

**DAMPAK DARI MUNCULNYA FURIITAA  
SEBAGAI SALAH SATU SISTEM TENAGA KERJA  
DI JEPANG**

Skripsi Sarjana ini diajukan sebagai  
salah satu persyaratan mencapai gelar  
Sarjana Sastra

Oleh:

DWI RIZQIANA

NIM. 02110011



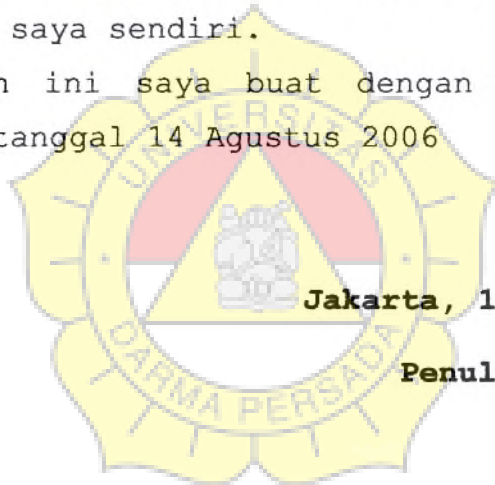
**JURUSAN SASTRA JEPANG  
FAKULTAS SASTRA  
UNIVERSITAS DARMA PERSADA  
JAKARTA  
2006**

Skripsi Sarjana yang berjudul:

**DAMPAK DARI MUNCULNYA *FURITAA* SEBAGAI  
SALAH SATU SISTEM TENAGA KERJA DI JEPANG**

Merupakan karya ilmiah yang saya susun di bawah bimbingan ibu Irawati Agustine, SS., 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 14 Agustus 2006



**Jakarta, 14 Agustus 2006**

**Penulis**

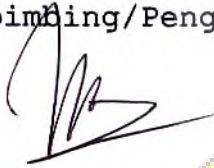
**DWI RIZQIANA  
02110011**

Halaman Pengesahan  
Skripsi yang berjudul:

**DAMPAK DARI MUNCULNYA FURITAA  
SEBAGAI SALAH SATU SISTEM TENAGA KERJA  
DI JEPANG**

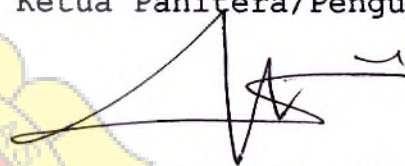
Telah diuji dan diterima baik (lulus) pada tanggal 23  
Agustus 2006 di hadapan panitia Ujian Skripsi Sarjana  
Fakultas Sastra

Pembimbing/Penguji



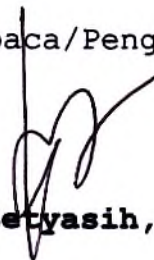
(Irawati Agustine, SS)

Ketua Panitia/Penguji




(Syamsul Bahri, SS)

Pembaca/Penguji



(Ayu Setyasih, SS)

Sekretaris Panitia/Penguji



(Metty Suwandany, SS)

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan  
Bahasa dan Sastra Jepang



(Syamsul Bahri, SS)

Dekan Fakultas Sastra



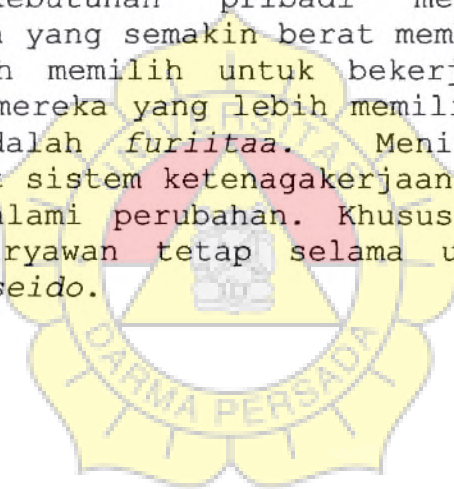
FAKULTAS SASTRA

(Dr. Hj. Albertine. S.M, MA)

## ABSTRAK

**DWI RIZQIANA (02110011). Dampak Dari Munculnya *Furiitaa* Sebagai Salah Satu Sistem Tenaga Kerja di Jepang .** Skripsi, Jakarta: Jurusan Sastra Jepang, Fakultas Sastra, Universitas Darma Persada, 2006.

