

**BURUH INDUSTRI BERAT DI JEPANG  
STUDI TENTANG HUBUNGAN OYABUN-KOBUN PADA  
MASYARAKAT INDUSTRI JEPANG**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI SYARAT-SYARAT DALAM  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA PADA FAKULTAS SASTRA  
UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

Oleh

**NAMA: BERLIN SWASTIKA**

**NIM: 93111036**

**NIRM: 933123200650033**



**FAKULTAS SASTRA**

**JURUSAN SASTRA ASIA TIMUR**

**PROGRAM STUDI BAHASA DAN SASTRA JEPANG S1**

**UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

**1999**

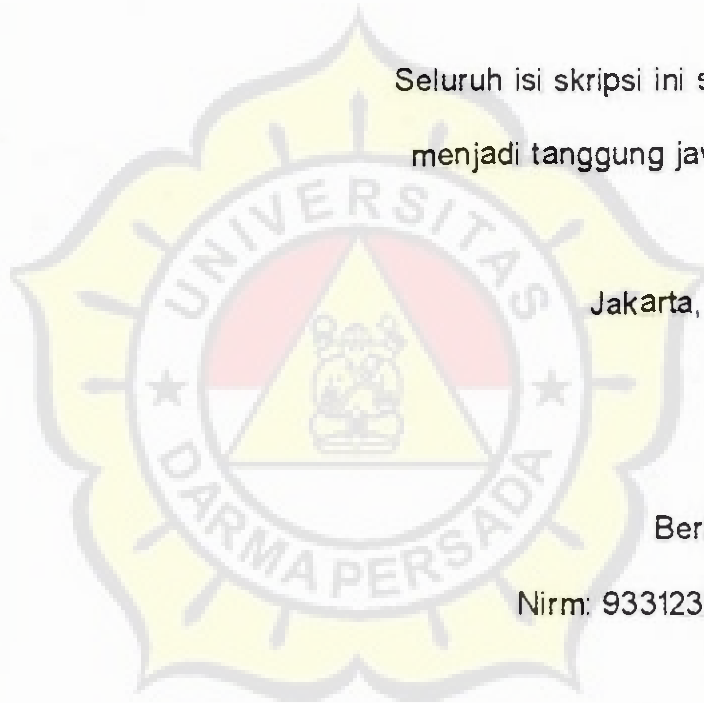
Seluruh isi skripsi ini sepenuhnya  
menjadi tanggung jawab penulis

Jakarta, 1 juni 1999

Penulis

Berlin Swastika

Nirm: 933123200650033



Skripsi ini telah diujikan pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 1 Juni 1999

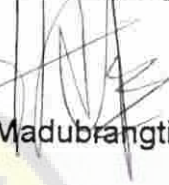
### Panitia Ujian

Ketua Sidang



Dra. Inny C. Haryono, M.A

Pembimbing



Dra. Diah Madubrangti MM, Hum

Pembaca



Christine, SS

Panitera



Dra. Yuliasih Ibrahim

Disahkan pada hari:

tanggal:

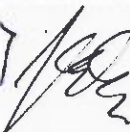
oleh:

Ketua Jurusan Program Studi  
Bahasa dan Sastra Jepang S1



Dra. Yuliasih Ibrahim

Dekan Fakultas Sastra



Dra. Inny C. Haryono, M.A

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmatnya serta kesehatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan baik dalam penulisan maupun penerjemahan. Tetapi meskipun demikian akhirnya penulis dapat juga menyelesaikan skripsinya.

Penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang tingkat sarjana (S1) pada jurusan Asia Timur, program studi Bahasa dan Sastra Jepang, fakultas Sastra Darma Persada.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ibu Dra. Diah Madubrangti MM, Hum, yang telah bersedia menjadi pembimbing dan memberikan saran-saran serta ide-ide dalam penulisan skripsi ini dengan sabar.
2. Ibu Christine SS, yang bersedia menjadi pembaca skripsi.
3. Ibu Dra Yuliasih Ibrahim, yang telah memberikan ijinnya kepada penulis untuk memulai penulisan skripsi ini.

