

PENERAPAN KOMUNIKASI ANTAR BUDAYA KERJA JEPANG DALAM PENERIMAAN TENAGA KERJA KONTRUKSI BANGUNAN INDONESIA DI SENDING ORGANIZATION LEMBAGA PELATIHAN KERJA ERU PUTRA INDONESIA (SO LPK EPI) KABUPATEN BATU BARA

THE APPLICATION OF INTERCULTURAL COMMUNICATION OF JAPANESE WORKERS IN THE RECEPTION OF INDONESIAN BUILDING CONSTRUCTION WORKERS AT THE SENDING ORGANIZATION OF THE ERU PUTRA INDONESIA JOB TRAINING INSTITUTE (SO LPK EPI) BATU BARA DISTRICT

Erin Afriani¹, Budiman Purba², Rafiqah Yusna Siregar³

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Dharmawangsa

Jl. KL. Yos Sudarso No.224, Glugur Kota. Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara
Email: erinafriani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Penerapan Komunikasi Antar Budaya Kerja Jepang Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Kontruksi Bangunan Indonesia Di Sending Organization Lembaga Pelatihan Kerja Eru Putra Indonesia (So Lpk Epi) Kabupaten Batu Bara. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan komunikasi antar budaya kerja Jepang dalam penerimaan tenaga kerja kontruksi bangunan Indonesia SO LPK EPI dan bagaimana hambatan yang terjadi dalam penerapan komunikasi antar budaya kerja Jepang dalam penerimaan tenaga kerja kontruksi bangunan Indonesia di SO LPK EPI. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan komunikasi antar budaya kerja Jepang dalam penerimaan tenaga kerja kontruksi bangunan di SO Lembaga Pelatihan Kerja Eru Putra Indonesia dan untuk mengetahui hambatan yang terjadi dalam penerapan komunikasi antar budaya kerja Jepang dalam penerimaan tenaga kerja Kontruksi Bangunan di SO Lembaga Pelatiba Kerja Eru Putra Indonesia. Penelitian ini dilakukan di SO LEMBAGA PELATIHAN KERJA ERU PUTRA INDONESIA yang beralamat di Jalan Putri Malu, No.8 Dusun III Desa Sumber Makmur, Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara. Informan penelitian ini adalah 1. Konsultan 2. Pembina 3. Ketua 4. Admin. Penelitian ini menggunakan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dimana penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Adapun kesimpulan dari penelitian ini diantaranya; 1. Penerapan Komunikasi Antar Budaya Kerja Jepang Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Kontruksi Bangunan Indonesia Di SO LPK EPI meliputi 5 prinsip komunikasi antar budaya diantaranya tujuan, proses komunikasi, sistem transaksional, karakteristik komunikasi. 2. Hambatan yang terjadi dalam penerapan komunikasi antar budaya kerja Jepang dalam penerimaan tenaga kerja kontruksi bangunan Indonesia di SO LPK EPI meliputi hambatan manusiawi, hambatan semantik, dan hambatan teknis.

Kata kunci: Penerapan Komunikasi Antar Budya, Budaya Jepang, Tenaga Kerja, dan SO LPK EPI

ABSTRACT

This research is entitled Application of Intercultural Japanese Work Communication in the Recruitment of Indonesian Building Construction Workers at the Sending Organization of the Eru Putra Indonesia Job Training Institute (So Lpk Epi) Batu Bara Regency. The formulation of the problem in this research is how to implement communication between Japanese work cultures in the recruitment of Indonesian building construction workers at SO LPK EPI and what obstacles occur in implementing communication between Japanese work cultures in accepting Indonesian building construction workers at SO LPK EPI. This research aims to determine the application of inter-Japanese work culture communication in the recruitment of building construction workers at SO Eru Putra Indonesia Job Training Institute and to find out the obstacles that occur in the application of inter-Japanese work culture communication in the recruitment of Building Construction workers at SO Job Training Institute Eru Putra Indonesia. This research was conducted at SO ERU PUTRA INDONESIA WORK TRAINING INSTITUTE located at Jalan Putri Malu, No. 8 Hamlet III, Sumber Makmur Village, Limapuluh District, Batu Bara Regency, North Sumatra Province. The informants for this research are 1. Consultant 1. Supervisor 3. Chairperson 4. Admin. This research uses a qualitative descriptive method, where this research uses data analysis techniques, namely data reduction, data presentation, data presentation and drawing conclusions. This research uses interview, observation and documentation study data collection techniques. The conclusions from this research include; 1. Application of Japanese Work Intercultural Communication in the Recruitment of Indonesian Building Construction Workers at SO LPK EPI includes 5 principles of intercultural communication including goals, communication processes, transactional systems, communicant characteristics. 2. Barriers that occur in implementing communication between Japanese work culture in accepting Indonesian building construction workers at SO LPK EPI include human barriers, semantic barriers, and technical barriers.

Keywords: Implementation of Intercultural Communication, Japanese Culture, Labor, and SO LPK EPI

A.PENDAHULUAN

Komunikasi Antar Budaya adalah sebuah proses negosiasi atau pertukaran dari sistem simbolik yang membimbing perilaku manusia dan membatasi mereka dalam menjalankan fungsinya sebagai kelompok (Guo-Ming Chen dan William J. Sartosa). Komunikasi antar budaya dapat dilakukan dengan cara, negosiasi untuk melibatkan manusia di dalam pertemuan antar budaya yang juga membahas satu tema yang sedang dipertentangkan. Simbol tidak sendirinya mempunyai makna tetapi juga dapat berarti ke dalam satu konteks dan makna yang dinegosiasikan atau diperjuangkan.

