

ANALISIS HUBUNGAN *OYABUN-KOBUN*
PADA MANAJEMEN PT. DENSO INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Sastra

oleh
LANY ASTUTI
NIM 03 11 0097
Jurusan Sastra Jepang



FAKULTASSASTRA
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2007

Skripsi yang berjudul

ANALISIS HUBUNGAN *OYABUN KOBUN*
PADA MANAJEMEN PT.DENSO INDONESIA

oleh
LANY ASTUTI
03 110097

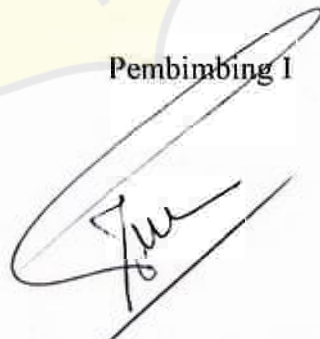
Disetujui untuk diujikan dalam sidang ujian Skripsi Sarjana oleh:

Ketua Jurusan Sastra Jepang



Syamsul Bahri, SS

Pembimbing I



Purwani Purawiardi, M.Si

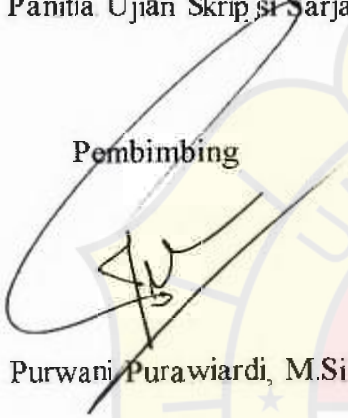
Halaman Pengesahan

Skripsi Sarjana yang berjudul:

ANALISIS HUBUNGAN *OYABUN KOBUN*
PADA MANAJEMEN PT.DENSO INDONESIA

Telah diuji dan diterima baik (lulus) pada tanggal 2 Agustus 2007 dihadapan
Panitia Ujian Skripsi Sarjana Fakultas Sastra.

Pembimbing


Purwani Purawiardi, M.Si

Ketua Panitia


Syamsul Bahri, SS

Pembaca


Dila Rismayanti, M.Si

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan Sastra Jepang



Syamsul Bahri, SS

Dekan Fakultas Sastra




Dr. Hj. Alletine S.M, M.A

Skripsi yang berjudul:

**ANALISIS HUBUNGAN *OYABUN KOBUN*
PADA MANAJEMEN PT.DENSO INDONESIA**

Merupakan karya ilmiah yang saya susun di bawah bimbingan Purwani Purawiardi,M.Si, dan tidak merupakan jiplakan atau Skripsi Sarjana karya orang lain, sebagian atau seluruhnya, dan isinya sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta, pada tanggal 24 Juli 2007.

Lany Astuti

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai jenjang sarjana (S1) pada jurusan sastra Jepang, Fakultas Sastra Universitas Darma persada.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas bimbingan, petunjuk, saran, maupun bantuan yang tak ternilai harganya kepada:

1. Ibu Purwani Purawiardi, M.Si yang telah membimbing, meluangkan waktu serta memberikan saran-saran dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dila Rismayanti, M.Si selaku pembaca skripsi ini yang telah meluangkan waktu serta memberikan saran-saran dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Syamsul Bahri, SS selaku ketua penguji sidang skripsi dan ketua jurusan Sastra Jepang Universitas Darma Persada.
4. Ibu Metty Suwandani, SS selaku Penasehat Akademik.

