

BAB II
GAMBARAN UMUM PEKERJA DI JEPANG DAN HAK PEKERJA
YANG DIATUR DALAM UNDANG-UNDANG STANDAR
KETENAGAKERJAAN JEPANG

Pekerja Jepang sering digambarkan sebagai pekerja yang disiplin, berdedikasi tinggi, serta memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Karakteristik tersebut menjadi sebuah panutan bagi pekerja di negara lain selain Jepang. Pada bab ini akan dijabarkan mengenai gambaran umum pekerja di Jepang seperti rata-rata jam kerja pada perusahaan, rata-rata waktu istirahat dan hari libur yang diterima oleh pekerja, rata-rata pendapatan pekerja, rata-rata waktu lembur pekerja, tingkat partisipasi wanita bekerja di Jepang dan hubungan antar pekerja Jepang di lingkungan perusahaan. Selain itu, terdapat pula hak-hak pekerja atas jam kerja, waktu istirahat, upah lembur, cuti berbayar serta kesetaraan dalam bekerja yang diatur dalam Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang Tahun 1947.

2.1 Rata-rata Jam Kerja, Waktu Istirahat dan Hari Libur Pekerja di Jepang

Jam kerja pada perusahaan di Jepang umumnya dimulai dari pukul 8 pagi hingga pukul 5 sore atau dari pukul 9 pagi hingga pukul 6 sore. Waktu yang dihabiskan untuk bekerja di Jepang rata-rata 8 jam per hari atau 40 jam per minggu. Menurut data survei rata-rata jam kerja tahunan pada tahun 2021 yang diumumkan oleh *Organization of Economic Co-operation and Development* (OECD), rata-rata jam kerja tahunan di Jepang adalah 1607 jam per tahun. Jepang menempati urutan ke-27 di antara negara-negara OECD, dengan Meksiko memiliki jam kerja terpanjang yaitu 2128 jam per tahun dan Jerman memiliki jam kerja terpendek dengan jumlah 1349 jam per tahun. Rata-rata jam kerja tahunan semua negara anggota OECD adalah 1716 jam, sehingga jumlah jam kerja di Jepang sedikit lebih rendah dari rata-rata jam kerja yang ada di dunia (www.stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS).

Tabel 1. Rata-rata Jam Kerja di Dunia Tahun 2021

No	Negara	Rata-rata jam kerja per tahun
1	Meksiko	2128 Jam
2	Kosta Rika	2073 Jam
3	Kolombia	1964 Jam
4	Chili	1916 Jam
5	Korea Selatan	1915 Jam
6	Malta	1882 Jam
7	Rusia	1874 Jam
8	Yunani	1872 Jam
9	Rumania	1838 Jam
10	Kroasia	1835 Jam
11	Polandia	1830 Jam
12	Amerika Serikat	1791 Jam
13	Irlandia	1775 jam
14	Estonia	1767 Jam
15	Republik Ceko	1753 Jam
16	Israel	1753 Jam
17	Siprus	1745 Jam
18	Selandia Baru	1730 Jam
19	Hongaria	1697 Jam
20	Australia	1694 Jam
21	Kanada	1685 Jam
22	Italia	1669 Jam
23	Portugal	1649 Jam
24	Spanyol	1641 Jam
25	Lituania	1620 Jam
26	Bulgaria	1619 Jam
27	Jepang	1607 Jam
	Rata-rata Jam Kerja per Tahun di Dunia	1716 Jam

(Sumber : *Organization of Economic Co-operation and Development*)

Berdasarkan data dari OECD, sejak tahun 2015 rata-rata jam kerja per tahun di Jepang cenderung mengalami penurunan tiap tahun, kecuali pada tahun 2021 karena pemerintah berusaha untuk memulihkan perekonomian pasca Pandemi Covid-19. Bahkan, jika dibandingkan dengan rata-rata jam kerja tahun 2015 dengan 1719 jam per tahun terjadi penurunan sebanyak 112 jam pada tahun 2021. Penurunan tersebut merupakan upaya Pemerintah Jepang untuk mengubah kebiasaan jam kerja yang panjang dan mengendalikan jumlah lembur yang tidak

sehat. Dikarenakan panjangnya jam kerja dapat memberikan dampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental pekerja (www.asia.nikkei.com/Spotlight/Society/Japanese-are-working-less-and-less-survey-finds).

