

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya, negara-negara yang ada di dunia ini memiliki budaya kerjanya masing-masing. Budaya kerja merupakan suatu konsep yang mengatur kepercayaan, cara berperilaku dan cara berpikir karyawan yang berlandaskan prinsip suatu perusahaan. Dengan prinsip itulah para karyawan berkomunikasi dan bertindak hingga suatu perusahaan dapat terus berjalan dan meraih kesuksesan. Menurut pandangan Supriadi dan Guno yang dikutip dalam Anita (2020:8), budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Dengan begitu budaya kerja juga dapat diartikan sebagai aturan tak tertulis yang digunakan di tempat kerja untuk mengarahkan bagaimana cara bertindak dalam menangani masalah dan menjaga hubungan di dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu contoh budaya kerja yang banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah *clan culture*, atau yang sering kali disebut sebagai budaya kekeluargaan. Budaya ini menekankan pentingnya hubungan yang erat, kerja sama tim, serta rasa saling percaya antar anggota organisasi yang terlihat seperti dinamika di dalam sebuah keluarga.

Di Jepang sendiri, sistem hierarki sangat diberlakukan sehingga suatu organisasi atau perusahaan memiliki budaya kerjanya yang sangat khas berdasarkan hierarki tersebut. Hierarki di sebuah Perusahaan Jepang memiliki peran yang penting dan signifikan. Hal ini dapat terlihat pada struktur organisasi di Perusahaan Jepang yang sangat terorganisir yang mana setiap individu memiliki posisi dan peran yang jelas berdasarkan senioritas atau pengalaman. Rasa hormat terhadap atasan, rekan yang lebih senior, dan pengalaman kerja yang lebih lama menjadi dasar hubungan profesional di Jepang. Oleh karena itu, budaya kerja yang menekankan pada senioritas dan rasa hormat ini sangat mengakar kuat dalam tradisi

sosial Jepang sehingga dapat memengaruhi cara mereka berinteraksi, bekerja, dan mengambil keputusan yang menjadikannya sebagai budaya kerja.

Menurut Hofstede dalam Chen Zhuo, masyarakat Jepang termasuk dalam kategori masyarakat dengan *power distance* yang tinggi, yaitu tingkat penerimaan terhadap ketimpangan kekuasaan yang relatif besar. Hal ini menjelaskan mengapa *jouge kankei* (上下関係) begitu tertanam dalam struktur sosial Jepang dan cenderung dipelihara dalam berbagai aspek kehidupan. Khususnya pada budaya kerja di Jepang hubungan atasan bawahan atau *jouge kankei* (上下関係) merupakan sistem yang mengatur antar karyawan serta atasan untuk beraktivitas dan berinteraksi di tempat kerja sehari-hari. Menurut artikel pada *website NativeCamp*, Di Jepang, hubungan hierarki didasarkan pada usia dan lamanya masa kerja. Orang-orang dengan usia yang lebih tua dan masa kerja yang lebih lama berkemungkinan besar untuk dinaikkan jabatannya, sehingga mereka langsung masuk ke dalam hubungan hierarki antara atasan dan bawahan (https://nativecamp.net/blog/20200918_hierarchical_relationship).

Jouge kankei (上下関係) ini tentunya sering dijumpai di kehidupan nyata, khususnya dalam konteks budaya kerja di perusahaan Jepang. Di banyak perusahaan Jepang, perbedaan status antara atasan dan bawahan sangat terlihat dengan jelas. Maka dari itu dalam interaksi sehari-hari sering kali dipengaruhi oleh hierarki ini. Misalnya, dalam pertemuan atau rapat kantor, bawahan cenderung lebih sedikit berbicara dan lebih sering mendengarkan serta menyetujui keputusan atau arahan dari atasan mereka meskipun pendapat tersebut terkadang cukup aneh. Meskipun sistem ini sering dikritik karena hal tersebut terlalu kaku yang dapat menyebabkan ketegangan atau ketidaksetaraan, namun banyak orang Jepang yang melihatnya sebagai bagian dari budaya kerja yang mengedepankan keharmonisan dan rasa tanggung jawab bersama.

