

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Budaya kerja adalah kumpulan ide-ide dasar dan juga dapat digambarkan sebagai program mental yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan meningkatkan kerja sama antara orang-orang yang dimiliki oleh sekelompok orang (Ndraha, 2003: 80). Selanjutnya menurut Arnold (2005), budaya tempat kerja adalah norma, keyakinan, prinsip, dan pola perilaku tertentu yang memberikan karakteristik tempat kerja yang berbeda. Contoh budaya kerja positif di Jepang antara lain konsep *kaizen*, di antaranya adalah konsep 3M (*Muda, Mura, Muri*), konsep 5S (*Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke*) dan konsep PDCA (*Plan, Do, Check, Act*), *omotenashi*, dan sebagainya. Budaya ini biasa digunakan dalam bisnis, institusi, bahkan kehidupan sehari-hari, baik di Jepang maupun di luar Jepang, termasuk Indonesia. Salah satu penerapan budaya kerja Jepang yang paling umum dan paling sederhana adalah budaya kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke*). Di Indonesia istilah 5S dilokalisasikan menjadi 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin). Manfaat budaya kerja 5S ini antara lain memperkuat kedisiplinan, mengedepankan sikap gotong royong, menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman, menjaga kebersihan, serta menjaga nama baik dan citra perusahaan.

Manfaat budaya kerja 5S tidak harus dicapai di bidang industri dan institusi, tetapi juga di masyarakat, lingkungan produksi produk UMKM, industri properti,

dan sebagainya. Misalnya, program pendampingan budaya kerja 5S dapat meningkatkan kesadaran budaya kerja 5S di lingkungan kerja seperti kedai kopi. (Rahma dkk., 2020). Budaya kerja 5S juga berdampak positif pada lingkungan produksi produk UKM. Salah satunya adalah membuat lingkungan produksi lebih tertata, bersih dan aman setelah dilakukan pelatihan budaya kerja 5S. (Farihah dan Krisdiyanto, 2018). Di instansi pemerintah, budaya kerja 5S sudah menjadi kebiasaan sejak diatur dalam Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Keuangan No. PER-05/IJ/2014. Manfaatnya mencakup tidak hanya lingkungan kerja yang bersih dan rapi, tetapi juga peningkatan efisiensi waktu, penggunaan peralatan yang lebih lama, dan rasa tanggung jawab. (Liliana, 2018). Manfaat budaya kerja 5S juga bisa dirasakan di industri makanan. Manfaat ini membantu memastikan bahwa proses pembuatan makanan lebih aman dan mematuhi standar yang ditetapkan (Rachmawati dkk., 2018). Terakhir, budaya kerja 5S juga dapat diterapkan di industri properti seperti rumah kost. Penerapan budaya kerja 5S di industri berjalan dengan baik, membawa manfaat tidak hanya bagi karyawan yang bekerja di sana, tetapi juga bagi penghuni kost. Manfaat yang paling menonjol adalah menciptakan lingkungan kost yang bersih dan nyaman untuk ditinggali. (Nefliyanti dkk., 2018). Budaya kerja 5S juga berdampak positif bagi mereka yang menerapkan budaya kerja dalam aktivitas sehari-hari. Soft dan hard skill dapat dilatih secara tidak langsung dengan menerapkan budaya kerja 5S sebagai pedoman dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Keuntungan budaya kerja 5S adalah melatih kemampuan berpikir dan merencanakan ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah dan menerapkan ide-ide tersebut langsung ke akar masalah, mengembangkan

komunikasi, kerja sama, kehadiran, tanggung jawab, kepercayaan diri, dan lainnya. (Setiana, 2019).

Namun, praktik budaya kerja ini terhambat oleh bencana pandemi Covid-19 selama dua tahun terakhir. Salah satu faktor tersebut dapat mengurangi efektivitas budaya kerja 5S ini. Dampak dari perubahan budaya kerja yang drastis ini dapat mempengaruhi perusahaan, institusi bahkan lingkungan sehari-hari. Dampak dari perubahan tersebut akan bervariasi, baik positif maupun negatif.