Tabel 2. Rata-rata Jam Kerja di Jepang Tahun 2015-2021

Negara	Rata-rata Jam Kerja per Tahun						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jepang	1719	1714	1709	1680	1644	1598	1607

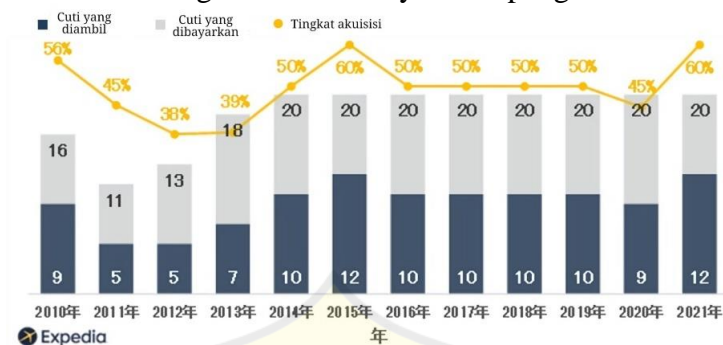
(Sumber : *Organization of Economic Co-operation and Development*)

Selain jam kerja, perusahaan juga memberikan waktu istirahat untuk pekerja melepas penat fisik dan mental yang umumnya sekitar 45 menit jika jam kerja per hari melebihi 6 jam, dan istirahat sekitar 60 menit jika jam kerja melebihi 8 jam. Waktu istirahat tersebut tersedia secara bebas bagi pekerja, pekerja dilarang untuk menjawab telepon atau mengunjungi pelanggan selama waktu istirahat karena itu dianggap waktu kerja, bukan waktu istirahat. Tidak ada perbedaan waktu istirahat berdasarkan jenis pekerjaan seseorang, waktu istirahat harus diberikan secara menyeluruh kepada pekerja. Selain itu, terdapat pula hari libur di mana seorang pekerja dibebaskan dari kewajiban kerja dalam kontrak kerja. Menurut "Survei Komprehensif Kondisi Kerja Tahun 2020" yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan, rata-rata jumlah hari libur tahunan per pekerja di Jepang tahun 2020 adalah 110,5 hari (www.kyoshin.group/post-8761).

Pemerintah Jepang juga memberikan cuti berbayar untuk setiap pekerja. Cuti berbayar tahunan adalah hari selain hari libur yang ditentukan di mana pekerja dapat mengambil cuti dari pekerjaan sambil menerima pembayaran gaji. Perusahaan wajib memastikan bahwa pekerjanya diberikan cuti berbayar tahunan selama 10 hari atau lebih, dengan minimal pekerja harus mengambil cuti berbayar selama 5 hari per tahun. Menurut "Survei Komparatif Internasional tentang Cuti Berbayar" pada tahun 2021 yang dilakukan oleh Expedia, tingkat cuti berbayar yang diambil oleh pekerja di Jepang tahun 2021 telah meningkat untuk pertama kalinya dalam enam tahun, mencapai 60% dan merupakan tingkat tertinggi dalam survei dalam 11 tahun terakhir. Berdasarkan generasi, 67% anak muda berusia 18 hingga 34 tahun

mengambil cuti, dan 60% dari mereka yang berusia 35 tahun ke atas (www.surl.li/dxrik).

Gambar 2. Tingkat Cuti Berbayar di Jepang Tahun 2021



(Sumber : Expedia)

Pemerintah Jepang mulai menyadari masalah jam kerja yang panjang di perusahaan Jepang. Studi oleh *World Health Organization* pada tahun 2021 menyimpulkan bahwa bekerja 55 jam atau lebih per minggu dapat meningkatkan risiko stroke sebesar 35% dan risiko kematian akibat penyakit jantung sebesar 17% lebih tinggi. Oleh karena itu penurunan rata-rata jam kerja diupayakan oleh Pemerintah Jepang untuk mengurangi dampak seperti gangguan kesehatan fisik dan mental kepada pekerja yang diakibatkan oleh jam kerja yang panjang. Dapat dibuktikan bahwa rata-rata jam kerja di Jepang pada tahun 2017 sebanyak 1719 jam per tahun, turun menjadi 1607 jam per tahun pada 2021. Selain itu, Pemerintah Jepang juga mewajibkan perusahaan untuk memastikan pekerja mengambil minimal 5 hari cuti berbayar per tahun. Aturan tersebut diberikan agar pekerja mendapatkan waktu istirahat yang cukup untuk pulih dari kelelahan fisik dan mental serta mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

2.2 Rata-rata Pendapatan Pekerja di Jepang

Menurut Survei Gaji Sektor Swasta, yang dilakukan oleh *National Tax Agency*, pendapatan tahunan rata-rata orang Jepang yang bekerja sepanjang tahun 2021 adalah 4,43 juta Yen. Angka tersebut meningkat 2,4% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 4,33 juta Yen. Berdasarkan jenis kelamin, 5,45 juta Yen untuk pria dan 3,02 juta Yen untuk wanita. Pendapatan tahunan rata-rata orang Jepang telah meningkat selama 10 tahun terakhir, dan dibandingkan dengan tahun

2011, telah meningkat sekitar 340.000 Yen (www.nta.go.jp/information/release/kokuzeicho/2022/minkan_2022/pdf/01.pdf).

