

BAB II

SENPAI DAN KOHAI DALAM BUDAYA MASYARAKAT JEPANG

Sebagaimana yang telah disebutkan pada bab pendahuluan, Jepang adalah salah satu negara maju dalam ekonomi, industri dan teknologi. Keberhasilan Jepang ditunjukkan ketika Jepang berhasil memajukan negaranya dengan membangun kembali Jepang setelah terpuruk akibat kekalahannya dalam Perang Dunia II.

Selain keberhasilannya dalam memajukan negaranya, Jepang juga menjadi pusat perhatian dunia melalui kebudayaannya. Dalam hal ini Jepang menjalankan dua hal yang menjadi kebalikan secara bersamaan, misalnya, Jepang sangat maju dalam bidang teknologi, tetapi masyarakat Jepang juga menjalankan rutinitas tradisionalnya (Ajip Rosidi, 2003:117). Dengan kata lain, meskipun dalam menjalani kehidupannya, masyarakat Jepang didukung dengan fasilitas-fasilitas yang praktis dan canggih, tetapi Jepang tetap menjaga budaya tradisionalnya dan memberi pengaruh dalam setiap kehidupan masyarakat Jepang.

Budaya berdasarkan kesimpulan dari teori pada bab pendahuluan 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.

Tradisional adalah sikap dan cara berpikir serta bertindak yang selalu berpegang teguh pada norma dan adat kebiasaan yang ada secara turun-menurun. Sebagai contoh, cara berpikir masyarakat Jepang dalam bertingkah laku, tidak takut akan dosa, sebagaimana yang dipahami oleh penganut agama Kristen dan Islam di Indonesia, tetapi takut akan hukuman sosial masyarakat (Parastuti, 2016:13). Tentu saja hal ini terdapat perbedaan pola pikir dengan masyarakat di luar Jepang, salah satunya dengan Indonesia.

Contoh lain tentang perbedaan pola pikir masyarakat Jepang dengan masyarakat Indonesia, yaitu ketika mengucapkan selamat tahun baru, di mana ucapan selamat tahun baru di Jepang tidak disertai dengan ucapan ‘semoga sukses’ dan ‘sukses selalu’ yang sering diucapkan oleh masyarakat Indonesia, tetapi disertai dengan ucapan ‘merepotkan’, yang mana mengandung arti ‘sudah merepotkan selama setahun ini’ dan mengucapkan akan merepotkan lagi pada tahun berikutnya (Parastuti, 2016 :35).

Perbedaan pola pikir masyarakat Indonesia dengan masyarakat Jepang juga ditemukan ketika memahami tentang pengertian junior dan senior. Perbedaan tersebut yaitu jika di Indonesia, senior diartikan sebagai kakak kelas atau yang lebih tua dari junior, sedangkan di Jepang senior diartikan sebagai seorang yang lebih dulu masuk dalam komunitas. Perbedaan pola pikir antar negara tentunya terkait dengan karakter masyarakatnya.

A. Karakter Masyarakat Jepang

Karakter adalah ciri khas yang dimiliki oleh suatu benda atau individu. Ciri khas tersebut asli dan mengakar pada kepribadian benda atau individu tersebut, dan merupakan mesin yang mendorong bagaimana seseorang bertindak, bersikap, berujar, dan merespon sesuatu (Asmani, 2011:23).

Karakter masyarakat Jepang terbentuk dari latar belakang letak geografi Jepang. Letak geografis Jepang di pesisir Lautan Pasifik, lebih tepatnya di sebelah Timur Benua Asia. Kepulauan Jepang terdiri dari banyak gunung di antaranya gunung berapi. Luasnya wilayah pegunungan Jepang, maka tanah datarannya sempit. Hal ini menyebabkan sempitnya dataran-dataran di Jepang, sehingga tanah pertanian Jepang hanya sekitar 15 persen saja dari seluruh daratan Jepang yang bisa ditanami (Sayidiman, 2007:1).

Jepang juga mempunyai iklim 4 musim. Kondisi geografi ini menjadikan Jepang sering terjadi fenomena alam, seperti *tsunami*, *taifu* dan gempa bumi yang dengan sendirinya membentuk karakter orang Jepang menjadi rajin bekerja dan disiplin. Dapat dikatakan bahwa rajin bekerja dan disiplin bagi orang Jepang sudah menjadi karakter dan budaya.