4. Ibu Dra. Inny C Haryono,MA, yang telah memberikan ijin dan menyetujui dimulainya penulisan skripsi.
5. Mama, Papa dan adik-adikku Rae dan Blue thanks for the all support had given to me until this scription finished and I love you all. Specially for mom and dad I give this for you, you all very kinds to me.
6. Teman-teman dari sastra Jepang kelas D angkatan 93 yang telah mendukung dan membantu hingga skripsi ini terselesaikan, juga untuk temanku Tia dari kelas A angkatan 93 yang telah membantu menerjemahkan.
7. Ekasanti Elisa, kakak sepupuku yang baik, yang telah memberikan suport dan menemani hingga berjalannya sidang skripsi.

Demikianlah akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Meskipun dalam penulisan ini mungkin saja penulis ada kesalahan maupun kekurangan baik dalam kata-kata maupun dalam penulisan, mohon hendaknya jangan ragu-ragu untuk memberikan saran-saran dan kritikan kepada penulis.

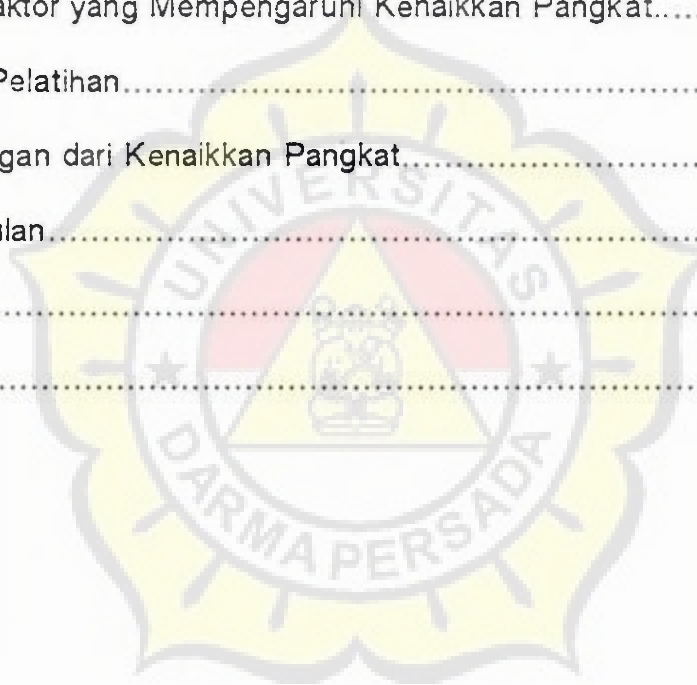
Penulis

Berlin Swastika

## DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Pertanggung Jawaban Penulis.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	iv
Bab I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.1 Permasalahan.....	12
1.2 Tujuan Penulisan.....	13
1.3 Metode Penulisan.....	13
1.4 Sistematika Penulisan.....	14
Bab II Industri Jepang.....	16
2.1 Perkembangan Promosi Teknologi Industri.....	19
2.2 Bentuk Perkembangan Teknologi Industri pada Ekonomi dan Masyarakat Jepang.....	22
2.3 Cita-cita Perkembangan Teknologi Industri.....	26

2.4	Peranan MITI terhadap Industri Jepang.....	27
Bab III	Buruh Industri Jepang.....	31
3.1	Hubungan Antara Pimpinan dan Buruh.....	35
3.2	Perselisihan Buruh.....	41
3.3	Pemecahan Perselisihan Buruh.....	46
Bab IV	Usaha-usaha dalam Meningkatkan Prestasi Kerja.....	49
4.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kenaikkan Pangkat.....	49
4.2	Proses Pelatihan.....	53
4.3	Keuntungan dari Kenaikkan Pangkat.....	55
Bab V	Kesimpulan.....	60
Glossary	.....	63
Bibliografi	.....	65



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang.

