

**PENGARUH NILAI-NILAI SPRITUAL KONFUSIANISME DALAM  
PERUSAHAAN JEPANG**

**Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai  
gelar sarjana sastra**

**Oleh:**

**RIKE MUTIARSIH**

**05110006**



**PROGRAM STUDI SASTRA JEPANG**

**FAKULTAS SASTRA**

**UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

**JAKARTA**

**2010**

Skripsi yang berjudul :

PENGARUH NILAI-NILAI SPRITUAL KONFUSIANISME DALAM PERUSAHAAN

JEPANG

Telah diuji dan diterima baik (lulus) pada tanggal 6 Agustus 2010 dihadapan

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Sastra Jepang.

Pembimbing I/ Penguji

(Indun Roosiani M.Si)

Ketua Penguji

(Dra. Purwani Purawiardi M.Si)

Pembimbing II / Penguji

(Erni Puspitasari M.Pd)



Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan Sastra Jepang

(Rini Widiarti M.Si)

Dekan Fakultas Sastra



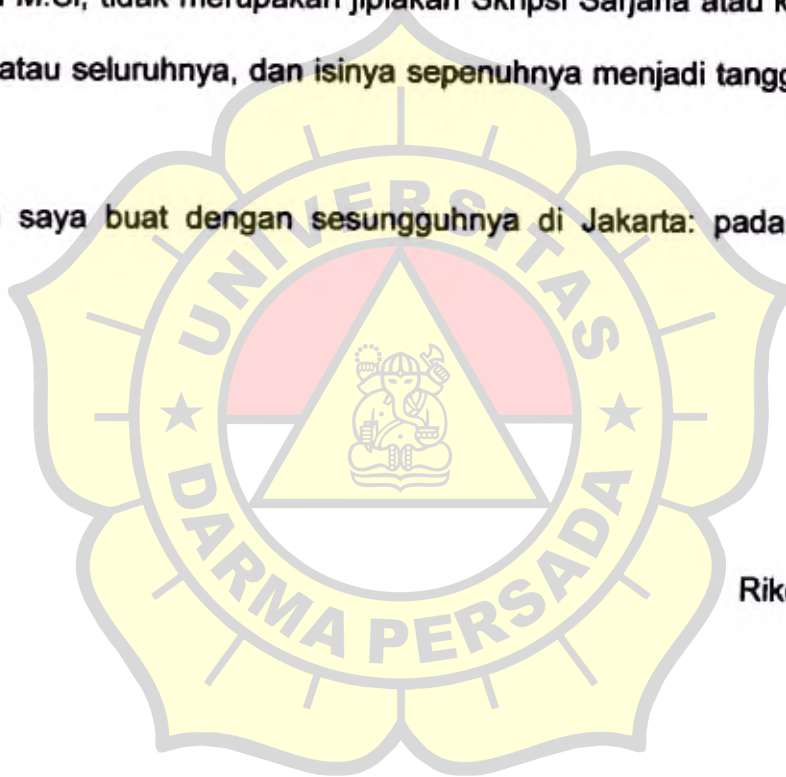
(Dr.Hj. Albertine Minderop MA)

Skripsi Sarjana yang berjudul :

**PENGARUH NILAI-NILAI SPIRITUAL KONFUSIANISME DALAM PERUSAHAAN  
JEPANG**

Merupakan karya ilmiah yang saya susun di bawah bimbingan Indun Roosiani M.Si, tidak merupakan jiplakan Skripsi Sarjana atau karya orang lain, sebagian atau seluruhnya, dan isinya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta: pada tanggal 6 Agustus 2010



Rike Mutiarsih

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Nilai-Nilai Spritual Konfusianisme Dalam Perusahaan Jepang.

Maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana pada jurusan Sastra Jepang, Fakultas Sastra Universitas Darma Persada.

Penulis menyadari bahwa terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari dorongan dan bantuan pihak lain, baik dalam pengarahan maupun dalam melengkapi materi yang telah ada.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Indun Roosiani, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan banyak meluangkan waktu dan perhatiannya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Erni Puspitasari, M.Pd dalam membantu memperbaiki penulisan skripsi ini dan selaku dosen pembaca.
3. Ibu Purwani Purawiardi, M.Si selaku ketua sidang dan sekaligus panitia sidang Fakultas Sastra Universitas Darma Persada.
4. Ibu Rini Widiarti, M.Si selaku ketua jurusan program studi bahasa dan sastra Jepang Universitas Darma Persada.
5. Ibu Dr. Hj. Albertine Minderop, MA selaku Dekan Fakultas Sastra Universitas Darma Persada.