5. Seluruh dosen Sastra Jepang yang telah memberikan ilmu, pengajaran dan bimbingan, serta seluruh karyawan di Universitas Darma Persada.
6. Ibu Dr. Hj. Albertine S.M, MA selaku Dekan Fakultas Sastra Universitas Darma Persada.
7. Papa dan Mama tercinta yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, dan pengorbanan yang tak tergantikan oleh apapun, hanya Allah SWT yang mampu membalas segalanya.
8. Kakak dan adikku tersayang yang selalu memberikan dorongan, bantuan dan mendoakan untuk mendapatkan hasil terbaik.
9. "Kiling 2003" Teh Susi, Mba'Ira, Mba'Indun, Ani, Achie, Ita, Laila, Lissa, Meitha, Meta. *"Hi irakku karena do'a mu...koi shiteiru usumo."*
Semoga ukhuwah Qta berbuah surga... Amin
10. -Septian Ari Saputra- *Thanks always beside me with Love and support!*
11. Ikhwan dan Akhwat SKMI yang telah memberikan pemahaman arti ukhuwah, dan istiqomah. Cerahkan jalan da'wah ini, niatkan karena 4JJ.....JzklIh
12. Teman-teman angkatan 2003 khususnya Sastra Jepang kelas D Ani, Nurwa, Yola, Puti, Ati, Vini, Anggi, Farah terima kasih atas kenangan selama ini, aku akan selalu merindukan....
13. Teman-teman di Swara Unsada hidupkan kembali jurnanisme dikampus ini jagalah rumah Qta sebagai saksi bisu perjuangan, SU angk-14 Dina, Via, Tati, Mia, Nilda, Fiftin, Imma, Mifta, Jono, farouq, Ilham,

- Amath”.....kenanglah.....” Seseputh SU Iyee, Mamie, Evi, Lina, Fifa, Tenno, Izoel, Wadhi, Manaf, Oyoth, Cibon, Raden, Adi dll....Love U All
14. Bapak Joko dan seluruh karyawan PT.Denso Indonesia yang telah memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi ini
15. Seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan serta dukungan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, semoga ketidaksempurnaan ini masih tetap dapat memberi manfaat bagi almamater Universitas Drama Persada.

Jakarta, Juli 2007

Penulis

Halaman Persembahan



*Skripsi ini aku persembahkan untuk Papa,
Mama tercinta dan orang-orang yang aku
sayangi. Terima kasih atas doa, dorongan
serta kasih sayang yang selalu diberikan "*

Beruntunglah seorang hamba yang menjadikan ibadah sebagai pekerjaannya, kefakirannya sebagai dambaan, uzlah (menyendiri) sebagai ambisinya, akhirat sebagai cita-citanya, mencari penghidupan sebagai bekalnya, maut sebagai kesibukan pikirannya, dan tekun dengan zuhud sebagai mialnya. Ia mematikan kesombongan dengan kehinaan dan menjadi kan keperluiannya hanya kepada Tuhannya. Pada saat-saat kesendiriannya ia selalu mengingat kesalahan-kesalahannya, membasahi pipinya dengan air mata, mengadu kepada Allah tentang keterasingannya, dan memohon rahmat dengan bertaubat kepada-Nya.

ABSTRAKSI

Lany astuti. Analisis Hubungan *Oyabun Kobun* Pada Manajemen PT.Denso Indonesia. Jakarta. Jurusan Jepang, Fakultas Sastra, Universitas Darma Persada.

Masyarakat vertikal Jepang merupakan pencerminan sistem keluarga tradisional “ie”. Sistem *ie* mempengaruhi sejarah terbentuknya hubungan *oyabun kobun* di Jepang. Hubungan *oyabun kobun* merupakan hubungan atasan dan bawahan. Hubungan ini dalam masyarakat Jepang diterapkan dengan cara memprioritaskan senioritas dan kekeluargaan. Bagi masyarakat Jepang hubungan *oyabun kobun* ini sangat penting. Apabila dilihat struktur organisasi perusahaan Jepang hubungan atasan bawahan ini sangat erat. *Oyabun* adalah orang yang membantu kesukaran *kobun*, sedangkan *Kobun* adalah orang yang mengharapkan bantuan *oyabun*. Ini sama halnya dengan hubungan *oyabun kobun* pada PT. Denso Indonesia, pada waktu pertama penempatan karyawan baru *oyabun* menjadi pembimbing sama seperti tanggungjawab yang dilakukan seorang ayah. Sehingga *kobun* patuh pada *oyabun* sampai pensiun. Hubungan *oyabun kobun* ini merupakan hubungan saling memberi dan menerima.