Dewasa ini para pemuda di Jepang cenderung untuk melakukan sesuatu yang berbeda dengan generasi sebelumnya, khususnya bagi mereka yang lahir setelah tahun 60-an. Kaum muda di Jepang cenderung untuk mengutamakan kebutuhan pribadi mereka. Tuntutan lingkungan kerja yang semakin berat membuat para pemuda di Jepang lebih memilih untuk bekerja paruh waktu. Ungkapan untuk mereka yang lebih memilih untuk bekerja paruh waktu adalah *furiitaa*. Meningkatnya jumlah *furiitaa* membuat sistem ketenagakerjaan pada perusahaan di Jepang mengalami perubahan. Khususnya pada sistem pengangkatan karyawan tetap selama usia kerja atau *shuushin koyoo seido*.





*"Kupersembahkan skripsi ini untuk  
kedua Orang Tuaku tercinta sebagai wujud  
terima kasihku. Cinta, pengorbanan dan  
kasih sayang Ibu dan Bapak  
adalah anugerah terindah dalam hidupku"*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan mukjizatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sastra di Universitas Darma Persada. Adapun judul skripsi ini adalah **"Dampak Dari Munculnya Furiitaa Sebagai Salah Satu Sistem Tenaga Kerja di Jepang"**.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan moril ataupun materil dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Ibu Irawati Agustine, SS., selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan memberikan banyak waktu dalam membimbing serta memberikan banyak masukan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Ayu Setyasih, SS., selaku dosen pembaca yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan

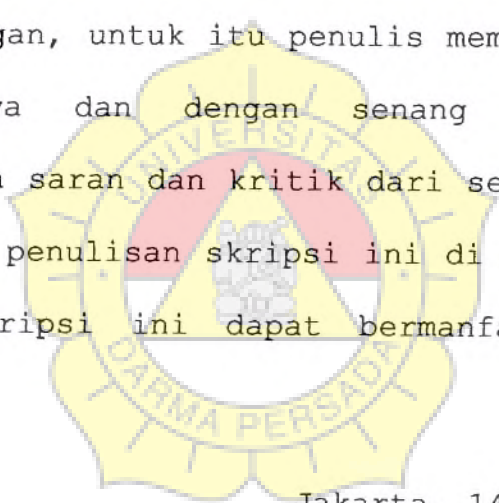
- ide-ide serta masukan teknik penulisan yang benar dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Hj. Albertine. S. Minderop., MA., selaku Dekan Fakultas Sastra.
  4. Bapak Syamsul Bahri, SS., selaku ketua jurusan Fakultas Sastra.
  5. Ibu Dra. Yuliasih Ibrahim, selaku pembimbing akademik.
  6. Para dosen Sastra Jepang yang telah mendidik penulis sehingga dapat menyelesaikan studi di jurusan Sastra Jepang Universitas Darma Persada.
  7. Seluruh karyawan Fakultas Sastra Universitas Darma Persada, Mas Armel, Mas Heri, Mas Rubit, dan Mas Yayat terima kasih atas kerja sama dan dukungannya.
  8. Seluruh staff dan karyawan perpustakaan Universitas Darma Persada, khususnya Pak Hargo.
  9. Seluruh petugas perpustakaan The Japan Foundation, Jakarta dan petugas perpustakaan KWJ program pasca sarjana UI.
  10. My beloved family; Papi & Mami, Mba Lida, Aji, dan Arum yang telah memberikan dorongan moril maupun materil. Mami, terima kasih atas doa yang tiada

henti sehingga penulis tidak mengalami rintangan yang berat dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Sahabat-sahabat; Tia, Cucun, Lia, Yefit & Abank terima kasih atas doa dan semangat yang kalian berikan. Kalian memang teman yang baik.