Melalui pertukaran sistem yang tergantung pada persetujuan antar subjek yang terlibat dalam komunikasi, sebuah keputusan dibuat untuk berpartisipasi dalam proses pemberian makna yang sama. Sebagai pembimbing sebuah perilaku budaya yang tidak terprogram namun bermanfaat karena mempunyai pengaruh terhadap perilaku kita. Menunjukkan fungsi sebuah kelompok sehingga kita dapat membedakan diri dari kelompok lain dan mengidentifikasinya dengan berbagai macam cara. Selain itu kajian komunikasi antar budaya berakar dari beberapa kajian ilmu lainnya, yaitu seperti

sosiolinguistik, sosiologi, antropologi budaya, dan psikologi. Dari keempat kajian ilmu tersebut, psikologi menjadi acuan utama dalam menjelaskan komunikasi antar budaya.

Faktor terjadinya Komunikasi Antar Budaya yaitu Mobilitas adalah Perjalanan dari negara satu negara lainnya bukan menjadi hal yang khusus, atau kegiatan seperti ini sudah menjadi kegiatan yang umum dilakukan oleh masyarakat. Hal itu terjadi karena adanya peluang-peluang bisnis yang menggiurkan dan pendidikan yang menjamin. Sehingga terjadilah mobilitas yang luas dan terjadilah berbagai budaya yang menyatu pada satu wilayah. Faktor ekonomi juga mempengaruhi adanya komunikasi antar budaya. Seperti contohnya, negara Indonesia yang memiliki tingkat perekonomian tinggi. Sehingga, terjadilah perpindahan pekerjaan dan persatuan budaya. Faktor Imigrasi terjadi karena adanya kegiatan untuk suatu kepentingan. Sehingga, terjadilah penyatuan budaya atau biasa disebut dengan akulturasi, akulturasi tersebut menyebabkan terjadinya komunikasi antar budaya.

Semua jenis interaksi antara perwakilan dari berbagai bahasa diperlakukan sebagai mediasi komunikasi antar budaya. Bentuk prototipikal dari mediasi komunikasi antar budaya adalah menerjemahkan dan menafsirkan. Penerjemah atau juru bahasa memediasi pertemuan antara orang-orang dengan budaya dan bahasa yang berbeda. Ketika penutur asing (misalnya orang Indonesia dan Jepang) berkomunikasi dalam bahasa bersama (misalnya Indonesia), itu juga merupakan bentuk mediasi komunikasi antar budaya karena lawan bicaranya adalah mediator di antara *lingua cultures* mereka sendiri. Hal yang sama berlaku untuk pemandu wisata yang mengawal tour untuk orang asing. Karena berbicara dalam bahasa *lingua frances* berarti memediasi antara *lingua cultures*. Akibatnya para penutur harus memberikan ucapan yang eksplisit dan relevan demi persepsi yang memadai.

Sending Organization Lembaga Pelatihan Kerja Eru Putra Indonesia (SO LPK EPI) merupakan lembaga yang sudah memiliki izin resmi untuk dapat mengirimkan tenaga kerja keluar negeri, dengan proses keseluruhan dapat dilakukan pada lembaga tersebut. Setiap peserta harus memiliki kemampuan bahasa Jepang yang cukup, mengikuti tahap seleksi dan memenuhi persyaratan tertentu. Sebelum berangkat ke Jepang. Pekerja di berikan pelatihan terlebih dahulu dan juga di bekal ilmu tentang budaya Jepang, bahasa Jepang, serta di beri pemahaman tentang sejarah negara dan sifat masyarakat Jepang para calon pekerja juga di tuntut memiliki kepribadian yang baik, dan berbadan sehat. LPK EPI adalah lembaga yang memiliki izin resmi untuk dapat mengirimkan tenaga kerja ke Jepang.

Lembaga Pelatihan Kerja Eru Putra Indonesia salah satu yang mendapatkan izin oleh Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) yang menyandang status *Sending Organization* (SO), persyaratan ini lah yang menjadi acuan dalam pengiriman dalam pengiriman tenaga kerja ke Jepang. Jika suatu lembaga tidak memiliki SO maka lembaga tersebut tidak dapat memberangkatkan para calon pekerjanya, maka dari itu persyaratan ini menjadi hal wajib dalam Lembaga Pelatihan Kerja (Sumber: Daftar *Sending organization*, Direktorat Bina Pemagangan Ditjen Binalattas Kementerian Tenaga Kerja).

Lembaga Pelatihan Kerja Eru Putra Indonesia sendiri memiliki beberapa peraturan yang harus di taati oleh calon pekerja seperti di antaranya para pekerja wajib mengumpulkan handphone mereka di hari senin hingga kamis, dan akan di kembalikan pada hari besok nya yaitu hari jumat peraturan ini terapkan untuk membuat para calon pekerja fokus dalam proses pembelajaran. Tidak hanya itu peraturan untuk tidak merokok, tindakan kriminal, bermain judi online, dan minuman beralkohol sangat dilarang oleh Lembaga di karenakan hal tersebut dalam menimbulkan masalah dan akan memperlambat keberangkatan bagi calon pekerja. Yang selanjutnya adalah peraturan tepat waktu yang dimana para calon pekerja harus tepat waktu dalam memulai proses pembelajaran jika mereka ada yang terlambat masuk kelas akan di hukum sesuai hukuman yang berlaku di Jepang, Maka dari itu para calon pekerja tidak berani melanggar peraturan yang ada (Data So LPK Epi Kabupaten batubra, 2023)

