

**PERGESERAN NILAI SHUUSHIN KO YOO SEIDO
DI KALANGAN KARYAWAN MUDA JEPANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Sastra
Pada Fakultas Sastra**

Oleh

**MONIKA SESSITA K.H.
Jurusan Asia Timur
Program Studi Bahasa dan Sastra Jepang
NIM. 94111037**



**UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
1998**

Skripsi ini telah diujikan pada hari Kamis, tanggal 17 Desember 1998

PANITIA UJIAN:

Ketua

(Dra. Inny C. Haryono, MA)

Pembimbing

(Ekayani Tobing, SS. M. Hum)

Panitera

(Dra. Irma Redjeki)

Pembaca

(Dra. Tini Priantini)

Disahkan pada hari Senin tanggal 1-2-1999 oleh:

Ketua Program Studi
Bahasa dan Sastra Jepang S1

(Dra. Irma Redjeki)

Dekan Fakultas Sastra



FAKULTAS SASTRA

(Dra. Inny C. Haryono, MA)



*Sebagai baktiku pada
papa dan mama tercinta*

Jakarta, 17 Desember 1998

Penulis

Nama: Monika Sessita KumalaHapsari
NIM : 9411103.7



Kata Pengantar

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar Sarjana Sastra pada Fakultas Sastra Universitas Darma Persada, Jakarta.

Tentu saja terselesaikannya penulisan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Ekayani Tobing, S.S. M.Hum., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya dan memberikan kesabarannya dalam memberikan bimbingan, pengarahan, dan koreksi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dra. Tini Priantini, selaku dosen pembaca skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membaca dan memperbaiki skripsi ini.
3. Dra. Irma Fedjeki, selaku Ketua Program Studi Bahasa dan Sastra Jepang Universitas Darma Persada
4. Dra. Inny C. Haryono, M.A., selaku Dekan Fakultas Sastra Universitas Darma Persada

5. Ibu Sandra Herlina, S.S. M.A., selaku dosen pembimbing akademis yang selama ini telah memberikan saran dan dorongan moril yang sangat besar bagi penulis.
6. Seluruh staf pengajar Program Studi Bahasa dan Sastra Jepang Universitas Darma Persada, yang telah mendidik dan mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh staf perpustakaan Universitas Darma Persada serta staf sekretariat Fakultas Sastra Universitas Darma Persada yang telah banyak membantu penulis selama ini.
8. Orang tua serta saudara-saudara yang sangat penulis cintai yang telah memberikan rasa cinta kasih dan dorongan moril yang begitu besar kepada penulis selama ini.
9. Fachrurrozi tersayang, Echi, U'e, Nila, Hasti, Sila, Diah, serta rekan-rekan lainnya yang telah menjadi teman baik penulis selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Penulis hanya bisa berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi segenap pembacanya.