Perkembangan perekonomian yang hebat di Jepang dalam kurun waktu 2 dasawarsa telah menunjukkan bahwa pemerintah Jepang telah mampu mengatasi segala kesulitan-kesulitan yang dialami selama terjadi krisis perekonomian Jepang. Hal inipun didukung oleh perkembangan industri Jepang, yang telah berkembang dengan pesat. Industri-industri ini meliputi berbagai bidang yang ada seperti: industri mobil, peralatan elektronik, alat-alat mesin, baja dan sebagainya, yang mampu bersaing dipasaran dunia dan mulai meninggalkan barang-barang Amerika dan Eropa. Perkembangan industri yang dimulai setelah Restorasi Meiji(1868) yang sebenarnya merupakan upaya seluruh bangsa untuk menyerap teknologi barat dan hal ini dikemudian hari telah dilipat gandakan intensitasnya sesudah Perang Dunia II. Hal tersebut telah menghasilkan hasil-hasil yang gemilang, teknik-teknik produksi Jepang dalam hampir setiap industri telah mencapai tingkatan dunia. Keberhasilan industri Jepang, tidak semata-mata dapat terlepas dari peranan para buruh, yang dalam hal ini para buruh sangat berarti bagi berhasilnya perindustrian Jepang.



Pekerja adalah orang yang bekerja pada suatu tempat usaha baik pabrik maupun perusahaan, dan pekerja ini merupakan pekerja yang hanya lulusan sekolah dasar, sehingga pekerja ini lebih tepat dikatakan sebagai buruh. Para buruh ini tidak muncul begitu saja, melainkan mereka muncul secara bertahap. Pada waktu Restorasi Meiji ekonomi Jepang khususnya non industri, sebanyak 80% dari pekerja merupakan suatu populasi pekerja didalam bidang pertanian dan penangkap ikan (nelayan). Para petani dan nelayan, apabila mereka ingin bekerja disalah satu sektor industri, maka mereka harus pergi dari desa menuju ke kota, karena perindustrian yang ada tersebut berada diwilayah perkotaan. Karena mereka berasal dari desa yang awal pekerjaan mereka hanyalah sebagai petani dan nelayan, maka mereka tidak mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut. Selain itu mereka juga tidak memiliki bekal ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang harus dimiliki dalam perindustrian. Buruh yang direkrut dari sektor pertanian dan penangkapan ikan ini, selama bekerja di perindustrian, diajarkan langsung dan diberitahukan cara-cara kerja oleh orang yang dianggap telah bisa untuk membimbing mereka (dalam bidang industri orang tersebut dikenal dengan sebutan mandor/kepala buruh). Karena para buruh tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan maka untuk mencapai produksi diperlukan waktu yang sangat lama. Oleh karena itu, selain bekerja mereka juga diberi ketrampilan khusus agar mereka lebih cepat mengerti

tentang pekerjaannya. Dengan demikian pimpinan mereka mulai mengadakan pembaharuan sistem kerja. Mereka yang ingin bekerja di sektor industri sebelumnya haruslah dibekali pengetahuan dan pelatihan/ketrampilan, agar dapat memudahkan mereka dalam mengerjakan pekerjaannya ( Tokyo Kodansha 1987:347-349).

Para pimpinan berpikir bahwa buruh industri akan lebih baik lagi jika mereka adalah anak lelaki baik hanya lulusan sekolah dasar, maupun sekolah lanjutan tingkat menengah dan sekolah lanjutan tingkat atas. Mereka melakukan seleksi pekerja pabrik yang berdasarkan pada pendidikan dan tanpa mempertimbangkan kategori khusus. Kategori pekerja dan cara yang dipakai dalam bekerja serta cara berhubungan dengan atasan tergantung pada cara bagaimana pendidikan Jepang. Sistem pendidikan yang ada di Jepang berpola 6-3-3-4, yang mana pola ini juga dimiliki oleh sistem pendidikan di Amerika, yaitu 6 tahun di SD, 3 tahun SMP, 3 tahun SMA, 4 tahun perguruan tinggi (universitas). Tetapi sejak restorasi meiji sampai kira-kira tahun 1950-an, para anak lelaki tidak begitu banyak yang menamatkan pendidikannya meskipun hanya sampai di tingkat sekolah dasar, hal ini disebabkan karena faktor ketidakmampuan para orang tua untuk membiayai pendidikan anaknya. Oleh karena itu mereka disuruh untuk tidak melanjutkan sekolahnya melainkan mereka di suruh agar bekerja di pabrik-pabrik. Sekitar tahun 1950-an prosedur yang diterapkan