Karakter masyarakat Jepang juga terbentuk melalui pendidikan etika dan moral yang memang menjadi pedoman hidup masyarakat Jepang. Pendidikan moral tersebut diberikan sejak usia dini di rumah dan lingkungan masyarakat, sedangkan pendidikan formal diberikan sejak taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi berupa pelajaran karakter, di antaranya adalah: (1) rasa memiliki kewajiban yang merupakan pendorong yang kuat untuk tingkah laku orang-orang Jepang, (2) kerjasama di antara semua anggota lebih didahulukan daripada tanggung jawab, otoritas dan inisiatif perorangan, dan (3) orang Jepang menilai bahwa keselarasan di atas kebenaran (Anwar,2007:195). Dengan demikian individu Jepang adalah orang yang menjaga keharmonisan dengan orang lain. Caranya, salah satunya dapat dilihat dari segi pemakaian bahasa dengan banyaknya ragam bahasa hormat, baik dalam keseharian maupun dalam dunia bisnis yang tujuannya untuk menghormati orang yang lebih tua atau atasan. Hal ini bukan berarti orang yang lebih tua atau atasan tidak menghormati yang lebih muda atau bawahan. Dengan begitu, hidup menjadi selaras karena sebagai makhluk sosial seseorang selalu bergantung dengan orang lain, seperti halnya budaya *senpai-kohai*, sehingga mempunyai hubungan yang erat.

B. Budaya *Senpai* dan *Kohai* pada Masyarakat Jepang

Istilah senior memiliki dua pengertian, yaitu 1) senior karena usia dan 2) senior dalam hal karir. Senior karena usia, maksudnya yaitu seseorang menjadi senior karena lebih tua dalam hal usia dari lainnya dan dianggap memiliki pengalaman yang lebih dibandingkan yang lebih muda usianya. Ada pun senior dalam hal karir, sering ditemui di lingkungan pekerjaan. Disebut senior, karena lebih dulu masuk dalam perusahaan dan dianggap mempunyai pengalaman, meskipun umurnya lebih muda.

Pengertian *senpai-kohai* dalam masyarakat Jepang berbeda dengan masyarakat dari luar Jepang seperti Indonesia, meski dari kedua negara tersebut ada persamaannya, yaitu junior atau *kohai* wajib menghormati *senpai* atau seniornya. Ada pun perbedaan ketika memahami tentang pengertian junior dan senior di Jepang dengan di Indonesia, di Indonesia terkesan yang disebut dengan senior adalah seseorang yang lebih tua dari juniornya. Selain itu, di Indonesia, senior dan

junior dapat diartikan sebagai perbedaan seseorang dalam keadaan yang lebih tinggi, yaitu dalam hal pangkat, usia dan pengalaman (Tampani,2016). Di Jepang, sebutan *senpai* atau senior, lebih mengarah pada orang yang masuk lebih dulu dalam sebuah komunitas daripada mengarah pada usia yang lebih tua.

Secara garis besar, *senpai* menunjuk kepada orang-orang yang statusnya lebih tinggi daripada *kohai*, tapi tidak memiliki jabatan formal yang lebih tinggi daripada *kohai*. Sebutan *senpai* contohnya kepada kakak kelas semasa sekolah, universitas, dan rekan kerja di kantor yang lebih dulu diterima masuk sekolah/kerja daripada junior.

Bagi yang memiliki jabatan formal seperti profesor/dosen pembimbing atau atasan di kantor, biasanya tidak dipanggil dengan sebutan *senpai*. Profesor biasa dipanggil *sensei* (先生), dan atasan di kantor biasa disebut *Joshi* (Parastuti, 2016:60). Sebenarnya mereka bisa dibilang termasuk kategori *Senpai*, tetapi kebiasaan di Jepang adalah hanya menggunakan panggilan ini untuk “senior” yang tidak mempunyai status/jabatan formal. Selain itu, *senpai* juga biasa dipakai untuk anggota senior di berbagai klub ekstrakurikuler di sekolah, universitas ataupun lingkungan kerja. *Kohai*, sebaliknya adalah sebutan bagi adik kelas atau pegawai baru yang lebih muda. Sebutan ini biasa digunakan dari sudut pandang orang ketiga dan jarang sekali digunakan untuk memanggil secara langsung.

Kemudian untuk lebih memahami tentang *senpai* dan *kohai* di Jepang ada doktrin yang harus dipahami oleh masing-masing individu dalam suatu komunitas:

- 1) *Senpai* bertanggung jawab mentransfer informasi kepada *kohai*.
- 2) *Senpai* dihormati. *Kohai* patuh.
- 3) *Senpai* secara moril menjaga nama baik *kohai* (Parastuti, 2016: 95).