Tabel 3. Rata-rata Pendapatan Pekerja di Jepang Tahun 2011-2021

Tahun	Rata-rata Pendapatan per Tahun
2011	4,09 juta Yen
2012	4,08 juta Yen
2013	4,14 juta Yen
2014	4,15 juta Yen
2015	4,20 juta Yen
2016	4,22 juta Yen
2017	4,32 juta Yen
2018	4,41 juta Yen
2019	4,36 juta Yen
2020	4,33 juta Yen
2021	4,43 juta Yen

(Sumber : *National Tax Agency*)

Selain itu, Pemerintah Jepang juga menetapkan upah minimum yang diatur pada setiap prefekturmya. Menurut laporan Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang mengumumkan bahwa pada Oktober 2022 rata-rata upah minimum Jepang naik 31 Yen dari tahun sebelumnya yang sebesar 930 Yen menjadi 961 Yen per jam. Prefektur Tokyo mendapat upah minimum tertinggi dengan 1072 Yen per jam dan Prefektur Okinawa mendapat upah minimum paling rendah yaitu 853 Yen per jam (www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimum_ichiran/).

Kenaikan rata-rata pendapatan pekerja di Jepang didukung oleh kenaikan upah minimum yang diatur oleh Pemerintah Daerah Jepang. Dibuktikan dengan rata-rata upah minimum pada tahun 2021 yang naik menjadi sebesar 961 Yen per jam. Penetapan kenaikan upah minimum pada tiap prefektur diupayakan Pemerintah Jepang agar pekerja dapat memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang

produktif. Dengan demikian, perekonomian di Jepang dapat terus tumbuh dengan baik.

2.3 Rata-rata Waktu Lembur Kerja di Jepang

Berdasarkan data dari perusahaan swasta bernama OpenWork, rata-rata waktu lembur yang diterima oleh pekerja secara keseluruhan untuk bulan Januari-Maret tahun 2022 adalah 24,66 jam per bulan, sedikit meningkat sebesar 0,05 jam dari 24,61 jam per bulan untuk bulan Oktober-Desember tahun 2021. Sejak tahun 2014 rata-rata untuk waktu lembur yang diterima pekerja di Jepang cenderung mengalami penurunan setiap tahun. Penurunan rata-rata waktu lembur tersebut merupakan salah satu upaya Pemerintah Jepang untuk mengubah kebiasaan jam kerja yang panjang dan mengendalikan jumlah lembur yang tidak sehat sehingga kesehatan fisik dan mental pekerja dapat tetap terjaga dengan baik (www.vorkers.com/hatarakigai/teiten/zangyo).

Gambar 3. Grafik Jam Lembur di Jepang Tahun 2014-2022



(Sumber : OpenWork)

Data dari "Survei Statistik Tenaga Kerja Bulanan" per April 2022 yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja lembur bulanan adalah 10,7 jam (www.jp.stanby.com/magazine/entry/220728). Terdapat perbedaan rata-rata dengan survei yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan, karena lembur kerja bervariasi tergantung pada perusahaan dan jenis pekerjaannya. Selain itu, survei yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan,

Tenaga Kerja dan Kesejahteraan menargetkan kepada penyedia kerja atau perusahaan bukan kepada pekerja. Oleh karena itu, terdapat lembur yang tidak diketahui oleh pihak perusahaan seperti tidak terdaftar dalam sistem kehadiran (www.legalet.net/overtime-average).

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa, rata-rata jam lembur di Jepang pada tahun 2014 terbilang cukup tinggi berkisar 45 jam per bulan. Namun, jika dibandingkan dengan rata-rata jam lembur pada tahun 2022 terdapat penurunan sangat drastis menjadi 24,66 jam per bulan. Studi oleh *World Health Organization* pada tahun 2021 menyimpulkan bahwa bekerja 55 jam atau lebih per minggu dapat meningkatkan risiko stroke sebesar 35% dan risiko kematian akibat penyakit jantung sebesar 17% lebih tinggi. Oleh karena itu, Pemerintah Jepang berupaya untuk mengurangi dampak dari masalah jam lembur yang panjang dengan membatasi jam lembur yang diterapkan pada perusahaan Jepang. Namun, walaupun Pemerintah Jepang berupaya mengurangi jam lembur, beberapa pekerja masih ada yang melakukan lembur tanpa diketahui oleh pihak perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya perbedaan antara hasil survei yang dilakukan oleh OpenWork dengan Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Jepang dalam hal jumlah rata-rata jam lembur yang dilakukan.