ラニ アフマテュティ。デンソ インドネシア の 会社 の経営制度に
おける 親分子分 関係 の 分析。ジャカルタ。ダルマプルサダ 大学
の 日本語 学科 説魚論文。

日本たて 社会 は「家」伝統的な 家族 の 制度 を 反映している。
家制度 は 日本 にある 親分子分 関係 の 結成歴史 を 影響
している。親分子分 は 先輩後輩 の 関係である。この 関係 は
家族的 や 先輩的 に 日本 会社 に 活用されている。日本会社
にとって この 親分子分 は 非常に 大切です。日本 会社 の
組織 から 見ればこのような 関係 は とてもふかえている。親分
は 子分困難 に 手伝って あげているが。子分 は 親分 から
のえんじょう を 希望している 物である。これは デンソ インド
ネシア 会社 に おいて 親分子分 関係 と 同じである。初めての
の 新社員 を 配置している 時 に、親分 は 指導 に なって
父親 が されている 責任 の 同じのようである。このように、恩給
になる まで 常に 忠誠している。この 親分子分 関係 は
お互いに 授受 の かんけい である。

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan pembimbing.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Halaman Persembahan.....	vii
Abstraksi.....	viii
Daftar Isi.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penulisan.....	8
1.4 Landasan Teori.....	9
1.5 Metode Penulisan.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II HUBUNGAN ANTARINDIVIDU DALAM MANAJEMEN JEPANG	
2.1 Terbentuknya Hubungan <i>Oyabun-Kobun</i> di Jepang.....	12
2.2 Nilai Budaya dalam Manajemen Perusahaan Jepang.....	17
2.3 Hubungan <i>Oyabun-Kobun</i> dalam Manajemen Jepang.....	24

BAB III ANALISIS HUBUNGAN *OYABUN KOBUN* PADA MANAJEMEN

PT.DENSO INDONESIA

3.1 Sejarah PT.Denso Indonesia.....	31
3.2 Hubungan <i>Oyabun Kobun</i> Pada Manajemen PT.Denso Indonesia.....	36
3.3 Pengaruh Hubungan <i>Oyabun Kobun</i> Bagi Kinerja Karyawan PT.Denso Indonesia.....	46

BAB IV KESIMPULAN.....	53
------------------------	----

GLOSARI

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat secara sederhana merupakan kumpulan individu yang hidup secara bersama dan menempati sebuah wilayah, yang mengatur kehidupannya dengan mengacu pada kebudayaan yang merupakan keyakinan dan menjadi pedoman bagi kehidupan mereka. Kebudayaan dapat menjadi satu acuan untuk menata kehidupan suatu masyarakat dalam berbagai pemenuhan kebutuhan yang penting. Acuan tersebut berwujud pranata-pranata dan nilai-nilai yang terkandung didalamnya. Di pihak lain kebudayaan dapat diartikan buah pikiran dan hasil karya manusia yang tidak berakar pada nalurinya, dan yang karena itu hanya bisa di cetuskan oleh manusia sesudah proses belajar. (Koentjaraningrat, 1997:1)

Bila memperhatikan suatu masyarakat, dapat dilihat bahwa para warganya, walaupun memiliki sifat individu yang berbeda, namun akan memberi reaksi yang sama pada suatu gejala tertentu. Dari reaksi yang sama itu dapat diketahui mereka mempunyai sifat umum yang sama, nilai-nilai yang sama dan perilaku yang sama. Hal tersebut disebut kebudayaan yang diperoleh melalui proses belajar.

Kehidupan masyarakat pada hakekatnya terpusat pada hubungan-hubungan di antara sesama warga dalam berbagai kelompok atau suatu kehidupan. Hubungan-hubungan tersebut terwujud sebagai suatu tradisi dalam

kegiatan-kegiatan yang ditata dan diatur oleh pranata, nilai budaya yang ada di dalam kelompok masyarakat tersebut.