12. Anak-anak kelas A dan teman-teman Fakultas Sastra angkatan '02, serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya dan dengan senang hati penulis menerima segala saran dan kritik dari semua pihak guna menyempurnakan penulisan skripsi ini di masa mendatang dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.



Jakarta, 14 Agustus 2006  
Penulis

Dwi Rizqiana



# DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	
<b>ABSTRAK</b> .....	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	9
1.3 Tujuan .....	10
1.4 Metode Penulisan .....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II. SISTEM TENAGA KERJA DI JEPANG</b> .....	13
2.1 <i>Shuushin Koyoo Seido</i> .....	13
2.2 Sistem Perekrutan Karyawan Baru .....	21
2.3 Promosi Jabatan .....	26
<b>BAB III. FURIITAA</b> .....	30
3.1 Pengertian <i>Furiitaa</i> .....	30
3.2 Latar Belakang <i>Furiitaa</i> .....	31
3.3 Dampak Munculnya <i>Furiitaa</i> .....	36
3.4 Pindah Kerja yang dilakukan Oleh Karyawan Muda di Jepang .....	42

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Jepang adalah suatu negara kepulauan dengan pulau-pulau besar dan kecil yang berbentuk garis melengkung yang terbentang dari timur laut ke barat daya. Letak kepulauan Jepang diapit oleh laut Jepang dan Samudra Pasifik. Luas wilayahnya sekitar 370.000 Km<sup>2</sup> atau hanya seperlima dari luas negara Indonesia. Walaupun ditinjau dari segi geografinya, Jepang bukan merupakan negara yang besar, namun dapat dianggap sebagai salah satu negara industri yang sangat maju dan diakui oleh banyak negara di dunia ini<sup>1</sup>. Kemajuan yang pesat ini terjadi setelah Jepang memulai restorasi pada zaman Meiji.

Jepang merupakan negara kepulauan yang miskin akan sumber daya alam dan Jepang juga menanggung jumlah penduduk yang melebihi 120 juta jiwa dalam luas wilayah yang relatif kecil. Namun, dalam kondisi yang terbatas ini dan kehancuran pusat produksinya sewaktu Perang

---

<sup>1</sup> Taro Sakamoto, *Jepang Dulu dan Sekarang*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1980), hal. 1.

Dunia II, Jepang berhasil tidak hanya membangun ekonominya, tetapi juga menjadi salah satu negara industri yang terbuka di dunia. Namun, proses perluasan industri yang cepat ini bersama dengan perubahan keadaan ekonomi dalam negeri maupun masalah intern selama beberapa tahun silam telah menciptakan berbagai masalah ekonomi yang harus dihadapi bangsa ini.

Di masa lalu orang-orang muda Jepang diajarkan betapa perlunya upaya yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu bertahun-tahun serta kerja keras untuk meraih suatu tujuan jangka panjang. Jika seseorang menginginkan sesuatu yang mahal, ia harus menabung untuk mendapatkannya secara sedikit demi sedikit dan membelinya ketika ia benar-benar telah memiliki jumlah yang dibutuhkan. Saat ini dengan adanya perkembangan yang menakjubkan dalam kehidupan seperti adanya kartu kredit, makanan siap saji, dan toko serba ada yang buka 24 jam, mencerminkan penurunan etika tersebut. Dalam dunia kerja orang-orang menjadi kurang bersedia untuk tetap menekuni pekerjaan-pekerjaan yang tidak mereka sukai hanya demi kepentingan akan kenaikan jabatan di masa yang akan datang. Ketidaksabaran semacam ini khususnya sangat mencolok diantara mereka yang dilahirkan sekitar tahun 1960-an.



