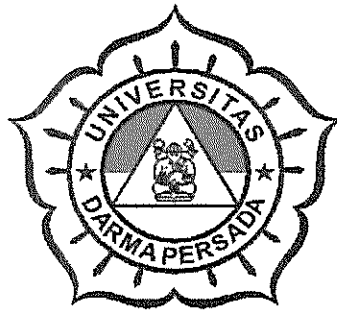


**PANDANGAN PEKERJA INDONESIA YANG
BEKERJA DI JEPANG TERHADAP BUDAYA
KERJA DI PERUSAHAAN JEPANG**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Sastra

SKRIPSI



Diajukan oleh:

RYANDI CHANDRA HIMAWAN

NIM: 2016119002

**FAKULTAS SASTRA
PROGRAM STUDI SASTRA JEPANG
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2019

HALAMAN LAYAK UJI SKRIPSI

Skripsi ini telah diajukan pada hari 29, Januari 2019

Oleh :


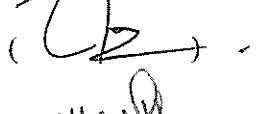

DEWAN PENGUJI

Yang terdiri dari:

Pembimbing : Dr. Nani Dewi Sunengsih, S.S., M.Pd.

Pembaca : Irawati Agustine, S.S., M.Hum.

Ketua Penguji : Yessy Harun, M.Pd.

()
()
()

Disahkan oleh

Ketua Jurusan Sastra Jepang



Ari Artadi, M.A., Ph.D

Dekan Fakultas Sastra

FAKULTAS SASTRA

Dr. Eko Cahyono

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah penulis nyatakan dengan benar

Nama : Ryandi Chandra Himawan

NIM : 2016119002

Tanda Tangan :

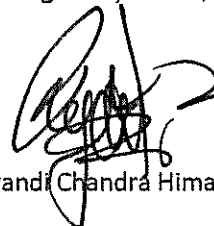


Tanggal :

29 January 2019

Jakarta, Februari 2019

Yang Menyatakan,



Ryandi Chandra Himawan

NIM : 2016119002

ABSTRAK

Nama : Ryandi Chandra Himawan
NIM : 2016119002
Program Studi : Sastra Jepang
Judul : PANDANGAN PEKERJA INDONESIA YANG BEKERJA DI
JEPANG TERHADAP BUDAYA KERJA DI PERUSAHAAN
JEPANG

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pandangan pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang terhadap budaya kerja di perusahaan Jepang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kepustakaan dan metode survei. Budaya kerja Jepang dalam penelitian ini dibatasi pada semangat kelompok, loyalitas, inovasi, senioritas, *kaizen* dan disiplin. Kesimpulan penelitian, menyatakan bahwa pandangan pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang terhadap budaya kerja di perusahaan Jepang sebanyak 80% dari 28 responden memahami dan turut menjalankan budaya kerja Jepang *horenso*, semangat kelompok, loyalitas, inovasi, disiplin, sistem senioritas, dan *kaizen*. namun ada juga yang melakukannya dengan disesuaikan dengan kebutuhannya. Hal ini dikarenakan mereka sebelumnya belum pernah mempelajari budaya Jepang. Sebagai contoh terkait loyalitas, pekerja Indonesia di Jepang menjalankannya jika bayarannya sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan dampaknya kurang baik bagi pekerja tersebut.

Kata kunci : Pandangan, pekerja, bekerja, budaya kerja

概要

名前：リアンディ・チャンドラ・ヒマワン

生徒の親番号：2016119002

話題の論文：日本企業の働いてる文化に対して日本で日本企業に勤めるインドネシア労働者の視点

この論文の目的は日本企業の精度に対してインドネシアの労働者の考え方を知りたいである。観察方法とアンケート調査用いていった。この日本企業の業界の研究の部分では集団主義、忠勤、イノベーション、稼ぐ、上下関係、カイゼンである。この研究の結論で28人の中に80%の回答者は日本企業精度をやると答えた。しかし、やらないと答える人も居た。例えば忠勤のこと、日本に行く前に組合から企業精度を習われて貰わなく労働者が給料次第で会社に従っていると答えた。その理由のせいで、労働者にあまり良くない影響を与える。

キーワード：視点、労働者、勤める、仕事文化

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena rahmat, nikmat, dukungan, dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini yang berjudul “Pandangan Pekerja Indonesia yang Bekerja di Jepang terhadap Budaya Kerja di Perusahaan Jepang”, sebagai syarat kelulusan dalam akademik yang dijalani di Universitas Darma Persada.