C. Pengaruh *Bushido* dalam Budaya *Senpai* dan *Kohai* pada Masyarakat Jepang

Bushido (武士道) merupakan pedoman hidup masyarakat Jepang. *Bushido* lahir pada zaman feodalisme dan merupakan nilai-nilai kehidupan *Samurai*

berisikan ajaran-ajaran seperti rasa malu, hidup hemat, pantang menyerah, mandiri, kesetiaan/loyalitas, disiplin, kerjasama kelompok, keberanian, kehormatan, keteguhan hati, tanggung jawab, menjaga nama baik, menghargai orang lain, hutang budi dan lain-lain (Masao Kitami, 2010:78). Nilai-nilai *bushido* ini mulai era modernisasi menunjukkan bentuk-bentuk solidaritas kelompok, sikap patriotisme dan nasionalisme yang tinggi. Kemudian pada akhirnya menjadi etika nasional dan merupakan karakter orang Jepang yang mempunyai nilai-nilai moral (Seward, 1995:56).

Bushido bagi bangsa Jepang dirasakan mempunyai arti tersendiri yang merangsang pikiran, emosi dan sikap hidup mereka sehari-hari serta diimplementasikan menyeluruh oleh masyarakat Jepang dari tingkat masyarakat bawah sampai masyarakat lapisan atas, salah satunya diimplementasikan dalam sistem *senpai-kohai* seperti nilai loyalitas, tanggung jawab, menghargai orang lain dan hutang budi.

Loyalitas dan tanggung jawab diimplementasikan, di mana *kohai* perduli terhadap *senpainya* dan bekerja dengan baik. Kemudian nilai *bushido* tentang menghargai orang lain, dapat ditemukan ketika kesadaran untuk mematuhi kata-kata orang yang lebih tua usianya atau yang lebih tinggi jabatannya. Ada pun nilai *bushido* tentang hutang budi dipraktikkan di perusahaan Jepang dengan menganggap perusahaan tempatnya bekerja ibarat seorang tuan yang sudah memberinya banyak bantuan, sehingga ia memiliki hutang budi yang harus dibayar. Sebagai contoh ketika *kohai* telah dibantu oleh *senpainya*, ia wajib membawakan oleh-oleh (*omiyage*)

Nilai-nilai *bushido* lahir dari sentuhan *Shinto*, *Zen Buddhism* dan ajaran *Konfusius*. *Shinto*, *Buddha* dan *Konfusianisme* merupakan tiga agama yang banyak dianut oleh masyarakat Jepang. Dalam hal agama ini, Jepang memberikan kebebasan beragama bagi masyarakatnya. Kebebasan beragama di Jepang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1947, tetapi agama tidak diajarkan di sekolah dalam bentuk pelajaran wajib, karena agama di Jepang tidak dimaknai sebagaimana agama Samawi yang memberlakukan dosa dan tidak dosa dalam suatu tindakan. *Shinto*,

Buddha, dan *Konfusianisme* dimaknai sebagai ilmu pengetahuan yang mengajarkan etika moral.

Buddha mengajarkan prinsip-prinsip moral yang menekankan pada tiga ajaran dasar, yaitu ketenangan hati, keyakinan akan karma bahwa perbuatan baik akan berakibat baik pula dan sebaliknya, serta ketaatan atau kesetiaan. *Shinto* mengajarkan manusia untuk berusaha menyucikan diri. *Shinto* juga mengajarkan tentang nilai kesetiaan pada *kaisar* atau pemimpin dan hormat kepada arwah leluhur. *Konfusianisme* mengajarkan tentang keyakinan akan takdir, bersikap baik pada orang tua, dan ketenangan dalam menghadapi setiap permasalahan.

1. Pengaruh *Shinto* tentang Etika Moral

Shinto (神道) secara harfiah bermakna "jalan/jalur dewa". *Shinto* adalah sebuah agama yang berasal dari Jepang dan merupakan warisan dari nenek moyang bangsa Jepang, yang dalam ajarannya dikenal kegiatan menyembah dewa-dewa atau Jepang disebut dengan istilah *kami*.

Dari masa Restorasi Meiji hingga akhir Perang Dunia II, *Shinto* adalah agama resmi di Jepang. Kata *Shinto* sendiri sebenarnya berasal dari Bahasa China yang berarti "jalan para dewa", "pemujaan para dewa", "pengajaran para dewa", atau "agama para dewa". Nama *Shinto* baru digunakan untuk menyebut agama asli bangsa Jepang ketika agama *Buddha* dan agama *Konfusianisme* sudah memasuki Jepang pada abad ke-6 Masehi.

