

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Jepang dikenal dengan masyarakatnya yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Masyarakat Jepang harus menjunjung tinggi kedisiplinan dalam setiap aktivitas kerja. Disiplin berhubungan dengan harga diri. Jika gagal, bukan hanya pekerja atau individu yang dipermalukan, tetapi juga perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Mereka selalu bekerja keras untuk perusahaan mereka, mereka rela menghabiskan seluruh waktu mereka, meninggalkan keluarga mereka untuk mempromosikan perusahaan (MT Chaer, 2017:155). Kegiatan disiplin kerja yang diterapkan setiap hari dan terus berulang oleh perusahaan Jepang dikenal dengan *kaizen*.

Kaizen adalah aktivitas sehari-hari yang sederhana, bertujuan untuk melampaui peningkatan produktivitas. Hal ini juga merupakan proses. Jika dilakukan dengan baik, ini akan "memanusiakan" tempat kerja, maksud dari

memanusiakan yaitu mengurangi beban kerja yang berlebihan, mengajari orang cara menggunakan metode ilmiah untuk bereksperimen di tempat kerja, serta cara belajar mengidentifikasi dan mengurangi pemborosan kerja. Kemudian perusahaan Jepang cenderung memasukkan unsur keluarga dalam aturan mereka (Asti Musman, 2019: 3). Pekerja akan dianggap sebagai anggota keluarga besar perusahaan, mulai dari petugas kebersihan hingga pemilik perusahaan karena mereka berada di bawah payung yang sama. Hal ini dapat terlihat pada saat seseorang memperkenalkan diri, dia cenderung menyebutkan dahulu afiliasinya daripada posisi ia dalam pekerjaan. (Arsi Widiandari, 2015: 25).

Karakteristik masyarakat Jepang telah ditanamkan sejak dini, Etika pada anak usia dini diawali dari kehidupan di dalam keluarga, di sekolah serta di lingkungan masyarakat berjalan secara masif serta tidak berubah-ubah. Seluruh komponen masyarakat, baik keluarga serta sekolah, mengajarkan anak untuk beretika dan bersikap sopan santun (Iriyanto Widisuseno, 2018: 62). Disiplin dan rasa hormat bagi orang Jepang adalah hal yang penting dalam pembentukan karakter manusianya.

Industri Jepang menyadari kalau pekerja adalah aset yang sangat berarti untuk mengembangkan perusahaan untuk meningkatkan perusahaan itu sendiri (Arsi Widiandari, 2015:27). Pekerjaan yang dibebankan kepada para pekerja juga diiringi dengan tingginya konsekuensi yang harus ditanggung oleh pekerja itu sendiri. Hal ini dapat terlihat dari tingginya jumlah jam kerja, dan tuntutan perusahaan agar mereka dapat bekerja sesuai target. Perusahaan tidak menganggap tingginya jumlah jam kerja sebagai lembur, tetapi dilihat sebagai bentuk keterikatan dari loyalitas karyawan kepada perusahaan. Dengan begitu pekerja tidak akan mendapatkan penghargaan lebih ketika lembur. Jepang mengenal konsep 5S yaitu *seiri*, *seiton*, *seiso*, *seiketsu*, dan *shitsuke*.

Sebagian besar Industri Jepang menerapkan gerakan 5S. *Seiri* berarti merapikan tempat kerja, *seiton* menyimpan dengan teratur. *Seiso* menjaga

tempat kerja tetap bersih, *seiketsu* berarti kebersihan pribadi, dan *shitsuke* berarti disiplin, dengan selalu menaati prosedur di tempat kerja. Di Indonesia 5S diterjemahkan menjadi 5R, yaitu *ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin*.