Masa isolasi selama lebih dari 250 tahun selama pemerintahan Tokugawa Bakufu tahun 1603-1867, di bawah kekuasaan *shogun* Tokugawa Ieyasu membawa berbagai akibat pada bangsa Jepang. Salah satunya semakin mantapnya pembentukan kepribadian bangsa Jepang. Hal ini menjadi sangat penting bila di kemudian hari Jepang harus berhadapan dengan dunia barat yang sangat agresif. Karena mantapnya kepribadian Jepang, maka dalam berusaha mengejar ketertinggalan dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dari dunia Eropa, Jepang tidak pernah merasa khawatir akan kehilangan kepribadiannya. Keyakinan dan kepercayaan pada kepribadian sendiri begitu besar, sehingga Jepang mampu melaksanakan *Westernisasi* dengan sadar dan terang-terangan tanpa harus takut bahwa hasil *Westernisasi* akan menggoyahkan kepribadian mereka. (Sayidiman Suryohadiprojo, 1982:41)

Sifat Jepang yang menonjol adalah peranan kelompok dalam kehidupan masyarakat. Peranan kelompok dalam kehidupan masyarakat Jepang kuat dan nyata, karena dalam bermasyarakat bangsa Jepang lebih menitikberatkan pada upaya untuk berkelompok dari pada individu. Peranan individu diakui dan dihargai, tetapi senantiasa dalam lingkup kepentingan kelompok. (Sayidiman Suryohadiprojo, 1982:42)

Kelompok merupakan sebuah *frame* (kerangka) yaitu lingkungan tempat individu-individu berada. Sehingga apapun yang dilakukan oleh individu harus mengacu pada *frame* atau kelompok yang ia jalani. Hal ini menunjukkan bahwa

kelompok lebih tinggi dari pada individu. Bagi orang Jepang, hidup akan berarti apabila ia berada dalam kelompoknya.(Chie Nakane, 1981:6-7)

Selain menjunjung tinggi kelompok, masyarakat Jepang adalah masyarakat yang vertikal atau berjenjang. Dalam masyarakat Jepang ada suatu tatanan stratifikasi sosial yang kuat yang mengatur kehidupan dan cara bertingkah laku individu-individu dalam masyarakat Jepang.

Pada masa Tokugawa (1603-1867), atas saran Oda Nobunaga dan Toyotomi Hideyoshi, dibuatlah strata sosial yang jelas dan tegas bagi masyarakat Jepang pada masa itu, yang disebut dengan istilah *Shinokosho*. Dalam sistem ini masyarakat Jepang secara umum dibagi menjadi empat kelas sosial yaitu *Bushi* atau militer yaitu kaum samurai, *Nomin* atau petani, *Kosakunin* atau pengerajin, dan *Shonin* atau pedagang. Tujuan utama diberlakukannya sistem kelas sosial ini untuk memudahkan kelas penguasa mengawasi dan mengatur kelas di bawahnya, serta melestarikan budaya feodal. Seseorang tidak dapat mengubah kelas sosial di mana ia berada, karena kelas sosial diwariskan secara turun menurun. Selain itu dilarang perkawinan antara dua kelas sosial yang berbeda. (I Ketut Surajaya, 1996:45-46) Ciri vertikal dalam kehidupan Jepang ini merupakan pencerminan dari sistem keluarga tradisional Jepang yang disebut *Ie*.

