

PENERAPAN JAMINAN SOSIAL BAGI SARARIIMAN

DALAM SHŪSHIN KOYŌ SEIDO

Sejak Tahun 1950 Hingga Akhir Tahun 1980

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana S1
Pada Universitas Darma Persada**



**Nama : VINI MULYANI
Nim : 03110107**

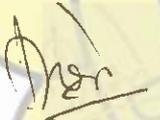
**FAKULTAS SASTRA
UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

JAKARTA

2007

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini telah diujikan dan diterima baik (lulus) pada Ujian Skripsi Sarjana
Fakultas Sastra tanggal 9 Agustus 2007.

Panitia Ujian Ketua Sidang/ Penguji I	
 (Syamsul Bahri, SS)	
Pembimbing I	Pembaca/Penguji II
 Dila Rismayanti, M.Si	 Tia Martia, M.Si
Disahkan Oleh:	
Ketua Jurusan Program Studi Bahasa dan Sastra Jepang S1	Dekan Fakultas Sastra
 Syamsul Bachri,SS	  Dr.Hj.Albertine S.Minderop,M.A

Halaman Persetujuan Pembimbing

**PENERAPAN JAMINAN SOSIAL BAGI SARARIIMAN
DALAM SHŪSHIN KOYŌ SEIDO (Sistem Kerja Seumur Hidup)
Sejak Tahun 1950 Hingga Akhir Tahun 1980**

Oleh:

VINI MULYANI
03110107
Jurusan Sastra Jepang

Disetujui untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi Sarjana, oleh:

Mengetahui :

Ketua Jurusan
Bahasa dan Sastra Jepang

(Syamsul Bahri, SS)

Pembimbing I

(Dila Rismayanti, M.Si)

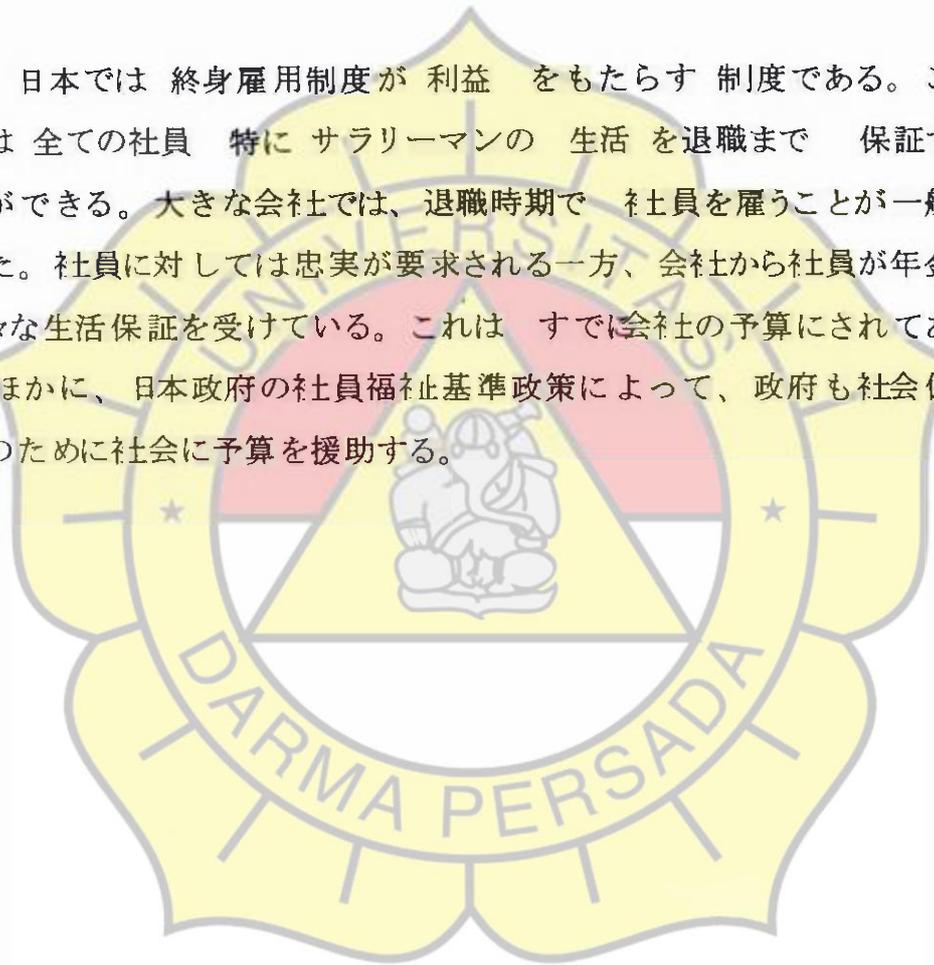
Pembimbing II

(Tia Martia, M.Si)