Hanya masyarakat Jepang saja yang menganut agama *Shinto* sehingga agama ini tidak diketahui secara luas oleh masyarakat dunia, kecuali oleh peneliti-peneliti yang tertarik mempelajari kebudayaan Jepang. *Shinto* sebagai agama warisan nenek moyang masyarakat Jepang yang sampai sekarang masih terus dianut oleh sebagian besar masyarakat Jepang adalah satu fenomena yang terlihat sangat unik di tengah banyaknya kepercayaan dan agama yang masuk ke Jepang dan maraknya sekte-sekte yang tumbuh dan berkembang dari berbagai agama yang sudah ada di Jepang.

Shinto mengajarkan moral yang dapat ditarik dari prinsip alam. Memberi maka menerima, memperlakukan alam dengan baik maka memperoleh manfaat yang baik dari alam, menanam maka akan menuai, dan lain-lain (Ginanio Rivayanti, 2012 :56-57). Moral yang diajarkan *Shinto* sejak lama mempengaruhi pola pikir masyarakat Jepang, sehingga dapat dikatakan bahwa *Shinto* merupakan pondasi moral masyarakat Jepang. Contohnya saja, moral untuk menghormati alam dan dewa-dewi yang hidup di alam raya, moral rendah hati karena menyadari ada kekuatan yang jauh lebih besar dari mereka yang dapat mempengaruhi kehidupannya, moral sopan santun dalam bersikap kepada sesama makhluk hidup dan *Kami*. *Shinto* mengajarkan bahwa manusia harus dihormati layaknya *Kami* yang mempunyai jiwa, walau kenyataannya manusia biasa tidak disebut *Kami*. *Shinto* juga mengajarkan tentang moral dalam mensyukuri setiap butir nasi (Ginanio Rivayanti, 2012 :55).

Pengaruh *Shinto* terhadap perilaku sosial masyarakat Jepang dapat bertahan karena terdapat unsur-unsur dalam *Shinto* yang dapat diterima oleh masyarakat modern. Sebagai contoh, masyarakat modern menyukai kesederhanaan dan segala sesuatu yang praktis. Hal ini terdapat dalam filosofi *Shinto* mengenai alam. Kecenderungan pemikiran masyarakat Jepang terletak pada kesederhanaan dan kemurnian pada alam. Masyarakat Jepang menghargai keindahan alam, tempat mereka mencari filosofi untuk kehidupan nyata. Alam adalah penopang hidup, sumber kehidupan yang harmoni dan cerminan keseimbangan tatanan yang sempurna. Estetika alam dijadikan sumber pelajaran kehidupan.

2. Pengaruh *Buddha* tentang Etika Moral

Ajaran *Buddha* dalam bahasa Jepang disebut *bukkyo* (*Butsu: Buddha, Kyo: ajaran*). Ajaran *Buddha* dipercaya mulai masuk ke Jepang melalui kerajaan *Baekje* di Korea sekitar tahun 538M. Beberapa tahun kemudian berbagai buku dan literatur tentang *Buddhism* juga mulai masuk melalui negara China pada dinasti *Sui*. Empat puluh tahun kemudian Pangeran

Shotoku saat ibunya menjadi *kaisar* meresmikan *Buddha* sebagai agama resmi negara Jepang.

Ajaran *Buddha* yang masuk ke Jepang memiliki peranan terhadap pembentukan etika moral masyarakat Jepang. *Buddha* mengajarkan toleransi, budaya malu, mendahulukan dan melayani orang lain, melayani, menumbuhkan rasa rendah hati dan kepekaan diri (Susy Ong, 2017: 60). Budaya malu menumbuhkan rasa tanggung jawab, perbaikan diri dan penyesalan yang mendalam jika perbuatannya menimbulkan rasa malu, menghargai, menghormati serta bertenggang rasa pada sesame (Susy Ong, 2017 :61).

3. Pengaruh *Konfusianisme* tentang Etika Moral

Ajaran *Konfusianisme* pertama kali diperkenalkan di Jepang sekitar tahun 404 M yang dibawa dari Korea, namun ajaran *Konfusianisme* yang dibawa dari Korea ini perkembangannya tidak berlangsung lama karena Jepang lebih memilih untuk mengirimkan utusan atau perwakilannya ke China untuk mempelajari kebudayaan dan ajaran-ajaran *Konfusianisme* di China. Ajaran ini merupakan susunan falsafah dan etika yang mengajar bagaimana manusia bertingkah laku (Susy Ong, 2017:70).