6. Seluruh dosen pada Fakultas Sastra Jepang Universitas Darma Persada yang telah memberikan ilmu dan pengajaran, serta pimpinan dan seluruh karyawan Universitas Darma Persada.
7. Seluruh petugas sekretariat dan perpustakaan Universitas Darma Persada.
8. Kepada Bapak Munawar dan Ibu Teti Maryati, kedua orang tua penulis, Cece Mery Herawati kaka penulis, Isti Novianti dan Yuda Iswara adik penulis yang telah memberikan dukungan moral dan materil, doa, dan semangat untuk menjadi orang yang sukses dalam bidangnya dan hidupnya.
9. Kepada yang tercinta, Teguh Muhendra terimakasih atas doa, kasih sayang dan dukungannya.
10. Teman-teman seperjuangan dan sahabat Destin, Chintya, Aci, Caprina, Vuvu, Irgi, Dania, Iqbal yang selalu membantu penulis dan memberikan semangat setiap saat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih untuk anak-anak angkatan 2005 dan 2006 atas pertukaran informasi selama mengerjakan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis. Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan penulis memohon kritik dan saran yang membangun untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua.

Penulis

Rike Mutiarsih

## **ABSTRAK**

**SKRIPSI**

### **PENGARUH NILAI-NILAI SPRITUAL KONFUSIANISME DALAM PERUSAHAAN JEPANG**

**Rike Mutiarsih**

**0511006**

**Fakultas Sasta**

**Universitas Dharma Persada**

Manajemen adalah suatu usaha kegiatan yang di laksanakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain. Manajemen diperlukan bukan hanya dalam perusahaan, tetapi juga dalam kegiatan lain, yang dalam mencapai tujuan memerlukan bantuan orang lain. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud secara efisien dan efektif, maka manajemen sangat diperlukan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Dalam melaksanakan praktek manajemen pada perusahaan Jepang terdapat nilai-nilai budaya yang merupakan dasar bagi praktek manajemen perusahaan Jepang. Nilai-nilai yang terkandung di dalamnya adalah Amae, Ie, Oyabun-Kobun, Senpai-Kouhai, Ringi seido, Wa, On, Gimu dan Giri.

# 概要

## 論文

にほんきぎょう ;日本企業の ;じゆきぎょう ;儒教の ;せいしんてき ;精神的な ;かち ;価値の ;えいきぎょう ;影響

リケ ムティアルシ

05110006

文学部

ダルマプルサダ大学

けいえいじん ;経営陣は ;こうりつてき ;効率的に ;おこなう、 ;こうかてき ;効果的に ;た ;他の ;にん ;人の  
たす ;助けを ;か ;借りて ;もくひよう ;目標を ;たつせい ;達成するために ;じぎょうかつどう ;事業活動が  
かんり ;管理だけでなく、 ;きぎょう ;企業でも、 ;た ;他の ;かつどう ;活動に ;ひつよう ;必要である。これらの  
もくてき ;目的は ;こうりつてき ;効率的かつ ;こうかてき ;効果的に ;たつせい ;達成することができる、 ;かんり ;管理  
は ;ひじよう ;非常にすべての ;きぎょう ;企業に ;ひつよう ;必要な ;かつどう ;活動である。  
にほん ;日本の ;きぎょう ;企業の ;けいえいかんこう ;経営慣行を ;じっし ;実施する ;にほんきぎょう ;日本企業の  
けいえい ;経営の ;じっせん ;実践に日本 ;てき ;的なもの ;ぶんかてきかちかん ;文化的価値観を ;も ;持つて。 ;あたい ;値は、  
その ;なか ;中に ;ふく ;含まれている ;あま ;甘え、 ;いえ ;家、 ;おやぶん ;親分、 ;こぶん ;子分、 ;せんばい ;先輩、 ;  
こうはい ;後輩、 ;りんぎせいど ;稟議制度、 ;わ ;和、 ;おん ;恩、 ;ぎむ ;義務と ;ぎり ;義理である。