Dengan selesainya skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak dan pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sedalam dalamnya kepada :

1. Ibu Dr. Nani Dewi Sunengsih, S.S., M.Pd. selaku pembimbing utama yang telah menyediakan waktu luangnya untuk membimbing penulis dengan sabar.
2. Ibu Irawati Agustine, S.S., M.Hum. selaku dosen pembaca yang telah menyediakan waktu luangnya dan memberikan saran kepada penulis.
3. Ibu Yessy Harun, M.Pd. selaku ketua sidang yang telah menyediakan waktu luangnya untuk hadir di sidang skripsi.
4. Ibu Tia Martia, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Ari Artadi, M.A., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Program Studi Sastra Jepang.
6. Segenap dosen pengajar, staf kesekretariatan fakultas sastra, staf perpustakaan, dan karyawan Universitas Darma Persada.
7. Orangtua tercinta dan adik-adik yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik moril maupun materil.
8. Sahabat-sahabat (Moneta, Regy, Resy, Gabrielle, Yusuf, Audina, Ayu, Cici, Rima, Diva , Iqbal, Candra, Iyo, Ade, Dinda) yang selalu meluangkan waktu dan mendukung.

9. Teman-teman Sastra Jepang angkatan 2014, 2015, 2016 Universitas Darma Persada yang sudah saling membantu dan menyemangati.

10. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata, semoga penelitian ini memberikan manfaat, bagi pembaca dalam menambah wawasan pengetahuan dan pemikiran.

Penulis

Ryandi Chandra Himawan

Jakarta, 29 Januari 2019

Universitas Darma Persada

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LAYAK UJI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
G. Landasan Teori	5
H. Metode Penelitian	10
I. Sistematika Penulisan	10

BAB II BUDAYA KERJA DI PERUSAHAAN JEPANG

A. Latar Belakang Budaya Kerja dalam Perusahaan Jepang	11
B. Budaya Kerja di Perusahaan Jepang.....	14
1. Mengelola Perusahaan	14
2. Kode Etik Bekerja	15

a. Bersuara Keras.....	15
b. Bergerak Sigap	16
c. Memberi Salam Terlebih Dahulu	17
d. Melakukan Segala Sesuatu dengan Ceria	18
3. Loyal Terhadap Perusahaan.....	18
4. Pelatihan Pegawai	19
a. Penanaman Filosofi dan Tujuan Perusahaan	20
b. Kerja Lapangan.....	20
5. Mengembangkan Kemampuan dan Keterampilan	20
a. <i>Conceptual Skill</i>	21
b. <i>Technical Skill</i>	21
c. <i>Human Skill</i>	21
6. Memberikan Tanggu Jawab Penuh kepada Manajer dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
7. Mematuhi dan Melakukan Prosedur yang Ditetapkan Perusahaan	22
8. Jam Kerja.....	24
9. <i>Horenso</i>	24
10. <i>Hokoku</i>	25
11. <i>Renraku</i>	26
12. <i>Soudan</i>	26
13. Semangat Kelompok.....	26
14. Loyalitas	28
15. Inovasi	30
16. Disiplin	30
17. Sistem Senioritas	31
18. <i>Kaizen</i>	31

BAB III PANDANGAN PEKERJA INDONESIA YANG BEKERJA DI JEPANG TERHADAP BUDAYA KERJA DI PERUSAHAAN JEPANG	
A. Pertanyaan Penelitian.....	34
B. Jawaban Responden.....	37
C. Analisis Penelitian.....	64
BAB IV KESIMPULAN	67
DAFTAR ISTILAH	68
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jepang pasca kekalahannya dalam Perang Dunia II merupakan negara yang jatuh drastis ketitik nol, khususnya dalam industri, namun mereka berhasil memperbaikinya meski dengan merangkak, tertatih-tatih kemudian berhasil membangun kembali negaranya menjadi negara maju, di mana industri Jepang telah maju pesat mendahului negara yang pernah mengalahkannya dalam Perang dunia II, sehingga dewasa ini masyarakat dunia mengakui bahwa Jepang merupakan salah satu negara maju. Kemajuan Jepang di antaranya akibat industri, perekonomian dan teknologinya yang maju.

