

2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan budaya dan etos kerja Jepang pada PT. DMC Teknologi Indonesia Khususnya Departemen PPIC.

1.6 Landasan Teori

1.6.1 Budaya

Ada beberapa pengertian budaya menurut beberapa ahli salah satu di antaranya adalah tokoh terkenal Indonesia yaitu Koentjaraningrat. Dalam bukunya pengantar ilmu antropologi, Koentjaraningrat mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kebudayaan adalah sebagai berikut:

Kebudayaan adalah merupakan wujud ideal yang bersifat abstrak dan tak dapat diraba yang ada di dalam pikiran manusia yang dapat berupa gagasan, ide, norma, keyakinan dan lain sebagainya. Dalam setiap kebudayaan terdapat unsur-unsur yang juga dimiliki oleh berbagai kebudayaan lain. Koentjaraningrat menyebutnya sebagai unsur-unsur kebudayaan yang universal yang meliputi : sistem religi dan upacara keagamaan, sistem dan organisasi kemasyarakatan, sistem pengetahuan, bahasa, kesenian, sistem mata pencaharian hidup, dan sistem teknologi dan peralatan. Tiap-tiap unsur kebudayaan universal tersebut menjelma kedalam tiga wujud kebudayaan yaitu:

1. Wujud kebudayaan sebagai sebuah kompleks dari ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan sebagainya.
2. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleks aktivitas serta tindakan berpola dari manusia di dalam suatu masyarakat.
3. Wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia (Koentjaraningrat, 1989:186)

Selanjutnya menurut Taylor, ia mengemukakan kebudayaan sebagai berikut:

Kebudayaan adalah kompleks keseluruhan yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, hukum, moral, kebiasaan, kecakapan yang diperoleh oleh manusia sebagai anggota masyarakat. Kebudayaan dipelihara oleh anggota masyarakat untuk menangani berbagai masalah-masalah yang timbul dan berbagai persoalan yang mereka hadapi. Artinya seorang anak manusia akan belajar bagaimana cara mengatasi sebuah masalah dengan memperhatikan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh orang-orang di sekitarnya (Taylor, 1985:332).

Menurut Lebra, Kebudayaan adalah serangkaian simbol-simbol abstrak, umum, atau ideasional dan perilaku adalah serangkaian gerak organisme yang bertenaga, bersifat khusus dan bisa diamati. Dalam hal ini perilaku adalah

manifestasi dari budaya atau kebudayaan memberi arti bagi aktivitas manusia tersebut (Lebra, 1976:42).

Dari definisi di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam budaya terdiri dari : ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

1.6.2 Etos Kerja

Etos menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia bermakna semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. (<http://kbbi.web.id/etos>)

Etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Etos kerja adalah segala ilmu kebaikan dan keburukan di dalam hidup manusia yang merupakan pertimbangan perbuatan melakukan perbuatan kerja .

Seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada keyakinan bahwa bekerja itu ibadah, dengan ciri-ciri sebagai berikut yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, memiliki jiwa wirausaha, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, menjalin komunikasi (Tasmara, 2002: 73).

Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, hemat, memiliki jiwa wirausaha, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, dan menjalin komunikasi.

1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan kajian kepustakaan yang bersifat analisis deskriptif. Metode kepustakaan adalah metode yang memanfaatkan berbagai macam pustaka

yang relevan dengan penelitian yang dicermati. Data yang diperoleh dari perpustakaan Universitas Darma Persada, koleksi pribadi dan browsing dari internet dan data dari perusahaan. Penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif bertujuan menemukan informasi sebanyak-banyaknya dan kemudian melakukan analisa. Sebagai referensi utama adalah buku yang berjudul “Rahasia Bisnis Orang Jepang” karangan Ann Wan Seng dan buku yang berjudul “ 8 Etos Kerja Profesional” karangan Jansen Shinamo.

1.8 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain :

1) Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan memahami tentang budaya dan etos Jepang pada saat bekerja di perusahaan .

2) Bagi Pembaca

Selain dapat menambah wawasan dan memahami budaya dan etos kerja Jepang, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan tema ini selanjutnya.

1.9 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi ini.

BAB II GAMBARAN UMUM BUDAYA DAN ETOS KERJA JEPANG

Merupakan pemaparan tentang budaya dan etos kerja Jepang.

BAB III PENERAPAN BUDAYA DAN ETOS KERJA JEPANG PADA PT. DMC TEHNOLOGI INDONESIA DEPARTEMEN PPIC

Merupakan penerapan budaya dan etos kerja Jepang di PT. DMC

Teknologi Indonesia Departemen PPIC.

BAB IV KESIMPULAN

Bab ini merupakan kesimpulan dari penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya dan berisikan saran-saran.