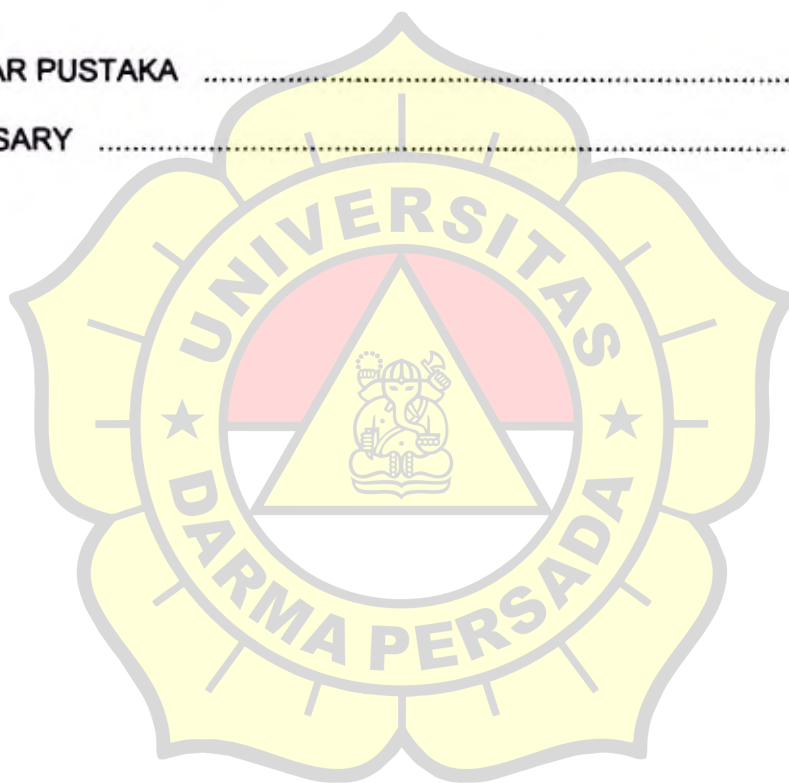
## DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Pembatasan Masalah .....	7
1.4. Perumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Landasan Teori .....	8
1.7. Metode Penelitian .....	11
1.8. Manfaat Penelitian .....	11
1.9. Sistematika Penulisan .....	11



<b>BAB II</b>	<b>KONDISI PEREKONOMIAN DAN PERUSAHAAN JEPANG....</b>	<b>13</b>
2.1.	Perkembangan Pasca Perang .....	13
2.2.	Masa Pertumbuhan Ekonomi .....	15
2.3.	Kebangkitan Jepang .....	16
<b>BAB III</b>	<b>MANUSIA DAN BUDAYA DALAM PERUSAHAAN JEPANG....</b>	<b>18</b>
3.1.	Manusia Dalam Organisasi Jepang .....	18
3.2.	Budaya Kerja dan Bisnis Jepang .....	20
3.3.	Disiplin Kerja .....	21
3.4.	Etika Kerja .....	23
3.5.	Semangat Kebersamaan .....	24
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS PENGARUH NILAI-NILAI KONFUSIANISME</b>	
	<b>DALAM PERUSAHAAN JEPANG .....</b>	<b>26</b>
4.1.	Kasih Sayang yang Tulus ( <i>Amaeru</i> ) .....	27
4.1.1.	Sisitem Kekeluargaan Jepang Tradisional ( <i>Ie</i> )..	31
4.2.	Atasan-Bawahan ( <i>Oyabun-Kobun</i> ) .....	34
4.2.1.	Senior-Junior ( <i>Sempai-Kouhai</i> ) .....	37
4.3.	Pengambilan Keputusan Dengan Mufakat ( <i>Ringi seido</i> )	38
4.3.1.	Prinsip Keputusan Kolektif .....	41

4.4. Keharmonisan ( <i>Wa</i> ) .....	45
4.4.1 Rasa Berhutang Budi dan Berkewajiban ( <i>On, Gimu dan Gin</i> ) .....	47
BAB V KESIMPULAN .....	52
DAFTAR PUSTAKA .....	54
GLOSSARY .....	56



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Jepang merupakan negara yang wilayahnya terdiri dari pulau-pulau yang terletak di sepanjang timur laut sampai barat daya. Kepulauannya berada di sebelah timur pantai benua Asia, dengan titik koordinat 36 00 LU, 138 00 LT. Luas seluruh wilayah Jepang 377.781 km<sup>2</sup>, sedikit luas dari wilayah Finlandia atau Italia, hampir sama dengan negara bagian Montana dari Amerika Serikat. Empat kepulauan Jepang, dari timuar laut ke barat daya yaitu Hokkaido, Honshu, Shikoku, dan Kyushu.<sup>1</sup>