2.4 Partisipasi Wanita Bekerja di Jepang

Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Our World in Data, pada tahun 2021 persentase jumlah angkatan kerja wanita di Jepang adalah 53,3% naik sebesar 0,2% dari tahun 2020 yang sebesar 53,1%. Jepang memiliki tingkat persentase partisipasi wanita bekerja lebih tinggi dari rata-rata partisipasi wanita bekerja di dunia. Rata-rata partisipasi wanita bekerja di dunia pada tahun 2021 adalah 46,3%. Persentase wanita bekerja di Jepang cenderung mengalami kenaikan dari tahun-tahun sebelumnya. Jika dibandingkan dengan tahun 2011 persentase partisipasi wanita bekerja naik sebesar 5,3% pada tahun 2021 (www.ourworldindata.org/grapher/recent-ilo-lfp?). Meningkatnya jumlah pekerja wanita di Jepang dikarenakan Pemerintah Jepang menerapkan kebijakan *Womenomics* di mana kebijakan tersebut dilakukan untuk membuat wanita di

Jepang mendapatkan peluang bekerja lebih besar sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi Jepang (Subekti et al., 2021: 72).

Tabel 4. Persentase Partisipasi Wanita Bekerja di Jepang Tahun 2011-2021

Tahun	Persentase Partisipasi Wanita Bekerja
2011	48,09%
2012	48,08%
2013	48,84%
2014	49,13%
2015	49,57%
2016	50,26%
2017	51,1%
2018	52,44%
2019	53,32%
2020	53,18%
2021	53,30%

(Sumber : Our World in Data)

Kebijakan *Womenomics* merupakan bagian dari kebijakan *Abenomics* yang bertujuan untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja dengan mendorong pemberdayaan wanita di lingkungan kerja. Kebijakan strategis *Abenomics* dikeluarkan oleh Perdana Menteri Shinzo Abe dengan 3 pondasi utama yaitu: (1) Reformasi Struktural, di mana penggunaan kas negara difokuskan untuk membangun infrastruktur dan mendorong aktivitas perekonomian dengan menarik investor, (2) Reformasi Kebijakan Moneter, untuk menurunkan defisit negara dengan perluasan jumlah uang beredar dan menaikkan pajak pendapatan, (3) Stimulus Fiskal, Pemerintah Jepang membuat penawaran untuk mendukung pertumbuhan ekonomi jangka pendek (Priangani et al., 2021: 2). Secara keseluruhan, kebijakan *Womenomics* berhasil mendorong pemberdayaan wanita dengan terdapat peningkatan pada jumlah tenaga kerja secara keseluruhan dan berhasil meningkatkan perekonomian Jepang dengan bertambahnya jumlah angkatan kerja di Jepang (Subekti et al., 2021: 76-77).

Melalui kebijakan *Womenomics*, Pemerintah Jepang berupaya memberdayakan lebih banyak wanita untuk bekerja. Persentase partisipasi wanita bekerja yang bertambah setiap tahun di Jepang memberikan dampak berupa meningkatnya jumlah tenaga kerja secara keseluruhan di Jepang. Dengan demikian, partisipasi wanita bekerja terbukti dapat mendorong perekonomian Jepang ke arah yang lebih baik karena dapat menambah jumlah angkatan kerja di Jepang.

2.5 Hubungan Antar Pekerja di Perusahaan Jepang

Perusahaan di Jepang memiliki beberapa hubungan antar pekerja yang menjadi ciri khas budaya kerja di sana. Namun penulis hanya membahas hubungan antar pekerja seperti konsep *wa*, senioritas serta *honne* dan *tatemae* sebagai berikut:

2.5.1 Konsep Harmoni (*Wa*)

Istilah “*wa*” (和) dalam Bahasa Jepang memiliki arti harmonis. Konsep *wa* yang dipegang teguh oleh masyarakat Jepang memiliki arti bahwa masyarakat Jepang sangat memperhatikan keselarasan, keseimbangan, keserasian dan keharmonisan dalam bermasyarakat. Masyarakat Jepang merupakan masyarakat yang berorientasi kolektif, mereka lebih mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan individu (Raynhart, 2020: 2). Selain itu, menjaga harmoni dalam lingkungan kerja dapat memberikan komitmen dan loyalitas yang kuat kepada pekerjanya. Sebuah kebanggaan yang diperoleh pekerja akan dianggap sebagai kebanggaan kelompoknya begitupun sebaliknya sebuah aib yang menimpa seorang pekerja akan menjadi aib bagi kelompok kerjanya (Nindya, 2017: 34-35). Sebagai contoh sikap menjaga harmoni dalam perusahaan adalah saat pekerja telah memasuki waktu pulang kerja, beberapa pekerja memilih untuk tetap berada di kantor dan tidak segera pulang ke rumah karena melihat rekan kerja yang masih mengerjakan pekerjaannya. Walaupun pekerja tersebut tidak mengambil lembur tetapi ia tetap berada di kantor karena tidak ingin merusak keselarasan di lingkungan kerjanya.

