

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jepang adalah salah satu negara maju di dunia. Negara maju adalah negara yang memiliki standar hidup tinggi yang disebabkan oleh negara tersebut memiliki kemajuan ekonomi, teknologi dan industri. Keberhasilan Jepang dalam bidang ekonomi, salah satunya ditandai dengan lancarnya perdagangan luar negerinya, sedangkan kemajuannya dalam bidang teknologi dan industri, di mana Jepang memiliki banyak keunggulan, salah satunya pemanfaatan teknologi sebagai produk industri, utamanya di bidang telekomunikasi, permesinan dan mobil. Teknologi di Jepang dikembangkan dengan begitu pesat dan menjadi salah satu penyokong terbesar industri di Jepang.

Keberhasilan Jepang dalam bidang ekonomi, teknologi dan industri dikarenakan Jepang memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang baik. Gaya manajemen Jepang penekanannya lebih pada faktor manusia daripada faktor-faktor produksi lain, seperti modal, mesin, dan bahan-bahan mentah. Sebagai contoh, di perusahaan Jepang, karyawan merupakan tulang punggung kehidupan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin-pemimpin perusahaan sangat menghargai karyawannya dan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik karyawan serta mendorong mereka agar senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Dalam manajemen Jepang, setiap orang adalah penting, baik itu presiden direktur sampai tukang sapu perusahaan. Selain itu, hubungan antara karyawan pun sangat erat. Hal itu karena manajemen yang diterapkan merupakan salah satu cara membentuk dan menjalin hubungan erat antara karyawan dalam perusahaan (Agus Susanto, 2013:23), salah satunya adalah hubungan antara senior dan juniornya. Di Jepang senior disebut dengan *senpai* dan junior disebut *kohai*.

Hubungan antara *senpai* dan *kohai* di Jepang sangat erat, di mana *senpai* sangat membantu *kohainya* dalam berbagai hal. *Senpai* sudah otomatis harus bertanggung jawab dengan segala apa yang terjadi pada *kohainya* selama masih

dalam batas komunitasnya (Parastuti, 2016: 93). Seorang *senpai* yang baik akan dibuktikan jika *kohainya* bisa menunjukkan pada khalayak ramai bahwa *kohainya* mengikuti semua aturan yang berlaku di komunitasnya. Sebaliknya, jika *kohai* yang dibimbing *senpai* tidak bisa menunjukkan pada khalayak umum tentang semua pengajaran yang telah didapat dari *senpai*, maka *senpai* akan tercoreng namanya, dan dianggap secara moril tidak berkualifikasi sebagai *senpai*. Begitu juga jika ada suatu keberhasilan dari seorang *kohai*, maka *senpai* yang dianggap telah berhasil membimbing dan membantunya (Parastuti, 2016: 94).

Hubungan antara *senpai* dan *kohai* di perusahaan, tidak hanya berlaku pada karyawan tetap, tetapi berlaku juga pada karyawan tidak tetap, termasuk *kenshuusei*. *Kenshuusei* secara umum diartikan sebagai pekerja magang di Jepang yang kebanyakan berasal dari negara berkembang, salah satunya adalah Indonesia.

Di Indonesia, program magang kerja di Jepang dimulai pada 16 September 1994, di mana pada saat itu terjadi nontah kesepakatan / *Memorandum of Understanding* (MoU) antara Direktorat Jenderal Binalattas Kemenakertrans R.I dengan IMM Japan (*The Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan*) dan diperbaharui melalui amandemen pada 1 Februari 2010 dengan nama *International Manpower Development Organization Japan* (Dwiana, 2010 : 1)

Pemagangan di Jepang merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan, pendidikan dan pembelajaran di lembaga pelatihan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang, dan atau jasa di perusahaan. Tujuannya adalah menguasai keterampilan atau keahlian tertentu di sebuah perusahaan industri di Jepang (Dwiana, 2010:3).

Menjadi seorang anak magang di Jepang bagi orang Indonesia, tentu harus beradaptasi dalam berbagai hal, di antaranya adalah beradaptasi dengan budaya kerja yang sudah menjadi rahasia umum telah berhasil menghantarkan Jepang menjadi negara maju. Budaya kerja orang Jepang berbeda dengan Indonesia, di mana budaya kerja di Jepang sangat menonjol dalam hal disiplin, rasa bertanggung jawab, berkerja tanpa kenal lelah dan waktu, yang pada intinya mengacu kepada budaya

malu. Budaya malu pada orang Jepang mempunyai makna yang dalam, di antaranya mempunyai arti malu bila tidak berhasil, malu bila tidak bekerja dengan baik, malu bila melakukan kesalahan dan lain-lain, tepatnya harus mengarah ke hal yang baik-baik.