Dengan letak wilayah Jepang tersebut maka Jepang memiliki empat musim yaitu musim semi (*haru*), musim panas (*natsu*), musim gugur (*aki*), musim dingin (*fuyu*). Meskipun Jepang memiliki empat musim, Jepang tidak banyak menghasilkan kekayaan alam untuk memenuhi kebutuhan hidup rakyatnya. Masyarakat Jepang menyadari akan kekurangan kekayaan alam, sehingga masyarakat Jepang lebih memilih meningkatkan kualitas produk di bidang industri, yang sekarang dapat di sejajarkan dengan negara industri lain. Jepang telah menempatkan dirinya dalam lingkungan internasional dengan produk mereka yang bermutu

---

<sup>1</sup> James Danandjaja, "Foklor Jepang Dilihat Dari Kaca Mata Indonesia" (Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti, 1997). Hal 4.

tinggi yang banyak diekspor ke berbagai negara. Salah satunya adalah negara Indonesia.

Masyarakat Indonesia telah mengenal dan menggunakan hasil produksi Jepang, yang digunakan untuk kehidupan sehari-hari seperti mobil, barang-barang elektronik, hingga produk makanan. Tanpa disadari barang-barang buatan Jepang telah mengisi kehidupan masyarakat Indonesia.

Keberhasilan Jepang dalam mencapai pasar ekspor tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mempunyai kinerja kerja yang baik dan bersedia belajar untuk kemajuan Jepang. Dalam industri Jepang pertumbuhan ekonomi sangat mempengaruhinya. Salah satu faktor penunjang perkembangan ekonomi Jepang adalah praktek manajemen perusahaan yang diterapkan oleh perusahaan Jepang. Dalam melaksanakan praktek manajemennya, selain menyerap sistem manajemen barat, pada perusahaan-perusahaan Jepang terdapat nilai-nilai budaya yang merupakan dasar bagi praktek manajemen perusahaan Jepang. Nilai-nilai budaya itu merupakan salah satu warisan feodal bangsa Jepang yaitu jaman Edo atau masa Tokugawa (1600-1868).

Pada jaman Edo ketika tidak ada lagi peperangan, pertanian pun menjadi lebih maju. Para petani membuka pertanian, memperluas sawah dan ladang, memperbaiki peralatan bertani dan menambah jenis hasil pertanian. Petani menjadi kaya dengan menjual barang-barang industri yang khas dari berbagai daerah pada kaum pedagang yaitu barang-

barang selain beras, kapas, sutra, minyak dari biji-bijian, dan lain-lain. Industri tangan seperti : tenunan sutra, sake, kertas juga mengalami perkembangan. Perkembangan industri tersebut menjadikan Edo sebagai pusat pemerintahan dan menjadi kota besar yang penduduknya hampir satu juta orang.<sup>2</sup>

Manajemen Jepang dapat dipandang sebagai suatu proses. Manajemen Jepang juga dapat dilihat dari segi orang-orang yang mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Arti dari manajemen adalah suatu usaha kegiatan yang dilaksanakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain. Manajemen diperlukan bukan hanya dalam perusahaan, tetapi juga dalam kegiatan lain, yang dalam mencapai tujuannya memerlukan bantuan orang lain. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud secara efisien dan efektif, maka manajemen sangat diperlukan dalam setiap kegiatan perusahaan.<sup>3</sup>

Perusahaan Jepang cenderung mempekerjakan pegawainya dalam jangka panjang, dengan berbagai pelatihan dan program peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan. Besarnya kesetiaan, pengabdian dan kerja keras yang diperlihatkan pegawai perusahaan Jepang seimbang dengan jiwa paternalisme atau *onjo shugi* perusahaan.

Paternalisme Jepang mencakup konsep bahwa atasan harus sepenuhnya bertanggung jawab atas kehidupan dan kesejahteraan

---

<sup>2</sup> Nihon Kyooiku Gakkai, *Nihon Jijoo Shiritsu Nihon no Rekishi*, (Tokyo:Bonjisha, 1988)

<sup>3</sup> Drs. Bob Widyahartono. *Bisnis dan Manusia Jepang*. Jakarta. 1985. Hal 22.

seluruh pegawainya dan harus bersedia mengayomi seorang pegawainya bila dianggap perlu, tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan pegawainya.