Konsep 5S dilakukan untuk memastikan keamanan dan kualitas perusahaan. Benny Henry Putra dan Bambang Haryadi (2004: 6) menyatakan pada prinsipnya unsur *seiri* dalam metode kerja memiliki tujuan, dan salah satunya untuk mewujudkan lingkungan kerja yang efisien dan efektif, sehingga pada saat proses produksi, pendistribusian barang atau produk olahan dapat berjalan lancar. *Seiton* memiliki tujuan agar setiap alat atau barang dan bahan diberi tanda agar setiap orang yang memerlukan dapat menemukan dan menggunakannya dengan segera. Apabila tidak ditemukan pada tempatnya dapat maka harus segera mengambil tindakan yang benar. *Seisho* memiliki tujuan menjaga kebersihan tempat kerja beserta perkakasnyanya. *Seiketsu* bertujuan sebagai pemeliharaan pada tempat kerja yang sudah terjaga dari kebersihan sampai ketertibannya. *Shitsuke* bertujuan memberikan motivasi pada karyawan agar terus mengulang kegiatan perbaikan dan membuat karyawan terbiasa untuk menaati aturan. Cara berpikir seperti ini bermaksud membuat organisasi ditempat kerja menjadi lebih efektif dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan menerapkan sistem 5S ini perusahaan dapat menjadikan sumber daya manusia menjadi lebih baik (Osada, 2018:17). Dalam sistem 5S juga diyakini bahwa keadaan pabrik yang berantakan terlihat tidak memiliki masalah, dan dengan menerapkan sistem 5S ini, diharapkan mampu memunculkan masalah yang selama ini tersembunyi. Achmad Fauzi Adam (2019: 1081) menjelaskan 5S tak lepas dari kesuksesan industri Jepang yang selama ini memusatkan perhatiannya pada pengurangan segala pemborosan. Sistem ini menjadi landasan untuk membentuk perilaku manusia agar memiliki kebiasaan mengurangi pemborosan di tempat kerja. Mengurangi pemborsan di tempat kerja bukan hanya mengenai materi tetapi juga waktu.

Budaya kerja yang baik pada suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk peningkatan dan perkembangan perusahaan pada masa yang akan datang. Hal ini dilakukan agar menciptakan budaya kerja serta budaya perusahaan yang baik, diperlukan usaha untuk mencapainya. Budaya kerja yang baik dalam perusahaan tentunya berkaitan dengan para pekerja. Ada dua jenis pekerjaan yang biasanya diterapkan di perusahaan yaitu pekerja *outsourcing* dan pekerja kontrak. (Maryono, 2009: 26-27)

Dalam konteks hukum, pasal 1601 b KUH-Perdata, *outsourcing* sama dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian kerja kontrak dapat diartikan sebagai sebuah perjanjian, pemborong mengikat diri untuk membuat suatu pekerjaan tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborong pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Sedangkan menurut Cevonie M. Ngantung dan Prisilia F. Worung (2017: 52), *outsourcing* adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan ketika mereka menyerahkan beberapa aktivitas mereka kepada pihak luar (*outside provider*). Pada dasarnya apabila *outsourcing* diterapkan secara benar maka akan memberikan keuntungan, baik bagi buruh maupun perusahaan karena *outsourcing* sangat membantu perusahaan untuk dapat bertahan. Kemudian dari sisi buruh, jika *outsourcing* dilakukan secara benar, akan membantu karir buruh. Keuntungan melakukan *outsourcing* diantaranya: perusahaan dapat meningkatkan fokus bisnisnya, membuat risiko operasional perusahaan dapat terbagi kepada pihak lain sehingga kegiatan kerugian perusahaan dapat dikurangi, sumber daya kebutuhan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lain (Triyono 2011: 53).

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Kelangsungan masa kerja karyawan kontrak

ditentukan oleh prestasi kerjanya, jika bagus, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan, maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut. Hampir semua perusahaan Indonesia memakai sistem kerja kontrak untuk karyawannya. (Darjat Saripurna, Jufri Halim, Zulklifi Lubis, 2018: 75).

