

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Jepang adalah negara dengan populasi penduduk sebanyak 126,71 juta jiwa (April 2018:inews.id) yang dikenal sangat maju di bidang teknologi dan industri seringkali menjadi kiblat atau contoh bagi negara-negara lain di dunia, terutama di Asia. Negara yang kerap menjadi tolok ukur bagaimana teknologi dan industri di tiap negara dikatakan maju atau tidak.

Pada tahun 1945, Jepang mengalami kehancuran akibat serangan bom atom dari pihak sekutu. Para pakar ekonomi memprediksi bahwa Jepang akan mengalami kebangkrutan di bidang ekonomi. Namun tidak butuh waktu panjang, negara ini mampu untuk mengejar ketertinggalan dari negara maju lainnya kemudian perlahan-lahan bangkit dan menyaingi perekonomian negara lain hingga akhirnya mampu untuk menjadi negara dengan perekonomian yang maju hingga saat ini.

Pada dasarnya, karakter bekerja bangsa Jepang sangat dipengaruhi oleh semangat *bushido* yang sangat tinggi, meninjau langsung apa yang ada di lapangan (*genchi genbutsu*), dan budaya *kaizen* secara berkelanjutan. Dengan beberapa watak inilah yang akhirnya membuat bangsa Jepang kembali muncul ke permukaan dan memegang kendali serta menjadikan negara ini menjadi salah satu nahkoda dalam perekonomian internasional (Subarkah, 2013).

Pada bulan Maret 2018 dilaporkan bahwa angka Produk Nasional Bruto Jepang mencapai 1.313.256 US\$ (ceicdata.com). Dari ukuran ini bisa dikatakan bahwa taraf hidup rakyat Jepang tergolong tinggi. Semangat dari rakyatnya untuk membangun negara ini begitu tinggi, tidak hanya dari kalangan petinggi, namun masyarakatnya saling bahu-membahu untuk kemajuan negara Jepang.

Setelah masa Perang Dunia II, pada awal tahun 1950-an, Jepang membuat pembangunan di bidang ekonomi menjadi prioritas utama. Perusahaan-perusahaan Jepang besar membentuk tiga sistem yang disebut juga dengan tiga pilar pokok perusahaan Jepang. Tiga pilar pokok tersebut adalah pekerjaan seumur hidup (*shuushin koyou*), pemberian upah dan promosi berdasarkan senioritas (*nenkoujyoutetsu*), dan serikat pekerja berbasis korporasi (*kigyō betsu kumiai*). Dengan adanya tiga sistem ini dalam perusahaan Jepang, pekerja menganggap dirinya sendiri sebagai anggota perusahaan dan merasa memiliki kesetiaan kepada perusahaannya. Dari ketiga sistem ini, etos kerja dan budaya kerja orang Jepang berkembang.

Keberhasilan Jepang selalu dikaitkan dengan sistem perdagangan yang berbasis budaya dan tradisinya. Walaupun sebesar dan sekuat apapun perusahaan itu, tradisi mereka tetap terpelihara. Ada banyak perusahaan raksasa Jepang yang dikenal sebagai *Sogo-Shosha-Zanbatsu* (perusahaan konglomerasi yang memiliki berbagai bidang bisnis), seperti *Mitsubishi Shoji*, *Mitsui Bussan, Marubeni, C. Itoh, Sumitomo Shoji, Nissho-Iwai, Toyo-Menka, dan Kanamatsu-Ghosu* yang menggunakan sistem yang agak konservatif dalam bisnis mereka. Perusahaan-perusahaan itu memiliki sejarah bisnis yang cukup lama dan

beberapa diantaranya didirikan lebih dari 100 tahun yang lalu. Setiap pekerja dianggap sebagai bagian dari perusahaan. Mereka bukan bekerja untuk perusahaan, melainkan sama-sama membangun perusahaan. (Seng, 2007, 44).

Perdana menteri Shigeru Yoshida meminta perusahaan-perusahaan besar menawarkan status karyawan tetap seumur hidup (*shuushin koyou*) kepada para pekerja yang ada di perusahaan-perusahaan. Pada mulanya *shuushin koyou seido* ini ada di tahun 1950-1970an dengan target utama untuk dijadikan pekerja adalah lulusan sekolah menengah atas. Alasan dipilihnya generasi tersebut adalah karena dianggap masih mudah untuk mengikuti peraturan perusahaan dan nantinya keterampilan akan ditingkatkan oleh perusahaan melalui pelatihan-pelatihan sehingga menjadi lebih berkualitas dan kompeten serta siap untuk menghadap era globalisasi.