Perusahaan Jepang menerima pegawainya tanpa pengalaman, baru di dalam perusahaanlah, sambil bekerja mereka dilatih oleh para senior dalam bidang-bidang yang dianggap paling tepat untuk dirinya. Mereka benar-benar dipersiapkan untuk menjadi "Keluarga Besar" perusahaan, dan nantinya mereka akan dengan bangga menunjukkan identitas dirinya sebagai pegawai perusahaan. Adanya sistem "Keluarga Besar" serta rasa bangga menjadi anggotanya merupakan dasar dari manajemen Jepang.

Perusahaan-perusahaan Jepang mencerminkan kondisi homogenitas, stabilitas, dan kolektivisme. Bentuk ini adalah suatu bentuk dimana setiap individu dalam perusahaan saling berhubungan dengan intim.<sup>4</sup>

Kesetiaan individu di Jepang hampir sepenuhnya ditentukan oleh tingkatan senioritas sehingga sulit sekali menjalin hubungan yang akrab dengan orang luar yang memiliki profesi yang sejenis. Tidak dapat dipungkiri bahwa sistem atasan dan bawahan (*senpai* dan *kouhai*) dalam masyarakat Jepang sangat kuat sehingga membuat setiap orang tergantung sepenuhnya pada atasan dan bawahan mereka.

---

<sup>4</sup> Ibid. Hal 29.

Nilai-nilai budaya yang diwariskan pada jaman Edo diterapkan dalam praktek manajemen perusahaan Jepang yang di antaranya adalah kekeluargaan (*kazoku shugi*), senioritas (*nenko joretsu*), dan pengambilan keputusan secara mufakat (*ringi seido*).<sup>5</sup>

Nilai-nilai budaya tidak terdapat teori atau kebijakan pemerintah yang menjelaskan bahwa sukses sebuah bisnis hanya dapat dilakukan dengan satu orang. Tujuan penting bagi manager Jepang adalah membina hubungan yang sehat dengan karyawannya untuk membuat perasaan kekeluargaan di dalam perusahaan dan menciptakan perasaan saling memiliki di antara semua karyawannya. Konsep atasan dan bawahan banyak digunakan dalam situasi bisnis dengan istilah *kouhai* yang berarti junior dan *senpai* yang berarti *senior*.

Dalam nilai-nilai kebudayaan tersebut mengandung filsafat etika yang berhubungan dengan masyarakat Jepang dan pemerintahan di Jepang yang disebut konfusianisme. Konfusianisme adalah religi yang berasal dari Cina, berkaitan dengan persembahan kepada dewa-dewa langit, pemujaan roh leluhur, dan filsafat moral.

Konfusianisme pertama kali diperkenalkan di Jepang sekitar akhir abad ke empat masehi. Masa Tokugawa (1600-1868) merupakan jaman keemasan konfusianisme di Jepang. Ajaran pertama mengenai konfusianisme Jepang pada masa Tokugawa adalah ajaran *Chu Shi*

---

<sup>5</sup> Takena Yasukazu. *Nihonteki no Gerryu. Asal Muasal Manajemen Jepang*. Minerva Shobo. Kyoto. 1977. Hal 173.

dengan tokohnya *Fujiwara Seika* dan murid utamanya *Hayashi Razan* (1583-1657). Perkembangan konfusianisme pada jaman Tokugawa bukan hanya pada perkembangan eksternal juga banyak mempengaruhi pemerintahan Tokugawa.<sup>6</sup>

Pengaruh dari ajaran konfusianisme yang luas tidak begitu mudah untuk dimengerti oleh masyarakat Jepang pada masa Tokugawa. Unsur-unsur keagamaannya menjadi lemah dan yang dapat hidup dipakai terus hanyalah filsafat etikanya yang berhubungan dengan hubungan antar manusia dan pemerintahan dari suatu negara. Itu pun awalnya terbatas pada kalangan elit samurai saja, kemudian pada awal modernisasi nilai filsafat etika moral yang terdapat dalam konfusianisme menjadi acuan nilai-nilai dan norma dalam kehidupan masyarakat Jepang hingga kini.<sup>7</sup> Konfusianisme lebih merupakan petunjuk tingkah laku berdasarkan moral dari pada suatu bentuk iman kepercayaan tertentu. Konfusianisme masih dapat dilihat sebagai agama tanpa tuhan. Konfusianisme di Jepang sangat dijunjung tinggi sebagai identitas diri dan tanggung jawab, tidak hanya dalam keseharian keluarga tetapi juga dalam dunia bisnis di Jepang. Dengan dasar pemikiran seperti diuraikan di atas, maka penulis memilih judul skripsi " Pengaruh Nilai-Niai Spritual Konfusianisme Dalam Perusahaan Jepang".