Konfusianisme (*Konghuchu* agama di China) berasal dari bahasa China yaitu *Kon Fu Tse* yang artinya adalah kemanusiaan. *Konfusianisme* juga diartikan sebagai agama dari orang-orang yang lembut hati, terpelajar dan berbudi luhur. *Konfusianisme* mementingkan akhlak yang mulia dengan menjaga hubungan antara manusia di langit dengan manusia di bumi dengan baik (Susy Ong, 2017 :81). Penganutnya diajarkan supaya tetap mengingat nenek moyang seolah-olah roh mereka hadir di dunia ini.

Konfusianisme ikut berperan penting dalam pembentukan kepribadian sosial masyarakat Jepang. Ajaran *Konfusianisme* yang masuk ke Jepang ini menekankan pada suatu garis keturunan atau kelas sosial dalam masyarakat, dan menekankan pada keharmonisan yang sangat dihargai. Melalui penerapan nilai-nilai ajaran *Konfusianisme* ini, diharapkan terbentuk kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan yang

kemudian mewujudkan pemerintahan yang bijak dan masyarakat yang patuh.

Menurut ajaran *Konfusianisme* agar tercipta keharmonisan dalam masyarakat, subordinate atau bawahan harus patuh kepada peraturan dari pemerintah atau pemimpinnya yang adil dan bijak (Susy Ong, 2017: 80). Selain itu, ajaran *Konfusianisme* yang masuk ke Jepang ini juga memberikan suatu model etika yang mengutamakan suatu sikap sosial dalam bermasyarakat, dan model etika ini diinterpretasikan sebagai suatu perintah setia atau bersikap setia kepada kelompok sosialnya atau kelas sosialnya masing-masing.

D. Pengaruh Etika Moral terhadap Budaya Senpai-Kohai

Karakteristik umum model manajemen orang Jepang adalah Sistem Senioritas. Umumnya, gaji tenaga kerja di Jepang terus meningkat dan mereka dipromosikan sesuai dengan masa kerjanya di sebuah perusahaan. Meskipun sistem ini tidak selalu diterapkan secara mutlak, namun banyak memberikan manfaat. Sistem Senioritas di Jepang telah menjadi pendorong bagi karyawan untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan karena adanya jaminan peningkatan gaji dan promosi secara teratur. Keyakinan ini benar-benar dipegang oleh kebanyakan karyawan yang merasa bahwa dalam jangka panjang kemampuan mereka akan semakin bagus sehingga penghasilannya akan semakin meningkat (Parastuti, 2016 :95).

Seorang karyawan butuh untuk pertimbangan peningkatan gaji dan promosi dimasa depan pada perusahaannya saat ini. Jika dia percaya kepada kemampuannya, maka dia akan memperkirakan adanya alur yang jelas terhadap peningkatan gaji dan promosinya di tahun depan. Kecuali jika kondisi yang luar biasa terjadi, dia akan tetap mempertimbangkan untuk bertahan di perusahaan tersebut. Sistem senioritas yang dijalankan di Jepang membuat adanya gaji rendah bagi karyawan yang masih muda. Karyawan baru biasanya tidak memiliki keterampilan yang segera akan dipergunakan ke dalam perusahaan. Hanya setelah mereka menerima pelatihan

spesialisasi, mereka mampu untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan. Dari sudut pandang perusahaan, karyawan baru tidak lebih dari seseorang yang mengikuti magang. Mereka belum menjadi tenaga kerja yang efektif. Konsekuensinya, tidak beralasan memberikan gaji yang tinggi bagi mereka. Para pekerja yang telah mengikuti pelatihan karyawan akan menjadi aset bagi perusahaan dan perlu untuk dilindungi terlebih dari incaran perusahaan lain.

Sistem senioritas sangat efektif di dalam mencegah berkurangnya karyawan. Manfaat lainnya dari sistem senioritas adalah memberikan mereka gagasan untuk berkembang sesuai dengan harapan mereka dimana gaji dan posisi akan dicapai dalam waktu tertentu dimasa depan, sehingga mereka lebih mampu dalam membuat perencanaan. Misalnya jika mereka akan membeli sebuah rumah, mereka dapat membayar angsuran dari pendapatannya di masa depan. Senior tidak hanya memberi bantuan dari segi akademis, tapi juga dari segi semangat. Baik itu kakak kelas ketika di universitas atau pun rekan kerja yang lebih tua di kantor, saran dan masukan ketika menghadapi masalah dalam pelajaran atau pekerjaan sangat penting. Kebanyakan dari masalah dihadapi mungkin bukan lagi hal yang baru bagi pekerja senior atau kakak kelas. Kebanyakan dari mereka juga mengalami tantangan dan kesulitan yang sangat mirip, sehingga dengan bantuan mereka penyelesaian masalah tersebut akan lebih cepat dan efisien (Parastuti, 2016 : 95).