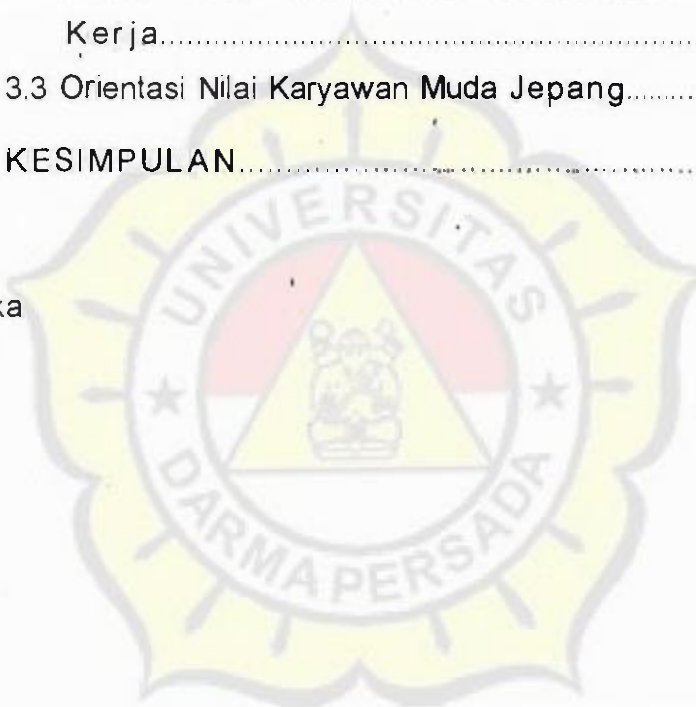
Jakarta, Desember 1998

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....		i
Halaman Pengesahan.....		ii
Halaman Persembahan.....		iii
Kata Pengantar.....		iv
Daftar Isi.....		vi
BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	1.1 Latar Belakang.....	1
	1.2 Permasalahan.....	5
	1.3 Tujuan Penulisan.....	6
	1.4 Ruang Lingkup.....	6
	1.5 Metode Penulisan.....	6
	1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II	GAMBARAN UMUM <i>SHUUSHIN KOYOO SEIDO</i> PADA PERUSAHAAN JEPANG.....	9
	2.1 Struktur (Bentuk Pembinaan) <i>Shuushin Koyoo Seido</i>	11
	2.1.1 Sistem Perekrutan Karyawan Baru.....	12
	2.1.2 Insentif Berdasarkan Senioritas.....	15
	2.1.2.1 Promosi Jabatan.....	16
	2.1.2.2 Pembayaran Upah (Gaji).....	19
	2.1.2.3 Sistem Pensiun.....	23
	2.2 Nilai-Nilai Pembentuk <i>Shuushin Koyoo Seido</i>	24
	2.2.1 <i>Ie</i> dalam Budaya Paternalistis Perusahaan.....	24
	2.2.2 Mentalitas <i>Amae</i>	26
	2.2.3 <i>Wa, On, Giri, Ninjoo, dan Tsukiai</i>	28

BAB III	PERGESERAN NILAI SHUUSHIN KOYOO SEIDO Di KALANGAN KARYAWAN MUDA JEPANG.....	32
	3.1 Pindah Kerja oleh Karyawan Muda Jepang.....	35
	3.1.1 Kasus Shinji Kato.....	36
	3.1.2 Alasan Karyawan Muda Pindah Kerja.....	41
	3.2 <i>Chuutosaiyoo</i> (Mid-career Hiring) Sebagai Salah Satu Faktor yang Memperluas Kesempatan untuk Pindah Kerja.....	43
	3.3 Orientasi Nilai Karyawan Muda Jepang.....	48
BAB IV	KESIMPULAN.....	5 4
	Glossary	
	Daftar Pustaka	



BABI

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Setelah Perang Dunia II, dalam kurun waktu yang relatif singkat Jepang telah berubah dari negara miskin yang disebabkan kekejaman perang menjadi salah satu negara yang memiliki ekonomi nasional terbesar. Salah satu faktor yang dianggap sebagai penyangga utama dalam keberhasilan Jepang membangun kembali perekonomiannya yang mengagumkan ini adalah *Shuushin koyoo seido*.¹ Bila diartikan secara kata perkata atau secara harfiah berdasarkan kamus standar Jepang-Indonesia Goro Taniguchi, kata *shuushin* (終身) memiliki arti *selama hidup* atau *seumur hidup*, *koyoo* (雇用) memiliki arti *pekerjaan* atau *kerja*, sedangkan *seido* (制度) memiliki arti *sistem*.² Maka secara keseluruhan *Shuushin koyoo seido* berarti *sistem kerja seumur hidup*. Berdasarkan kamus *Koojien*, pengertian *Shuushin koyoo* adalah sebagai berikut:

「雇用関係が被用者の死亡に至るまで続くこと
前提と雇用形態。実際には定年まで雇用が
建前であり、年功序列型賃金に見合った制度。」

¹ Beck and Beck, *The Change of a Life Time: Employment Pattern among Japan's Managerial Elite*, (Honolulu, 1994), hal 13

² Goro Taniguchi, *Kamus Standar Bahasa Jepang-Indonesia*, (Jakarta, 1993), hal 239, 498, 551

yang artinya:

"Bentuk pemekerjaan atas dasar bahwa hubungan kerja berlangsung hingga orang yang dipekerjakan meninggal. Pada prakteknya sistem tersebut menjalankan *Tatemaie* (kebijaksanaan) mempekerjakan seseorang hingga batas usia pensiun, dan memberikan upah (gaji) berdasarkan atas *Nenkoo joretsu* (sistem senioritas)."³

Pada masa awal masa industrialisasi di Jepang, ketika sesungguhnya tingkat perpindahan tenaga kerja pabrik dari perusahaan yang satu ke perusahaan lain cukup tinggi, perusahaan-perusahaan besar sudah mulai mengembangkan kebijakan manajemen berdasarkan ikatan selama usia kerja atau yang biasa disebut sistem kerja seumur hidup. Hal ini khususnya semakin menonjol setelah Perang Dunia I, ketika kekurangan tenaga kerja di Jepang menjadi semakin mengkhawatirkan. Kemudian pada akhir perang dunia tersebut, sistem mempekerjakan orang seperti ini mulai menjadi kebiasaan di antara perusahaan-perusahaan besar Jepang.⁴