概略

ヴィニムレヤニ。1950年から1980年まで終身雇用制度にサラリーマンにとって社会保証の取り付。卒業論文。ダルマフルサダ大学。日本学部、ジャカルタ、2007年。

日本では終身雇用制度が利益をもたらす制度である。この制度は全ての社員特にサラリーマンの生活を退職まで保証することができる。大きな会社では、退職時期で社員を雇うことが一般的だった。社員に対しては忠実が要求される一方、会社から社員が年金やいろいろな生活保証を受けている。これはすでに会社の予算にされてある。そのほかに、日本政府の社員福祉基準政策によって、政府も社会保証などのために社会に予算を援助する。



ABSTRAKSI

VINI MULYANI. "PENERAPAN JAMINAN SOSIAL BAGI SARARIIMAN DALAM SHŪSHIN KOYŌ SEIDO (Sistem Kerja Seumur Hidup) TAHUN 1950 HINGGA 1980". Fakultas Sastra Jepang, Universitas Darma Persada. Jakarta, 2007

Sistem *Lifetime Employment* di Jepang merupakan suatu sistem yang menguntungkan, karena sudah pasti dapat menjamin taraf hidup para pegawai khususnya *Sarariiman*. Bagi perusahaan-perusahaan besar di Jepang, mempekerjakan pegawainya seumur hidup sudah merupakan salah satu ciri khas perusahaan di Jepang. Namun perusahaan tidak hanya menuntut loyalitas dan rasa kebersamaan terhadap pegawai, tetapi sebagai timbal balik maka perusahaanpun sangat memperhatikan kesejahteraan para pegawainya melalui pemberian jaminan sosial termasuk pensiun yang sudah tercakup dalam anggaran perusahaan. Selain itu, sebagai kebijaksanaan Pemerintah untuk menjamin Standar Minimum para pegawai di Jepang, pemerintah berpartisipasi dalam pemberian jaminan sosial dengan memberikan tambahan dana khususnya untuk biaya asuransi kesehatan dan pensiun kepada perusahaan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir dan penyusunan makalah tepat pada waktunya.

Tugas akhir ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Sastra di Fakultas Sastra Jepang, Universitas Darma Persada.

Tugas akhir ini berjudul "Penerapan Jaminan Sosial bagi *Sarariiman* dalam *Shūshin Koyō Seido* (Sistem Kerja Seumur Hidup) Sejak Tahun 1950 Hingga Akhir Tahun 1980".

Pada kesempatan ini tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dila Rismayanti, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan makalah ini.
2. Tia Martia, M.Si sebagai pembaca yang telah meluangkan waktunya untuk membaca.
3. Samsul Bahri, SS sebagai Ketua Jurusan Program Studi Bahasa dan Sastra Jepang Universitas Darma Persada dan sebagai ketua penguji.
4. Dr. Hj. Albertine S.M, MA. Sebagai Dekan Fakultas Sastra Universitas Darma Persada.
5. Metty Suwandany, SS sebagai Pembimbing Akademis yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Darma Persada.

7. Kedua orang tua, kakak dan seluruh saudara yang saya yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuan baik materil dan spiritual.
8. Teman-temanku tercinta: Achi, Ani, Anggi, Ati, Lany, Laila, Lissa, Meta, Puty, Nurwa, Yola terima kasih atas doa dan dukungannya serta semangat kita bersama dalam menyelesaikan makalah ini hingga selesai.
9. Fandy, terima kasih atas doa, semangat dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
10. Keluarga kostan H.Nuar, Mba Heni, Leni, Neli, Mba Keni, Reni, Dewi, Desyo, Haris, Sari terima kasih juga atas doa, dukungannya dan semangat yang diberikan untuk penulis serta semangat kekeluargaan kita selama ini.
11. Teman-teman UKMB DHAMMASASANO terima kasih juga atas doa dan dukungan morilnya selama ini.
12. Staf Perpustakaan Darma Persada, terima kasih atas bantuannya selama proses penulisan skripsi ini.

