

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pentingnya disiplin kerja dalam menunjang kinerja pegawai di Perusahaan Jepang. Adapun disiplin yang dimaksud seperti hadir di kantor tepat waktu, jam istirahat tidak ditambahkan, tugas dikerjakan tepat pada waktunya, tidak menggunakan ruang kantor untuk istirahat pada jam kerja, dan tidak menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi misalkan internet ataupun telepon paralel.

Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Mendefinisikan disiplin atau tertib ialah suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu, menurut pandangan ini disiplin sebagai suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Menurut pandangan ini disiplin sebagai sikap yang taat terhadap sesuatu aturan yang menjadi kesepakatan atau telah menjadi Menurut Fathoni, (2006,172) Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tetap pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku.

Menurut *Daily Mail*, orang atau pekerja yang memiliki etos kerja yang bagus akan memiliki nilai yang tinggi. Karena biasanya pekerja dengan etos kerja yang tinggi selalu meningkatkan kualitas diri dan pekerjaannya. Etos kerja cenderung membuat orang melakukan semuanya secara optimal dan sempurna di setiap sisi kerja yang dilakukan, dan semakin berani untuk menjadi lebih baik. Tidak heran jika pekerja dengan etos kerja yang bagus sering mendapatkan promosi jabatan pada bidang pekerjaannya. Etos kerja bermanfaat bagi perusahaan karena apabila karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kompetensinya. Artinya, etos kerja menjadi modal dasar bagi

seseorang untuk bisa meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Tidak hanya kompeten, tetapi etos kerja jelas menumbuhkan karakter yang unggul bagi karyawan.

Etos kerja, Menurut Sinamo (2011,26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Maka dari itu banyak masyarakat sebelum masuk ke dunia kerja mereka lebih dulu belajar dan berlatih di lembaga pelatihan kerja. Mereka bukan hanya belajar di suatu bidang tertentu tapi juga diajarkan hal umum, contohnya : Perilaku hormat, disiplin dan etos kerja. Sehingga mereka bisa bekerja dengan baik di perusahaan tempat mereka bekerja. Masyarakat yang mempunyai tingkat Disiplin dan Etos Kerja yang tinggi salah satunya adalah Jepang. Berdasarkan laporan Kementerian Tenaga Kerja Jepang, ada peningkatan tajam karoshi dan mencapai rekor tertingginya sepanjang sejarah pada 2015 tercatat 1.456 orang pada akhir Maret 2015. Menurut Kementerian Tenaga Kerja, angka kematian mayoritas terjadi di sektor pelayanan kesehatan, layanan sosial, serta perkapalan dan konstruksi.

Menurut data yang berhasil dihimpun Organisasi untuk Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan (Organization for Economic Cooperation and Development/OECD) pada tahun 2016, jam kerja para pekerja di Jepang dari tahun 2011-2014 sangat tinggi. Pada tahun 2011 jam kerja pekerja Jepang adalah 1.728 jam per tahun. Pada tahun 2012 mengalami menjadi 1.745 jam per tahun. Kemudian, pada tahun 2013 menjadi 1.734 jam per tahun, dan pada tahun 2014 menjadi 1.729 per tahun.

Sehingga Jepang berhadapan dengan fenomena *karōshi*, secara harfiah berarti kematian karena kelelahan bekerja. Hal ini disebabkan jam lembur yang mencapai 80 jam dalam sebulan, bahkan ada juga beberapa yang mencapai 100 jam dalam sebulan. Biasanya kematian disebabkan serangan jantung, depresi dan bunuh diri. Fenomena tersebut terjadi akibat loyalitas yang tinggi dari para karyawan terhadap perusahaan. Di Jepang, keluar dari sebuah perusahaan adalah aib karena dianggap tidak beres dalam bekerja dan akan sulit diterima di perusahaan lain. Seorang karyawan biasanya akan bertahan di sebuah perusahaan sampai pensiun.

Selain itu, ada juga fenomena *shōshika* yang berarti angka kelahiran rendah. Salah satu faktor pendorongnya adalah orang Jepang lebih mengutamakan pekerjaan daripada berkeluarga. Menikah dan mengurus anak dianggap sesuatu hal yang merepotkan. Tinggal serumah tanpa ikatan pernikahan sudah menjadi hal biasa. Aborsi yang juga telah dilegalkan di negara ini semakin mendorong hal tersebut. Padahal awalnya, bangsa Jepang tidak memiliki etos kerja yang tinggi, tidak disiplin, lebih senang bersantai, dan menghabiskan waktunya untuk bersenang-senang. Kekalahan Jepang atas Sekutu pada Perang Dunia Kedua, membuat ekonomi mereka terpuruk dan banyaknya pengangguran. Hal itu yang memotivasi bangsa Jepang untuk bekerja keras agar bisa bertahan dan bangkit dari keterpurukan. Kondisi tersebut secara tidak langsung memacu kedisiplinan dan peran yang sangat signifikan dalam pembentukan etos kerja yang tinggi. Etos kerja inilah yang berperan penting atas kebangkitan ekonomi Jepang. Apalagi etos

kerja ini ditanamkan dan ditularkan dari generasi ke generasi melalui jalur pendidikan, lalu dipraktikkan dalam dunia kerja.