Shuushin koyoo seido atau sistem kerja seumur hidup yang dikenal oleh masyarakat Jepang merupakan suatu tradisi yang dijalankan oleh karyawan tetap, dan berasal dari tradisi paternalistis dalam lembaga perusahaan yang mengikat seseorang secara sosial maupun psikologis dengan perusahaan tempatnya bekerja.⁵ Yamamoto Shichihei, seorang peneliti yang banyak menulis mengenai kehidupan sosial budaya Jepang mengatakan bahwa memang mempekerjakan seseorang di Jepang

³ *Koojien*, (Tokyo, 1991), hal 1134

⁴ Chie Nakane, *Masyarakat Jepang*, (Jakarta, 1981), hal 15-16

⁵ Beck and Beck, *Op. Cit.*, hal 13

umumnya untuk seumur hidup, namun ketika seseorang memasuki suatu perusahaan ia tidak menandatangani suatu kontrak yang berkaitan dengan hal tersebut. Meskipun demikian, sekali seseorang diakui sebagai anggota komunitas perusahaan, biasanya orang tersebut akan tetap di sana hingga kariernya berakhir atau dengan kata lain hingga ia pensiun.⁶ Bila ada orang yang pindah kerja karena didorong oleh gaji atau kondisi pekerjaan yang dianggapnya lebih menarik dari perusahaan semula, maka ia dinilai berjiva rendah dan bukan orang Jepang.⁷

Dengan sistem ini, biasanya setiap musim semi perusahaan merekrut karyawan dari sejumlah besar anak yang baru saja lulus sekolah. Hal ini sesuai dengan permintaan akan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan. Anak-anak yang baru saja lulus dari sekolah dianggap sebagai gugus tenaga kerja yang paling baik potensinya karena mereka lebih mudah dibentuk untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perusahaan.⁸ Para karyawan baru ini dilatih terlebih dahulu, kemudian mereka dibina mulai dari jenjang yang terbawah. Selanjutnya mereka akan naik menuju jenjang yang lebih tinggi melalui pola-pola dan pembinaan karier yang berjalan secara otomatis.⁹

⁶ Yamamoto Shichihei dalam B.N Marbun, *Manajemen dan Kewirausahaan Jepang*, (Jakarta, 1985), hal 11, 25

⁷ Sayidiman Suryohadiprojo, *Manusia dan Masyarakat Jepang dalam Perjuangan Hidup*, (Jakarta, 1987), hal 173

⁸ Chie Nakane, *Op. Cit.*, hal 16

⁹ Diana Rowland, *Etika Bisnis Jepang: Petunjuk Praktis Menuju Sukses Orang Jepang*, (Jakarta, 1992), hal 103-104

^Namun seiring dengan perkembangan jaman, generasi muda Jepang dewasa ini cenderung untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari generasi sebelumnya. Sehubungan hal ini Kuniko Miyanaga dalam bukunya *The Creative Edge* mengatakan bahwa:

"In 1986 and late 1987, more negative characteristics of the New Men were pointed out. They were seen as situational, reactive instead of responsive and responsible, noncommittal, easily hurt, sensitive, and withdrawn....As the youth's weaknesses became more apparent, the conservative opinion leaders of the economic culture began to criticize them more harshly. Their main concern was the difficulty New Men might have in maintaining the high standard of labor that is the basis of the development of mass production - upon which the modern culture of technology of Japan has been constructed....A problem arises when the youth appear to be unwilling to internalize the work ethic into an absolute value, in the way that older generations have done throughout the process of Japanese modernization. Their unwillingness is a threat to the modern culture of technology."¹⁰

Kuniko Miyanaga mengatakan bahwa pada tahun 1986 dan akhir 1987, lebih banyak karakteristik dari generasi muda yang terungkap. Mereka lebih terlihat reaktif (bereaksi) dari pada responsif (tanggap) dan bertanggung jawab, tidak terikat, mudah terluka sensitif, serta bersifat penyendiri. Suatu masalah muncul ke permukaan ketika kaum muda terlihat tidak bersedia untuk menekuni etika kerja dalam nilai yang utuh seperti halnya yang telah dilakukan oleh generasi sebelumnya. Para karyawan muda ini mulai cenderung untuk mencari kebebasan yang secara umum merupakan ciri khas generasinya. Kuniko juga menyebutkan bahwa salah satu contoh yang