SO LPK EPI Memiliki keunggulan di bandingkan dengan beberapa LPK yang ada di Sumatera Utara, seperti LPK HIKARI, LPK AKIRA, dan LPK SAROHA GAKKOU. Keunggulan tersebut meliputi LPK EPI sudah memiliki izin SO dari disnaker Jepang dan Indonesia, dan juga sudah bekerja sama antara perusahaan di Jepang dengan Lembaga. Keunggulan lain nya adalah LPK EPI mempunyai *Sensei* (Guru) yang langsung di datangkan dari Jepang untuk mengajar bahasa Kanji, Hiragana, dan Kotoba. LPK EPI sendiri sudah banyak memberangkatkan calon pekerja ke Jepang mencapai 350

orang dalam kurang waktu 3 (tiga) tahun sejak tahun 2020 hingga saat ini. (Data SO LPK EPI Kabupaten Batu Bara, 2023)

Jepang sangat adalah negara yang kental dengan budayanya. Budaya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu budaya, kepercayaan, bahasa, letak geografis dan lain sebagainya. Seperti yang diketahui saat ini kepopuleran budaya Jepang diberbagai negara maju di dunia. Mempunyai ciri khas yang unik serta unik dan baik untuk di contoh. Budaya Jepang yang dapat apresiasi dari negara lain di antaranya yaitu budaya antri, budaya disiplin waktu, budaya bersih dan lain-lain. Setiap orang yang ingin menetap di suatu negara, harus menyesuaikan diri kepada lingkungannya, perbedaan budaya menjadi salah satu kendala dan kebiasaan dengan negara asalnya. Demikian juga halnya, ketika orang Indonesia yang tinggal dan menetap di Jepang kerap kali mengalami beberapa kendala dalam menyesuaikan diri dengan negara Jepang, karena adanya perbedaan budaya dan kebiasaan antara Indonesia dan Jepang. (Sumber: Skripsi Nolia Sri Wahyuni, 2022).

Jepang adalah negara penghasil industri terbesar dan memiliki teknologi canggih seperti elektronik, kendaraan, peralatan mesin, bahan kimia, produk tekstil, dan makanan olahan. Pemerintah Jepang mulai menyadari bahwa dinegaranya memiliki sedikit tenaga kerja untuk bidang-bidang tertentu yang kurang diminati oleh masyarakat Jepang. Sehingga pada saat sekarang ini karena semakin meningkatnya industri dan teknologi di Jepang. Negara Jepang sangat memerlukan tenaga kerja asing. Pemerintah Jepang membuka atau memberikan kesempatan kerja yang luas untuk tenaga kerja asing, khususnya kawasan Asia yang terkenal dengan istilah program kerja/kerja sama. Program tersebut dilakukan selama 1 sampai 3 tahun bahkan lebih.

Menurut ketentuan yang berlaku di tahun 2006, program kerja yang diberikan hanya untuk 7 bidang pekerjaan, yakni : 1) Bidang Kontruksi Bangunan, 2) Bidang Perikanan, 3) Bidang Pertanian, 4) Bidang Pengolahan Makanan, 5) Bidang Pengecatan. Setelah program kerja berakhir, para pekerja harus kembali ke negara asalnya. Rendahnya angka kelahiran mengakibatkan rendahnya pertumbuhan penduduk dan meningkatnya jumlah penduduk berusia tua yang telah di kategorikan tidak produktif lagi, telah berakibat pada rendahnya jumlah tenaga kerja produktif. Untuk memenuhi bidang kebutuhan tenaga kerja khususnya di bidang kontruksi bangunan, Jepang dengan Kementerian Tenaga Kerja Indonesia menandatangani kerja sama dalam pengiriman tenaga kerja ke Jepang.

Menempati peringkat ke empat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia, dalam pertumbuhan ekonomi jumlah penduduk memiliki peran penting. Tenaga kerja Indonesia mengalami banyak masalah khususnya yang tidak mempunyai keterampilan dan keahlian kemudian memaksakan diri untuk bekerja di Jepang. Lowongan pekerjaan merupakan salah satu masalah besar yang harus dihadapi oleh negara berkembang dan negara maju perihal kebutuhan tenaga kerja.

Minimnya ketersediaan lapangan kerja dengan pencari kerja tidak berimbang di Indonesia, menjadi salah satu faktor penyebab tingginya minat orang Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Negara-negara yang memiliki hubungan diplomatik dengan Indonesia seperti Jepang, Singapura, dan Malaysia merupakan tujuan favorit para pencari kerja. Upah yang menjanjikan dan ketersediaan lapangan kerja menjadi daya tarik bagi sebagian besar pencari kerja. Negara Indonesia menempati urutan ke-4 sebagai negara yang mempunyai penduduk terbanyak di dunia pada pertengahan tahun 2023 dengan jumlah penduduk 278,69 juta jiwa. (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/13/penduduk-indonesia-tembus-278-juta-jiwa-hingga-pertengahan-2023>).