*Shuushin koyou seido* (終身雇用制度) dilihat dari susunan kanjinya, terdiri dari kata *shuushin* (終身) yang berarti seluruh hidup, *koyou* (雇用) berarti pekerjaan dan *seido* (制度) yang berarti sistem. Jadi, *shuushin koyou seido* dapat diartikan menjadi sistem pekerjaan seumur hidup. Sistem ini mampu memotivasi dan meningkatkan loyalitas pekerja dengan pengadaan sistem penentuan upah berdasarkan lama masa bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kerja jangka panjang.

Dalam praktek umumnya, penerapan *shuushin koyou seido* di Indonesia mulanya mengalami sedikit permasalahan dikarenakan untuk mendapatkan status sebagai karyawan seumur hidup di satu perusahaan tidak mudah, karena dari pihak perusahaan pun memiliki kualifikasi tertentu. Selain masalah kualifikasi itu,

penerapan sistem ini juga sedikit bermasalah karena berbedanya budaya antara Jepang dan Indonesia. Namun perlahan sistem ini mengalami penyesuaian dan pekerja pun bisa menyesuaikan dengan sistem tersebut.

Ketika calon karyawan melamar dan diterima bekerja di sebuah perusahaan, dia akan bekerja seumur hidup di perusahaan tersebut hingga usia pensiun, biasanya sekitar umur 55 tahun sampai 65 tahun. Di waktu dia harus keluar karena telah mencapai usia pensiun, kedudukannya biasanya sudah cukup tinggi walaupun di awal mulai bekerja dia berada di posisi bawah. Itulah keuntungan dari sistem kesenioran (*nenkoujyouretsu*) dalam manajemen perusahaan Jepang. Selain itu serikat pekerja (*kigyō betsu kumiai*) yang dibentuk dalam kerangka satu perusahaan pun bekerjasama baik dengan pimpinan perusahaan bagi kepentingan kesejahteraan karyawan.

Di samping itu, Jepang mulai mengimpor berbagai hal dari negara-negara barat. Akan tetapi, masyarakat Jepang tidak secara mentah-mentah menerima masuk atau mengambil semua dari barat, melainkan mengambil dan memodifikasinya sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Walaupun masyarakat Jepang mampu untuk beradaptasi dengan berbagai macam perubahan terutama identitas diri, kegigihan masyarakat Jepang untuk mempertahankan budayanya tidak hilang.

Selain itu, bangsa Jepang tetap bertahan walaupun mengalami berbagai macam pengaruh dari budaya barat yang tercermin di dalam sistem perusahaannya. Budaya dalam sebuah organisasi memberikan banyak pengaruh kepada individu dan proses organisasi. Budaya memberikan tekanan pada individu untuk bertindak

kearah tertentu, berfikir serta bertindak ke arah tertentu, berfikir serta bertindak dengan cara yang konsisten dengan budaya organisasinya. Tidak ada satupun tipe budaya organisasi yang terbaik yang dapat berlaku universal. Yang terpenting adalah organisasi harus mengetahui potret budaya organisasi saat ini dan mengevaluasinya apakah budaya yang berlaku tersebut dapat mendukung program perubahan organisasi (Nurdin, 2012, 32).

Secara umum, orang Jepang sama dengan orang Asia lainnya seperti Cina ataupun Korea. Namun yang membedakan adalah orang Jepang sanggup untuk bekerja lembur tanpa mengharap bayaran. Bahkan orang Jepang lebih bangga jika diberikan pekerjaan yang lebih banyak dan menantang karena menganggap lebih dihargai. Di Jepang, orang yang pulang kerja lebih cepat akan dinilai negatif, yaitu dianggap sebagai pekerja yang tidak penting, malas dan tidak produktif. Bahkan istri orang Jepang lebih bangga bila suami mereka gila kerja. Sebab hal itu juga merupakan tanda suatu status sosial yang tinggi. Ukuran nilai dan status orang Jepang didasarkan pada disiplin kerja dan jumlah waktu yang dihabiskannya ditempat kerja. Bagi mereka, jika hasil produksi meningkat dan perusahaan mendapat keuntungan besar, secara otomatis mereka akan mendapatkan balasan yang sesuai.

Saat ini, semakin banyak investor Jepang yang melakukan investasi diluar negara Jepang, seperti di Indonesia. Menurut Direktur Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian, Panggah Susanto, mengatakan pasar di Jepang mengalami *stagnasi*, sehingga pemerintah Jepang lebih mendorong industrinya berekspansi ke luar Jepang. Selain itu juga, pemerintah Jepang berencana

menaikkan pajak penjualan dari 8% menjadi 10% dimulai Oktober 2019 mendatang (kemenperin.go.id). Dari pajak yang mulai tinggi tersebut, para pengusaha Jepang semakin gencar untuk berinvestasi diluar negeri, dan Indonesia menjadi pilihan karena dianggap sangat berpotensi menjadi pasar besar dibidang industri.