Selain harus beradaptasi dengan budaya kerja Jepang, *kenshuusei* juga harus beradaptasi dengan iklim Jepang yang terdiri dari 4 musim yaitu musim dingin, musim gugur, musim panas dan musim semi yang berbeda dengan musim di Indonesia, sehingga tentunya budaya kerja dan iklim tersebut akan menimbulkan kesulitan bila tidak terbiasa. Oleh karena itulah diadakan pelatihan *kenshuusei* di Indonesia sebelum *kenshuusei* diberangkatkan ke Jepang. Namun demikian, pelatihan tersebut tidaklah cukup bagi kesiapan *kenshuusei* bekerja di Jepang, apalagi dalam posisi awal magang atau sebagai junior di lingkungan kerja.

Kesulitan dan ketidaksiapan seorang *kenshuusei* junior di Jepang sebagaimana disebutkan di atas, jika mengacu pada konsep hubungan *senpai* dan *kohai* di Jepang, di mana *senpai* sangat membantu *kohainya* baik dalam bidang pekerjaan maupun dalam bidang lainnya, akan dapat diatasi. Untuk mengetahui peran *senpai* terhadap *kohai kenshuusei* di lingkungan kerja di Jepang, maka penulis ingin mengkaji lebih jauh tentang peran *senpai* terhadap *kohai* dalam lingkungan kerja *kenshuusei* di Jepang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian:

1. Budaya kerja Jepang berbeda dengan budaya kerja Indonesia.
2. *Kenshuusei* yang hanya mengandalkan pelatihan sebelum menjadi *kenshuusei* akan mengalami kesulitan di lingkungan kerja.
3. Hubungan antara *senpai* dan *kohai* di Jepang sangat erat,
4. *Senpai* sangat membantu *kohainya* dalam berbagai hal, termasuk dalam bidang pekerjaan ketika *kohai* sebagai *kenshuusei* belum memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

5. Seorang *senpai* yang baik akan dibuktikan jika *kohainya* bisa menunjukkan pada khalayak ramai bahwa *kohainya* mengikuti semua aturan yang berlaku di komunitasnya.
6. Jika *kohai* yang dibimbing *senpai* tidak bisa menunjukkan pada khalayak tentang pengajaran yang telah didapat dari *senpai*, maka *senpai* akan tercoreng namanya, dan dianggap secara moril tidak berkualifikasi sebagai *senpai*.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi penelitian ini pada peran *Senpai* terhadap *Kohai* di lingkungan kerja *kenshuusei* di Jepang. Lingkungan kerja yang dimaksud, penulis batasi di perusahaan dan pabrik.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana makna *senpai* dan *kouhai* di dalam masyarakat Jepang?
2. Bagaimana peran *senpai* terhadap *kohai* di lingkungan kerja *kenshuusei* di Jepang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Makna *senpai* dan *kohai* di dalam masyarakat Jepang.
2. Peran *senpai* terhadap *kouhai* di lingkungan kerja *kenshuusei* di Jepang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian bagi penulis yaitu untuk menambah wawasan tentang kebudayaan Jepang, khususnya tentang hubungan *senpai* dan *kohai* di Jepang. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti lain sebagai referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

G. Landasan Teori

Dalam penelitian ini konsep/teori yang digunakan, yaitu :

1. Peran

Di dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, peran adalah sesuatu yang jadi bagian atau yang memegang pimpinan yang terutama (W.J.S. Poerwadarminto, 1984:735). Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu. Bila yang diartikan dengan peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam suatu status tertentu, maka perilaku peran adalah perilaku yang sesungguhnya dari orang yang melakukan peran tersebut, hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu (Sarwono, 2002:120).

Peranan (*role*) merupakan aspek dinamis dari kedudukan (*status*). Apabila seorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka hal itu berarti dia menjalankan suatu peran. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan masyarakat kepadanya (Soerjono Soekanto, 2013:212-213).

Seseorang dikatakan menjalankan peran manakala ia menjalankan hak dan kewajiban yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari status yang disandangnya. Setiap status sosial terkait dengan satu atau lebih status sosial (Bimo Walgito, 2003:7).

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa peran adalah suatu perilaku atau tindakan yang diharapkan oleh sekelompok orang dan atau lingkungan untuk dilakukan oleh seseorang individu, kelompok, organisasi, badan atau lembaga yang karena status atau

kedudukan yang dimiliki akan memberikan pengaruh pada sekelompok orang dan atau lingkungan tersebut.

2. Senioritas

Senioritas menurut Wahyudi (2002) diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Selain, itu dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang. Senioritas secara harfiah diartikan sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman (Manullang:2011). Menurut Nitisemito (2002) mengemukakan bahwa senioritas sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui prestasinya baik pada jabatan yang bersangkutan ataupun dalam instansi keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa senioritas adalah keadaan seseorang di dalam suatu organisasi yang mempunyai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia, dan pengalaman.