¹⁰ Kuniko Miyanaga, *The Creative Edge*, (New Jersey, 1991), hal 75

menggambarkan hal tersebut adalah dilakukannya pindah kerja oleh karyawan muda dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

Di dalam bukunya *The Change of a Lifetime*, John C. Beck dan Martha N. Beck membatasi definisi karyawan muda yang melakukan pindah kerja hanya pada mereka yang berusia sekitar dua puluh hingga tiga puluh-an. Ini dapat dilihat pada hasil survei yang dilakukan mereka pada tahun 1988 terhadap 157 orang lulusan universitas di sekitar Tokyo. Hasil survei menunjukkan bahwa sekitar 37,5% dari responden berusia dua puluh-an, dan 28,3% dari responden berusia tiga puluh-an, pernah pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain setidaknya satu kali.¹¹

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dewasa ini di kalangan karyawan muda Jepang telah terjadi pergeseran nilai terhadap *Shuushin koyote seido* atau sistem kerja seumur hidup, yang selama ini telah menjadi salah satu ciri khas manajemen perusahaan Jepang dan telah membantu Jepang meraih sukses dalam bidang perekonomian.

2. Permasalahan

Penulisan ini akan membahas mengenai munculnya suatu nilai baru di kalangan karyawan muda Jepang yang menyebabkan bergesernya penilaian mereka terhadap *Shuushin koyote seido* (yang selama ini telah

¹¹ Beck and Beck, Op. Cit., hal 116

dikenal sebagai tradisi dalam dunia kerja di perusahaan Jepang), yang diwujudkan berupa pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

3. Tujuan Penulisan

Penulisan ini bertujuan untuk memahami nilai-nilai tradisional yang ada di dalam *Shuushin koyoo seido* yang mulai mengalami pergeseran dengan adanya nilai baru, misalnya seperti kecenderungan untuk lebih menekankan kebebasan dan kepentingan pribadi yang timbul di kalangan karyawan muda Jepang dewasa ini.

4. Ruang Lingkup

Dalam penulisan ini penulis membatasi permasalahan hanya pada seputar karyawan pria muda Jepang lulusan universitas atau pendidikan tingkat tinggi lainnya, yang berusia di atas dua puluh tahun dan kurang dari empat puluh tahun, dan bekerja pada perusahaan-perusahaan besar di Jepang karena jenis perusahaan inilah yang dipercayai telah membudayakan sistem ini untuk yang pertama kali.

5. Metode Penulisan

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian dengan metode kepustakaan. Penulis memanfaatkan buku-buku koleksi perpustakaan Pusat

Kebudayaan Jepang, CSIS, dan Universitas Darma Persada untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan.

6. Sistematika Penulisan

Pada Bab I yang berjudul **Pendahuluan**, terdiri dari latar belakang sehubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Selanjutnya penulis menyertakan tujuan dari penulisan skripsi ini, dan agar tidak terlalu luas penulis membatasinya dalam ruang lingkup. Kemudian dilanjutkan dengan metode penulisan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yaitu metode kepustakaan.

Pada Bab II yang berjudul **Gambaran Umum *Shuushin Koyoo Seido* pada Perusahaan Jepang**, penulis akan mencoba menguraikan struktur dalam *Shuushin koyoo seido* mulai dari sistem perekrutan karyawan baru hingga sistem pensiun, dan dilanjutkan dengan nilai-nilai pembentuk *Shuushin koyoo seido* seperti, sistem *ie* dalam budaya paternalistis perusahaan, mentalitas *amae, wa, on, giri, ninjoo*, serta *tsukiai*.

Pada Bab III yang berjudul **Pergeseran Nilai *Shuushin Koyoo Seido* di Kalangan Karyawan Muda Jepang**, penulis mencoba untuk menguraikan hal tersebut melalui data-data mengenai pindah kerja yang dilakukan oleh sebagian karyawan muda Jepang yang disertai oleh suatu contoh kasus dan alasan mereka untuk pindah kerja serta salah satu faktor yang membuka kesempatan dan mendorong seseorang untuk pindah kerja.

Bab ini kemudian diakhiri dengan orientasi nilai karyawan muda Jepang dewasa ini.

Pada Bab IV, penulis menutup penulisan ini dengan kesimpulan yang berupa sedikit ulasan dari permasalahan dalam penulisan ini, dan disertai pandangan penulis sendiri terhadap hal tersebut.

