UNIVERSITAS DARMA PERSADA
PERPUSTAKAAN

INTERAKSI SOSIAL TENAGA KERJA ASING DI JEPANG DALAM LINGKUNGAN PEKERJAANNYA

SKRIPSI

Skripsi Sarjana ini diajukan sebagai
salah satu persyaratan mencapai gelar
Sarjana Sastra

Oleh

YENNY SUKMA
NIM: 97111131
NIRM: 973123200650101

PERPUSTAKAAN UNIV. DARMA PERSADA
No Induk : 136/PSJ/04-03
No Klas : 331.110952-SUK-i
Subjek : TENAGA KERJA - JPG
Asal : YENNY S.
Dan tahun-bulan : SKRIPSI - FSJ

JURUSAN SASTRA JEPANG
FAKULTAS SASTRA
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA

2002

Skripsi yang berjudul

INTERAKSI SOSIAL TENAGA KERJA ASING DI JEPANG DALAM LINGKUNGAN PEKERJAANNYA

Oleh

YENNY SUKMA
NIM: 97111131
NIRM: 973123200650101

Disetujui untuk diujikan dalam sidang ujian Skripsi Sarjana, oleh

Mengetahui

Ketua Jurusan Bahasa dan Sastra Jepang	Pembimbing
(Dra.Yuliasih Ibrahim)	(Sandra Herlina,MA)

Skripsi Sarjana yang berjudul:

INTERAKSI SOSIAL TENAGA KERJA ASING DI JEPANG DALAM LINGKUNGAN PEKERJAANNYA

telah diuji dan diterima baik(lulus)pada tanggal 15 bulan Juli tahun 2002 di hadapan Panitia Ujian Skripsi Sarjana Fakultas Sastra

Ketua Panitia/Penguji

(Dra.Tini Priantini)

Pembimbing/Penguji

(Sandra Herlina,MA)

Panitera/Penguji

(Syamsul Bahri,SS)

Pembaca/Penguji

(Dra.Yuliasih Ibrahim)

Disahkan pada hari.....Tanggal.....
Oleh:

Ketua Program Studi
Bahasa dan Sastra Jepang S1

(Dra.Yuliasih Ibrahim)

Dekan Fakultas Sastra

(Dra.Inny C.Haryono,MA)

Skripsi Sarjana yang berjudul:

INTERAKSI SOSIAL TENAGA KERJA ASING DI JEPANG DALAM LINGKUNGAN PEKERJAANNYA

merupakan karya ilmiah yang saya susun di bawah bimbingan Ibu Sandra Herlina,M.A.,tidak merupakan jiplakan Skripsi Sarjana atau karya orang lain, sebagian atau seluruhnya, dan isinya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 20 Desember 2002.

YENNY SUKMA

K A T A P E N G A N T A R

Dengan mengucapkan puji dan syukut kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul

"INTERAKSI SOSIAL TENAGA KERJA ASING DI JEPANG DALAM LINGKUNGAN PEKERJAANNYA".

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menempuh ujian akhir Sarjana Strata Satu(S1)semester genap pada Fakultas Sastra Universitas Darma Persada.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin memberikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Sandra Herlina,M.A.,selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dengan sabar dan memberikan banyak masukkan, kritik koreksi, yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Ibu Dra. Yuliasih Ibrahim, selaku dosen pembaca sekaligus ketua program studi yang telah memberikan banyak petunjuk dalam pembuatan skripsi ini.

3. Ibu Dra.Tini Priantini, selaku ketua/penguji Sidang Skripsi dan selaku Pembantu Dekan Fakultas Sastra Universitas Darma Persada yang telah memberikan saran dan kritik kepada penulis.
4. Ibu Dra.Inny C.Haryono,M.A.,selaku Dekan Fakultas Sastra Universitas Darma Persada yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis.
5. Ibu Dra.Inny C.Haryono,M.A.,selaku Dekan Fakultas Sastra Universitas Darma persada yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis.
6. Seluruh staf pengajar Fakultas Sastra Universitas yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yangbermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Seluruh staf sekretariat Fakultas sastra Universitas Darma Persada serta seluruh staf perpustakaan Universitas Darma Persada yang telah banyak membantu penulis.
8. Kedua orang tua dan kakak saya yang tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materiil.

9. Semua teman-teman di Universitas Darma Persada yang selama ini telah memberikan banyak bantuannya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dikarenakan keterbatasan kemampuan dari penulis. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan permohonan maaf dan permohonan kritik serta saran yang membangun dari semua pihak sebagai bekal dikemudian hari.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT menyertai langkah kita.