Dan semua pihak yang telah membantu hingga selesainya tugas akhir ini, kritik dan saran penulis harapkan demi kesempurnaan makalah tugas akhir ini.

Akhir kata penulis ucapkan semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan yang telah diberikan dan semoga makalah Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Jakarta, Agustus 2007

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN

ABSTRAKSI

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Permasalahan..... 5

1.3 Tujuan Penulisan..... 5

1.4 Ruang Lingkup..... 6

1.5 Landasan Teori..... 6

1.6 Metode Penelitian..... 8

1.7 Sistematika Penulisan..... 8

BAB II MANAJEMEN PERUSAHAAN JEPANG..... 10

2.1 Karakteristik Perusahaan Secara Umum..... 10

2.2 Arti Pekerjaan Bagi *Sarariiman*..... 18

2.3 Hubungan Pekerja Dengan Perusahaan..... 25

BAB III PENERAPAN JAMINAN SOSIAL BAGI SARARIIMAN

DALAM *SHŪSHIN KOYŌ SEIDO* 32

3.1 Sistem *Lifetime Employment* Dalam Perusahaan Jepang..... 32

3.2 Sistem Jaminan Sosial..... 37

3.3	Pensiun.....	42
3.3.1	Sistem Pensiun.....	42
3.3.2	Tunjangan Pensiun.....	45
BAB IV KESIMPULAN.....		48
BIBLIOGRAFI.....		50
GLOSARI.....		52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kekalahan yang dialami Jepang dalam Perang Dunia II telah mengakibatkan kehancuran dalam berbagai sektor, namun pemerintah bersama-sama dengan rakyat Jepang berusaha membangun kembali salah satunya dengan membangun perekonomian negara yang pada akhirnya berkembang dengan pesat. Kemajuan Jepang dalam bidang ekonomi bersamaan dengan berkembangnya bidang pendidikan yaitu dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Suatu keinginan yang timbul dari bangsa Jepang adalah dengan ilmu pengetahuan yang tinggi dan melahirkan teknologi maju, Jepang dapat menyamai dan mensejajarkan dirinya dengan dunia Barat.

Keberhasilan Jepang tersebut tidak terlepas dari usaha keras yang dilakukan oleh bangsa Jepang. Usaha ini telah dilakukan oleh nenek moyang bangsa Jepang sejak dahulu, mereka berusaha untuk mencari jalan keluar dan cara untuk mengatasi keterbatasan yang ada, seperti bencana alam, jumlah penduduk yang besar dan sempitnya lahan pemukiman. Karena itu dibutuhkan orang-orang yang mempunyai ketekunan dan dapat bekerja keras.

Bagi orang Jepang berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras adalah bagian dari hidup. Dalam melakukan suatu kegiatan mereka pasti berusaha keras agar mencapai keberhasilan. Hal inilah yang mendasari kesuksesan Jepang menjadi salah satu Negara industri di dunia. Bangkitnya perekonomian Jepang ditandai dengan berdirinya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang industri. Munculnya perusahaan-perusahaan ini menyebabkan berubahnya mata pencaharian masyarakat Jepang dari negara agraris ke industri.

Dengan ketekunan dan kerja keras yang dimiliki oleh para pekerja di Jepang, maka Negara Jepang juga menjamin hak setiap orang untuk bekerja dan menyediakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Jepang pada masa sebelum Perang Dunia II lebih dikenal sebagai negara agraris yang sumber utama perekonomiannya adalah pertanian dan pada saat itu juga sebagian besar pemuda di Jepang bekerja dalam bidang pertanian untuk menjadi petani. Namun seiring perkembangan zaman dan melihat Jepang saat ini pemuda-pemuda di Jepang tidak ingin lagi bekerja di sawah, bagi mereka yang memiliki keahlian lebih dan pendidikan tinggi lebih memilih untuk bekerja di perusahaan sebagai *Sarariiman*.

Masyarakat Jepang sekarang dapat dikatakan termasuk bangsa yang sejahtera di dunia. Hal ini dapat dilihat dari segi ilmu

pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian dapat dikatakan Jepang telah mencapai tingkat kesejahteraan yang tinggi. Karena kesejahteraan sudah cukup merata, maka orang Jepang pada umumnya merasa dirinya sebagai golongan menengah (*middle class*). Hal ini adalah hasil kemajuan yang telah dicapai masyarakat Jepang setelah Perang Dunia II, karena sebelum itu masih banyak kaum petani, buruh dan nelayan yang masih kurang sejahtera.