untuk bekerja di pabrik tidak begitu mengalami kesulitan, maka mereka yang hanya berpendidikan di sekolah dasar pun dapat bekerja dipabrik. Tetapi sekitar tahun 1960-an, sistem penerimaan buruh bekerja dipabrik yang semula hanya lulusan SD dapat diterima bekerja ini berdasarkan pada sistem pendidikan gaya lama telah dirubah berdasarkan pada sistem pendidikan gaya baru, yaitu mereka yang dapat bekerja dipabrik diharuskan menyelesaikan pendidikannya sampai lulus SMP atau SMA. Jika mengikuti sistem pendidikan gaya lama mereka yang mulai bekerja dipabrik rata-rata berusia sekitar 11 atau 12 tahun, tetapi jika mengikuti sistem pendidikan gaya baru maka mereka yang bekerja dipabrik baik lulusan SMP atau SMA rata-rata usia adalah 14 atau 15 tahun. Mereka ditempatkan pada bagian pekerjaan yang berbeda-beda, apabila mereka lulusan SD maka mereka bekerja dipabrik sebagai buruh / *kouin* yaitu orang yang bekerja dengan pendidikan paling tinggi tingkat Sekolah Dasar, sedangkan mereka yang lulusan SMP atau SMA mereka bekerja dipabrik pada bagian administrasi dan pengawas dalam bahasa Jepang disebut dengan *shokuin* yaitu orang yang bertanggung jawab atas pekerjaannya pada bagian administrasi (Abegglen, 1958:12-48).

Yang dimaksud dengan pendidikan gaya lama adalah: sistem pendidikan yang hanya diperuntukkan bagi mereka yang berasal dari golongan atas (feodal atau penguasa), karena sistem pembiayaan pendidikan cukup besar sehingga

bagi rakyat kecil/petani tidak mungkin untuk menikmati pendidikan tersebut apalagi jika mereka melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dan akhirnya mereka mengakhiri masa sekolah dan kemudian bekerja, sedangkan bagi mereka yang berasal dari golongan atas akan terus melanjutkan pendidikannya sampai pada perguruan tinggi, karena para orang tua merasa mampu membiayai pendidikan anaknya. Sistem pendidikan pada gaya lama ini pelajaran yang diberikan lebih ditekankan pada pelajaran tentang nilai-nilai moral konfusianisme tentang kemanusiaan, keadilan dan kesetiaan. Dalam nilai-nilai kemanusiaan diajarkan tentang bagaimana kita sebagai manusia harus bersikap terhadap orang lain seperti: bersikap sopan dan baik terhadap orang tua, guru atau bahkan orang lain yang dianggap lebih tua dan tidak boleh bersikap meremehkan atau menghina orang lain. Selain itu sebagai manusia juga harus saling tolong menolong dan saling membantu jika ada diantara mereka yang sedang mengalami kesulitan. Sedangkan pada nilai-nilai keadilan diajarkan tentang bagaimana kita sebagai manusia harus bersikap adil, tidak boleh membeda-bedakan antara kaya-miskin, besar-kecil, dan juga tua-muda. Dan pada nilai-nilai kesetiaan mengajarkan bahwa seseorang harus setia pada orang lain, misalnya saja pada masyarakat Jepang mereka harus setia kepada kaisar mereka. Bahkan jika mereka bekerja nanti, mereka juga harus setia kepada pimpinan dan perusahaan atau bahkan pabrik. Tujuan dari pendidikan yang

ditekankan pada nilai-nilai moral ini adalah untuk melatih para murid agar dapat melaksanakan nilai-nilai yang sudah ada. Sedangkan yang dimaksud dengan pendidikan gaya baru adalah: sistem pendidikan yang berdasarkan pola 6-3-3-4, yaitu pola yang dicontoh dari sistem pendidikan negara Barat (Amerika). Perubahan sistem pendidikan ini perlu diadakan karena menurut Mori Arinori yang menjabat sebagai Menteri Pendidikan Jepang sejak tahun 1885 berpendapat bahwa untuk menjadikan negara yang modern dan maju, pendidikan harus diarahkan pada hal-hal mudah dan masuk akal dan berguna untuk kehidupan sehari-hari yang meliputi pelajaran bahasa Inggris, matematika, fisika, komputer dan juga tehnik oleh karena itu para tokoh pendidikan Jepang lainnya seperti Fukuzawa Yukichi juga mengambil contoh sistem pendidikan barat. Seperti terdapat pada Undang-undang Pendidikan yang dikeluarkan oleh Mori Arinori yang disebut dengan "*Gakusei*" yaitu: dalam masa yang akan datang tidak boleh ada komunitas dengan keluarga yang buta huruf (Cumming, 1980:17-22).