Di tahun 2017, sektor industri Indonesia menjadi penyumbang investasi tertinggi dibanding dengan sektor lainnya dengan angka sebesar US\$ 21,6 miliar atau naik sebesar 23,7% dibanding tahun 2016 dengan jumlah 256 proyek industri di seluruh Indonesia, dan diperkirakan akan meningkat di tahun selanjutnya (kemenperin.go.id). Di tahun 2015-2017 industri baru berhasil menyerap tenaga kerja sebanyak 38.432 orang dan di tahun 2019 yang mendapatkan investasi baru setelah ada nya enam kawasan industri baru di luar pulau Jawa berpotensi menyerap tenaga kerja sebanyak 296,3 ribu orang.

Semakin banyaknya industri Jepang yang berkembang di Indonesia secara pasti membuat pengusaha Jepang yang bekerja di Indonesia, lambat laun mengalami pertumbuhan. Pada tahun 2018 lalu, sudah 60 tahun hubungan diplomatik antara Jepang dan Indonesia terjalin. Hal tersebut semakin menjelaskan bahwa investasi dari Jepang akan tetap ada dan mengalami peningkatan dari tiap tahunnya.

Dari budaya bekerja orang Jepang tersebut penulis ingin mencari tahu bagaimanakah sistem budaya bekerja seumur hidup ini di perusahaan Jepang. Perusahaan Jepang yang akan penulis teliti terbatas hanya pada perusahaan yang ada di Indonesia saja, yaitu PT. Denso Indonesia, maka penulis melakukan

penelitian dengan mengambil beberapa teori dari hasil wawancara di PT. Denso Indonesia sebagai data primer serta menggunakan studi pustaka sebagai bahan data sekunder. PT. Denso Indonesia adalah perusahaan Jepang yang bergerak di bidang manufakturing yang beralamatkan di Jalan Kalimantan Blok E 1 – 2, Kawasan Industri MM2100, Cikarang Barat, Bekasi 17520.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan menyetujui judul *“Budaya Bekerja Seumur Hidup di Perusahaan Jepang Setelah Perang Dunia ke II Hingga Dewasa Ini”*.

## **B. Rumusan dan Fokus Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Faktor-faktor apa sajakah yang menjadi pendukung sehingga budaya bekerja seumur hidup masih diterapkan hingga saat ini?
- b. Bagaimana dampaknya bagi para pekerja dan perusahaan yang menerapkan budaya bekerja seumur hidup?

### **2. Fokus Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka penulis fokus pada masalah penelitian dengan meneliti tentang faktor pendukung sistem bekerja seumur hidup sehingga masih ada dan dampaknya bagi orang Jepang yang ada di perusahaan Jepang pada PT. Denso Indonesia.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui faktor pendukung sistem tersebut sehingga tetap diterapkan
- b. Untuk mengetahui dampaknya bagi orang Jepang dan perusahaan Jepang yang ada di Indonesia.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoretis
  - 1) Untuk menambah pengetahuan tentang budaya kerja seumur hidup perusahaan Jepang yang ada di Indonesia.
- b. Manfaat Praktis
  - 1) Memberikan manfaat sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya tentang bagaimana budaya bekerja seumur hidup yang ada semenjak Perang Dunia ke-II usai hingga saat ini.

## **D. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahan dan ketidakjelasan makna dari kata-kata atau istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis akan mendefinisikan istilah-istilah tersebut sebagai berikut :

1. *Shuushin koyou seido* : Pekerja hanya bekerja pada satu perusahaan sampai waktu pensiun selama keberadaan

perusahaan tidak dipertaruhkan  
(Hartanto,333).

#### **E. Sistematika Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari lima bab yang masing-masing mempunyai kaitan satu dengan yang lainnya. Bab I Pendahuluan, Bab ini menguraikan alasan pemilihan judul dan manfaat penelitian, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan teknik pengumpulan data, objek penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan. Selanjutnya Bab II Landasan Teoritis, pada bab dua, penulis akan membahas tentang teori-teori yang relevan dengan penelitian, teori-teori tersebut antara lain: semiotik dan etos kerja. Bab III Metodologi Penelitian, pada Bab ini penulis membahas metode penelitian secara analisis deskriptif, teknik pengumpulan data, objek penelitian, dan proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Bab IV Analisis Data, pada bab ini membahas data-data yang telah dikumpulkan dan dianalisis. Bab terakhir adalah Bab V yaitu Kesimpulan dan Saran, berisi tentang kesimpulan dan saran yang merupakan ringkasan dari seluruh penelitian.