Hubungan perusahaan dengan karyawan harus terjalin dengan baik untuk meraih kesuksesan. Menurut Chandra Suwondo (2012) meneliti tentang masalah kesuksesan dan keuntungan penerapan budaya kerja 5S pada perusahaan organisasi di Indonesia, akan serupa dengan negara lain yang telah sukses. Budaya kerja 5S merupakan suatu budaya kerja yang terunggul di dunia saat ini. Budaya kerja 5S merupakan suatu ilmu yang sangat perlu untuk dipelajari, dalam pengembangan suatu perusahaan atau organisasi, untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, menciptakan manusia yang berdisiplin tinggi, menghargai waktu, pekerja keras, teliti, berorientasi sukses, hemat dan bersahaja, suka menabung dan investasi berorientasi kepada integritas dan hal yang positif lainnya. Perusahaan atau organisasi yang bisa bertahan untuk menjadi yang terbaik, adalah perusahaan atau organisasi yang mengarah pada perkembangan budaya yang unggul pada Industri atau organisasinya. Budaya kerja terbaik saat ini adalah budaya kerja unggulan 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*). Mudah dipahami tetapi akan sulit diaplikasikan bila tanpa keseriusan (Chandra Suwondo, 2012: 45).

Dari tulisan Hayu Kartika dan Tri Hastuti (2011: 51) yang berjudul “Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5S dan Faktor Penghambat Penerapan 5S terhadap Efektivitas Kerja Departemen Produksi di Persahaan Sepatu” dijelaskan bahwa dari banyaknya faktor penghambat penerapan 5S terhadap efektifitas kerja di perusahaan sepatu ini ternyata berasal dari kesalahan pengelolaan manajemennya, kurangnya komunikasi yang lancar dan searah antara departemen dan para pekerja. Khususnya dalam memenuhi kebutuhan barang yang menunjang penerapan 5S. Kurangnya dorongan atau motivasi dari dalam diri pekerja didukung pula dengan kesadaran pekerja yang kurang.

Dari tulisan Vera Devani dan Ade Fitra (2016:117) yang berjudul “Analisis Penerapan Konsep 5S di Bagian Proses Maintenance PT. Traktor Nusantara” menjelaskan persentase tanggapan positif dan negatif karyawan terhadap implementasi 5S, mengetahui masalah dalam penerapan 5S pada bagian proses maintenance, serta untuk menentukan proses pengendalian dan tindak lanjut penerapan 5S pada bagian proses maintenance di PT. Traktor Nusantara Pekanbaru. Berdasarkan pengolahan data terhadap penerapan konsep 5S, secara keseluruhan indikator, responden memberikan tanggapan positif sebesar 84,91% dan 15,08% memiliki respon negatif. Artinya, bahwa pada umumnya mekanik PT. Traktor Nusantara sudah baik dalam memahami dan mengaplikasikan konsep 5S.

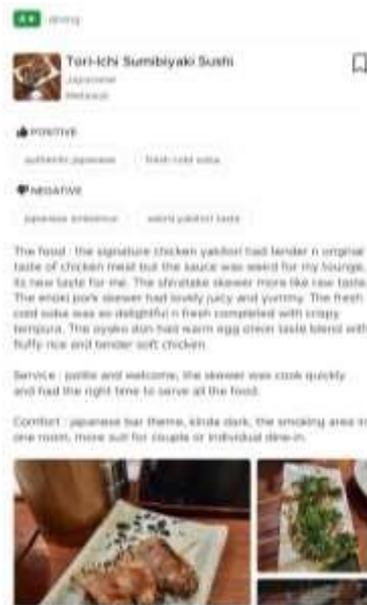
Dari tulisan Merry Siska dan Lisa Fitri Sari (2016) yang berjudul “Analisis Prinsip Kerja 5S dan Motivasi Karyawan di PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru Riau” menjelaskan rancangan 5S (*seiri, seiton, seiso, seiketsu* dan *shitsuke*) pada stasiun kerja *engine service & repair*, serta menganalisis faktor yang mempengaruhi dan memotivasi karyawan dalam menerapkan 5S. melakukan pemilahan, penataan, pembersihan besar-besaran, perawatan dan pembiasaan.