B. PEMBAHASAN

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Budaya adalah pikiran, adat istiadat, menyelidiki bahasa dan sesuatu mengenai kebudayaan yang sudah berkembang (beradab, maju) serta sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan dan sukar di ubah. Berdasarkan pendapat sejumlah ahli, pengertian budaya adalah sebagai berikut:

1. Menurut C Wissler, C Kluckhohn, A Davis, A Hoebel, Budaya adalah segala tindakan yang harus dibiasakan dengan belajar.
2. Menurut Bakker, Budaya adalah proses penciptaan, publikasi, dan pengolahan nilai-nilai manusiawi. Ini melibatkan usaha untuk membudayakan materi alam mentah dan produk-produk yang dihasilkannya. Dalam konteks bahan alam, baik yang terkait dengan diri maupun lingkungan fisik dan sosial, nilai-nilai diidentifikasi dan di perembangkan hingga mencapai tahap kesempurnaan. Memasyarakatkan alam, menghargai manusia, serta memperbaiki hubungan antar individu dan manusia dengan lingkungannya menjadi satu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan.
3. Menurut R. Linton, budaya dapat dipandang sebagai konfigurasi tingkah laku yang dipelajari, di mana unsur pembentukannya didukung dan diteruskan oleh anggota masyarakat lainnya.
4. Menurut Parsudi suparlan, budaya merupakan keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakannya untuk memahami dan menginterpretasikan lingkungan dan pengalamannya, serta menjadi kerangka landasan mewujudkan dan mendorong terwujudnya kelakuan.

a. Potensi Budaya

Merujuk pada sumber yang sama, budaya memiliki potensi yang di rincikan sebagai berikut:

1. Cipta: Kemampuan berpikir yang menimbulkan ilmu pengetahuan.
2. Rasa: Karya seni/kesenian.
3. Karsa: Kehendak untuk hidup sempurna, mulia dan bahagia yang menimbulkan kehidupan beragama dan kesusilaan.

b. Budaya Kerja Jepang

Adab atau etika kerja dalam konsep budaya kerja negara Jepang tidak semata untuk mencari keuntungan materi, tetapi lebih kepada suatu nilai dalam diri pekerja nya. Pekerja merupakan sebuah nilai yang lebih penting daripada mencari keuntungan (Nihon Yoko-Tate, 2010:34). Kedisiplinan kerja masyarakat Jepang terlahir dari sebuah kebiasaan hidup mereka, yang kemudian diterapkan oleh perusahaan Jepang untuk pengembangan bisnisnya. Dengan kata lain, kekuatan sosial ekonomi Jepang didasari pada sikap kedisiplinan masyarakatnya.

Budaya kerja ini erat kaitannya dengan perilaku dan pola pikir serta perilaku bangsa Jepang dalam bekerja, pola pikir serta perilaku bangsa Jepang dalam bekerja melahirkan etos kerja yang di kagumi negara lain. Banyak negara lain yang ingin meniru dan mempraktekkan etos kerja masyarakat Jepang, berikut adalah budaya kerja Jepang yang di terapkan di Lembaga Pelatihan Kerja (Subarkah, 2013:68).

1. *Bushido*

Semangat *Bushido* menjadi prinsip hidup orang Jepang dalam segala aspek kehidupan termasuk dalam bisnis, semangat *Bushido* menekankan bahwa setiap manusia harus mengejar cita-cita masing-masing dengan semangat pantang menyerah, disiplin dan mau belajar.

2. *Kaizen*

Kaizen berasal dari dua kata, *Kai* mempunyai arti berkesinambungan atau terus menerus, *Zen* mempunyai arti perbaikan maka makna *Kaizen* dapat diartikan perbaikan yang dilakukan secara berkesinambungan atau terus menerus. *Kaizen* menjadi budaya kerja Jepang yang unik dan khas, *kaizen* telah memberikan dampak positif bagi perkembangan sistem kerja di Jepang. Metode *kaizen* yang ditempuh Jepang untuk melakukan perbaikan mencakup tiga hal. Pertama, mengubah cara kerja karyawan, kedua memperbaiki peralatan dan produk, ketiga memperbaiki prosedur dan cara kerja. Ada 10 prinsip yang terkandung dalam *kaizen*. 1) Berfokus pada pelanggan, 2) Mengadakan peningkatan, 3) Mengakui masalah, 4) Mempromosikan, 5) Menciptakan tim kerja, 6) Manajemen proyek, 7) Memelihara proses hubungan yang benar, 8) Mengembangkan disiplin diri, 9) Memberikan semua informasi kepada karyawan, 10) Memberikan wewenang pada semua karyawan.

3. *Ganbatte Kudasai*

Ganbatte Kudasai yang berarti „Berusaha keraslah, lakukan yang terbaik,“ telah menjadi budaya verbal dalam kehidupan masyarakat Jepang. Orang Jepang sangat senang sekali mengucapkan kalimat ini sebagai ungkapan pembangkit motivasi. Negara Jepang menjadi negara maju dan kuat karena mereka senantiasa menurunkan filosofi *Ganbatte Kudasai* kepada generasi muda, seperti guru di sekolah-sekolah Jepang senantiasa mengucapkan kata *Ganbatte* kepada murid-muridnya untuk menyemangati mereka. *Genchi Genbutsu*

4. *Genchi Genbutsu* berarti *Go And See The Problem*, *Genchi Genbutsu* menekankan kepada pekerja dimana seseorang diharapkan berani bertanggung jawab atas masalah yang terjadi, masalah bukan untuk dihindari tetapi untuk diterima dan diatasi. Dalam bisnis, prinsip ini harus dilaksanakan agar setiap masalah yang timbul bisa segera diatasi. Berkat prinsip *Genchi Genbutsu* ini dunia bisnis di Jepang bisa berjalan dengan lancar dan banyak perusahaan Jepang yang sukses dan mendunia (Subarkah, 2013:82).