Jakarta, Desember 2002

Penulis

YENNY SUKMA

D A F T A R I S I

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang 1

1.2 Permasalahan 9

1.3 Tujuan Penulisan 10

1.4 Ruang Lingkup 10

1.5 Metode Penulisan 10

1.6 Sistematika Penulisan 11

BAB II TENAGA KERJA ASING DI DALAM PERUSAHAAN JEPANG

2.1 Masalah Yang Terjadi Dalam Perusahaan 12

2.2 Hubungan Antar Budaya Jepang Dengan Budaya Asing 16

2.3 Perbedaan Perlakuan 23

BAB III INTERAKSI SOSIAL TENAGA KERJA ASING DI JEPANG DALAM LINGKUNGAN PEKERJAANNYA

3.1 Komunikasi Yang Terjadi Dalam Perusahaan 30

3.2 Penyesuaian Diri Dengan Rekan Kerja Dan Atasan 38

3.3 Perekrutan Tenaga Kerja Asing 45

BAB IV KESIMPULAN 51

GLOSSARY 53

BIBLIOGRAFI 56

B A B I

P E N D A H U L U A N

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Masyarakat Jepang dewasa ini merupakan masyarakat yang global dan turut berperan serta dalam berbagai kegiatan bisnis internasional seperti yang dilakukan oleh masyarakat di negara-negara asing lainnya. Hal ini terlihat dengan meningkatnya aktifitas perekonomian Jepang di luar negeri dan semakin banyaknya orang Jepang yang bekerja di luar negeri. Di lain pihak, seiring dengan masuknya modal asing ke Jepang, jumlah tenaga kerja asing yang masuk dan tinggal sementara di Jepang pun meningkat. Tenaga kerja asing yang masuk dan tinggal di Jepang terbagi atas tenaga kerja legal dan tenaga kerja ilegal. Ada diantara tenaga kerja ilegal yang telah tinggal melewati batas izin tinggalnya, namun mereka tetap berusaha untuk tinggal di Jepang maupun bekerja secara ilegal meskipun diluar klasifikasinya.[1]

---

[1] Rodohakusho(Japan:Nihon Rodokenkyukiso,heisei go nenkan,1993), hal.45.

Meskipun Jepang sudah menjadi sebuah negara industri dengan pendapatan perkapita yang tinggi, namun perlu dilakukan restrukturisasi dalam ketenagakerjaan mengingat meningkatnya jumlah penduduk yang berusia lanjut dan penurunan tenaga kerja muda dalam jangka waktu yang cukup panjang. Karena sebagian besar wanita Jepang lebih memilih berkarir dalam bidang pekerjaan sehingga banyak di antara mereka yang tidak ingin menikah. Hal ini menyebabkan semakin berkurangnya generasi muda yang lahir dan mengakibatkan menurunnya tenaga kerja muda, akhirnya masalah itu menjadi masalah negara Jepang. Perlu waktu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam struktur tenaga kerja ini. Restrukturisasi ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan teknologi dan diperolehnya struktur tenaga kerja yang lebih efisien. Dalam menghadapi perdagangan global hal ini tampaknya tidak dapat dihindari, dengan membanjirnya tenaga kerja asing yang masuk ke Jepang dapat memenuhi kekurangan tenaga kerja dalam beberapa sektor, di lain pihak terpenuhinya keinginan para tenaga kerja asing untuk

bekerja di Jepang dengan harapan akan memperoleh penghasilan yang lebih tinggi.[2]

Menurut seorang peneliti kebudayaan Jepang Robert S.Ozaki, orang Jepang akan menyambut tamu dari negara asing hanya selama mereka berfungsi sebagai pembawa kebudayaan. Orang Jepang tidak dapat bersikap ramah terhadap orang asing, karena mereka tidak tahu apa yang harus dilakukan dalam menghadapi orang asing.[3]

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diasumsikan bahwa orang Jepang menganggap orang-orang asing yang datang ke Jepang hanya sebagai pembawa kebudayaan karena mereka tidak mengetahui apa yang harus dilakukan pada saat menghadapi orang asing.