Pada pabrik-pabrik atau perusahaan di Jepang usia pensiun para buruh sejak restorasi meiji hingga saat ini adalah 50 tahun. Tapi diantara mereka yang telah mencapai usia 50 tahun yang seharusnya sudah pensiun, mereka meminta agar mereka tetap dipekerjakan dengan alasan karena mereka sudah terbiasa bekerja jika mereka pensiun maka mereka hanya berdiam diri saja tidak melakukan pekerjaan. Dengan alasan demikian maka pimpinan juga

mempertimbangkannya apalagi jika didukung oleh kemampuan mereka bekerja, jika pekerjaannya baik dan kemampuannya cukup maka mereka bisa tetap dipekerjakan tapi jika pekerjaannya buruk dan kemampuannya kurang mereka akan tetap dipensiunkan ( Abegglen, 1958:12-84).

Karir adalah suatu usaha untuk mencapai popularitas atau peningkatan suatu hasil kerja yang telah dicapai. Para buruh atau mandor juga menginginkan suatu peningkatan karir terhadap pekerjaan mereka. Mereka tidak ingin selamanya bekerja sebagai buruh atau mandor, mereka ingin pekerjaannya lebih baik dari yang sebelumnya. Peningkatan karir ini didasarkan pada lamanya masa bekerja, usia dan kemampuan bekerja, tetapi ada juga yang hanya didasari pada lamanya masa bekerja dan usia tanpa mementingkan kemampuannya. Karir pekerja di Jepang terbagi dalam 2 kelompok, yaitu karir pekerja dalam perusahaan kecil dan karir pekerja dalam perusahaan besar. Baik karir pada perusahaan kecil maupun karir pada perusahaan besar sama-sama memiliki sistem promosi internal yang berlaku pada setiap perusahaan, tetapi ada juga hal-hal yang membedakan diantara keduanya ( Abegglen, 1958:73-96).

Dalam perindustrian ini, tidak hanya pimpinan saja yang berperan besar untuk mencapai sukses industri tetapi juga pemerintah yang ikut mendorong majunya perindustrian, selain itu juga menciptakan tempat-tempat pelatihan

khusus bagi para calon-calon tenaga kerja Pemerintah Jepang begitu gigih dalam membantu demi suksesnya industri Jepang (Tokyo Kodansha 1987:348).

Para buruh pada awalnya menerima upah hanya didasari pada upah harian saja, tetapi baru ketika kira-kira tahun 1960-an upah mereka mengalami kenaikan, karena mereka dianggap sudah lama bekerja di perusahaan itu. Tidak hanya itu saja, sistem upah mereka juga didasari pada pekerjaannya yang baik atau buruk dan tingkat pendidikan yang telah mereka tempuh. Pekerjaan yang baik adalah jika buruh tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai dengan pelatihan yang diberikan, sedangkan pekerjaan yang buruk adalah jika buruh dalam melaksanakan pekerjaannya tidak baik dan tidak benar. Selain itu juga, ketrampilan adalah kemampuan baik yang diperoleh dengan adanya pelatihan maupun yang dimiliki oleh buruh itu sendiri. Mereka tidak hanya mengandalkan kemampuannya saja, tetapi mereka juga dituntut untuk dapat berkreasi atau menciptakan sesuatu yang lain yang berhubungan dengan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga dapat dikatakan juga bahwa buruh yang memiliki kemampuan tersebut dapat dikatakan buruh yang baik, sedangkan buruh yang tidak memiliki kemampuan dikatakan buruh yang tidak baik (Iwata, 1986:93-95). Ketekunan buruh dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan sikap bangsa Jepang yang rajin dalam bekerja. Apabila mereka telah selesai melakukan pekerjaannya, mereka tidak ragu-ragu

membantu pekerjaan temannya yang belum terselesaikan. Mereka yang tekun bekerja, menganggap perlu membantu temannya dan terkadang mereka juga tidak mempedulikan kesehatan, keselamatan dan keamanan mereka dan melakukannya dengan ikhlas tanpa paksaan (Whitehill,1986:101-103).