5. *Keiretsu*

Keiretsu mempunyai arti perkonsian atau kerja sama, *Keiretsu* menjadi budaya kerja Jepang yang sangat menguntungkan karena adanya kerja sama antara perusahaan-perusahaan besar dengan perusahaan kecil yang akan menjamin kestabilan perusahaan tersebut.

b. Budaya Kerja 5 S

Sikap kedisiplinan tersebut diaplikasikan ke dalam dunia kerja di perusahaan Jepang dengan membuat slogan 5 S yaitu:

1. *Seiri* (Memilah)

Seiri berarti teratur. Maksud dari slogan *Seiri* ini adalah keteraturan pekerja dalam memisahkan dan menyimpan perlengkapan yang digunakan sesuai pada tempatnya masing-masing.

Dengan begitu, saat pekerja lain membutuhkan alat tersebut, maka mereka dapat segera menemukan dan menggunakannya. Dalam kata lain, tidak ada barang-barang yang tercecer begitu saja.

2. *Seiton* (Rapih)

Seiton memiliki makna tertib, artinya setiap peralatan atau komponen yang di gunakan dalam bekerja diberi label yang sesuai. Tujuannya adalah untuk memudahkan pekerja untuk menemukan perlengkapan yang di butuhkan.

Tak cuma barang-barang produksi dan sebagainya, tetapi hal-hal lain seperti dokumen juga kerap diberi label sehingga seluruh pekerja dapat lebih mudah mengingat dan memahaminya.

3. *Seisho* (Bersih)

Slogan ini merujuk Kebersihan, yakni sebuah upaya untuk menjaga lingkungan kerja maupun berbagai peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam aktivitas perusahaan tetap terjaga bersih.

Karena itu, pekerja kerap menemukan inspeksi utilitas secara berkala begitu dengan kegiatan pembersihan. Perusahaan juga biasanya melakukan pemeriksaan inventaris untuk memastikan bahwa aset dan komponen yang selalu tersedia dan dalam kondisi yang baik.

4. **Seiketsu (Rawat)**

Pemeliharaan tempat kerja yang sudah terjaga kebersiham, ketertiban dan keteraturannya. Apabila ditemukan sesuatu yang tidak pada tempatnya dapat segera dilaporkan dan diambil tindakan yang benar.

Diimplementasikan melalui standart dan prosedur tertentu, sehingga setiap orang dapat lebih mudah mengikutinya. Tiap perusahaan pun umumnya sudah mempunyai jadwal khusus untuk melakukan pemeliharaan ini.

5. **Shitsuke (Rajin)**

Shitsuke menjadi pelengkap empat nilai budaya kerja 5S Jepang. *Shitsuke* bermakna “Rajin” dan “Disiplin”. Budaya ini dimaksudkan agar setiap individu dalam lingkungan kerja dapat menjadikan nilai-nilai tersebut menjadi kebiasaan.

Shitsuke ini digunakan untuk memberikan motivasi kepada para pekerja untuk terus menerus melakukan pengendalian diri, bukan dikendali oleh peraturan. Kelima budaya kerja tersebut telah menjadi sebuah peraturan kerja dan dijadikan sebuah prinsip dalam dunia kerja yang harus dipatuhi oleh pekerja di perusahaan Jepang (Suwondo & ASMI, 2012).

c. **Hourensou**

Hourensou adalah kombinasi dari 3 kata yaitu *hou*, *ren*, dan *sou*. *Hou* untuk *Houkoku* yang berarti laporan. *Houkoku* atau laporan berarti semua perkembangan dalam bidang pekerjaan yang sedang dilakukan harus dilaporkan ke atasan yang bertanggung jawab, baik secara lisan maupun tertulis. Hal ini sangat penting untuk dilakukan sengan melaporkan segala sesuatu, apakah itu tentang kemajuan pekerjaan, atau ketika ada beberapa kesalahan dalam bidang perkajaan, atau bahkan untuk rincian terkecil seperti saat bertemu klien. Kuncinya adalah untuk memberitahukan ke senior tentang laporan terbaru dan rini mengenai kondisi dibidang pekerjaan.

Ren atau *renrakuyang* berarti meninformasikan. *Renraku* adalah semua informasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja harus disampaikan kepada semua para pekerja yang terkait. Misalnya, dalam kondisi sakit dan tidak dapat menghadiri pertemuan atau akan terlambat untuk menghadiri pertemuan tersebut, maka wajib untuk menginformasikan atau memberitahukan kepada semua pihak terkait mengenai kondisi kita. Jika *renraku* tidak dilakukan akan mempengaruhi kinerja para pekerja tersebut.

Sou atau *soudan* yang berarti konsultasi. *Soudan* sangat berperan penting dalam pengambilan keputusan. Saat dalam bekerja, ada kemungkinan otak manusia akan memiliki kinerja yang menurun. Oleh karena itu ketika menghadapi masalah harus dilakukan *soudan*. Dengan membahas dan membicarakan masalah dengan pihak lain, ada kemungkinan akan dapat memperoleh ide-ide baru atau solusi dari orang lain dan lebih jauh lagi akan dapat melihat masalah secara lebih holistik dari beberapa sudut pandang yang berbeda. Ini juga berarti bahwa dengan melakukan *soudan* dapat membantu kita untuk menghindari membuat keputusan yang buruk. (<http://akinosora.co/hourensou/>) .

d. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Jepang

Berikut adalah beberapa faktor yang mungkin mempengaruhinya:

1. Teknologi dan Metode Kontruksi

Jepang dikenal memiliki teknologi dan metode konstruksi yang canggih dan efisien. Jika perusahaan konstruksi di Indonesia menerapkan teknologi dan metode yang serupa, mereka mungkin membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan terlatih sesuai dengan standar Jepang.

