

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jepang merupakan negara maju yang berada di kawasan Asia Timur yang memiliki kemajuan teknologi dan industri mumpuni mulai dari sektor manufaktur, maritim hingga agraria. Akan tetapi memasuki era tahun 2000, Jepang mengalami beragam macam masalah mulai dari permasalahan demografi hingga krisis ekonomi. Dapat terlihat pada data populasi penduduk di tahun 2022 yang diterbitkan oleh Kementerian dalam Negeri dan Komunikasi Jepang pada 26 juli 2023, yang menunjukkan bahwa sekitar 59% penduduk Jepang merupakan masyarakat produktif kerja yang berumur 15 hingga 64 tahun dan 29% diantaranya merupakan lansia yang berumur 65 tahun keatas, serta sekitar 11.8% diantaranya merupakan remaja dan anak-anak yang berumur 0 hingga 14 tahun (総務省, 2023).

Hal ini berdampak besar bagi usia produktif bekerja penduduk Jepang asli. Seiring meningkatnya populasi lansia maka populasi usia produktif bekerja cenderung menurun sehingga generasi angkatan kerja baru yang akan memasuki lapangan pekerjaan cenderung sedikit. Maka sehubungan dengan permasalahan tersebut solusi yang diberikan pemerintah Jepang dalam mengatasi permasalahan usia produktif salah satunya dengan penerimaan pekerja migran dari luar negeri, terutama pada sektor industri seperti manufaktur, agrikultur, hingga perawat lansia (*Kangousha*) dengan kriteria calon tenaga kerja dapat berbahasa Jepang secara fasih serta dapat mengikuti budaya kerja Jepang yaitu salah satunya budaya *Kaizen*. Dalam bahasa Jepang *Kaizen* dapat diartikan sebagai “perbaikan berkesinambungan” dengan kanji 改善 (*Kaizen*) dimana 改 (*kai*) berarti “mengubah” dan 善 (*zen*) berarti “baik” sehingga memberikan arti “Perubahan yang baik”. Budaya *Kaizen* merupakan salah satu bagian dari filosofi cara hidup orang Jepang dalam kesehariannya, seperti hidup hemat dan tepat waktu. Seperti yang diungkapkan oleh Imai Masaaki dalam bukunya *Gemba Kaizen* (2012:2) yang mengatakan bahwa filosofi *Kaizen* mengasumsikan bahwa dalam kehidupan pekerjaan, hubungan sosial dan rumah tangga harus selalu ditingkatkan usahanya.

Pada budaya *Kaizen* terdapat suatu konsep yang umum digunakan pada lingkungan pekerjaan yaitu salah satunya 5S yang merupakan singkatan dari *Seiri*, *Seiton*, *Seisou*, *Seiketsu*, *Shitsuke* dimana proses ini dalam bahasa Indonesia sering diartikan dan dikaitkan sebagai proses 5R yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Konsep 5S merupakan budaya kerja yang umum digunakan pada lingkungan perusahaan Jepang sebagai suatu proses standarisasi dalam bekerja. Maka demi memenuhi kebutuhan kriteria tenaga kerja tersebut dibentuklah lembaga pelatihan dan pendidikan untuk melatih calon tenaga kerja yang akan bekerja di negara Jepang. Umumnya pelatihan mencakup pembelajaran bahasa dan kemampuan kerja yang dibutuhkan, akan tetapi kedua kriteria tersebut saja tidak cukup untuk memenuhi kesiapan bekerja, melainkan dibutuhkan pembiasaan budaya kerja dan etika yang dibutuhkan, dimana pada Koperasi Royal Monozukuri (Yarumori) konsep 5S diterapkan sebagai metode pengajaran dalam kesiapan kerja.