Rasa kesetiakawanan dalam kehidupan sehari-hari dan ikatan kekeluargaan antara orang Jepang dengan orang asing sangat sulit dilakukan, terutama jika mereka ingin mengadakan hubungan kerja dengan orang asing. Kesalahpahaman, kekacauan dan ketidakmengertian merupakan suatu hal yang sudah biasa terjadi antara orang Jepang dengan orang asing. Berbagai masalah yang sering terjadi

---

[2] Haruo Shimada, Japan's "Guest Workers" Issues and Public Policies (Japan: Universitas Of Tokyo Press.1994). Hal.3.

[3] Robert S.Ozaki, The Japanese A Culture Portrait (Tokyo: Toyota Foundation,1992),hal.30.

sebagai akibat dari kondisi kerja dan keadaan hidup tertentu yang terdapat dalam hubungan antar budaya dan organisasi yang mempunyai dua budaya yang berbeda dan juga kesenjangan sosial yang menonjol antara orang Jepang dengan orang asing serta kurangnya pengetahuan dalam mengatur hubungan antar budaya atau organisasi yang mempunyai kebudayaan yang berbeda.[4]

Hubungan interaksi sosial dalam masyarakat Jepang merupakan kunci dari semua hubungan dan kehidupan sosial. Tanpa interaksi sosial tidak akan terjadi kehidupan bersama. Interaksi sosial juga merupakan suatu hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antar individu, antar kelompok maupun individu dengan kelompok. Gillin dan Gillin, dalam Soerjono Soekanto mengenai interaksi sosial, menyatakan bahwa :

> "Interaksi sosial merupakan hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antar individu, antar kelompok manusia, maupun antar individu dengan kelompok manusia".[5]

---

[4] Ibid.

[5] Soerjono Soekanto, Sosiologi Suatu Pengantar Edisi baru keempat (Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada,1990), hal. 67..

Menurut *Robert M.March* dalam *Working For Japanese Company* pertemuan orang Jepang dengan orang asing di tempat kerja, tidak hanya terjadi di luar negeri. Sejak tahun 1984, perusahaan-perusahaan Jepang terus meningkatkan jumlah orang asing yang bekerja di Jepang. Mayoritas pekerja asing itu adalah tenaga kerja setengah ahli yang sebagian besar berstatus imigran gelap dengan visa turis. Umumnya mereka dipekerjakan di pabrik dan usaha kecil dengan gaji yang tinggi menurut standar orang asing.[6] Adakalanya orang Jepang tidak menyukai masuknya orang-orang asing ke negara mereka, karena mereka menganggap dengan banyaknya orang asing yang masuk ke negara mereka akan meningkatkan kejahatan dan masalah-masalah sosial lainnya. Namun masih banyak juga usaha-usaha kecil di Jepang yang terus mempekerjakan orang asing ilegal tersebut.[7]

Selanjutnya Robert M.March juga menjelaskan mengenai tujuan perusahaan asing dalam mempekerjakan orang asing sebagai berikut

---

[6] Robert M.March, Working For Japanese Company (Japan:Kodansha International, Ltd, 1992), Ibid., hal.15.
[7] Ibid., hal.16.

For"Internationalization" or "to support their overseas operation" ,to "become familiar with other cultures" or to "boarden their horizons".

terjemahannya

Untuk"internasionalisasi" atau "untuk mendukung operasi mereka di luar negeri", untuk "mengenal dengan baik budaya lainnya" atau untuk "memperluas cakrawala".[8]

Kutipan di atas menjelaskan bahwa hampir seluruh orang asing yang bekerja di Jepang, dipekerjakan dengan tujuan untuk memudahkan bangsa Jepang dalam mengembangkan pengetahuan dan kepekaan terhadap dunia internasional.

Robert S.Ozaki dalam *The Japanese A Culture Portrait* mengatakan bahwa orang Jepang sangat senang memperkenalkan dirinya dengan menyebutkan tempat mereka bekerja, sebagai contoh

"I work for the Mitsubishi Heavy Industry","I am from the Sumitomo Bank" or "I belong to the Mitsui Trading

---

[8] Ibid.

Company","the disclosure of his occupation-what he does on his job-usually comes much later".[9]

terjemahannya:

"saya bekerja di Industri berat Mitsubishi","Saya dari Bank Sumitomo" atau "saya bekerja di Perusahaan Dagang Mitsui", "penyebutan tugasnya - apa yang dilakukan berkenaan dengan pekerjaannya - biasanya belakangan".