Selain memberi masukan dan bantuan berupa saran dan pengalaman, atasan dan juga rekan kerja senior di kantor diharapkan juga untuk bertanggung jawab atas segala kegagalan dan keterlambatan bawahannya. Ada kebiasaan di Jepang bahwa seorang bawahan membuat kesalahan, maka atasannya juga akan dimintai tanggung jawabnya. Pada banyak kasus yang terjadi atasan itu yang akan meminta maaf ke pihak-pihak yang dirugikan, membantu memikirkan jalan keluar dan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Pengaruh etika moral terhadap budaya *senpai-kohai* dalam budaya kerja sistem senioritas yaitu, nilai tentang tanggung jawab, menghargai orang yang lebih tua.

E. Makna *Senpai* dan *Kohai* pada Masyarakat Jepang

Makna *senpai-kohai* di Jepang adalah sebagai berikut:

- 1) Sebutan *senpai* pada senior, lebih mengarah pada makna ‘orang yang masuk lebih dahulu dalam ‘sebuah komunitas’ daripada makna yang ditekankan pada ‘usia yang lebih tua’.
- 2) Yang disebut *senpai* oleh juniornya, sudah otomatis akan terkondisikan bahwa dirinya harus bertanggung jawab dengan segala apa yang terjadi pada juniornya selama masih dalam batas komunitas di mana dia dipanggil dengan sebutan *senpai*.
- 3) Seorang *senpai* yang baik akan dibuktikan jika juniornya bisa menunjukkan pada khalayak ramai dalam komunitasnya. Pembuktiannya adalah jika junior yang dibimbingnya bisa mengikuti semua aturan yang berlaku.
- 4) Identitas *senpai* adalah orang yang dianggap harus dihormati, disegani dan diyakini bisa membimbing.
- 5) Jika junior yang dibimbing seorang *senpai* tidak bisa menunjukkan semua pengajaran yang telah didapat dari *senpai* pada khalayak umum, maka si senior akan tercoreng namanya dan dianggap secara moral tidak berkualifikasi sebagai *senpai*. Begitu juga jika ada suatu keberhasilan, *senpai* yang dibelakang layar ini yang dielu-elukan semua orang (Parastuti, 2016 : 93).

F. Peran *Senpai* terhadap *Kohai* di Jepang

Di Jepang hubungan *senpai* dan *kohai* hanya terbatas di lingkungan pendidikan atau kalangan siswa dan mahasiswa serta di lingkungan pekerjaan atau kalangan sesama karyawan di perusahaan. Di lingkungan pendidikan disebut *senpai* jika sudah masuk terlebih dahulu ke dalam suatu sekolah atau universitas. Hubungan *senpai* dan *kohai* di lingkungan pendidikan sifatnya mengayomi seperti hubungan

kakak dan adik. Selain itu, seorang *senpai* bertanggung jawab apabila ada seorang *kohai* mengikuti kegiatan ekstrakurikuler di sekolah, *senpai* wajib memberi tahu semua yang berhubungan dengan aturan yang ada di *basecamp* ekstrakurikuler tersebut. Jika juniornya tidak bisa atau susah memahami aturan itu, *senpai* yang ditunjuk untuk membimbing junior tersebut yang bertanggung jawab kepada guru pelatihnya.

Kewajiban seorang *kohai* adalah mutlak mematuhi apa yang diajarkan *senpainya*. Tidak ada kesempatan membantah, karena jelas terkondisi oleh alamnya bahwa yang dinamakan *senpai* adalah orang yang betul-betul menjalankan kewajiban dari atasannya. Dalam hal ini adalah guru pembimbing ekstrakurikuler. Karena itu unsur kepercayaan terhadap *senpai* ini sangat tinggi.

Tidak hanya di kehidupan sehari-hari atau lingkungan sekolah, sistem senioritas di dalam lingkungan kerja juga ada dan terasa lebih kental. Di lingkungan pekerjaan/perusahaan seseorang disebut *senpai*, jika dia lebih dulu bekerja di perusahaan tersebut. Hubungan *senpai* dan *kohai* di lingkungan pekerjaan merupakan hubungan atasan-bawahan. Namun demikian, seorang *senpai* pada umumnya bersikap sebagai pengayom bagi para *kohai*. *Senpai* juga dianggap memiliki kewenangan yang lebih dibandingkan *kohai*. Selain itu, *senpai* wajib membimbing *kohainya*, sebaliknya *kohai* wajib menghormati *senpainya* melalui sikap dan ragam bahasa yang digunakan yaitu menggunakan bahasa yang sopan, sedangkan seorang *senpai* akan menggunakan ragam bahasa biasa kepada *kohainya*. *Kohai* juga wajib mematuhi arahan *senpainya*.