Iwao Sumiko (1988), mengatakan bahwa perkembangan perekonomian Jepang merupakan faktor dasar utama yang menyebabkan perubahan nilai-nilai yang memisahkan satu generasi dengan generasi yang lainnya. Hingga pertengahan tahun 70-an, penduduk Jepang secara keseluruhan yang berada dalam mekanisme pertumbuhan ekonomi yang pesat, benar-benar berniat untuk meraih kepuasan materi. Sesudah hal-hal yang bersifat materi yang mereka cari telah benar-benar tercapai, mereka dapat mengalihkan perhatian untuk kepuasan batin. Hasil survei terhadap kehidupan bangsa yang dilakukan setiap tahun oleh *The Management and Coordination Agency*, menunjukkan bahwa sekitar tahun 1975 penduduk Jepang mulai memperhatikan betapa penting tercapainya kepuasan batin daripada kemakmuran materi. Iwao Sumiko (1988), menambahkan bahwa dalam konteks pergeseran nilai secara umum ini, perubahan utama dalam karakter orang Jepang selama dekade terakhir dapat dibagi menjadi tiga yakni: kecenderungan menuju perbedaan (keragaman) dan individualitas, kebutuhan untuk memperoleh suatu hasil dengan cepat dan kesenangan sesaat (*instant gratification*), serta hasrat untuk mencapai kemapanan. Di saat orang Jepang masih memperjuangkan kesejahteraan ekonomi, mereka kurang



percaya diri untuk mewujudkan pilihan atau keinginan pribadinya melainkan cenderung untuk menyesuaikan perilaku mereka dengan lingkungan di sekitarnya. Namun setelah mereka terbiasa dengan kemakmuran atau keamanan, bagaimanapun juga mereka secara berangsur-angsur memperoleh keyakinan diri untuk memilih dan bersikap *independent* (bebas dan mandiri)<sup>2</sup>.

Pada awal masa industrialisasi di Jepang, ketika sesungguhnya angka perpindahan tenaga kerja pabrik dari perusahaan yang satu ke perusahaan yang lain cukup tinggi, perusahaan-perusahaan besar sudah mulai mengembangkan kebijakan manajemen berdasarkan ikatan selama usia kerja atau yang biasa disebut sistem kerja seumur hidup atau dalam bahasa Jepang disebut dengan *shuushin koyoo seido*. Hal ini khususnya semakin menonjol setelah Perang Dunia I, ketika kekurangan tenaga kerja di Jepang menjadi semakin mengkhawatirkan. Kemudian pada akhir Perang Dunia tersebut, sistem mempekerjakan orang seperti ini mulai menjadi kebiasaan diantara perusahaan-perusahaan besar di Jepang.

Sistem kerja seumur hidup atau *shuushin koyoo seido* yang dikenal oleh masyarakat Jepang merupakan

---

<sup>2</sup> Iwao Sumiko, *The Japanese Portrait of Change*, Japan Echo Volume XV, (Tokyo: Japan Echo Inc., 1988), hal.2.

suatu tradisi yang dijalankan oleh karyawan tetap, dan berasal dari tradisi paternalistis dalam lembaga perusahaan yang mengikat seseorang secara sosial maupun psikologis dengan perusahaan tempatnya bekerja<sup>3</sup>.

Yamamoto Shichihei (1985), mengatakan bahwa memang mempekerjakan seseorang di Jepang umumnya untuk seumur hidup, namun ketika seseorang memasuki suatu perusahaan ia tidak menandatangani suatu kontrak yang berkaitan dengan hal tersebut. Meskipun demikian, sekali seseorang diakui sebagai anggota komunitas perusahaan, biasanya orang tersebut akan tetap di sana hingga karirnya berakhir atau dengan kata lain hingga ia pensiun<sup>4</sup>. Bila ada orang yang pindah kerja karena didorong oleh gaji atau kondisi pekerjaan yang dianggapnya lebih menarik dari perusahaan semula, maka ia dinilai berjiwa rendah dan bukan orang Jepang<sup>5</sup>.

Masyarakat Jepang adalah masyarakat yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai tradisionalnya. Namun seiring dengan perkembangan zaman, generasi muda Jepang dewasa ini cenderung untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari generasi-generasi sebelumnya. Pada tahun

---

<sup>3</sup> Beck and Beck, *The Change of a Lifetime: Employment Pattern Among Japan's Managerial Elite*, (Honolulu, 1994), hal.13.