---

<sup>6</sup> Masao Maruyama. *Study Sejarah Intelektual Jepang Masa Tokugawa*. 1997. Hal 6.

<sup>7</sup> James Danandjaja. *Foklor Jepang Dilihat dari Kacamata Indonesia*. (Jakarta:PT. Pustaka Utama Grafiti, 1997). Hal 165.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah bahwa sampai saat ini nilai-nilai spritual konfusianisme masih dipertahankan selama masa perkembangan industri. Penulis juga berasumsi bahwa perusahaan di Jepang masih menganut nilai-nilai spritual konfusianisme yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan di Jepang.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis akan membatasi masalah pada nilai-nilai spritual konfusianisme dalam perusahaan Jepang. Di antaranya adalah *Amae, Ie, Oyabun-Kobun, Senpai-Kouhai, Ringi Seido, Wa, On, Gimu dan Giri*.

## 1.4 Perumusan Masalah

Seperti diketahui bahwa dalam sistem organisasi perusahaan di Jepang nilai-nilai spritual konfusianisme menjadi kunci kesuksesan Jepang. Maka yang dijadikan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana nilai-nilai spritual konfusianisme, *Amae, Ie, Oyabu-Kobun, Senpai-Kouhai, Ringi Seido, Wa, On, Gimu dan Giri* berpengaruh dalam perusahaan Jepang.

## 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk membuktikan tentang pengaruh nilai-nilai spritual konfusianisme terhadap perusahaan Jepang dengan mendeskripsikan data yang berhubungan dengan masalah penelitian.

## 1.6 Landasan Teori

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis menggunakan teori dan konsep tentang:

Teori dari William G Ouchi dalam bukunya *Theory Z, How American business can meet the Japanese challenge*. Perusahaan- perusahaan Jepang mencerminkan kondisi-kondisi homogenitas, stabilitas, dan kolektivisme. Bentuk ini adalah suatu bentuk di mana setiap individu dalam perusahaan saling berhubungan secara intim.<sup>8</sup>

Teori dari Chie Nakane dalam bukunya yang berjudul masyarakat Jepang (*Japanese society*), mengenai konsep *ie*. Ciri perusahaan Jepang adalah sebagai kelompok sosial, pertama-tama bahwa kelompok itu sendiri seperti keluarga dan kedua bahwa perusahaan itu masuk bahkan sampai kehidupan pribadi para pekerjanya, karena setiap keluarga secara eksternal bergabung dalam perusahaan tersebut.<sup>9</sup> Dalam teori ini karyawan secara langsung menjadi keluarga perusahaan, sedangkan anggota keluarga secara tidak langsung atau eksternal menjadi bagian perusahaan.

<sup>8</sup> W.G.Ouchi. *Theory Z. How America Business Can Meet the Japanese Challenge*. Addison Wasley Publising Company. Hal 1981.

<sup>9</sup> Chie Nakane, *Masyarakat Jepang*, Jakarta, 1981. Hal 21-22.

Sistem pengambilan keputusan keorganisasian di dalam organisasi Jepang disebut sistem *ringi*. Menurut Michele Y. Yoshino, bahwa *ringi* terdiri dari dua kata yaitu:<sup>10</sup>

1. *Rin*, yaitu mengajukan proposal kepada atasan dan menerima persetujuannya.
2. *Gi*, yaitu pertimbangan dan keputusan.

Selanjutnya Yoshino menerangkan dasar pemikiran dari sistem tersebut bahwa:<sup>11</sup>

*A system of decision making had to be devised to allow for some degree of de facto decentralization of task performance to the lower levels without decentralization of formal authority in decision making. Simultaneously, the system had to allow for decision making by group participation and consensus. To meet these criteria, the ringi system was devised.... given Japan's sociocultural background, it was her answer to the problem of administering an organization that is too large to be managed through informal person to person contact of managerial person.*

Sebuah sistem pengambilan keputusan yang telah dirancang untuk memberikan beberapa wewenang tugas kepada tingkat yang lebih rendah tanpa formalitas. Selanjutnya, sistem memfasilitasi pengambilan keputusan dengan partisipasi kelompok dan kesepakatan bersama.