Sebuah kelompok dalam masyarakat vertikal tidak hanya terpusat pada hubungan individu dengan kelompok saja, tetapi juga menjadi hal penting adalah hubungan antara individu yang ada dalam kelompok tersebut. Peranan kelompok yang lebih tinggi dari pada individu, tidak hanya berlaku untuk anggota kelompok, tetapi juga pimpinan kelompok. Orang yang berfungsi sebagai

pimpinan dalam kelompok, tidak menempatkan dirinya di atas kelompok melainkan tetap sebagai bagian dari kelompok itu. Seseorang akan senantiasa menjaga diri agar diakui dan diterima sebagai anggota kelompok dan menjaga loyalitasnya dengan kelompok. Hidup dalam kelompok berarti menjaga suasana kelompok tersebut dan suasana ini dianggap lebih penting dari pada prinsip yang harus dipertahankan. (Sayidiman Suryohadiprojo, 1982:43-44)

Sifat lain dalam kehidupan masyarakat Jepang adalah hubungan *oyabun-kobun* yaitu hubungan antara dua pihak yang bersifat vertikal. *Oyabun* (*oya* berarti orang tua) adalah pihak yang lebih tua atau atas, sedangkan *kobun* (*ko* berarti anak) adalah pihak yang muda atau lebih rendah. *Oyabun* lebih tinggi nilainya dari pada *sempai* yang berstatus senior, dan dalam kelebihan kecakapan atau wibawa. Yang penting dalam hubungan *oyabun-kobun* ini adalah, bahwa *kobun* memperoleh bantuan, perlindungan dan berbagai keuntungan dari *oyabun*. Sebaliknya *kobun* senantiasa memberikan loyalitas, menyediakan jasanya apabila diperlukan oleh *oyabun*. (Sayidiman Suryohadiprojo, 1982:46)

Pada dasarnya hubungan *Oyabun-Kobun* ini adalah hubungan yang saling menguntungkan dengan upaya saling memberi. Melalui pola saling memberi ini sebenarnya kehidupan sosial yang menekankan kebersamaan dan saling ketergantungan, baik secara formal, sosial, maupun emosional merupakan satuan pengikat yang kokoh dan menjadi landasan bagi terwujudnya orientasi pada kehidupan kebersamaan atau kelompok.

Sistem keluarga tradisional (*Ie*), dalam hubungan *Oyabun-Kobun*, tercermin juga dalam penerapan hubungan atasan dan bawahan dalam perusahaan.

Dalam suatu perusahaan terdapat suatu manajemen. Manajemen diperlukan bukan hanya dalam lapangan perusahaan, tetapi juga dalam bidang lain karena untuk mencapai tujuan memerlukan bantuan orang lain. Agar tujuan yang telah diterapkan dalam setiap kegiatan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif, maka manajemen diperlukan dalam kegiatan perusahaan. (Bob Widyahartono, 1985:22)

Manajemen sangat penting dalam mencapai tujuan dan juga merupakan pendorong bagi manusia untuk bertindak efektif untuk mencapai hasil yang lebih baik, jabatan yang lebih tinggi, hasil pelayanan yang memuaskan dan menciptakan hubungan antar manusia menjadi lebih baik. Jadi dapat dikatakan bahwa tujuan dari manajemen adalah mencegah adanya ketidaktepatan. (Bob Widyahartono, 1985:22)

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen dan memegang peranan penting dalam menggerakkan organisasi, maka sifat kepribadian, karakter dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja para anggotanya dalam suatu organisasi. Efektif atau tidaknya kepemimpinan seseorang dinilai dari efektivitas kerjasama dengan orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin berhasil apabila ia dapat membuat keputusan yang dilaksanakan dengan baik, memotivasi anggotanya untuk bekerjasama dengan mengendalikan situasi, memikul tanggungjawab, bersikap adil terhadap seluruh anggotanya, meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan seluruh anggotanya terhadap pekerjaan mereka.