Interaksi sosial dan kebersamaan adalah hal penting bagi masyarakat Jepang karena mereka lebih memprioritaskan kepentingan kelompok daripada individu.

Melalui konsep keharmonisan atau *wa* menjadikan masyarakat Jepang menghindari sebuah konflik terutama terhadap sesamanya, karena sikap memaksakan pendapat pribadi dan menimbulkan konflik akan menghambat keharmonisan dalam bermasyarakat. Masyarakat Jepang percaya bahwa harmoni antar anggota atau kelompok pada masyarakat sangat penting dan hal tersebut diperlukan untuk membangun stabilitas di masyarakat karena keharmonisan dapat memberikan komitmen dan loyalitas antar anggota kelompok.

2.5.2 Senioritas

Hubungan senior-junior adalah hal yang penting dalam perusahaan Jepang. Setelah dua tahun pertama di perusahaan, para karyawan baru akhirnya menyelesaikan pelatihan dan kemudian akan mendapatkan tugas pertama yang sebenarnya. Karyawan baru tidak diberikan gambaran tentang spesifikasi pekerjaannya, tetapi mereka diharapkan agar melakukan apapun yang dibutuhkan oleh senior mereka. Pada umumnya hubungan antara senior dan junior di lingkungan pekerjaan merupakan hubungan atasan dengan bawahan (Sari, 2015: 22). Apabila pegawai pemula membutuhkan informasi berkaitan dengan pekerjaan, maka seseorang harus berupaya menggali informasi untuk mendapatkan petunjuk serta menanyakan segala hal yang dia butuhkan kepada senior yang sudah memiliki pengalaman (Lawanda, 2009 : 64).

Seseorang yang berposisi sebagai senior diartikan bahwa seseorang tersebut telah memiliki lebih banyak pengalaman dalam hal usia, karir dan hal yang dipelajari dibandingkan dengan orang yang baru pertama kali masuk bekerja. Senior harus memberikan bimbingan kepada junior terkait prosedur pekerjaan di suatu perusahaan. Ketika seorang karyawan baru masuk di suatu perusahaan untuk pertama kalinya, hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan didapatkan dengan meniru, melihat tindakan atau bertanya pada senior di tempatnya bekerja. Oleh karena itu, hubungan antar senior dengan junior menjadi suatu hal yang penting di setiap perusahaan Jepang.

2.5.3 *Honne dan Tatemaie*

Honne dan *tatemaie* merupakan sebuah komunikasi verbal yang berbeda satu sama lain. *Tatemaie* berada pada hubungan sosial atau realitas yang ada di permukaan, sedangkan *honne* berada pada dunia perasaan atau realitas batin. *Tatemaie* merupakan sikap yang umum, apa yang dilakukan atau dikatakan untuk kepentingan mendasar tentang bagaimana yang seharusnya atau apa yang ingin orang lain dengar atau suka. Sedangkan, *honne* menyampaikan perasaan atau motif pribadi, yang tidak dapat diungkapkan secara terbuka (Bachnik, 2007: 1). Penggunaan *honne* dan *tatemaie* merupakan elemen penting dalam budaya bisnis Jepang, karena bertujuan untuk menjaga keharmonisan di lingkungan kerja (Sari, 2015: 26). Sebagai contoh, seorang pekerja dalam pertemuan resmi diminta untuk mengirimkan barang tepat pada waktu yang dijanjikan. Kemungkinan pekerja tersebut akan mengatakan “kami akan melakukan yang terbaik”, bahkan jika pekerja tersebut tahu bahwa dia tidak mungkin memenuhi jadwal tersebut. Namun, saat waktu jam kerja berakhir pekerja tersebut mungkin akan beralih ke *honne* dan menjelaskan bahwa pengiriman tersebut sudah pasti akan tertunda karena adanya masalah produksi.

Honne dan *tatemaie* merupakan sebuah budaya yang sangat penting untuk diterapkan di lingkungan perusahaan Jepang. Telah menjadi kebiasaan bagi pekerja untuk memulai pembicaraan dengan *tatemaie* sebagai sarana untuk berbisnis dengan pihak lain tanpa mengganggu keharmonisan. Ketika memberikan laporan yang umum di tempat kerja, bahasa yang sering dituturkan juga menggunakan *tatemaie*. Saat berbicara *tatemaie*, pembicara akan membicarakan apapun yang diperlukan secara panjang lebar demi menyelamatkan citranya sendiri serta pendengar. *Honne* biasanya mengambil gilirannya setelah jam kerja berakhir dan merupakan isi hati seseorang yang sebenarnya.