2. Pelatihan dan Sertifikasi

Jepang memiliki sistem pelatihan yang ketat dan sertifikasi untuk pekerja Kontruksi Bangunan. Pengaruh ini dapat mendorong perusahaan Kontruksi Bangunan di Indonesia untuk lebih memperhatikan pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja mereka agar sesuai dengan standar internasional.

3. Budaya Kerja Tim

Budaya Kerja Tim yang kuat umumnya ditekankan di Jepang. penerimaan tenaga kerja konstruksi di Indonesia menerapkan standart keselamatan yang sama, mereka mungkin mencari tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan kesadaran akan keselamatan kerja.

4. Keselamatan Kerja

Jepang memiliki standar keselamatan kerja yang tinggi. Jika perusahaan Kontruksi di Indonesia menerapkan standar keselamatan yang sama, Tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan kesadaran akan keselamatan kerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja yang kuat dan orientasi pada hasil dapat menjadi pengaruh dari Budaya Kerja Jepang. Penerimaan tenaga kerja Kontruksi Bangunan di Indonesia mungkin memberikan nilai tambah pada individu yang menunjukkan dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Penerimaan Tenaga Kerja Kontruksi Bangunan tidak hanya dipengaruhi oleh Kebudayaan Jepang, tetapi juga oleh kebijakan perusahaan, regulasi pemerintah, dan faktor-faktor lokal lainnya. Selain itu, adaptasi dan integrasi nilai-nilai positif dari kebudayaan Jepang ke dalam konteks lokal Indonesia juga menjadi kunci untuk mencapai keseimbangan yang baik.

I. Tenaga Kerja Kontruksi Bangunan

Tenaga Kerja Kontruksi Bangunan adalah kelompok pekerja yang terlibat dalam berbagai tugas dan kegiatan yang terkait dengan pembangunan, renovasi, dan perawatan bangunan. Kontruksi Bangunan bertanggung jawab untuk membangun struktur dengan menggunakan batu bata (*renga*), blok beton (*konkurito*), dan terlibat dalam pemasangan dan peranca bangunan struktur sementara yang digunakan untuk

menyangga material dalam kontruksi atau perbaikan gedung dan bangunan-bangunan besar. Peranca bangunan mengacu pada kerangka dasar suatu kontruksi bangunan yang memberikan dukungan, stabilitas, dan kekuatan struktural. Struktur bangunan dirancang untuk menahan beban dan gaya yang bekerja, termasuk beban gravitasi, beban hidup (seperti manusia dan peralatan), dan beban angin atau gempa bumi.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian Kualitatif untuk meneliti terkait Pengaruh Budaya Kerja Jepang Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Kontruksi Bangunan Indonesia oleh SO LPK EPI dengan menampilkan hasil dalam bentuk narasi/teks. Menurut Sugiyono (2014:1) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis keadaan artikel normal, di mana spesialis adalah instrumen kunci, kemudian prosedur pemilihan informasi

dilakukan dengan triangulasi (konsolidasi), penyelidikan informasi bersifat induktif, dan subjektif serta hasil

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.3.1 Penerapan Komunikasi Antar Budaya

Menurut Young Yung Kim dalam (Suranto, 2010:3) Kim Komunikasi Antar Budaya menunjukkan pada suatu fenomena komunikasi dimana para pesertanya memiliki latar belakang budaya yang berbeda terlibat dalam suatu kontak anatar satu dengan yang lainnya, baik secara langsung atau tidak langsung. Lebih lanjut Suranto mengatakan Komunikasi Antar Budaya itu bertujuan untuk memperbaiki kemampuan berkomunikasi dengan berbagai pihak yang berbeda latar belakang. Hal ini peneliti dapati di hasil penelitian di Lembaga Pelatihan Kerja Eru Putra Indonesia yang dimana, hal ini sesuai dengan pernyataan (Suranto, 2010:40-43) tentang prinsip-prinsip umum Komunikasi Antar Budaya di antaranya :

a. Tujuan

1. Komunikasi hendak meraih tujuan tertentu.

Setiap proses komunikasi pastilah terkait dengan adanya tujuan atau harapan tertentu, apabila kita mengetahui tujuan aktivitas komunikasi yang ingin kita capai, maka dengan sendirinya kita akan merancang suatu strategi komunikasi yang relevan. Ada cara yang bisa dilakukan untuk mendefinisikan tujuan berkomunikasi, yaitu: (a) Apa yang kita inginkan untuk terjadi, (b) Memastikan apakah tujuan kita realistis, dalam arti apakah tujuan yang kita harapkan memiliki peluang untuk berhasil atau tidak.

Sementara itu tujuan di dirikan nya Lembaga Pelatihan Kerja Eru Putra Indonesia adalah:

a. Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja

Lembaga pelatihan kerja tersebut di dirikan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di Jepang. Termasuk pelatihan dalam bahasa Jepang, keterampilan teknis, dan keterampilan budaya yang di perlukan untuk bekerja di Jepang.