Koperasi Royal Monozukuri atau disingkat Yarumori merupakan lembaga yang berfokus pada bidang pertanian diantaranya sebagai lembaga pendidikan, penyalur tenaga kerja dan mediator bidang pertanian khususnya Indonesia dengan Jepang. Koperasi ini resmi berdiri pada tahun 2022 semenjak diinisiasikan pada tahun 2018. Sebagai koperasi yang berperan dalam lembaga pendidikan bidang pertanian, koperasi ini mengadakan program pelatihan jangka pendek yang mencakup dasar pertanian, bahasa Jepang serta pembiasaan budaya dan etika kerja orang Jepang. Berbeda dengan lembaga pelatihan pada umumnya, Koperasi Yarumori memiliki layanan purna jual kepada *user* atau pemilik perusahaan dengan memantau dan mengevaluasi kinerja para pekerjanya yang sudah diberangkatkan ke Jepang sehingga kualitas SDM yang diberikan dapat terjaga dan mengurangi resiko pekerja yang bermasalah. Penulis mengamati bagaimana programnya berjalan serta tertarik dengan konsep 5S yang diterapkan dalam lingkungan pelatihan. Penelitian ini dilaksanakan dengan membagikan kuisioner kepada peserta pelatihan selama pelatihan berlangsung.

1.2 Penelitian yang relevan

Dalam penelitian ini, pada dasarnya penulis belum menemukan penelitian sebelumnya terkait lembaga pendidikan Koperasi Royal Monozukuri (Yarumori) akan tetapi pembahasan mengenai budaya kerja *Kaizen* terutama konsep 5S sudah diteliti oleh beberapa penelitian terdahulu salah satunya:

1. PENGARUH KONSEP 5S DALAM BUDAYA JEPANG TERHADAP PENERAPAN 5R DI PT HUTAMA KARYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (2021) oleh Faris Nurrahman, Mahasiswa Program Studi dan Budaya Jepang Fakultas Bahasa dan Budaya, Universitas Darma Persada. Pada penelitiannya membahas mengenai penerapan 5S pada tempat kerja dan pengaruhnya pada produktifitas karyawan PT. Utama Karya. Perbedaan dengan penelitian penulis ialah terletak pada Objek data yang akan digunakan yaitu pada Koperasi Royal Monozukuri (Yarumori). Serta penulis terinspirasi dengan metode penelitian yang digunakan.
2. PERAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS DARMA PERSADA TERKAIT PENERAPAN BUDAYA 5S (2021) oleh Dwi Fortuna Marchiyantina, Mahasiswi Program Studi Bahasa dan Kebudayaan Jepang Fakultas Bahasa dan Budaya, Universitas Darma Persada. Pada penelitiannya membahas mengenai penerapan 5S pada perpustakaan Universitas Darma Persada perbedaannya dengan penelitian penulis, terletak pada bidang penerapan 5S yang diterapkan penulis, yaitu pada lembaga pendidikan dan pelatihan tenaga kerja bidang pertanian.
3. IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA 5S DI LEMBAGA PELATIHAN DAN KETERAMPILAN *GLOBAL LEARNING EDUCATION CENTRE* BANDUNG PADA MASA PANDEMI COVID-19 (2022) oleh Dianto Dwi Rachmadi Setiawan, Mahasiswa Program Studi Sastra Jepang Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Komputer Indonesia Bandung. Pada penelitiannya membahas mengenai Penerapan budaya kerja 5S pada lembaga pelatihan dan keterampilan *Global Learning Education Center* menjelaskan bagaimana pengaruh budaya kerja 5S pada lembaga tersebut

sebelum dan sesudah masa Pandemi COVID-19. Perbedaan dengan penelitian penulis ialah terletak pada penggunaan Objek data yang digunakan. Penulis terinspirasi dengan teori dan konsep yang digunakan pada penelitiannya.

1.3 Identifikasi Masalah

Sehubung dengan permasalahan yang dijabarkan dari latar belakang dapat disimpulkan bahwa:

1. Penurunan populasi usia produktif, mengakibatkan krisis angkatan kerja di generasi selanjutnya dari masyarakat Jepang asli.
2. Penerimaan pekerja migran merupakan salah satu solusi dari penurunan populasi usia produktif di Jepang.
3. Kriteria pekerja migran wajib berbahasa Jepang dan terbiasa dengan budaya kerja Jepang salah satunya budaya *Kaizen* yaitu konsep 5S.
4. Upaya Koperasi Royal Monozukuri (Yarumori) dalam program pelatihan dan pembiasaan calon tenaga kerja migran terhadap budaya kerja Jepang.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi permasalahan dalam Penerapan 5S pada program pelatihan tenaga kerja Koperasi Royal Monozukuri (Yarumori) serta pengaruhnya terhadap peserta selama program pelatihan berlangsung.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, penulis menyimpulkan beberapa masalah yaitu:

1. Bagaimana konsep 5S yang diterapkan oleh Koperasi Royal Monozukuri (Yarumori) terhadap program pelatihan kerja?
2. Bagaimana hasil penerapan 5S bagi peserta program pelatihan tenaga kerja?