Bangsa Jepang adalah pekerja keras, waktu kerja mereka mungkin merupakan yang terpanjang di dunia. Pada umumnya pegawai yang bekerja di perusahaan, yang terdapat di kota-kota besar dikenal dengan sebutan "*Sarariiman*". Kata ini berasal dari bahasa Inggris *salaryman* (karyawan gajian) yang terdiri dari dua kata *salary* (gaji/upah) dan *man* (orang). Meskipun kedua kata tersebut tidak umum untuk digunakan secara bersamaan dalam bahasa Inggris, namun istilah ini terus digunakan oleh masyarakat Jepang untuk karyawan kantor yang menerima pendapatan dalam bentuk gaji tetap/bulanan.¹

Sarariiman mulai muncul pada masa Taisho (1912-1926) ketika pada masa itu banyak muncul perusahaan. Para pegawai yang bekerja dan menerima gaji setiap bulan secara teratur dapat dikategorikan sebagai pegawai tetap, tetapi istilah *sarariiman* digunakan bukan untuk semua pegawai yang bergaji melainkan

¹ Ezra F. Vogel, *Japan's New Middle Class; The Salaryman and His Family in a Tokyo Suburb* (London, 1973, hal 5).

hanya untuk menunjuk kepada karyawan kantoran seperti manager, salesman dan tenaga ahli yang menerima gaji tetap setiap bulannya.²

Istilah ini makin populer sekitar tahun 1930-an, meskipun pada saat itu jumlah pegawai tetap diperkirakan masih relatif sedikit. Namun ketika penambahan karyawan semakin meningkat dan sejalan dengan lajunya pertumbuhan ekonomi Jepang, khususnya setelah Perang Dunia II, para *Sarariman* biasanya bekerja pada perusahaan menengah dan besar.

Dalam kebijakan perusahaan, praktek pengajaran atau pemakaian tenaga kerja Jepang mempunyai sifat-sifat yang unik. Salah satu diantaranya adalah "bekerja seumur hidup" (*Shūshin koyō*), artinya seorang karyawan muda yang masuk bekerja di perusahaan begitu tamat kuliah biasanya akan tetap bekerja di perusahaan tersebut sampai pensiun. Kenaikan gaji diberikan secara teratur menurut lama masa kerja. Tidak hanya itu, selama masa kerjanya, seorang karyawan pada umumnya menerima "bonus" tengah tahunan atau "penghasilan khusus", selain gaji biasa, lembur dan tunjangan.

Namun dalam hal ini yang perlu diperhatikan juga oleh perusahaan yaitu jaminan sosial yang diberikan bagi para pekerja di Jepang. Jaminan sosial bertujuan untuk mencegah

² "Sarariman", *Japan, An Illustrated Encyclopedia* (Tokyo: Kondansha Ltd, 1993), hal 1315.

ketertinggalan dalam hal kesehatan dan pendidikan serta mengatasi kemiskinan para pekerja. Adapun pengertian jaminan sosial itu sendiri menurut William Turnbull, dalam bukunya *Jaminan Sosial, Prinsip dan pelaksanaannya*, diartikan sebagai perlindungan terhadap hilangnya penghasilan seperti dalam pemberhentian kerja atau bertambahnya biaya hidup seperti perawatan medis atau kecelakaan kerja.^{3,7}

1.2 Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah bagaimana penerapan jaminan sosial bagi Sarariiman dalam sistem kerja seumur hidup (*Shūshin Koyō Seido*) di Jepang sejak tahun 1950 hingga akhir tahun 1980-an?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjabarkan penerapan jaminan sosial di perusahaan Jepang dalam sistem kerja seumur hidup (*Shūshin Koyō Seido*) bagi Sarariiman.

³ William Turnbull, *Jaminan Sosial, Prinsip dan pelaksanaannya*, hal 4.

1.4 Ruang Lingkup

Masalah jaminan sosial di Jepang sudah ada sejak sebelum Perang Dunia II, walaupun perkembangannya lambat karena situasi sosial dan ekonomi pada saat itu. Namun dalam penulisan skripsi ini penulis membatasi permasalahan hanya mengenai pentingnya dan penerapan jaminan sosial khusus bagi para pekerja (*Sarariiman*) sejak tahun 1950 sampai dengan akhir tahun 1980-an dalam sistem kerja seumur hidup (*Shūshin Koyō Seido*) di Jepang.