Bakat kerja, juga dikenal sebagai keterampilan kerja, mengacu pada keseluruhan kemampuan individu dalam berbagai aspek pekerjaan, mencakup keterampilan kognitif dan fisik, yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman. Sumber daya manusia mengacu pada individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kreativitas, wawasan, dan imajinasi yang diperlukan untuk berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sihite, 2018).

b. Memenuhi Kebutuhan Tenaga Kerja Jepang

Jepang sering mengalami kekurangan tenaga kerja dalam sektor-sektor tertentu, terutama yang membutuhkan keterampilan khusus. Lembaga pelatihan kerja dapat di dirikan untuk mempersiapkan calon pekerja dari indonesia agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Priyadi, E. S. (2019) Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja khususnya di sektor industri dan pertanian, dua pemerintah negara Jepang menandatangani kerja sama dengan Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia dalam pengiriman calon pekerja dari Lembaga Pelatihan Kerja Eru Putra Indonesia untuk menjalankan pekerjaan yang sudah di tetapkan.

c. Memfasilitasi Kerjasama Ekonomi Antar Negara

Pendirian lembaga pelatihan kerja ke Jepang juga dapat menjadi bagian dari upaya untuk memperkuat hubungan ekonomi antar negara Indonesia dengan Jepang. Dapat membuka peluang kerja, investasi, dan pertukaran teknologi antara kedua negara. Bekerja sama dengan Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia sebagai lembaga yang berwenang mengurus ketenaga-kerjaan di Indonesia, Lembaga

Pelatihan Kerja Indonesia mulai melakukan pengiriman pertama pemuda Indonesia ke Jepang pada tahun 2019 untuk mengikuti program pelatihan atau magang pada perusahaan-perusahaan berskala kecil-menengah di seluruh Jepang.

Sejak itu, LPK EPI secara rutin melakukan pengiriman pemuda-pemuda Indonesia yang ingin mengikuti program kerja di Jepang sambil mencari pengalaman kerja dan pengalaman hidup di luar negeri, menambah ketrampilan kerja dan praktek Bahasa Jepang secara langsung dengan berkomunikasi dengan penduduk setempat, mendapatkan upah bulanan selama berada di Jepang dan pesangon untuk modal usaha saat kembali ke Indonesia.

d. Mendukung Mobilitas Tenaga Kerja Internasional

Menjadi langkah untuk mendukung mobilitas tenaga kerja internasional. Bisa menjadi bagian dari upaya untuk memfasilitasi program pertukaran pekerja antara negara Indonesia dengan Jepang.

e. Mendorong Pembangunan Sumber Daya Manusia

Lembaga Pelatihan Kerja ke Jepang juga bisa di dirikan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan pembangunan sumber daya manusia di negara-negara mitra. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengalaman kerja para calon pekerja, diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan.

b. Proses Komunikasi

1. Proses Komunikasi yang Terjalin antara LPK dan Pekerja di Jepang

Dalam proses komunikasi antara orang-orang yang berbeda budaya dibutuhkan pengertian atau pemahaman yang lebih komprehensif. Mempelajari budaya orang lain merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemahaman tersebut. Dengan adanya pemahaman antara orang-orang yang berbeda budaya maka komunikasi akan lebih efektif dan tujuan sebuah proses komunikasi bisa tercapai. Oleh karena itu sangat penting untuk mempelajari apa itu komunikasi antar budaya melihat tujuannya sejalan dengan tujuan untuk mencapai komunikasi efektif.

Proses komunikasi yang terjalin antara lembaga pelatihan kerja dan Pekerja yang ada disana masih terjalin dengan baik, pihak lembaga pelatihan kerja masi sering berkomunikasi dengan para pekerja yang ada di Jepang. Contoh menanyakan situasi dan kondisi serta perkembangan kinerja mereka melalui telepon ataupun pimpinan lembaga pelatihan kerja yang berada di Jepang selalu mengontrol para pekerjanya setiap satu bulan sekali.

2. Proses Komunikasi yang Terjalin antara LPK dan Perusahaan

Perusahaan Jepang mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk karyawan potensial atau yang sudah ada, mereka mencari keterampilan khusus yang sesuai perusahaan. Melakukan kesepakatan bekerja sama anantara perusahaan dan Lembaga Pelatihan Kerja akan mulai melaksanakan program pelatihan sesuai dengan yang telah disepakati bersama. Ini mungkin melibatkan rekrutmen peserta, pengembangan materi, pelatihan, pengatur jadwal keberangkatan.

3. Perbedaan Kebudayaan Jepang dan Indonesia Para Calon Pekerja

Perbedaan latar belakang budaya termasuk di dalamnya perbedaan norma yang dianut, bahasa, gaya bicara, adat istiadat, dan kebiasaan berpotensi menimbulkan masalah atau kesalahpahaman. Penelitian-penelitian terdahulu yang dipublikasikan dalam jurnal banyak membahas temuan bahwa perbedaan latar belakang budaya merupakan faktor yang dapat menimbulkan kesalahpahaman.

Berikut beberapa perbedaan yang mungkin ada antara kedua budaya tersebut oleh para calon pekerja (Arifin, 2019):

1. Hierarki dan Struktur Organisasi

Budaya Jepang cenderung memiliki hierarki yang lebih kuat di tempat kerja di bandingkan dengan budaya Indonesia. Di perusahaan Jepang, penekanan yang kuat pada penghargaan terhadap otoritas dan senioritas, dimana seorang pekerja diharapkan untuk menghormati atasan dan mengikuti protokol yang ditetapkan. Di sisi lain, budaya Indonesia cenderung memiliki hierarki yang lebih fleksibel, meskipun penghormatan terhadap otoritas tetap ada.

2. Pola Komunikasi

Budaya komunikasi di Jepang sering kali lebih tidak langsung dan berorientasi pada keharmonisan. Pekerja Jepang mungkin cenderung menghindari konflik dan mencari konsensus dalam pengambilan keputusan. Di Indonesia, komunikasi mungkin lebih langsung, terutama dalam situasi informal, dan konflik sering kali di hadapi langsung.