<sup>4</sup> Yamamoto Shichihei dan B.N Marbun, *Manajemen dan Kewirausahaan Jepang*, (Jakarta, 1985), hal.11,25

<sup>5</sup> Sayidiman Suryohadiprojo, *Manusia dan Masyarakat Jepang dalam Perjuangan hidup*, (Jakarta, 1987), hal.173



1986 dan akhir 1987, lebih banyak karakteristik dari generasi muda Jepang yang terungkap. Mereka lebih terlihat reaktif (bereaksi) daripada responsif (tanggap) dan bertanggung jawab, tidak terikat, mudah terluka, sensitif, serta bersifat penyendiri. Suatu masalah muncul kepermukaan ketika kaum muda terlihat tidak bersedia untuk menekuni etika kerja dalam nilai yang utuh seperti halnya yang telah dilakukan oleh generasi sebelumnya. Para karyawan muda ini mulai cenderung untuk mencari kebebasan yang secara umum merupakan ciri khas dari generasinya. Salah satu contoh yang menggambarkan hal tersebut adalah dilakukannya pindah kerja oleh karyawan muda dari satu perusahaan ke perusahaan lain<sup>6</sup>.

Ketika perekonomian dunia terpuruk di tahun 1990, sistem ketenagakerjaan di Jepang mengalami perubahan. Di akhir 1980, hampir semua buku dan artikel yang berhubungan dengan ketenagakerjaan memuji Jepang karena sistem ketenagakerjaannya yang baik. Ketika hampir seluruh perindustrian dunia berjuang dengan pertumbuhannya yang rendah sedangkan tingkat pengangguran semakin tinggi, Jepang bahkan sedang

---

<sup>6</sup> Kuniko Miyana, *The Creative Edge*, (New Jersey, 1991), hal.75

menikmati pertumbuhan ekonomi yang stabil dan tingkat pengangguran yang rendah.

Ada pendapat yang mengatakan bahwa sumber kehebatan Jepang dalam sistem ketenagakerjaannya adalah sistem pengembangan keahlian (*skill development*) yang menyebabkan tingginya produktivitas dan sistem penggajian berdasarkan senioritas. Sudah banyak studi banding dilakukan untuk mempelajari baik secara teori dan empiris mengenai sistem ketenagakerjaan gaya Jepang yang sangat sempurna dan diakui oleh dunia internasional.

Di tahun 1990 semua itu berubah karena dihadapkan dengan tantangan globalisasi dan sejumlah hutang yang tidak dapat dibayar, perusahaan Jepang tidak mampu membuat keadaan tersebut membaik. Mereka tidak dapat bertindak cepat dan mengambil keputusan dengan tepat sehingga terjadi kemacetan yang berkelanjutan. Agar tidak jauh tertinggal beberapa dari mereka secara drastis mengurangi jumlah karyawan regular yang bekerja *full-time* dan mereka menambah penggunaan karyawan *part-time* dan tenaga kontrak yang diharapkan akan merubah keadaan.

Peristiwa di Jepang yang relatif baru ini biasa disebut dengan *furiitaa*. *Furiitaa* adalah ungkapan untuk



orang-orang Jepang yang berumur antara 15-34 tahun yang bekerja *part time* (paruh waktu). Kata *furiitaa* pertama digunakan sekitar tahun 1987 atau 1988 berasal dari bahasa Inggris yaitu *free time* yang berarti waktu bebas atau dalam bahasa Jepang biasa disebut dengan *arubaito*<sup>7</sup>.

Para *furiitaa* pada umumnya tidak memulai karir setelah lulus sekolah menengah atau lulus dari perguruan tinggi dan mereka tinggal dengan orang tuanya. Bahkan banyak anak-anak yang ditemukan masih tinggal bersama dengan orang tua mereka sampai mereka berumur 30 tahun.