3. Bagaimana dampak positif dan negatif dari penerapan konsep 5S terhadap lembaga pendidikan dan pelatihan koperasi Royal Monozukuri (Yarumori)?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya *Kaizen* 5S pada Lembaga Pendidikan Koperasi Royal Monozukuri (Yarumori).
2. Untuk mengetahui hasil penerapan 5S terhadap peserta pelatihan.
3. Untuk mengetahui bagaimana dampak positif dan negatif dari penerapan 5S terhadap lembaga Koperasi Royal Monozukuri (Yarumori) dari pada program pelatihan kerja.

1.7 Landasan Teori

1.7.1 Budaya

Budaya merupakan suatu sistim yang tidak dapat dipisahkan dengan manusia karena mencakup beragam macam aspek kehidupan. Berikut beberapa pendapat para ahli mengenai budaya:

1. Menurut Ralph Linton (1893-1953) “Kebudayaan atau budaya dipandang sebagai tingkah laku yang dapat dipelajari, dimana unsur pembentuknya didukung dan diteruskan oleh masyarakat” (Setiadi, 2006:28).
2. Menurut Melville J. Herskovits (1895-1963) “Budaya adalah bagian dari lingkungan hidup yang diciptakan oleh manusia” (Setiadi, 2006:28).
3. Menurut Koentjaraningrat (1923-1999) “Budaya merupakan suatu sistem gagasan, tindakan atau hasil karya manusia pada kehidupan masyarakat yang diakuisisi menjadi milik manusia dengan proses belajar” (Koentjaraningrat, 1985:180).

Dari pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa hampir seluruh tindakan manusia dapat diartikan sebagai “kebudayaan” dan budaya merupakan bagian dari lingkungan hidup manusia sehingga dapat dipelajari dan diteruskan. Pada studi kasus di lembaga pendidikan koperasi Yarumori, peserta mendapatkan pelatihan mengenai etika/adat dan budaya kerja Jepang sehingga peserta dapat terbiasa dengan budaya kerja Jepang.

1.7.2 *Kaizen* (改善)

Kaizen dalam bahasa Jepang berarti “Penyempurnaan” atau “Penyempurnaan Berkesinambungan” dalam penerapannya dilingkup kehidupan Pribadi, Keluarga atau Lingkungan Sosial. Menurut Imai Masaaki dalam Kiuchi mengungkapkan, bahwa:

改善とは断続的活動あり、日本人の生き方哲学にも基づく文化的な行動規範である。

Kaizen to wa danzokuteki katsudo ari, nihon jin no iki kata tetsugaku ni mo motozuku bunkatekina kodou kihan de aru.

“*Kaizen* adalah kegiatan yang berkesinambungan dan kode etik budaya yang berlandaskan filosofi cara hidup orang Jepang” (Kiuchi, 2017:10).

Filosofi *Kaizen* menganggap bahwa cara hidup, cara bekerja hingga Kehidupan Sosial perlu disempurnakan setiap saat (Imai, 2016:4). Apabila diterapkan pada lingkungan kerja maka proses *kaizen* melibatkan semua pihak, mulai dari manajer hingga karyawan. Seperti dalam Kutipan Majalah 創意とくふう (*Soui To kufuu*), *Kaizen* pada pekerjaan dapat dilakukan oleh semua orang selama masih dalam lingkup akal sehat dan kemampuan umum:

その仕事の改善はその仕事をしている人なら誰でもデキル。その仕事に必要な通常的能力と常識の範囲でできるのが改善である。

Sono shigoto no kaizen wa sono shigoto wo shiteiru hito nara dare demo dekiru. Sono shigoto ni hitsuyouna tsuujyou no nouryoku to jyoushiki no hangi dekiru no ga kaizen de aru.