3. Budaya Kerja dan Dedikasi

Budaya kerja Jepang yang kuat di kenal sebagai „Karoshi“ atau bekerja keras sampai lelah, di hargai. Pekerja Jepang sering kali diharapkan untuk menunjukkan dedikasi penuh terhadap pekerjaan dan sering kali melakukan lembur. Di Indonesia, sementara kerja keras juga di hargai, adalebih banyak ruang untuk seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

4. Kepatuhan Terhadap Peraturan dan Prosedur

Budaya Jepang sering kali sangat menekankan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan. Para pekerja diharapkan untuk mengikuti prosedur dengan cermat dan mematuhi pertaturan, lebih fleksibel dalam menerapkannya.

5. Kerjasama Tim

Budaya kerja Jepang sering kali sangat berorientasi pada kerjasama tim dan mencapai kesepakatan bersama. Pekerja diharapkan untuk dapat berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja mereka. Di Indonesia, sementara kerjasama tim juga penting, ada juga penekanan pada prestasi individu dalam beberapa konteks.

E. KESIMPULAN

- Tujuan ; Meningkatkan keterampilan tenaga kerja, memenuhi kebutuhan tenaga kerja, memfasilitasi kerja sama ekonomi antar negara, mendukung mobilitas tenaga kerja Internasional, mendorong pembangunan sumber daya manusia.
- Proses Komunikasi; Proses komunikasi yang terjalin antara LPK dan Pekerja, proses komunikasi yang terjalin antara LPK dan perusahaan, perbedaan kebudayaan Jepang dan Indonesia para calon pekerja.
- Sistem Transaksional; Hal yang di sampaikan perusahaan pada LPK apabila membutuhkan tenaga kerja, persyaratan khusus
- Karakteristik Komunikasikan; Perbedaan karakteristik setiap individu calon pekerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Aw, Suranto. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu

I Made Laut Mertha Jaya. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.

Yogyakarta: Quadrant

Japan Foundation.(2016). Marugoto: *Bahasa dan Kebudayaan Jepang, Pemula A1(ゆかい Pemahaman)*. Kesaint Blanc Publising. Osaka

JITCO. (2010). *Buku Panduan Praktek Kerja untuk Trinee Praktek Kerja*. Tokyo.

Moleong, L. J., & Edisi, P. R. R. B. (2013). *Metodelogi penelitian*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya, 3(01).

Nana, Arin, Dyah, dkk. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Osada, Takashi. (2016). *Sikap Kerja 5S*: PPM. Jakarta.

Sihabudin Ahmad. (2013). *Komunikasi Antarbudaya*, Jakarta: PT Bumi Aksara. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tsugumoto, Aikawa. (2017). *Nihon Tate-yoko (Japan As It Is)*. Tokyo: Gaken.

JURNAL

Diah, W. (2007). *Pengaruh Budaya Kerja Jepang Terhadap Etos Kerja Karyawan Perusahaan Jepang*.

Elvira, F. (2018). Pengaruh Nihon Go Dalam Pengembangan Skill Tenaga Kerja Indonesia (Kangoshi Dan Kaigofhukushishi) Di Makasar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 18(3), 1242-1250.

Etty, Elisabet. (2013). *Dampak penerapan Sistem Kaizen terhadap Kinerja Perusahaan*. Program Studi Jepang Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya, Universitas Indonesia.

Febiyana, A., & Turistiati, A. T. (2019). *Komunikasi antar budaya dalam masyarakat multikultur (studi kasus pada karyawan warga negara Jepang dan Indonesia di PT. Tokyu Land Indonesia)*. LUGAS Jurnal Komunikasi, 3(1), 33- 44.

Maulana, M. F. (2023). *Konsep sehat jasmani dan rohani perspektif Al- Qur'an* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

Mulyadi, B., Hastuti, N., & Noviandi, M. Y. (2022). *Pelatihan Etika dan Budaya Kerja Masyarakat Jepang bagi Siswa LPK Martani Semarang*. *Harmoni: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 26-32.

Muchtar, K., Koswara, I., & Setiaman, A. (2016). *Komunikasi antar budaya dalam perspektif antropologi*. *Jurnal manajemen komunikasi*, 1(1).

Nasution, A., & Irham, M. (2024). *Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja:(Studi Kasus Di BLK Kota Padangsidempuan)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 262-270.

Priyadi, E. S. (2019). *Tenaga Kerja Indonesia Di Jepang; Studi Tentang Motivasi Yang Melatarbelakangi Seseorang Menjadi Trainee*. *Jurnal Renaissance*, 4(02), 572-582.

Siregar, N. A., Batoebara, M. U., & Nurafiah, C. A. (2022). *Peran komunikasi antar budaya dalam meningkatkan kinerja pegawai radio republik indonesia (RRI) di kota medan*. *Network Media*, 5(1), 20-26.

Suwondo, C., & ASMI, P. (2012). *Penerapan budaya kerja unggulan 5S (seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke) di Indonesia*. *Jurnal magister manajemen*, 1(1), 29-48..

Tommy. (2021). *Hambatan-Hambatan Komunikasi Pada Organisasi*. 5 maret 2021

Wahyuningsih, T. M., & Aryanto, B. (2016). *Jurnal Implementasi Budaya Kerja 5 S dan Hourensou oleh Para Eks-pemegang di Jepang dalam Dunia Kerja di Indonesia*.

SUMBER LAIN

Data SO LPK EPI Kabupaten Batu Bara. Tentang Peraturan Lembaga Pelatihan Kerja, (2023),
Diakses pada 15 Nov. 23 – 26 Mar. 24

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/13/penduduk-indonesia-tembus-278-juta-jiwa-hingga-pertengahan-2023>