Untuk mengetahui budaya kerja di Jepang secara representatif, dapat tergambar dalam budaya populer Jepang, salah satunya yaitu serial drama. Serial drama merupakan media yang memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk pandangan masyarakat terhadap aspek kehidupan termasuk budaya kerja. Serial drama sering memperlihatkan berbagai aspek budaya kerja suatu perusahaan seperti

interaksi di tempat kerja, dinamika hubungan antar karyawan, dan budaya kerja lainnya secara umum. Maka dari itu, representasi budaya kerja di perusahaan Jepang termasuk nilai *jouge kankei*(上下関係) dalam serial drama menjadi relevan untuk memahami budaya tersebut sehingga masyarakat luas dapat dengan mudah memahaminya.

Terdapat beberapa serial drama yang bertemakan mengenai budaya kerja pada perusahaan Jepang, salah satunya yaitu serial drama Jepang yang tayang pada tahun 2016 dengan judul *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain* karya Tokunaga Yuichi. Serial drama tersebut mengisahkan seorang pemuda bernama Ayumu Ichinose yang terus bekerja paruh waktu dikarenakan gagal menjadi pemain *Go* profesional. Namun ia mendapatkan tawaran sebagai karyawan magang selama satu bulan di perusahaan perdagangan ternama di Jepang melalui kenalan ibunya. Pada saat menjalani kesehariannya sebagai karyawan magang, ia mengalami diskriminasi karena hanya seorang lulusan SMA. Meskipun tidak mudah, ia tetap bertahan hingga akhirnya diangkat menjadi karyawan kontrak. Dari sanalah perjalanan kehidupan sehari-hari Ichinose sebagai karyawan kontrak perusahaan Jepang dimulai.

Serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain* memberikan representasi yang intens mengenai kehidupan sehari-hari karyawan di perusahaan Jepang. Dari tugas-tugas pekerjaan yang menuntut hingga interaksi yang kompleks antar karyawan, setiap aspeknya ditampilkan dengan menarik. Penonton disajikan dengan gambaran yang cukup realistis tentang dinamika lingkungan kerja, termasuk persaingan yang ketat dan kerja sama yang diperlukan untuk bertahan dalam dunia korporat yang sangat kompetitif. Serial ini menggambarkan tantangan sulit yang dihadapi oleh para karyawan yang dapat muncul kapan saja di tempat kerja. Tidak hanya itu, Konsep *Jouge Kankei* (上下関係) pada drama ini juga sangat digambarkan seperti bagaimana interaksi antar atasan dan bawahan serta unsur hierarki lainnya yang dapat memengaruhi keseharian para karyawan.

Minat penulis terhadap budaya kerja di Jepang mendorong penulis untuk melakukan studi dan penelitian mengenai penggambaran budaya kerja di perusahaan Jepang khususnya pada Konsep *Jouge Kankei*(上下関係) dalam serial

drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*. Terlebih lagi, seperti penjelasan di atas, *jouge kankei* (上下關係) ternyata memiliki peran yang penting dan signifikan pada perusahaan Jepang untuk menjalankan operasionalnya tiap hari. Maka dari itu, serial drama tersebut dipilih karena menampilkan budaya kerja di Jepang yang autentik serta dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai dinamika *jouge kankei* (上下關係) pada budaya kerja di Jepang kepada masyarakat internasional yang tertarik untuk bekerja di perusahaan Jepang. Oleh karena itu penulis memilih judul penelitian **“Representasi Jouge Kankei pada Budaya Kerja di Perusahaan Jepang dalam Serial Drama Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain Karya Tokunaga Yuichi”**. Judul ini dipilih untuk menganalisis representasi *jouge kankei* (上下關係) pada budaya kerja di perusahaan Jepang yang ditampilkan dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*.