“Kaizen pada pekerjaan dapat dilakukan oleh siapa saja yang melakukan pekerjaan tersebut. Dimana *kaizen* pada pekerjaan membutuhkan kemampuan umum dan mencakup lingkup akal sehat” (Bunji, 2017:7).

Sedangkan menurut Wiratmani (2013:299) *Kaizen* adalah perbaikan yang bersifat kecil dan berangsur, namun proses *kaizen* mampu membawa hasil yang dramatis mengikuti waktu. Dari sini penulis memahami bahwa budaya *Kaizen* berorientasi kepada proses, sehingga untuk mencapai tujuan bersama diperlukan kerja sama dari semua pihak agar dapat memberikan perubahan kecil namun signifikan dalam jangka waktu panjang, yang tidak hanya terbatas pada lingkup manajemen saja melainkan dapat juga diterapkan pada kehidupan sehari-hari.

1.7.3 5S

Pada penerapan budaya *Kaizen* terdapat konsep 5S yang diterapkan pada sistem manajemen perusahaan dan lingkungan kerja. Adapun menurut Osada (1995:x) Gerakan 5S merupakan kebulatan tekad untuk Merapikan, Menata, Membersihkan, Memelihara dan Mempertahankan kebiasaan di tempat kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Selain pendapat di atas, ada juga seorang ahli yaitu Sakazume yang berpendapat bahwa konsep 5S terdiri dari:

- 整理 (*Seiri*) = 整理とは要るものと要らないものの区分をして、要らないものを一掃することである。

Seiri to wa irumono to iranai mono no kubun wo shite, iranai mono wo issou suru koto de aru.

“*Seiri* berarti memisahkan antara barang yang dibutuhkan dan yang tidak dibutuhkan serta membersihkan (membuang) apa yang tidak diperlukan”.

- 整頓 (*Seiton*) = 整頓とは必要なものを、必要な時に、必要な量だけ、安全に取り出せるように物品の置き場を決めていく。

Seiton to wa hitsuyouna mono wo, hitsuyouna toki ni, hitsuyouna ryou dake, anzen ni tori daseruyouni butsupin no okiba wo kimeteiku.

“*Seiton* berarti menentukan tata letak barang agar dapat diambil dengan baik dan ketika dibutuhkan dalam jumlah yang diperlukan”.

- 清掃 (*Seisou*) = 清掃とはゴミや汚れのない状態にすることである。

Seisou to wa gomi ya yogore no nai jyoutai ni suru koto de aru.

“*Seisou* berarti menjaga kondisi bebas dari sampah dan kotoran”.
(Membersihkan area lingkungan kerja dan peralatan kerja)

- 清潔 (*Seiketsu*) = 清潔とはピカピカの状態に磨き上げることである。

設備と治工具と備品と作業などに対して「清掃」のレベルを上げ、最高の状態を作り込んでいく。

Seiketsu to wa pika pika no jyoutai ni migaki ageru koto de aru. Setsubi to jikougu to bihin to saggyou nado ni taishite [Seisou] no reberu wo age, saikou no jyoutai wo tsukuri kondeiku.

“*Seiketsu* berarti memoles situasi yang ada hingga mengkilap, yang dimana untuk menciptakan kondisi kerja terbaik, Pembersihan peralatan, perkakas, barang-barang hingga tata cara operasi pada alat pekerjaan harus ditingkatkan standarnya”.

- しつけ (*Shitsuke*) = しつけとは整理、整頓、清掃、清潔の状態を常に維持することである。日常業務の中で、担当者に守ることを徹底すると共に、維持管理していくためのルールと仕組みが要求される。

Shitsuke to wa Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu no jyoutai wo tsune ni iji suru koto de aru. Nichijyou gyoumu no naka de, tantousha ni mamoru koto wo tettei suru to tomo ni, iikanri shiteiku tame no ru-ru to shikumi ga youkyu sareru.

“*Shitsuke* berarti proses pemeliharaan konstan pada tahap *Seiri, Seiton, Seisou* dan *Seiketsu* untuk melindungi pekerja yang bertanggung jawab

dengan pekerjaannya pada operasional sehari-hari, dibutuhkan mekanisme dan aturan untuk memelihara dan mengelolanya” (Sakazume dalam Chen 2019:9).