Sistem upah juga berbeda diantara para buruh, bagi mereka yang lulusan SMP dan SMA akan menerima upah yang lebih baik dari buruh yang hanya lulusan sekolah dasar atau dengan kata lain para buruh kasar (biasanya upah yang dibayarkan kepada mereka adalah upah harian), sedangkan bagi mereka yang lulusan universitas karena disesuaikan dengan tingkat pendidikan serta jabatan yang dipangkunya maka mereka akan mendapatkan upah/gaji lebih dari cukup dan juga akan mendapatkan segala fasilitas yang diberikan oleh pimpinan termasuk juga bonus. Para buruh kasar juga akan mendapatkan fasilitas dan bonus, hanya saja bagian yang diberikan kepada para buruh berbeda dengan para atasan mereka. Bonus ini diberikan karena mereka sudah sekian lama bekerja diperusahaan itu, mereka telah mengabdikan diri pada perusahaan tersebut. Bonus yang diberikan dapat berupa uang ataupun barang, atau ada juga yang berupa bonus wisata. Pada bonus wisata ini, biasanya mereka dan anggota keluarganya berwisata untuk mengunjungi tempat-tempat wisata yang ada. Tetapi bonus jenis ini hanya diberikan kepada mereka yang tingkat pekerjaannya diatas para buruh dan dibawah pimpinan. Sistem upah dan bonus



ini juga ditiru dari negara Barat khususnya negara Eropa, bonus tersebut diberikan kepada para buruh produksi dan buhuh toko, sedangkan pegawai kantornya menerima gaji tambahan yang dikaitkan dengan berbagai ukuran efisiensi ( Furstenberg,1974:73-76).

Pada perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang, antara pimpinan dan buruh tercipta suatu hubungan yaitu hubungan vertikal dan hubungan horisontal. Hubungan vertikal ini dalam istilah tradisional Jepang dikenal dengan sebutan *oyabun-kobun* yang secara harafiah diterjemahkan sebagai peran antara orangtua-anak, yang didasari pada peningkatan pertalian vertikal. Hubungan *oyabun-kobun* ini banyak memiliki arti yang bisa juga berarti hubungan atasan-bawahan. Yang dimaksud dengan atasan adalah: direktur atau pimpinan dalam suatu perusahaan yang menangani jalannya roda perusahaan yang dipimpinnya. Seseorang yang menjadi pimpinan ini adalah orang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, misalnya saja ia seorang yang lulusan dari suatu universitas dan mampu memimpin perusahaan maupun pekerjanya. Sedangkan bawahan adalah: buruh. Jika seorang pimpinan haruslah orang yang lulusan dari universitas, maka berbeda dengan buruh yang memiliki pendidikan lebih rendah dari pimpinan. Para buruh ini hanyalah lulusan sekolah dasar atau sekolah menengah pertama. Di antara pekerja blue-collar (buruh), istilah *oyabun-kobun* jarang sekali digunakan sehingga hubungan vertikal ini tidak tercapai pada

tercapai pada tingkatan blue-collar. Para buruh tidak menggunakan istilah tersebut pada suatu keadaan yang resmi, istilah itu digunakan jika mereka sedang bersenda gurau antara sesama buruh dan tidak pernah menggunakannya jika pimpinan ada disekitar mereka. Dengan kata lain pada hubungan vertikal ini memiliki kedudukan yang tidak sejajar atau tidak sama antara pimpinan dan pekerja ( Cole, 1973:196-199).