Di dalam karya ilmiah ini, penulis ingin lebih menjelaskan sistem 5S di Restoran Tori Ichi. Restoran Tori Ichi merupakan restoran yang menyediakan masakan Jepang, seperti *yakitori, sushi, sashimi*, dan lain-lain. Tori ichi mulai berdiri pada bulan Juli 2014, berlokasi di Jl. Melawai 7, No. 5, Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Restoran ini berada di bawah PT. Nakamori Boga Resto, dan masih belum memiliki cabang. Dari tahun ke tahun restoran ini selalu ramai pengunjung, mulai dari orang Jepang, orang Korea, orang China bahkan orang Indonesia pun banyak yang datang ke restoran ini, terkadang sampai *waiting list*.

Restoran Jepang yang ada di Jakarta memiliki konsep tempat dan menu makanan andalan masing-masing yang dapat menjadi daya tarik pengunjung. Begitu juga dengan Restoran Tori Ichi, restoran ini memiliki daya tarik

tersendiri. Gambar 1.1, gambar 1.2, dan gambar 1.3 adalah ulasan yang ditulis oleh pengunjung di situs Zomato:

Gambar 1 1



Gambar 1 2



Gambar 1 3



Hal yang membuat Tori Ichi begitu diminati pengunjung adalah tempat pembakaran *yakitori*. Tori Ichi menampilkan pembakaran *yakitori* secara langsung tepatnya didekat pintu masuk restoran sehingga menjadi pusat daya tarik pengunjung yang sedang berlalu lalang. Selain menampilkan pembakaran *yakitori*, menu *yakitori* di restoran Tori Ichi juga menjadi salah satu menu andalan yang disukai pengunjung, karena makanannya memiliki rasa yang enak, suasana yang nyaman, pelayanan yang bagus, dan memiliki lokasi yang strategis sehingga menjadikan restoran Tori Ichi selalu ramai pengunjung. Melihat restoran Tori Ichi yang sangat disiplin baik dalam pelayanan, maupun tempat bekerja yang nyaman membuat penulis ingin memastikan apakah restoran Tori Ichi menerapkan sistem 5S dan melihat sejauh mana kesuksesan penerapan 5S di restoran tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana 5S diterapkan di Restoran Tori Ichi?
2. Bagaimana cara karyawan mencapai konsep 5S yang diterapkan di Restoran Tori Ichi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana cara sistem kerja 5S diterapkan di Tori IchiBlok M,
2. Untuk mengetahui bagaimana cara menjalani dan mencapai sistem 5Syang diterapkan oleh perusahaan Jepang khususnya di RestoranTori Ichi.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada sistem kerja Jepang yang disebut 5S. Fokus penelitian terdapat pada karyawan restoran Tori Ichi yang berada di Blok M.

1.5 Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data diambil melalui kuesioner dan disimpulkan dalam bentuk deskripsi. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian ini. Menurut Bachtiar S. Basri (2010:50) penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, kejadian, kegiatan sosial, tindakan, kepercayaan, anggapan, pemikiran orang secara perseorangan, maupun kelompok. Beberapa deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip serta penjelasan yang mengarah pada penarikan kesimpulan. Penelitian kualitatif ini menekankan pada kedalaman data yang didapatkan melalui kuesioner yang dilakukan pada karyawan di restoran Tori Ichi.

Menurut RD Risanti dan A Sopiyan (2017:3), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan komunikasi dengan sumber data. Semakin dalam dan detail data yang didapatkan, maka semakin baik kualitas penelitian kualitatif ini. Kuesioner ini menggunakan kuesioner tertutup yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh objek penelitian.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini terdiri dari empat bab, yaitu bab I yang menjabarkan tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan

masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan. Bab II yang menjabarkan tentang berbagai landasan teori, antara lain: *Kaizen* dan sistem kerja 5S. Bab III berisi analisis sistem kerja 5S di restoran Tori Ichi. Kemudian dalam bab IV yang dibahas simpulan dari penelitian yang dilakukan.