1.5 Landasan Teori

Sistem Jaminan Sosial di Jepang di mulai pada tahun 1927 ketika Undang-undang Asuransi Kesehatan diberlakukan. Setelah berakhir Perang Dunia II, sistem ini dikembangkan dengan sungguh-sungguh. Bahkan pada tahun 1961 semua warga Negara Jepang tercakup dalam sebuah rencana asuransi dan pensiun. Pada akhir abad ke-19, sistem jaminan sosial ini berkembang bersama-sama dengan pertumbuhan ekonomi Jepang secara keseluruhan.

Untuk meringankan beban tanggung jawab perusahaan dalam menanggung ganti rugi kecelakaan kerja pada akhir abad ke-19 digunakan metode asuransi. Setelah timbulnya masa buruh tidak terdidik dan terorganisasi di daerah perkotaan, tumbuhlah kebutuhan akan terwujudnya suatu masyarakat yang saling tolong

menolong (*Mutual aid society*). Tujuan masyarakat ini adalah menolong anggotanya dengan bantuan perawatan medis serta uang pemakaman, dengan menarik iuran periodik secara teratur. Dengan demikian masyarakat tersebut telah menggunakan metode asuransi. Menurut William Turnbull, pengertian Jaminan Sosial itu sendiri diartikan sebagai perlindungan terhadap hilangnya penghasilan seperti dalam pemberhentian kerja atau bertambahnya biaya hidup, seperti dalam perawatan waktu sakit atau kecelakaan kerja.

Mengenai kondisi hubungan pekerja dengan perusahaan, para pekerja di Jepang bangga akan pekerjaan dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan. Namun rata-rata pekerja di Jepang mungkin tidak lebih setia dibanding rekan-rekan Amerikanya. Akan tetapi, loyalitas mereka terhadap perusahaan secara istimewa lebih tinggi dan kebiasaan kerja keras lebih nyata. Seperti yang kita ketahui di Jepang sistem kerja seumur hidup (*Shūshin Koyō Seido*) merupakan istilah yang sudah tidak asing lagi. Sistem ini dapat dikatakan salah satu bentuk nyata kesungguhan di dalam bekerja bagi pekerja di Jepang. Dalam perusahaan-perusahaan di Jepang, perusahaan perlu mendidik sekelompok pekerja yang sangat terampil, akan tetapi keterampilan ini tidak berdasarkan pengalaman dan pengembangan dari dalam. Karena perusahaan memerlukan waktu dan modal sangat banyak untuk mendidik

mereka, sehingga pada tahun 1960-an ketika produksi Jepang mulai mengejar tingkat dunia, pemerintah mulai berpikir untuk membantu perusahaan dalam melaksanakan kewajibannya, membayar jaminan sosial bagi para karyawannya. Sehingga pada saat itu istilah “pendapatan nasional kotor” dengan “kesejahteraan nasional bersih”, dana yang lebih banyak mulai mengalir ke dalam sektor kesejahteraan.⁴ Hal ini dimaksudkan untuk memperhatikan mutu kehidupan para pekerja selain adanya pemberian jaminan sosial dan tunjangan-tunjangan lainnya.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan bahan penulisan skripsi ini dari buku-buku yang berhubungan dengan tema penelitian. Penulis memanfaatkan buku-buku perpustakaan Darma Persada, perpustakaan Japan Foundation dan sumber-sumber lainnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan dalam penulisan skripsi ini disusun dalam empat bab.

⁴Ezra F. Vogel, *Jepang Jempol*, (Jak: PT. Sinar Harapan, 1982), hal. 234

BABI Menjelaskan pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Ruang Lingkup, Landasan Teori, Metode Penulisan dan Sistematika Penulisan.

BAB II Menjelaskan tentang karakteristik perusahaan secara umum, arti pekerjaan bagi *Sarariiman* dan kehidupan *Sarariiman* secara umum serta hubungan pekerja dengan perusahaan.

BAB III Menjelaskan tentang sistem *Lifetime Employment* dalam Perusahaan Jepang dan penerapan sistem jaminan sosial di Jepang yang meliputi sistem pensiun dan tunjangan pensiun.

BABIV Dalam bab ini penulis akan menjabarkan kesimpulan dari seluruh isi skripsi ini.