Untuk melihat kriteria-kriteria ini sistem *ringi* dirancang.... berdasarkan sosiocultural Jepang yang ada, itu adalah jawaban terhadap masalah administrasi sebuah organisasi yang begitu besar untuk diatur melalui kontak informal antara anggota dengan anggota lain secara manajerial.

<sup>10</sup> Y. Yoshino, Michael, *Management Japanese Style*, Hal. 106.

<sup>11</sup> *Ibid*, Hal 71.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem *ringi* merupakan proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cara mengedarkan surat permohonan persetujuan dari pihak pekrja bawahan sampai pada pihak atasan, atau dengan kata lain ini merupakan rencana-rencana yang sudah ditetapkan bersama untuk memperoleh kesepakatan bersama.

Pengambilan keputusan merupakan hal yang penting dalam manajemen Jepang. Hasil pengambilan keputusan adalah ditetapkannya suatu keputusan, yang pada akhirnya keputusan itu akan menimbulkan aktivitas-aktivitas, sehingga proses manajemen dapat terlaksana.

Menurut Widyahartono,<sup>12</sup> kepangkatan dalam suatu struktur atasan bawahan merupakan salah satu sisi mata uang logam sosial di Jepang, maka sisi lainnya adalah suatu dorongan yang mendalam dan meresap antara orang Jepang untuk membentuk diri dan mengidentifikasi dengan kelompok sebagai mekanisme sosial dan ekonomis mempunyai akar yang mendalam di dalam kultur bangsa Jepang. Kunci menuju sistem atasan-bawahan Jepang yang terstruktur adalah *Kata-Gaki* atau kepangkatan, setiap orang diberi pangkat. Dasarnya adalah latar belakang pendidikan dan senioritas serta kepribadian, keterampilan dan kemampuan bergaul dengan orang lain.

---

<sup>12</sup> Bob, Widyahartono, *Bisnis dan Manusia Jepang*, (Jakarta:Intermedia,1985), Hal 32.

### **1.7 Metode Penelitian**

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis, yaitu metode dengan mendeskripsikan data yang kemudian menganalisisnya. Penulis juga menggunakan metode kepustakaan dalam mengumpulkan data dengan mencari buku-buku atau bahan-bahan referensi yang ada di perpustakaan yang ada di Universitas Darma Persada, Japan Foundation maupun berbagai informasi yang didapat dari perpustakaan.

### **1.8 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan di bidang budaya dan masyarakat Jepang, khususnya dalam pengaruh nilai-nilai spritual konfusianisme terhadap perusahaan Jepang dan dapat menjadi sumber bacaan bagi pembaca khususnya mahasiswa Universitas Darma Persada.

### **1.9 Sistematika Penulisan**

Agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan terperinci, penulis menyusun isi dari penelitian ini menjadi 5 (lima) bab secara garis besarnya sebagai berikut :

#### **BAB 1 Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian,

landasan teori, metode penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

## **BAB II Kondisi Perekonomian dan Perusahaan Jepang**

Bab ini memaparkan tentang perkembangan Jepang pasca perang, masa pertumbuhan ekonomi dan kebangkitan Jepang.

## **BAB III Manusia dan Budaya Dalam Perusahaan Jepang**

Bab ini memaparkan lebih rinci mengenai manusia dalam organisasi perusahaan, dilihat dari budaya Jepang bagaimana disiplin dalam bekerja, beretika, dan semangat kebersamaan dalam bekerja.

## **BAB IV Pengaruh Nilai-nilai Spritual Konfusianisme Dalam Perusahaan Jepang**

Bab ini berupa analisis dari keseluruhan penelitian yang berisi tentang *Amae, Ie, Oyabun-Kobun, Sempai-Kouhai, Ringi Sido, Wa, On, Gimu dan Giri*.

## **BAB V Kesimpulan**

Bab ini merupakan kesimpulan yang berisi tentang uraian jawaban yang dapat disimpulkan dari pembahasan permasalahan pada bab-bab sebelumnya.