2.6 Hak Pekerja dalam Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang

Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang mengatur persyaratan kondisi kerja serta melindungi hak-hak pekerja di Jepang. Beberapa hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang adalah hak

atas ketentuan jam kerja, hak atas upah, hak upah lembur dan cuti berbayar serta hak atas kesetaraan dalam bekerja sebagai berikut :

2.6.1 Hak Atas Jam Kerja, Waktu Istirahat dan Hari Libur

A. Pasal 32 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang menetapkan aturan mengenai hak pekerja atas jam kerja yang ada di Jepang sebagai berikut:

1. Penyedia kerja tidak boleh mempekerjakan pekerja lebih dari 40 jam per minggu, tidak termasuk waktu istirahat.
2. Penyedia kerja tidak boleh mempekerjakan seorang pekerja lebih dari 8 jam per hari untuk setiap harinya dalam seminggu, tidak termasuk waktu istirahat.

Jam kerja yang ditentukan oleh Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan adalah "jam kerja resmi" di Jepang. Jika perusahaan mempekerjakan karyawannya di luar jam kerja yang telah disepakati, perusahaan harus membuat perjanjian kerja dengan serikat pekerja dan menyerahkannya ke Kantor Pengawas Standar Ketenagakerjaan. Jika suatu perusahaan tidak mengajukan perjanjian kerja tersebut dan tetap mempekerjakan karyawannya lebih dari 8 jam sehari atau lebih dari 40 jam seminggu, maka perusahaan tersebut dianggap melanggar hukum.

B. Pasal 34 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan menetapkan aturan mengenai hak pekerja atas waktu istirahat sebagai berikut:

1. Penyedia kerja juga harus memberikan waktu istirahat sekurang-kurangnya 45 menit jika jam kerja per hari melebihi 6 jam, dan istirahat sekurang-kurangnya 60 menit jika jam kerja melebihi 8 jam.
2. Waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam ayat sebelumnya harus diberikan kepada semua pekerja pada waktu yang sama, kecuali jika penyedia kerja telah membuat perjanjian tertulis mengenai waktu istirahat yang berbeda kepada pekerja, baik dengan serikat pekerja yang diorganisir oleh mayoritas pekerja di tempat kerja atau dengan seseorang yang mewakili mayoritas pekerja.
3. Penyedia mengizinkan pekerjaannya untuk menggunakan waktu istirahat secara bebas.

Umumnya penyedia kerja memberikan waktu istirahat sekitar 45 menit hingga 60 menit per hari. Waktu istirahat 45 menit diberikan jika pekerja bekerja melebihi 6 jam, sedangkan waktu istirahat 60 menit diberikan jika pekerja bekerja melebihi 8 jam per hari. Waktu istirahat harus tersedia secara bebas bagi pekerja, jika pekerja diinstruksikan untuk menjawab telepon atau mengunjungi pelanggan selama waktu istirahat, itu dianggap waktu kerja, bukan waktu istirahat.

C. Pasal 35 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan menetapkan aturan mengenai hak pekerja atas hari libur di Jepang sebagai berikut:

1. Penyedia kerja harus memberi pekerja sedikitnya satu hari libur per minggu.
2. Ketentuan-ketentuan yang diatur dalam ayat sebelumnya tidak berlaku jika penyedia kerja memberikan hari libur 4 hari atau lebih dalam jangka waktu empat minggu kepada pekerjanya.

Hari libur merupakan hari di mana seorang pekerja dibebaskan dari kewajiban kerja dalam kontrak kerja disebut hari libur. Penyedia kerja harus memberi pekerja setidaknya satu hari libur setiap minggu atau setidaknya empat hari libur dalam empat minggu. Selain hari libur, Pemerintah Jepang juga menetapkan mengenai hak pekerja atas cuti berbayar tahunan di Jepang yang diatur dalam Pasal 39 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang.

Pasal 39 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Pekerja menetapkan bahwa pekerja yang telah bekerja selama 6 bulan berhak atas 10 hari cuti berbayar tahunan jika mereka hadir di tempat kerja setidaknya 80% dari semua hari kerja. Dengan bertambahnya masa kerja, jumlah hari libur yang dapat diambil setiap tahun bertambah selama syarat kehadiran kerja 80% atau lebih terpenuhi. Namun, jika mengganggu kinerja sistem perusahaan, cuti dapat diubah ke lain waktu. Penyedia kerja tidak boleh memberikan perlakuan yang tidak menguntungkan kepada pekerja yang telah mengambil cuti berbayar.

Pekerja memiliki hak untuk memastikan bahwa ia mendapatkan kondisi kerja yang sesuai dengan aturan pada Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang mengenai jam kerja, waktu istirahat hingga hari libur. Aturan jam kerja 8 jam per hari dengan waktu istirahat 1 jam dan hari libur minimal 1 hari seminggu merupakan aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Jepang untuk ditaati oleh setiap

perusahaan di Jepang. Pemerintah Jepang juga mewajibkan pekerja untuk mengambil cuti berbayar minimal 5 hari per tahun terlepas dari tujuan penggunaan, baik untuk istirahat maupun bersantai. Dengan demikian, Pemerintah Jepang berusaha untuk mengontrol kondisi kerja serta menjamin hak pekerja untuk menjaga keseimbangan kehidupan mereka.