Berbeda dengan hubungan vertikal, pada hubungan horisontal memiliki kedudukan yang sejajar atau sama antara pimpinan dan buruh, meskipun demikian para buruh tetap menghormati pimpinannya. Baik dalam hubungan vertikal maupun hubungan horisontal menginginkan adanya hubungan baik ( hubungan yang harmonis tanpa ada kesalahpahaman) antara pimpinan-buruh. Pimpinan tidak menginginkan adanya perbedaan antara mereka maksudnya adalah jika seorang pimpinan yang menganggap bahwa dirinya sebagai pemimpin dan berasal dari kalangan tinggi (orang mampu/kaya) maka ia tidak mau berhubungan dengan buruh yang dianggapnya hanya sebagai buruh rendah yang berasal dari kalangan rendah ( orang yang tidak mampu/miskin). Sebaliknya pimpinan mengharapkan bahwa dalam hubungan ini tidak ada perbedaan tersebut ( Miyashita, 1994:193-195).

Pimpinan juga tidak menginginkan adanya perselisihan atau konflik diantara mereka, maksudnya adalah kesalahpahaman atau perbedaan pendapat yang

dapat menimbulkan perselisihan tersebut. Biasanya kesalahpahaman atau perbedaan pendapat itu terjadi jika antara pimpinan-buruh tidak ada kesamaan dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga dalam masalah upah para buruh. Misalnya saja sekelompok buruh menginginkan upah mereka dinaikkan tetapi pimpinan tidak mau menaikkan upah mereka, sehingga mereka mogok bekerja sampai keinginan mereka tersebut disetujui oleh pimpinan. Perselisihan yang terjadi tidak berlangsung dalam jangka waktu yang lama hanya dalam 2 atau 3 hari perselisihan tersebut telah selesai dan buruh kembali melakukan pekerjaannya (Tokyo Kodansha, 1987:349-351).

## II. Permasalahan.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang terjalin baik antara pimpinan dengan para pekerja, sesama rekan sekerja maupun dengan relasi didalam suatu perusahaan ataupun pabrik. Pada perusahaan-perusahaan di Jepang dalam menjalin hubungan antara pimpinan dan buruh didasari oleh suatu hubungan atasan-bawahan secara vertikal yang dalam bahasa Jepang dikenal dengan *oyabun-kobun*. Masalah penelitian yang akan diuraikan oleh penulis pada bab-bab berikutnya adalah hubungan kerja atasan-bawahan *oyabun-kobun* serta usaha-usaha yang dilakukan buruh dalam meningkatkan prestasi kerja.

### III. Ruang Lingkup.

Para buruh pria dalam bidang industri berat seperti besi, baja, pertambangan dan pembuatan kapal yang ada di Jepang pada tahun 1950-1970.

### IV. Tujuan Penulisan.

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui lebih jelas hubungan vertikal *oyabun-kobun* serta usaha buruh untuk meningkatkan pekerjaannya.

### V. Metode Penulisan.

Penelitian dalam penulisan ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, gejala, keadaan, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dan gejala lain dalam masyarakat. Dalam hal ini mungkin sudah ada hipotesa-hipotesa, tergantung dari sedikit banyaknya pengetahuan tentang masalah yang bersangkutan dan juga dengan menggunakan data tertulis (Koentjaraningrat, 1980:29).

## VI Sistematika Penulisan.

### Bab I Pendahuluan

- 1.1 Latar belakang
- 1.2 Permasalahan
- 1.3 Tujuan Penulisan
- 1.4 Metode Penulisan
- 1.5 Sistematika Penulisan

### Bab II Industri Jepang

- 2.1 Perkembangan Promosi Teknologi Industri
- 2.2 Bentuk Perkembangan Teknologi Industri pada Ekonomi dan Masyarakat Jepang
- 2.3 Cita-cita Perkembangan Teknologi Industri
- 2.4 Peranan MITI terhadap Industri Jepang

### Bab III Buruh Industri Jepang

- 3.1 Hubungan Antara Pimpinan dan Buruh
- 3.2 Perselisihan Buruh
- 3.3 Pemecahan Perselisihan Buruh

### Bab IV Usaha-usaha dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

- 4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kenaikkan Pangkat
- 4.2 Proses Pelatihan

4.3 Keuntungan dari Kenaikkan Pangkat

Bab V Kesimpulan