Para anggota dari suatu perusahaan melihat maju mundurnya perusahaan sebagai hal yang langsung berhubungan dengan harga diri dan kehormatan mereka. Karena sifat di Jepang adalah berorientasi pada perusahaannya, dan dengan adanya sifat masyarakat Jepang yang solider pada kelompoknya menyebabkan pemimpin perusahaan lebih memperhatikan kepentingan karyawan. (Sayidiman Suryohadiprojo, 1982;151)

Dalam gaya manajemen perusahaan Jepang, hubungan antara pemimpin dan karyawan (*oyabun-kobun*) sangat unik. Hal ini terlihat dari cara pemimpin dalam perusahaan Jepang dalam menghadapi para karyawannya. Hubungan mereka menyerupai ikatan antara orang tua dengan anak. Perusahaan Jepang sangat menyadari bahwa karyawan adalah tulang punggung dan jantung perusahaan. Oleh karena itu, para pemimpin perusahaan cenderung memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dan mendorong semangat kerja para karyawan dan memperlakukannya seperti anak mereka sendiri. (Koji Matsumoto, 1988:19)

Hubungan yang erat antara pemimpin perusahaan dengan para karyawannya (*oyabun-kobun*) merupakan potret yang menggambarkan dengan jelas suatu konsep rumah tangga tradisional Jepang yang disebut *ie*. Suatu perusahaan dianggap *ie* dan semua karyawannya dinilai sebagai anggota rumah tangga, sedangkan pemimpin menjadi kepala rumah tangga. (Chie Nakane, 1981:3)

Seperti yang dikatakan Chie Nakane bahwa tali ikatan hubungan antara pemimpin dengan para karyawannya (*oyabun-kobun*) sedemikian kuat seperti

ikatan suami istri. Maka sebelum bercerai mereka tidak dapat berpisah, demikian pula halnya seorang karyawan terhadap perusahaan. (Chie Nakane, 1985:4)

Salah satu perusahaan Jepang di Indonesia yang menerapkan hubungan *Oyabun-Kobun* dalam manajemen perusahaannya adalah PT. Denso Indonesia. PT. Denso Indonesia merupakan usaha patungan perusahaan swasta Jepang dan Indonesia yang beroperasi dalam pembuatan suku cadang kendaraan seperti pendingin udara, busi, filter, radiator dan sebagainya. PT. Denso Indonesia didirikan pada tanggal 12 Mei 1975. Memiliki dua pabrik di Sunter Jakarta Utara seluas 37.848m² dan dikawasan MM 2100 Bekasi seluas 100.000m². (Denso Indonesia, 2005:4)

PT. Denso Indonesia sangat bersemangat untuk memberikan kontribusi tidak hanya bagi industri permobilan, melainkan juga masyarakat secara keseluruhan melalui kegiatan-kegiatan manufaktur. Semangat ini telah memungkinkan untuk mengatasi berbagai macam kesulitan. Nilai dan keyakinan diperoleh melalui pengalaman mencakup aset-aset tidak terwujud yang telah diwarisi selama bertahun-tahun dan merupakan sumber dari kekuatan dan daya saing. Tetapi aset tidak terwujud ini hanya sering disebut-sebut dalam pernyataan para mantan manajer atau metode kerja dan filosofi yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, tanpa dituangkan secara jelas dalam bentuk tertulis. (Denso corporation, 2005:1)

Dalam lingkungan kerja terdapat orang-orang dengan nilai-nilai dan pola pikir yang berbeda bekerja bersama-sama. Sangatlah penting menggabungkan ide-ide baru dengan nilai-nilai dan keyakinan yang dijunjung PT. Denso Indonesia

dan menanamkannya melalui lintas beberapa generasi dan hambatan-hambatan. Hal ini yang memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan sehingga semangat ini terlihat dalam kegiatan sehari-hari dari setiap karyawan. Berdasarkan kecenderungan tersebut, maka penulis mengangkat hubungan *oyabun-kobun* dalam lingkungan kerja PT.Denso Indonesia untuk penulisan skripsi.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis menemukan permasalahan mengenai hubungan kerja dalam perusahaan Jepang yang merupakan hubungan yang terjalin baik antara pemimpin dengan para pekerja, sesama rekan pekerja maupun dengan relasi di dalam suatu perusahaan. Pada perusahaan Jepang dalam menjalin hubungan antara pemimpin perusahaan dengan karyawan didasari oleh hubungan atasan-bawahan secara vertikal yang dalam bahasa Jepang dikenal dengan istilah *Oyabun-Kobun*. Penulis akan membatasi permasalahan pada penerapan hubungan *Oyabun-Kobun* dan dampak hubungan tersebut bagi karyawan PT. Denso Indonesia.