Berdasarkan kutipan di atas diketahui bahwa orang Jepang memandang tempat kerja sebagai suatu organisasi tempat ia terikat dengan suatu kontrak dan tempat seseorang menjadi anggota. Merekapun tidak akan langsung memberitahukan mengenai pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Keterikatan terhadap tempat kerja sangat emosional dan subjektif, karena mereka menganggap bahwa tempat kerja itu merupakan "firma saya","perusahaan kami", bahkan "hidup kami".[10]

Penjelasan di atas mencerminkan bahwa setiap orang Jepang menganggap perusahaan tempat ia bekerja sebagai

---

[9] Robert S.Ozaki,*op.cit.*hal.202.
[10] Ibid.,hal.203

miliknya sepenuhnya dan merupakan tempat mereka menggantungkan harapan dan masa depan mereka.

Perusahaan Jepang sangat mengharapkan para karyawannya dapat tetap bekerja di sana selamanya. Dan karyawan baru,yang lulus dari sekolah dianggap seperti pengantin baru yang pindah kerumah baru. Kesetiaan mereka terhadap perusahaan dianggap sudah ada.

Perusahaan akan memasuki kehidupan pribadi para karyawannya dan mengelola dana untuk bantuan keuangan mereka, yang akan diberikan pada waktu pernikahan, kelahiran dan kematian. Di perusahaan-perusahaan besar, pelaksanaan tunjangan pribadi ini bersifat lebih umum, lebih baik dan lebih menonjol di bandingkan dengan firma-firma kecil dan lemah.

Perlakuan orang Jepang terhadap orang yang bukan anggota kelompoknya cenderung tidak manusiawi, sehingga adakalanya orang Jepang sering disebut sebagai manusia yang tidak sosial. Hal ini merupakan akibat dari hukum dasar hubungan manusia yang ada di negara mereka yang hanya sedikit memberi kesempatan pada mereka untuk bergaul dengan orang yang berbeda budaya pada berbagai macam situasi.

Menurut Robert M.March orang Jepang tidak mudah pindah ke perusahaan lain, karena lamanya keberadaan seseorang pada suatu perusahaan dinilai lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuan dan ketrampilannya. Bagi mereka meninggalkan perusahaan berarti menyerahkan semua hak kesenioritasan yang telah lama mereka kumpulkan dan harus memulainya kembali dari awal jika pindah ke perusahaan lain.[11]

Perusahaan di Jepang tidak mudah menerima seorang pegawai yang baru saja pindah dari perusahaan lain, meskipun mengetahui bahwa orang itu telah mempunyai pengalaman selama bertahun-tahun di tempat lain. Bagi perusahaan itu jika menempatkan pegawai baru pada posisi paling bawah adalah menghina, jika ditempatkan pada posisi yang sejajar dengan pegawai yang telah lama bekerja dapat menghancurkan moral para karyawannya.

1.2 Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penulisan skripsi ini, permasalahan yang akan dikemukakan adalah bagaimana

[11] Ibid., hal. 209.

interaksi sosial tenaga kerja asing di Jepang, terutama dalam lingkungan pekerjaannya dan hubungan antar budaya yang terdapat dalam perusahaan.

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui, memahami, dan menganalisa interaksi sosial tenaga kerja asing di Jepang dalam lingkungan pekerjaannya dan hubungan antar budaya yang terdapat dalam perusahaan.

1.4 Ruang lingkup

Penulisan ini hanya terbatas pada interaksi sosial para pekerja asing yang ada di Jepang dalam lingkungan pekerjaannya, dari tahun 80 sampai dengan 90-an.

1.5 Metode Penulisan

Metode penulisan yang digunakan adalah deskriptif analisis yaitu mendeskripsikan dan menganalisa data-data yang di peroleh dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mencapai sasaran yang diharapkan dalam penulisan ini disusun dalam bab-bab sabagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, permasalahan, tujuan, ruang lingkup, metode penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II TENAGA KERJA ASING DALAM PERUSAHAAN JEPANG

Menguraikan masalah yang sering terjadi dalam perusahaan,hubungan antar budaya dan perbedaan perlakuan.

BAB III INTERAKSI SOSIAL TENAGA KERJA ASING DI JEPANG DALAM LINGKUNGAN PEKERJAANNYA

Menjelaskan tentang komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan tersebut, penyesuaian diri dengan rekan sekerja dan atasan, perekrutan tenaga kerja asing.

BAB IV KESIMPULAN

Merupakaan penutup yang berisi kesimpulan dari penjelasan dari bab-bab terdahulu.