Karena *furiitaa* memiliki ketrampilan yang terbatas, terkadang *furiitaa* bekerja hanya dengan pendapatan yang sangat sedikit atau mereka bekerja paruh waktu, oleh karena itu banyak dari *furiitaa* yang sulit untuk memulai rumah tangganya. Karena untuk memulai rumah tangga di Jepang memerlukan biaya yang tidak sedikit.

Jumlah *furiitaa* sendiri berkembang dengan sangat pesat dari tahun- ketahun. Pada tahun 1987 diperkirakan jumlah *furiitaa* di Jepang ada 0,8 juta jiwa, sedangkan pada tahun 1992 jumlahnya menjadi 1,01 juta jiwa, dan

---

<sup>7</sup> <http://en.wikipedia.org/wiki/Freeters>, 2005

meningkat menjadi 4,17 juta jiwa pada tahun 2001<sup>8</sup>. Peningkatan yang pesat pada jumlah *furiitaa* ini membuat masyarakat Jepang cemas akan masa depan masyarakatnya.

Peristiwa ini berkaitan dengan *neet* atau dalam bahasa Jepang biasa disebut *niito*. *Niito* berarti *no education, no employment* dan *no training*<sup>9</sup>, atau dengan kata lain di Jepang *niito* adalah orang-orang yang menolak untuk melanjutkan sekolah, menolak bekerja *full time* dan menolak untuk mengikuti pelatihan untuk memperoleh ketrampilan bekerja yang dapat dipasarkan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dewasa ini di kalangan karyawan muda Jepang telah terjadi pergeseran nilai terhadap *shuushin koyoo seido* atau sistem kerja seumur hidup, yang selama ini telah menjadi salah satu ciri khas manajemen di perusahaan-perusahaan Jepang dan telah membantu Jepang dalam meraih kesuksesan di bidang perekonomian.

## 1.2 PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam

---

<sup>8</sup> <http://en.wikipedia.org/wiki/Freeters>, 2005

<sup>9</sup> <http://www.cooldictionary.com/words/NEETS.wikipedia> , 2005

skripsi ini adalah dampak apa yang muncul dari sistem tenaga kerja *furiitaa* (paruh waktu) yang sedang menggejala di Jepang.

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian skripsi ini adalah untuk memahami serta menganalisis dampak dari munculnya sistem tenaga kerja *furiitaa* yang kini menggejala di Jepang.

### **1.4 METODE PENELITIAN**

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini pendekatan yang dipakai adalah metode kepustakaan yang bersifat deskriptif analisis, data-data yang didapat dianalisis kemudian diuraikan. Data-data yang diperoleh berasal dari fasilitas kepustakaan antara lain dari perpustakaan pusat kebudayaan Jepang (*The Japan Foundation*), perpustakaan Universitas Darma Persada, serta buku-buku koleksi pribadi lainnya yang berhubungan dengan topik. Selain itu juga mengakses dari situs-situs di internet sebagai pendukung analisis dalam penulisan skripsi ini.



## 1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terbagi atas beberapa bab yang kesemuanya berjumlah empat bab. Adapun perinciannya dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis menjelaskan tentang latar belakang masalah, permasalahan, tujuan penulisan, metode penulisan dan sistematika penulisan.

**BAB II : SISTEM TENAGA KERJA DI JEPANG**

Dalam bab ini, penulis akan mencoba menguraikan sistem tenaga kerja yang ada pada perusahaan di Jepang, sistem perekrutan karyawan baru dalam perusahaan Jepang, dan promosi jabatan.

**BAB III : FURIITAA**

Dalam bab ini, penulis akan mencoba menguraikan pengertian *furiitaa*, latar belakang *furiitaa*, dampak kemunculan *furiitaa*, pindah kerja oleh karyawan muda Jepang, dan alasan karyawan muda di Jepang pindah kerja.



BAB IV : PENUTUP

Bab empat merupakan penutup dari skripsi ini. Dalam bab ini penulis mencoba mengambil kesimpulan dari isi skripsi ini.