2.6.2 Hak Atas Upah Kerja

Pasal 24 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan menetapkan empat prinsip dalam metode pembayaran upah untuk memastikan bahwa upah dibayarkan secara penuh ke pekerja sebagai berikut:

1. Prinsip pembayaran dalam mata uang

Upah harus dibayar tunai, bukan dalam bentuk barang (seperti produk perusahaan). Namun, dengan persetujuan pekerja, pembayaran dapat dilakukan melalui transfer bank, dan lain-lain. Selain itu, jika diatur dalam kesepakatan bersama, dimungkinkan untuk membayar dalam bentuk mata uang, bukan barang.

2. Prinsip pembayaran langsung

Upah harus dibayarkan kepada pekerja sendiri. Bahkan jika pekerja masih di bawah umur, tidak diperbolehkan membayar atas nama orang lain.

3. Prinsip Pembayaran Penuh

Upah harus dibayar penuh. Oleh karena itu, dilarang memotong sebagian gaji secara paksa. Namun, pemotongan untuk hal-hal yang diatur oleh undang-undang, seperti pajak penghasilan dan premi asuransi sosial, diperbolehkan. Selain itu, jika pekerja memiliki perjanjian pekerja-manajemen dengan serikat pekerja yang diorganisir oleh mayoritas pekerja atau seseorang yang mewakili mayoritas pekerja, itu dapat diterima.

4. Prinsip Pembayaran Tetap

Upah harus dibayarkan minimal sebulan sekali pada tanggal yang tetap. Namun, upah bonus merupakan pengecualian.

Selain itu, Pemerintah Jepang juga mengatur mengenai upah minimum di Jepang. Upah minimum adalah sistem yang menetapkan upah minimum per jam.

Upah minimum yang ditetapkan berlaku untuk semua pekerja yang dipekerjakan di suatu perusahaan atau tempat usaha dan menerima upah dari sana, tanpa memandang jenis pekerjaannya. Ada dua jenis upah minimum, upah minimum regional, yang berlaku untuk semua pekerja dan pemberi kerja mereka, dan upah minimum khusus, yang berlaku untuk pekerja yang terlibat dalam industri tertentu. Penetapan upah minimum ditentukan oleh masing-masing prefektur. Upah minimum di Jepang diatur berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Upah Minimum tahun 1959 dan Pasal 28 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan tahun 1947 sebagai berikut:

A. Pasal 4 Undang-Undang Upah Minimum

1. Penyedia kerja harus membayar upah tidak kurang dari jumlah upah minimum yang berlaku.
2. Kontrak kerja pekerja yang menerima upah kurang dari jumlah upah minimum dianggap tidak sah.
3. Upah selain yang dibayarkan tidak lebih dari satu bulan tidak termasuk dalam upah minimum, tidak ditentukan pada dua ayat sebelumnya.
4. Jika seorang pekerja tidak bekerja karena suatu alasan dan tidak mendapatkan izin dari penyedia kerja sesuai dengan alasan yang sah, tidak menutup kemungkinan bahwa penyedia kerja tidak membayar upah untuk pekerja yang tidak bekerja tersebut.

B. Pasal 28 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan

Standar upah minimum harus sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Upah Minimum Tahun 1959.

Melalui Pasal 24 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang, pekerja dijamin haknya untuk mendapatkan upah yang sesuai dan layak. Selain itu, Pemerintah Jepang juga menetapkan upah minimum untuk semua pekerja tanpa memandang pada jenis pekerjaannya yang diatur ketat pada Pasal 28 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan dan Pasal 4 Undang-Undang Upah Minimum. Dengan ditetapkannya upah minimum untuk setiap prefektur, Pemerintah Jepang berusaha agar pekerja memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan layak.

2.6.3 Hak Atas Upah Lembur

Pasal 36 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang menetapkan jika pekerja bekerja di luar jam kerja resmi yaitu 8 jam per hari, kesepakatan tentang kerja lembur dan kerja pada hari libur harus dibuat terlebih dahulu dengan perwakilan dari serikat pekerja, dan diserahkan ke Kantor Pengawasan Standar Ketenagakerjaan. Mengenai jam kerja yang dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan umumnya adalah menjadi 15 jam seminggu atau 45 jam sebulan. Standar batas kerja lembur tersebut ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Jepang. Selain itu, penyedia kerja harus membayarkan upah premi untuk pekerja yang melakukan lembur sesuai aturan yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan pada Pasal 37 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan.