1.2 Penelitian Relevan

Berdasarkan pencarian di perpustakaan dan internet, penulis menemukan beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hasil penelitian tahun 2018 oleh Yashinta Vidya Anindita Mahasiswi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang berjudul *“Analisis Peranan Budaya Kerja Jepang yang Diterapkan oleh Ekspatriat dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lokal”*. Berdasarkan temuan penelitian, meskipun para ekspatriat telah bekerja di PT Hou-Tech Indonesia, mereka tetap mempertahankan dua prinsip utama budaya kerja yang biasa diterapkan saat berada di Jepang, yaitu *Kaizen* dan Konsep 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*). Kebiasaan ini terus dijalankan sebagai bagian dari etos kerja mereka di lingkungan perusahaan Jepang yang ada di Indonesia. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membicarakan tentang budaya kerja Jepang, sedangkan perbedaan penelitian di atas dengan penelitian penulis yaitu terdapat pada objek material.

2. Hasil penelitian tahun 2020 oleh Nabila Vina Fairuzzahra dan Susy Ong dari Universitas Indonesia yang berjudul “*Representasi Pekerja Wanita dalam Serial Drama Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*”. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa tergambaranya ketidaksetaraan gender dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain* antara karyawan laki-laki dengan perempuan di perusahaan Jepang. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian penulis yaitu terletak pada objek material, sedangkan perbedaan penelitian di atas dengan penelitian penulis terdapat pada pokok pembahasan yaitu penelitian di atas membahas isu sosial, sedangkan penelitian penulis membahas representasi *jouge kankei* (上下関係) pada budaya kerja di perusahaan Jepang dalam drama.
3. Hasil penelitian tahun 2020 oleh Mochamad Regy Suyono dari Universitas Darma Persada yang berjudul “*Pengaruh Bushido dalam Budaya Kerja Jepang terhadap Kemajuan Jepang*”. Penelitian ini menemukan bahwa kemajuan Jepang tidak lepas dari pengaruh nilai-nilai *bushido* yang meresap dalam karakter sumber daya manusianya, terutama dalam hal etika dan moral kerja. Nilai-nilai tersebut tidak hanya tercermin dalam kehidupan sosial masyarakat Jepang, tetapi juga menjadi bagian penting dari budaya kerja di berbagai perusahaan. Ketika perusahaan-perusahaan tersebut mengimplementasikan budaya kerja yang berlandaskan etika moral, mereka mampu berkembang dengan pesat. Perkembangan perusahaan-perusahaan inilah yang pada akhirnya memberi kontribusi besar terhadap kemajuan bangsa Jepang secara keseluruhan.. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membicarakan mengenai budaya kerja Jepang, sedangkan perbedaan penelitian di atas dengan penelitian penulis yaitu terdapat pada objek material.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat konsep *jouge kankei* (上下関係) yang berdampak negatif pada budaya kerja di perusahaan Jepang yang mengatur antar karyawan dalam melakukan kegiatan sehari-hari di tempat kerja.
2. Terdapat perbedaan peran yang berlandaskan Sistem *Jouge Kankei* (上下関係) di tempat kerja dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*.
3. Dampak *jouge kankei* (上下関係) terhadap karier karyawan di perusahaan Jepang dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*.
4. Dampak *jouge kankei* (上下関係) terhadap tekanan pekerjaan dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*.
5. Adanya keterbatasan dalam bertindak bagi karyawan karena adanya *jouge kankei* (上下関係) dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup pembahasan pada penelitian ini difokuskan pada unsur-unsur *jouge kankei* (上下関係) dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*, yaitu sistem pengetahuan, organisasi, rasa hormat, komunikasi dan interaksi antar atasan dan bawahan.