Di lingkungan pekerjaan terkait hubungan *senpai* dan *kohai*, bagi *kohai* merupakan kehidupan yang keras ketika memasuki dunia kerja, karena banyak hal yang harus dilakukan agar ia dapat diterima dengan baik di lingkungan pekerjaannya. Seorang *kohai* tidak cukup hanya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, ia dituntut untuk pandai dalam menjalin hubungan dengan pegawai atau karyawan lain. Ia juga harus mampu beradaptasi dengan baik dan dapat membedakan saat berinteraksi antara dengan presiden direktur, direktur pelaksana senior dan beda halnya ketika berinteraksi dengan kolega dikarenakan memiliki kesamaan, yaitu seangkatan saat masuk ke perusahaan. Dalam hal ini

peran *senpai* dibutuhkan untuk mengajarkan *kohainya*. Oleh karena itu, ketika seseorang baru masuk ke suatu perusahaan, maka pegawai baru tersebut langsung dipasangkan dengan seorang *senpai* (sistem mentor) dengan tujuan supaya anak baru/*kohai* tersebut bisa cepat beradaptasi dengan keseharian di kantor, sehingga anak baru/*kohai* tersebut memiliki pembimbing yang bisa dimintai pendapat dan berdiskusi tentang semua kesulitan yang dihadapinya.

Selama 6 bulan pertama pegawai baru tidak terlalu dibebani dengan tugas, tetapi lebih diharapkan untuk mengenal perusahaan lebih dalam dengan mengikuti pelatihan-pelatihan mengenai struktur organisasi dan prinsip-prinsip perusahaan. Setelah melalui pelatihan-pelatihan, akhirnya pegawai baru tersebut ditugaskan di sebuah proyek di bawah bimbingan 2 orang *senpai*.

Semua pegawai baru yang pada awalnya hanya diberi tugas-tugas ringan dengan tujuan mempelajari seluk-beluk proyek tersebut, setelah berjalan kira-kira 6 bulan pegawai baru tersebut diberi kewajiban lebih besar untuk menjalankan proyek tersebut sendiri meski waktu 6 bulan itu mungkin terlalu cepat untuk pegawai baru untuk menjalankan suatu proyek sendirian. Rata-rata pegawai baru di Jepang baru mendapat kewajiban penuh, dengan bimbingan minimal dari *senpai* kurang lebih 2 tahun. Dapat dikatakan *senpai* pembimbing inilah yang menjadi pegangan pertama ketika bimbang dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari.

Selanjutnya, si *kohai* pun disertai tugas untuk membimbing seorang pegawai yang baru masuk. Dari sini dapat melihat 2 sisi dari sistem *senpai-kohai* ini. Ketika si *kohai* ini baru masuk ke perusahaan, si *kohai* ini dituntut untuk menyerap sebanyak-banyaknya pengalaman dari *senpai* pembimbing, tetapi ketika si *kohai* sendiri menjadi *senpai*, maka tuntutananya berubah menjadi bagaimana si *kohai* ini bisa mempersiapkan si pegawai baru tadi agar bisa beradaptasi dengan lingkungan baru di kantor. Hal tersebut bisa terjadi karena adanya konsep *amae* yang dimunculkan oleh Takeo Doi, seorang pengamat sosial.

G. Konsep *Amae* dalam Sistem *Senpai-Kohai*

Konsep *Amae* merupakan suatu konsep kunci untuk memahami tidak saja struktur psikologi orang-orang Jepang sebagai perorangan, tetapi juga tatanan masyarakat Jepang itu sendiri secara keseluruhan. Istilah *amae* pada mulanya

mengacu pada perasaan yang ada pada setiap bayi dalam pelukan ibunya berupa ketergantungan, keinginan untuk dicintai, dan keengganan untuk dipisahkan dari kehangatan sang ibu (Doi,1973). Konsep tersebut mengisyaratkan bahwa manusia Jepang satu dengan yang lain harus saling bergantung. Tujuan mereka untuk saling bergantung adalah untuk mempercantik hubungan kemanusiaan dalam suatu komunitas di mana seseorang menjadi anggotanya. Karena adanya konsep *amae* ini, maka seseorang bisa banyak belajar dari pengalaman dan ilmu dari orang-orang lebih tua. Bukan hanya atasan atau guru saja, tetapi dari sesama pelajar, rekan pegawai di sekitar karena kebanyakan masalah dan tantangan yang dihadapi mungkin mirip seperti yang pernah dialami oleh mereka sehingga dengan bantuan mereka penyelesaian masalah tersebut akan lebih cepat dan efisien.