Pasal 37 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan menetapkan aturan mengenai hak pekerja atas upah lembur sebagai berikut:

1. Upah meningkat 25% atau lebih saat bekerja di luar jam kerja resmi.
2. Upah meningkat 35% atau lebih saat bekerja pada hari libur resmi.
3. Upah meningkat 25% atau lebih saat bekerja larut malam dari pukul 10 malam hingga pukul 5 pagi.

Pemerintah Jepang mengatur ketat kondisi kerja para pekerja terutama waktu lembur pada Pasal 36 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang. Perusahaan diharuskan membuat perjanjian dengan serikat pekerja jika ingin mempekerjakan pekerjanya lebih 8 jam per hari. Pekerja yang melakukan lembur juga berhak untuk mendapatkan upah lembur yang sesuai dengan aturan pada Pasal 37 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang. Dengan diterapkannya aturan tersebut, Pemerintah Jepang berusaha mengontrol waktu lembur yang sesuai dan menjamin hak para pekerja untuk mendapatkan upah atas lembur yang telah dilakukan oleh pekerja.

2.6.4 Hak Atas Kesetaraan dalam Bekerja

Pemerintah Jepang telah menetapkan suatu aturan hukum di bawah Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan yang menjamin hak perempuan dan laki-laki

untuk terlibat dalam ketenagakerjaan. Aturan hukum tersebut ialah the *Equal Employment Opportunity Law* (EEOC) atau Hukum Kesempatan Kerja yang Setara, yang mewadahi isu kesenjangan upah berdasarkan jenis kelamin. Implementasi dari aturan tersebut difungsikan untuk mengatasi diskriminasi karena perbedaan jenis kelamin (Putri, 2019: 52). Larangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin diatur dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Kesempatan Kerja yang Setara untuk Pria dan Wanita. Selain Undang-Undang tersebut, larangan diskriminasi juga diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan sebagai berikut:

A. Undang-Undang Kesempatan Kerja yang Setara untuk Pria dan Wanita.

Pasal 5 Berkenaan dengan perekrutan dan penggunaan tenaga kerja, penyedia kerja harus memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang tanpa membedakan jenis kelamin.

Pasal 6 Terhadap hal-hal berikut ini, pengusaha tidak boleh membeda-bedakan terhadap pekerja atas dasar jenis kelamin;

- (i) Penugasan (termasuk pembagian tugas dan pemberian wewenang), promosi, pemindahan jabatan, dan pelatihan pekerja.
- (ii) Pinjaman untuk perumahan dan tunjangan serupa lainnya sebagaimana ditentukan oleh Peraturan Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan.
- (iii) Perubahan jenis pekerjaan dan status pekerjaan pekerja.
- (iv) Mendorong pensiun, pemberhentian, dan pembaharuan kontrak kerja.

B. Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan.

Pasal 4. (Prinsip Kesetaraan Upah Pria dan Wanita)

Penyedia kerja tidak boleh melakukan perlakuan diskriminatif terhadap perempuan dibandingkan dengan laki-laki sehubungan dengan upah karena pekerja itu perempuan.

Pekerja Jepang memiliki rata-rata jam kerja yang sedikit lebih rendah dari rata-rata jam kerja dunia. Jumlah rata-rata jam kerja di Jepang adalah 1607 jam per tahun, sedangkan rata-rata jam kerja dunia adalah 1716 jam per tahun. Rata-rata pendapatan pekerja di Jepang juga terus mengalami peningkatan setiap tahun, dengan rata-rata pendapatan pada tahun 2021 adalah 4,43 juta Yen, sedangkan

untuk rata-rata waktu lembur pekerja di Jepang mengalami penurunan tiap tahun dengan rata-rata 24,66 jam/bulan untuk bulan Januari-Maret tahun 2022. Penurunan tersebut merupakan upaya Pemerintah Jepang untuk mengubah kebiasaan jam kerja yang panjang dan mengendalikan jumlah lembur yang tidak sehat sehingga kesehatan fisik dan mental pekerja dapat tetap terjaga dengan baik. Selain itu, tingkat partisipasi wanita bekerja di Jepang juga mengalami kenaikan berkat kebijakan *womenomics* yang dibuat oleh Perdana Menteri Shinzou Abe dengan mendorong pemberdayaan wanita di lingkungan kerja. Pekerja Jepang juga memiliki hubungan antar pekerja di lingkungan perusahaan yang menjadi ciri khas seperti berlakunya konsep harmoni di mana pekerja selalu berusaha menjaga keselarasan di lingkungan kerja, sistem senioritas yang memandang status dan kedudukan pekerja berdasarkan lamanya waktu bekerja di suatu perusahaan, serta konsep *honne* dan *tatemaie*. Hak-hak pekerja Jepang diatur dalam Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang yang mengatur hak pekerja atas jam kerja, waktu istirahat, cuti berbayar, upah kerja, upah lembur hingga kesetaraan dalam bekerja.