Dari uraian di atas yang dimaksud dengan 5S adalah budaya kerja Jepang yang meliputi 5 aspek yaitu:

- *Seiri* = Memilah instrumen alat atau barang yang masih digunakan dan membuang/mengganti instrumen alat atau barang yang sudah tidak layak digunakan.
- *Seiton* = Menata tempat kerja dengan menyusun instrumen alat yang sering digunakan dan menata barang pada tempatnya agar mempermudah ketika mencari barang tersebut.
- *Seisou* = Membersihkan lingkungan serta instrumen alat dari sampah dan kotoran setelah digunakan agar mempermudah pemakaian dan memperpanjang umur peralatan ketika akan digunakan kembali.
- *Seiketsu* = menetapkan peraturan dan prosedur dari tahap *Seiri* hingga *Seisou* untuk diterapkan kepada semua anggota pada tempat kerja serta meningkatkan standarnya.
- *Shitsuke* = penyuluhan berkala agar semua anggota dapat rajin dan bekerja sama dalam menerapkan peraturan dan prosedur yang sudah ditetapkan (*Seiri, Seiton, Seisou* dan *Seiketsu*).

Dari sini penulis memahami bahwa penerapan 5S mengatur dan memelihara lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang bersih, efisien, aman dan rapih.

1.7.4 Penerapan

Penerapan menurut Riant Nugroho (2014) dalam Prakas (2021:5) merupakan cara yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa penerapan merupakan proses untuk mendapatkan hasil dari aktifitas atau kegiatan

yang dilakukan demi mencapai tujuan bersama. Dimana pada konteks penelitian penerapan dilakukan pada pengaplikasian konsep 5S terhadap program pelatihan.

1.7.5 Pengaruh

Pengaruh dalam penelitian ini mencakup dampak dari penerapan 5S kepada peserta yang akan bekerja di Jepang. Berikut pengertian Pengaruh menurut Surakhmad (1982) dalam Khuzey (2019:6) “Pengaruh adalah kekuatan yang timbul dari orang atau benda dan gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap lingkungannya”. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Pengaruh merupakan dampak yang diakibatkan dari suatu gejala dalam yang ditimbulkan oleh suatu kelompok atau individu kepada sekitarnya, sehingga memberikan dampak kepada lingkungannya. Dimana pada konteks penelitian, penerapan konsep 5S pada lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas diri peserta calon tenaga kerja.

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, guna untuk mencapai tujuan penelitian maka diperlukan metode yang tepat untuk mengumpulkan sumber informasi dan data. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Kualitatif dengan Metode deksriptif analisis. Adapun Teknik pengumpulan data melalui studi Pustaka dengan sumber buku utama yang berjudul *Sikap Kerja 5S* oleh Takashi Osada dan *Gemba Kaizen* oleh Masaaki Imai, serta sumber yang berasal dari jurnal ilmiah dan sebagainya. Selain itu penulis juga menggunakan sampel data kuisoner yang dibagikan kepada peserta program pelatihan tenaga kerja bidang pertanian yang diselenggarakan oleh koperasi Royal Monozukuri (Yarumori) sebanyak kurang lebih 30 responden.

1.9 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan wawasan mengenai konsep 5S mulai dari pengertian, mekanisme hingga pengaplikasiannya dalam program pelatihan tenaga kerja bidang pertanian di Koperasi Royal Monozukuri (Yarumori).

2. Manfaat secara Praktis

➤ Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan 5S pada program pelatihan tenaga kerja koperasi Royal Monozukuri (Yarumori).

➤ Bagi Pembaca

Dapat memberikan wawasan mengenai penerapan 5S pada program pelatihan tenaga kerja koperasi Royal Monozukuri (Yarumori) dan referensi untuk penelitian lanjut mengenai 5S.

1.10 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari empat bab:

Bab I = Latar Belakang, Penelitian yang Relevan, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Landasan Teori, Metode Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penyusunan.

Bab II = Pembahasan singkat mengenai sejarah budaya *kaizen* dan Pembahasan mengenai kajian pustaka yang relevan dengan penelitian.

Bab III = Pembahasan mengenai temuan hasil penelitian mulai dari penerapan konsep 5S pada program pelatihan hingga menjabarkan hasil analisa data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dalam Rumusan Masalah.

Bab IV = Simpulan.