1.5 Perumusan Masalah

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dikemukakan pada bagian latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apa saja unsur-unsur *jouge kankei* (上下関係) yang terdapat dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*?
2. Bagaimana *jouge kankei* (上下関係) di perusahaan Jepang direpresentasikan dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui unsur-unsur *jouge kankei* (上下関係) yang terdapat dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*.
2. Untuk mengetahui representasi *jouge kankei* (上下関係) yang terdapat di perusahaan Jepang dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*.

1.7 Landasan Teori

1. *Jouge Kankei* (上下関係)

Menurut kamus dan ensiklopedia *online* bahasa Jepang *kotobank*, mengartikan bahwa *jouge kankei* (上下関係) adalah:

形式社会学などで規定する社会関係の一種。地位関係ないし従属関係とも呼ばれる。一定の目的のもとにおける結合関係において、指導および被指導の関係、あるいは支配および被支配の関係を伴う場合をいう。

(<https://kotobank.jp/word/%E4%B8%8A%E4%B8%8B%E9%96%A2%E4%BF%82-79084#w-79084>)

(*Keishikishakaigaku nado de kitei suru shakai kankei no isshu. Chii kankeinaiishi jūzoku kankei-tomo yoba reru. Ittei no mokuteki no moto ni okeru ketsugō kankei ni oite, shidō oyobi hi shidō no kankei, aruiwa shihai oyobi hi shihai no kankei o tomonau baai o iu.*)

Terjemahan:

Suatu jenis hubungan sosial yang didefinisikan dalam sosiologi formal dan disiplin ilmu lainnya. Juga disebut sebagai hubungan status atau hubungan subordinasi. Dalam hubungan yang terjalin dengan tujuan tertentu, hal ini merujuk pada hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin, atau antara yang menguasai dan yang dikuasai.

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa *jouge kankei* (上下関係) adalah suatu sistem yang memperlihatkan perbedaan status antar atasan dan bawahan yang diharapkan atasan dapat memberikan bimbingan serta dukungan kepada bawahannya, sementara bawahan memberikan rasa hormat dan dukungan atas keputusan atasannya, sehingga hal tersebut menciptakan suatu konsep yang jelas

mengenai siapa yang memimpin dan siapa yang dipimpin di dalam sebuah organisasi. Maka dari itu dalam konteks sebuah perusahaan, budaya *jouge kankei* (上下関係) memiliki peran penting agar para pekerja di perusahaan Jepang dapat bertindak dan berinteraksi secara profesional di tempat kerja dengan terstruktur dan terorganisir.

2. Representasi

Istilah “representasi” secara literal bermakna mengartikan ulang terhadap sesuatu yang sebelumnya pernah terjadi yang memediasi dan mempersembahkannya kembali (Galuh, 2021:8). Dalam buku *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices* pada Bab I: *The Work of Representation* karya Stuart Hall (1997), secara umum terdapat tiga pendekatan yang menjelaskan cara kerja representasi sehingga makna dapat tersampaikan, yaitu:

1) Pendekatan Reflektif

Dalam pendekatan reflektif, makna dianggap terletak pada objek, individu, gagasan, atau peristiwa yang terjadi di dunia nyata yang dibuat oleh manusia, dan bahasa berfungsi untuk mencerminkan makna tersebut. Pada Zaman Yunani Kuno, mereka menggunakan konsep “mimesis” (peniruan) untuk menjelaskan bahwa bahasa, gambar, atau lukisan meniru pemikiran mereka tentang puisi besar seperti *The Iliad* yang menggambarkan peristiwa heroik. Jadi, teori ini menyatakan bahwa bahasa hanya mencerminkan atau meniru kebenaran yang sudah ada di dunia, yang dikenal dengan istilah “mimesis”.