Untuk memastikan apakah budaya kerja 5S masih berjalan, penulis melakukan survei dengan pendekatan deskriptif kualitatif dan menggunakan metode pengumpulan data wawancara mendalam. Penelitian ini berfokus pada penerapan budaya kerja 5S di Lembaga Keterampilan dan Pelatihan *Global Learning Education Centre* (LKP GLEC) Bandung. Alasan peneliti memilih LKP GLEC Bandung sebagai lokasi penulisan makalah ini adalah karena LKP GLEC Bandung merupakan lembaga yang bergerak di bidang pengajaran, keterampilan dan pelatihan bahasa asing seperti bahasa Inggris, Jepang dan Korea di Bandung. Resmi berdiri secara formal pada tahun 2011, LKP GLEC Bandung kini menawarkan kursus bahasa asing populer untuk anak-anak dan orang dewasa. Selain itu, LKP GLEC Bandung juga telah membuka kelas tari khususnya untuk anak-anak sekolah dasar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, menghasilkan tiga permasalahan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pemahaman budaya kerja 5S di LKP GLEC Bandung?
- 2) Bagaimana implementasi penerapan budaya kerja 5S di LKP GLEC Bandung sebelum dan selama pandemi COVID-19?
- 3) Bagaimana dampak perubahan budaya kerja 5S bagi LKP GLEC Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menjelaskan pemahaman budaya kerja 5S di LKP GLEC Bandung.
- 2) Menjelaskan perbedaan budaya kerja 5S serta implementasinya di LKP GLEC Bandung sebelum dan saat pandemi Covid-19.
- 3) Menjelaskan dampak perubahan budaya kerja di masa pandemi Covid-19 di LKP GLEC Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian tentang perubahan budaya kerja 5S di perusahaan Jepang adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru budaya kerja dari negara Jepang yang terkenal dengan budaya kerja 5S. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai topik budaya kerja, salah satunya adalah perubahan budaya kerja yang disebabkan oleh bencana alam, yaitu pandemi Covid-19 yang masih terus berlangsung hingga sekarang.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian pada penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi penulis
 - a. Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat menjadi penambah wawasan dan pengetahuan tentang budaya kerja 5S beserta implementasinya di lapangan.
 - b. Memberikan dampak yang positif bagi penulis untuk selalu berperilaku positif di lingkungan sehari-hari.
- 2) Bagi pembaca
 - a. Memberikan pengetahuan baru tentang budaya kerja dari negara asing, khususnya budaya kerja 5S.
 - b. Dapat dijadikan sebagai referensi penting jika ada yang melakukan penelitian di bidang yang sama.
 - c. Dapat dijadikan sebagai bahan penerapan di lapangan untuk meningkatkan kinerja di berbagai aspek kehidupan.

- 3) Bagi perusahaan atau lembaga
 - a. Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat dijadikan panduan untuk memahami teori budaya kerja 5S, dampak yang ditimbulkan, serta contoh penerapan di lapangan supaya menambah nilai lebih dari perusahaan secara positif.
- 4) Bagi Peneliti
 - a. Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bisa penelitian ini bisa dijadikan rujukan untuk studi tentang budaya kerja 5S berikutnya.

1.5. Struktur Pembahasan

Pada bagian ini, sistematika pembahasan yang menjadi tahapan utama dalam proses penyusunan skripsi ini yakni:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, penelitian terdahulu, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan beberapa kajian teori yang dapat digunakan sebagai landasan untuk mendukung penelitian ini.

Landasan teori tersebut adalah pengertian budaya kerja, pengertian budaya kerja *kaizen*, teori budaya kerja 5S beserta contoh praktik budaya kerja 5S di lapangan, serta dampak positif dan negatif dari penerapan budaya kerja 5S.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV

PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan temuan yang didapatkan dari penelitian tersebut beserta pembahasan yang berkaitan dengan teori yang dikemukakan pada bab dua.

BAB V

KESIMPULAN

Bab ini membahas kesimpulan dari penelitian tersebut dan saran untuk penelitian selanjutnya.