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-bangsajepang-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 (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. Sehingga saat ini Jepang menjadi salah satu negara maju,

dengan teknologi buaatannya dan banyak perusahaan yang berada di luar negeri, bahkan di indonesia terdapat banyak perusahaan jepang. Perusahaan Jepang yang berada di Indonesia pun memilih karyawan orang indonesia tidak sembarangan, mereka harus memiliki disiplin dan etos kerja yang tinggi, sehingga banyak masyarakat Indonesia mengikuti Lembaga Pelatihan Kerja atau yang biasa disebut LPK untuk meningkatkan kualitas diri mereka.

LPK adalah suatu instansi atau lembaga yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Di LPK, para pemegang atau pekerja yang ingin berangkat ke perusahaan yang sudah bekerjasama dengan pihak LPK akan diberikan pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Di LPK nanti orang-orang yang ingin bekerja, akan belajar dan berlatih sesuai dengan kemampuannya. Mereka pun juga diajarkan tentang kedisiplinan dalam bekerja sehingga perusahaan mau menerima mereka.

Mempelajari disiplin dan etos kerja membuat Sumber Daya Manusia yang dipunya oleh pemegang di LPK Terakoya menjadi lebih baik sehingga perusahaan di Jepang mau menerima mereka. Ketika mempelajari sesuatu kita mempunyai kendala, dan dalam disiplin dan etos kerja kendala nya biasanya berada di adaptasi mulai dari kebiasaan sebelum bekerja, saat bekerja dan setelah bekerja. Salah satu contohnya para pemegang yang berada di LPK Terakoya.

Di LPK Terakoya, seperti yang dikatakan salah seorang staff di LPK Terakoya kegiatan disiplin yang dilakukan para siswa/calon pemegang adalah souji, taiso, aisatsu dll. Kendala yang biasa dihadapi adalah ketika ada murid baru

(karna belum terbiasa) mereka yang biasanya di rumahnya masing-masing rebahan dan bangun siang, sekarang di LPK harus mengikuti bersih-bersih, senam dll.

Berdasarkan latar belakang yang tertulis, maka dari itu peneliti tertarik untuk menulis karya tulis yang berjudul “ Penerapan Disiplin dan Etos Kerja Masyarakat Jepang di LPK. Terakoya”

B. Rumusan Masalah :

1. Bagaimana proses pembelajaran disiplin dan etos kerja di LPK. Terakoya ?
2. Bagaimana kendala dalam proses pembelajaran disiplin dan etos kerja di LPK. Terakoya ?

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

C I. Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses pembelajaran disiplin dan etos kerja di LPK. Terakoya
2. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi dalam proses disiplin dan etos kerja di LPK. Terakoya

C II. Manfaat penelitian

Dalam penelitian ini manfaat yang dapat diambil adalah sebagai bahan referensi bagi pembelajar bahasa Jepang lainnya serta dapat menambah wawasan dan sumber inspirasi mengenai pembelajaran disiplin dan etos kerja.

D. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan peneliti dan pembaca, maka definisi operasional dari

judul peneliti tulis adalah :

1. Disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan disiplin atau tertib ialah suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu.
2. Etos Kerja Menurut Sinamo (2011,26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

E. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2008,15) bahwa penelitian kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci. Dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik observasi dan wawancara.

1. Teknik Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2012,145) yaitu “observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan responden yang diamati tidak terlalu besar”. Observasi ini memberikan kemudahan terutama dalam hal memperoleh data di lapangan. Dengan hal ini,

penelitian dilakukan dengan mengamati aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para pemegang dalam menerima pembelajaran yang diberikan oleh LPK Terakoya dalam membangun disiplin dan etos kerja.

2. Teknik wawancara

Menurut Koentjaraningrat, wawancara merupakan metode yang digunakan untuk tugas tertentu, mencoba untuk memperoleh informasi dan secara lisan pembentukan responden, untuk berkomunikasi secara langsung. Proses nya dilakukan dengan cara tanya jawab kepada pihak LPK Terakoya mengenal