2) Pendekatan Intensional

Pendekatan intensional melihat bahasa sebagai alat yang digunakan oleh penutur untuk menyampaikan makna yang bersifat khusus dan unik dalam setiap karya, baik itu lisan maupun tulisan. Dalam hal ini, makna tidak muncul secara otomatis, melainkan dibentuk atau diciptakan oleh penutur melalui proses rekayasa makna. Makna tersebut terikat pada intensi atau niat peneliti, sehingga kata-kata yang digunakan mengandung makna yang sesuai dengan kehendak atau tujuan dari peneliti tersebut. Dengan

demikian, makna dalam pendekatan ini sangat dipengaruhi oleh pandangan dan interpretasi pribadi peneliti.

3) Pendekatan Konstruksionis

Pendekatan konstruksionis menekankan bahwa bahasa adalah sistem publik dan sosial yang mana makna tidak datang dari objek atau individu secara langsung, tetapi dibangun melalui konsep dan tanda yang kita gunakan. Dalam pandangan ini, makna dibentuk oleh kelompok masyarakat sosial yang menggunakan sistem budaya dan bahasa untuk menyampaikan pemahaman mereka tentang dunia. Meskipun tanda memiliki dimensi material seperti suara atau gambar, makna sebenarnya tidak berasal dari dunia fisik itu sendiri, melainkan dari cara kita menggunakannya untuk merepresentasikan konsep-konsep kita.

Dengan demikian, berdasarkan pendapat Stuart Hall di atas terdapat tiga pendekatan yang digunakan dalam representasi, yaitu cara mengomunikasikan makna dari satu pihak ke pihak lain, baik melalui cerminan realitas, kreasi makna oleh penutur, maupun konstruksi sosial.

3. Hegemoni

Secara harfiah, hegemoni berasal dari Bahasa Yunani, yaitu “*hēgemonia*” (ἡγεμονία), yang berarti “kepemimpinan” atau “kekuasaan”. Teori Hegemoni dipopulerkan oleh Antonio Gramsci yang merupakan seorang sosiolog dan politisi asal Italia. Gramsci mendefinisikan hegemoni sebagai sistem kelas yang mana kelas hegemonik menjalankan kepemimpinan politik atas kelompok terpinggirkan dengan memenangkan mereka. Berdasarkan yang dikemukakan oleh Gramsci, konsensus hegemoni tersebut dapat terjadi karena tiga hal, yaitu: (1) Rasa takut yang mengakibatkan tekanan dan hukuman yang mengerikan sehingga jika tidak mampu beradaptasi akan berdampak negatif. (2) Jarang merasa perlu untuk menentang untuk mencapai tujuan dengan metode tertentu sehingga menjadi sebuah kebiasaan. (3) Terdapat kesadaran yang kabur atau persetujuan terhadap aspek-aspek tertentu. Bagi Gramsci, konsensus menurutnya merupakan persetujuan yang bersifat tidak aktif sehingga dapat diterima oleh kelas pekerja. Namun bukan berarti kelas pekerja menginginkan struktur sosial tersebut, melainkan karena

kurangnya pengetahuan mengenai dasar konseptual yang dapat dipahami oleh mereka atas kenyataan sosial dengan efektif (Endah Siswati: 2017).

4. **Budaya Kerja**

Menurut Sulaksono dalam Novayanti (2015:157), budaya kerja mencerminkan cara seseorang menyelesaikan tugas di tempat kerja. Perbedaan dalam cara bekerja ini dapat menciptakan nilai-nilai yang beragam, yang dapat disesuaikan dan diterapkan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan yang dikemukakan Sulaeman dalam Haslinda (2024:18), budaya kerja terdapat dua unsur yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan mencerminkan sejauh mana seseorang memandang keberhasilan dalam bekerja lebih penting dibandingkan dengan aktivitas lain, seperti bersantai. Sikap ini dapat muncul dari rasa puas terhadap kesibukan yang dijalani, atau sebaliknya, dari keterpaksaan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup.
- 2) Perilaku saat bekerja mencakup sikap seperti ketekunan, dedikasi, rasa tanggung jawab, kehati-hatian, ketelitian, serta kecermatan. Selain itu, juga mencerminkan semangat yang tinggi untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya, termasuk kepedulian dalam membantu rekan kerja, atau justru menunjukkan perilaku sebaliknya.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar di atas, dapat diartikan bahwa budaya kerja merupakan cerminan dari cara individu menyelesaikan tugas di lingkungan kerja, yang dapat membentuk nilai-nilai berbeda sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, budaya ini terdiri dari dua unsur penting, yaitu sikap terhadap pekerjaan yang menunjukkan pandangan individu terhadap makna dan tujuan bekerja serta perilaku saat bekerja, yang mencakup etos kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama rekan kerja.