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui dan memahami apakah hubungan *Oyabun-Kobun* yang diterapkan dalam perusahaan Jepang yang berada di Jepang diterapkan juga pada perusahaan Jepang yang berada di Indonesia yakni PT. Denso Indonesia, sehingga mempengaruhi kinerja dan pola hubungan atasan bawahan.

1.4 Landasan Teori

Untuk memperkuat penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan teori dari Chie Nakane dalam bukunya yang berjudul Masyarakat Jepang (*Japanese Society*), mengenai konsep *ie* dalam hubungan *oyabun-kobun* yang tercermin dalam hubungan atasan-bawahan dalam perusahaan.

Ciri perusahaan Jepang adalah sebagai kelompok sosial, pertama-tama bahwa kelompok itu sendiri seperti keluarga, dan kedua bahwa perusahaan itu merasuk bahkan sampai kehidupan pribadi para pekerjanya, karena setiap keluarga secara eksternal bergabung dalam perusahaan tersebut. (Chie Nakane, 1981:21-22)

Dalam teori ini karyawan secara langsung menjadi keluarga perusahaan, sedangkan anggota keluarga secara tidak langsung/eksternal menjadi bagian perusahaan, salah satunya dengan diberikan jaminan kesehatan.

Selain itu, penulis menggunakan teori dari Dan Waters dalam bukunya yang berjudul Manajemen Abad 21:

Sistem manajemen perusahaan Jepang yang menonjol adalah senioritas (hubungan yang bersifat vertikal yang dikenal dengan hubungan *oyabun-kobun*) sebagai pertimbangan pokok suatu perusahaan dalam memberikan promosi, meningkatkan pembayaran dan mengisi jabatan, dengan tetap memperhatikan kemampuan dan prestasi kerja. Sehingga terlihat loyalitas manajemen yang merupakan suatu yang mulia dalam perusahaan. (Dan Waters, 1995:26-27)

Dalam teori ini terlihat hubungan senioritas merupakan peranan yang sangat penting dalam menentukan kedudukan seseorang dalam perusahaan, tercipta juga hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta ketergantungan antarkeduanya dengan pola saling memberi dan menerima.

Loyalitas ini berlaku bagi seluruh karyawan baik bagian produksi maupun manajemen.

1.5 Metode Penulisan

Dalam penulisan ini, penulis mempergunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis. Dalam hal ini, penulis mempergunakan buku-buku dari perpustakaan Universitas Darma Persada, perpustakaan Pusat Kebudayaan Jepang, dan perpustakaan Universitas Indonesia. Selain itu, penulis melakukan wawancara kepada beberapa nara sumber di PT. Denso Indonesia. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran lengkap penerapan hubungan *Oyabun-Kobun* dan sikap saling ketergantungan antarkeduanya sehingga berdampak bagi kinerja karyawan sehari-hari.

1.6 Sistematika penulisan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian kepustakaan serta observasi langsung yang telah dilakukan, maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi empat bab:

Pada bab I, berisikan latar belakang, pembatasan masalah, tujuan penulisan, landasan teori, metode penulisan, dan sistematika penulisan skripsi, dan pada bab II, penulis menjelaskan terbentuknya hubungan *oyabun-kobun* di Jepang, nilai budaya dalam manajemen perusahaan Jepang dan hubungan *oyabun-kobun* dalam praktek manajemen perusahaan Jepang.

Pada bab III. penulis memberikan gambaran umum sejarah PT. Denso Indonesia dan menganalisa secara mendalam sampai sejauh mana penerapan hubungan *Oyabun-Kobun* serta sikap saling ketergantungan antara keduanya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Denso Indonesia, dan pada bab IV, berupa kesimpulan dan pendapat penulis berdasarkan materi yang menjadi tema dalam skripsi ini dari keseluruhan isi tiap bab.