Selain memberi masukan dan bantuan berupa saran dan pengalaman, atasan dan rekan kerja senior di kantor diharapkan juga bertanggung jawab atas segala kegagalan dan keterlambatan bawahannya. Ada kebiasaan di Jepang bahwa jika seorang bawahan membuat masalah, maka atasannya juga akan dimintai tanggung jawabnya. Pada banyak kasus malah atasannya itu yang akan meminta maaf kepada pihak-pihak yang dirugikan, membantu memikirkan jalan keluar dan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut. Dapat dikatakan sistem senioritas atau *senpai* dan *kohai* ini memberi dampak positif dalam kehidupan masyarakat Jepang, meski ada dampak negatifnya.

H. Dampak Sistem *Senpai* dan *Kohai* di Jepang

Sistem *senpai kohai* di Jepang jika dilihat dari dampaknya ada sisi positif dan negatif terhadap *kohai*. Dampak positif bagi *kohai*, ketika dia memerlukan bantuan untuk memahami suatu hal dan menyelesaikan pekerjaan, dia akan terbantu karena peran *senpai*. Inilah yang disebut dengan hubungan erat *senpai* dan *kohai*. Hubungan ini bisa sangat erat karena kemana pun *kohai* pergi, pasti *senpai* mengawasi dia agar tidak melakukan hal yang mengakibatkan kesalahan pada saat bekerja. Hubungan yang erat ini juga memiliki hal yang negatif.

Dampak negatifnya, di mana *kohai* tidak bisa bebas untuk bergaul dengan orang lain karena dia terikat dengan *senpainya*, dia harus patuh dan hormat kepada

senpainya selama belum ‘lepas’ dari komunitasnya. Selain itu, dalam satu komunitas, masing-masing anggota akan menjaga keutuhan komunitas di mana dia bernaung. Karenanya masing-masing individu akan mengkondisikan ‘rasa ketergantungannya’ pada anggota lain dalam komunitas yang sama. Begitu ada yang terpaksa harus ‘membuang seorang individu’, maka runtuhlah dunia bagi ‘individu yang terbuang’. Maksudnya disini adalah apabila seseorang telah kehilangan suatu *basecamp* atau tempat untuk bernaung, maka orang tersebut otomatis akan kehilangan tempat untuk bernaung tersebut dan tidak mungkin lagi bisa dengan mudah masuk ke lingkungan *basecamp* yang sama seperti yang dulu.

Dampak negatif lainnya bisa dirasakan di lingkungan kerja, yaitu kurangnya inisiatif dari bawahan untuk mandiri, karena terbiasa dibimbing. Para pegawai baru menjadi nyaman dengan mengikuti keputusan yang dibuat atasan dan kurang berusaha untuk berinovasi serta bereksperimen dengan ide-ide mereka sendiri. Ini menyebabkan pegawai baru lamban dalam membiasakan diri di dunia kerja. Satu faktor lain yang juga berkontribusi kepada masalah ini adalah tidak adanya insentif yang memotivasi pegawai baru untuk berinovasi. Jika kenaikan pangkat dan berbagai kemudahan lainnya dibagikan berdasarkan senioritas, motivasi untuk memberi lebih jauh daripada kewajiban sehari-hari akan berkurang.

Selain yang disebutkan di atas, dampak negatif lainnya sistem senioritas di Jepang, adalah pengelompokkan di lingkungan kerja. Hal ini disebabkan oleh sangat sulitnya pegawai baru untuk menjalin hubungan akrab dengan pegawai senior karena harus mengutamakan hormat dan sopan santun terhadap atasan dan senior. Budaya inilah yang menyebabkan pegawai baru menjadi sedikit segan untuk berbicara terus terang atau bercanda dengan senior atau atasannya. Memang di setiap budaya Asia pastilah ada jarak tertentu antara yang lebih muda dengan orang yang lebih tua, tetapi dibandingkan dengan Indonesia, di Jepang jarak antara senior dengan juniornya sangat jauh. Berbeda dengan di universitas, di dunia kerja, jarak ini sangatlah jauh, di mana ada tuntutan profesional yang lebih formal dan lebih membatasi hubungan individu. Hubungan dengan pegawai senior di kantor kebanyakan hanya seputar masalah kerja dan sedikit yang bisa menjadi akrab dengan rekan seniornya di luar lingkungan kantor.