1.8 **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif analisis dengan data utama berupa dialog dan adegan dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain* yang berjumlah 9 episode. Pada

proses pengolahan data dan analisis, penulis akan menggunakan data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan yaitu dengan cara mengumpulkan materi dari buku, jurnal, artikel, dan situs web. Menurut Sugiyono dalam buku *Metodologi Penelitian Kualitatif* (2022:6), terdapat tiga tahapan utama dalam penelitian kualitatif yaitu:

1) Tahap Deskripsi atau Orientasi

Peneliti mendeskripsikan informasi yang diperoleh, yaitu mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar, dan dirasakan secara sepintas. Tahap ini peneliti mendeskripsikan secara singkat sebagai orientasi awal terhadap apa yang dilihat, didengar dan dirasakan pada subjek yang diteliti, yaitu serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*.

2) Tahap Reduksi

Peneliti melakukan proses reduksi informasi segala informasi yang diperoleh pada tahap deskripsi atau orientasi untuk difokuskan pada masalah tertentu, yaitu *jouge kankei* (上下関係) yang direpresentasikan dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain*.

3) Tahap Seleksi

Peneliti memusatkan perhatian pada suatu permasalahan yang telah ditentukan, lalu mengkaji secara mendalam aspek-aspek yang berkaitan dengan permasalahan tersebut. Temuan yang diperoleh kemudian disusun menjadi tema-tema yang berasal dari data lapangan dan dapat berkembang menjadi pengetahuan baru atau bahkan teori. Selain itu, hasil penelitian kualitatif ini juga dapat dimanfaatkan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian kuantitatif di masa mendatang.

1.9 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoretis**

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat mengungkapkan representasi *jouge kankei* (上下関係) pada budaya kerja di perusahaan Jepang yang ada di

dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain* karya Tokunaga Yuichi. Selain itu juga dapat menjadi bahan informasi untuk penelitian yang sejenis pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ataupun ilmu baru mengenai nilai-nilai budaya kerja di perusahaan Jepang khususnya *jouge kankei* (上下関係). Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu penulis dan pembacanya dalam mengetahui budaya kerja di perusahaan Jepang apabila di masa yang akan datang akan terjun langsung menjadi karyawan di perusahaan Jepang.

1.10 Sistematika Penyusunan Skripsi

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari empat bab dengan pembagian sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang berisikan gambaran umum mengenai penelitian ini, bab ini berisikan latar belakang, penelitian yang relevan, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, metode penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II merupakan bab yang membahas mengenai pembahasan secara umum mengenai perusahaan Jepang, budaya kerja di perusahaan Jepang, dan juga serial drama.

Bab III merupakan bab yang memuat analisis data dari rumusan masalah berdasarkan teori yang digunakan yaitu representasi *jouge kankei* (上下関係) serta unsur-unsur *jouge kankei* (上下関係) dalam serial drama *Hope: Kitai Zero no Shinnyuu Shain* berdasarkan teori *jouge kankei* (上下関係).

Bab IV merupakan bab terakhir yang berisikan mengenai hasil dari penelitian yang dapat disimpulkan berdasarkan pembahasan bab-bab sebelumnya yang telah dibahas.