3. Makna

Makna (pikiran atau referensi) adalah hubungan antara lambang (simbol) dan acuan atau referen. Hubungan antara lambang dan acuan bersifat tidak langsung sedangkan hubungan antara lambang dengan referensi dan referensi dengan acuan bersifat langsung (Ogden dan Richards dalam Sudaryat, 2009:13). Mansoer Pateda (2001) mengemukakan bahwa istilah makna merupakan kata-kata dan istilah yang membingungkan. Makna tersebut selalu menyatu pada tuturan kata maupun kalimat.

Secara linguistik makna dipahami sebagai apa-apa yang diartikan atau dimaksudkan oleh kita (Hornby dalam Sudaryat, 2009:13). Jika seseorang menafsirkan makna sebuah lambang, berarti

orang tersebut memikirkan sebagaimana mestinya tentang lambang tersebut; yakni sesuatu keinginan untuk menghasilkan jawaban tertentu dengan kondisi-kondisi tertentu (Stevenson dalam Pateda 2001:82). Dajasuradama (1999:5) menjelaskan bahwa makna merupakan pertautan antara unsur-unsur bahasa itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa makna merupakan apa yang kita artikan atau yang dimaksudkan oleh kita dan juga menjelaskan arti atau maksud dari kata yang bisa menghasilkan jawaban tertentu dengan kondisi-kondisi tertentu.

4. Budaya

Kata “Budaya” berasal dari Bahasa Sansekerta “Buddhayah”, yakni bentuk jamak dari “Budhi” (akal). Jadi, budaya adalah segala hal yang bersangkutan dengan akal. Selain itu, kata budaya juga berarti “budi dan daya” atau daya dari budi. Jadi budaya adalah segala daya dari budi, yakni cipta, rasa dan karsa (Ary H Gunawan, 2000:6).

Kebudayaan adalah kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat dan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh sekumpulan anggota masyarakat (Soerjono Soekanto, 2009:150-151).

Karya masyarakat menghasilkan teknologi dan kebudayaan kebendaan atau kebudayaan jasmaniah (*material culture*) yang diperlukan oleh manusia untuk menguasai alam sekitarnya agar kekuatan serta hasilnya dapat diabdikan untuk keperluan masyarakat (Selo Soemardjan, 2008: 115).

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kebudayaan merupakan sistem pengetahuan yang meliputi sistem ide gagasan yang terdapat di dalam pikiran manusia, sedangkan perwujudan kebudayaan adalah benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-

benda yang bersifat nyata, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia dalam melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2010:118).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja harus nyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja (Nitisemito, 2002:183). Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2005:78).

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

6. *Kenshuusei*

Kenshuusei yang dalam arti bahasa Indonesianya berarti peserta magang merupakan peserta yang ikut serta dalam pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang / jasa di perusahaan dalam rangka menguasai ketrampilan dan keahlian tertentu (Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia, nomor per.22/men/IX/2009, bab I).

Pengiriman *Kenshuusei* ke negara Jepang berbeda dengan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke negara selain Jepang. Seperti yang tertulis dalam buku 技能実習生向け技能実習ガイドブック : 2010 : 2) “ 外国人技能実習制度は、日本の技術等の移転を通じて諸外国の産業発展に寄与する人材の育成を目的としているといえます。 *Ginou jisshuusei muke ginou jisshuu gaidobukku : 2010 : 2) “ gaikokujin ginou jisshuu seido wa, gijyutsutou no iten tsuujite shogaikoku no sangyou hatten ni kiyosuru jinzai no ikusei wo mokuteki to shiteiru to iemasu”*. Tujuan program pengiriman *kenshuusei* adalah mendidik sumber daya manusia dengan memiliki tujuan memberikan kontribusi kepada pengembangan industri di negara asal *kenshuusei* tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa *kenshuusei* merupakan pemagang yang dididik dan dibekali dengan berbagai pembekalan supaya dapat belajar dan bekerja di perusahaan penerima dan memberikan kontribusi kepada pengembangan industri di negaranya.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan. Pengumpulan data dengan menggunakan metode kepustakaan dan metode survei. Survei disebar kepada *kenshuusei* dan alumni *kenshuusei* di Jepang terdiri dari 30 responden melalui *Google Forms*. Survei dilakukan dari tanggal 1 November sampai 1 Desember 2019. Survei dilakukan untuk memperkuat data kepustakaan tentang peran *senpai* terhadap *kohai*.

I. Sistematika Penulisan

Bab I, merupakan latar belakang masalah yang terdiri dari: identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, landasan teori, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II, merupakan paparan tentang makna *senpai* dan *kohai* di Jepang.

Bab III, merupakan pembahasan tentang peran *senpai* terhadap *kohai* di lingkungan kerja *kenshuusei* di Jepang.

Bab IV, kesimpulan.