Keberhasilan Jepang dalam membangun negaranya, membuat kagum negara-negara lain, karena kehancuran Jepang yang diprediksi oleh para ahli ekonomi di dunia membutuhkan waktu yang lama untuk membangun kembali negaranya, namun Jepang berhasil mengerjakannya dalam waktu relatif singkat dari pada waktu yang diprediksikan. Ada pun kemajuan Jepang salah satunya ditandai dengan berbagai produknya yang mampu menjadi nomor satu di pasaran dunia, seperti Honda, Toyota, Panasonic, Canon, Toshiba, Yamaha, Seiko merupakan beberapa perusahaan Jepang yang menjadi *market leader* dalam kategorinya masing-masing, sedangkan dalam bidang teknologi, Jepang berhasil membangun *Tokyo Sky Tower*, Kereta Tercepat di Dunia, dan Bandar Udara di Tengah Laut.

Dibalik besarnya kekuatan industri, majunya perekonomian dan teknologi, ada sebuah perjuangan panjang yaitu dengan disiplin, kerja keras, pantang menyerah, menjaga kehormatan, malu melakukan yang melanggar norma-norma, dan lain-lain yang kesemuanya merupakan nilai dari etika moral. Etika moral bangsa Jepang dibentuk melalui pendidikan dan budaya. Menurut Mahmud Yunus pendidikan adalah suatu usaha yang dengan sengaja dipilih untuk mempengaruhi dan membantu

anak yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani dan akhlak sehingga secara perlahan bisa mengantarkan anak kepada tujuan dan cita-citanya yang paling tinggi, yaitu memperoleh kehidupan yang bahagia dan apa yang dilakukannya dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya (Mahmud Yunus, 1983:7). Hakikat pendidikan adalah membentuk budaya, moral, dan budi pekerti, bukan sekedar menjadikan anak-anak pintar dan menguasai ilmu teknologi.

Ada pun budaya menurut Melville J. Herskovits adalah bentuk unsur-unsur yang terkait yaitu sistem norma yang memungkinkan kerja sama antar masyarakat, organisasi ekonomi, alat-alat dan lembaga atau petugas pendidikan serta organisasi (Soekanto, 2012). Budaya yang ada tersebut, dapat diartikan dibudayakan atau dibiasakan dengan cara diberi pendidikan. Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa pendidikan dan budaya saling berkaitan, sama-sama membentuk etika moral.

Etika moral bangsa Jepang dibentuk melalui pendidikan. Pendidikan tersebut awalnya diberikan di rumah sejak dini, kemudian ketika anak-anak Jepang memasuki sekolah dasar. Etika moral yang diajarkan di sekolah dasar, ada empat aspek, yaitu menghargai diri sendiri (*Regarding Self*), menghargai orang lain (*Relation to Others*), menghargai lingkungan dan keindahan (*Relation to Nature & the Sublime*), serta menghargai kelompok dan komunitas (*Relation to Group & Society*) (<http://m.kompasiana.com/moral-di-sd-jepang>). Keempatnya diajarkan dan ditanamkan pada setiap anak sehingga membentuk perilaku mereka.

Intinya anak-anak di sekolah dasar Jepang selalu ditanamkan bahwa hidup tidak bisa semaunya sendiri, terutama dalam bermasyarakat. Mereka perlu memperhatikan orang lain, lingkungan, dan kelompok sosial. Prinsip etika dan moral tersebut selain dibentuk melalui pendidikan sejak di sekolah dan dari orang tua, juga dari masyarakat sekitarnya melalui budaya *Bushido*. Budaya *Bushido* ini tercermin dalam masyarakat Jepang di berbagai bidang kehidupan sekarang ini, termasuk dalam bidang pekerjaan, di mana nilai-nilai *Bushido* seperti disiplin, pantang menyerah, semangat ingin maju

dan lain-lain menjadi ciri khas sumber daya masyarakat Jepang. Kemudian sumber daya manusia tersebut berkontribusi terhadap kemajuan Jepang.

Kontribusi sumber daya manusia Jepang yang sangat menonjol adalah budaya kerja yang dimiliki setiap orang dalam perusahaan Jepang. Budaya kerja yang baik tentu saja menyebabkan perusahaan cepat berkembang maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya, orang Jepang selalu mengutamakan nilai-nilai *Bushido* termasuk etos kerja sebagai ciri budaya kerjanya.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa bangsa Jepang adalah pekerja keras. Seorang pekerja Jepang boleh dikatakan bisa melakukan pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh 5 sampai 6 orang. Seorang pegawai di Jepang bisa menghasilkan sebuah mobil dalam 9 hari, sedangkan pegawai di negara lain memerlukan 47 hari untuk membuat mobil yang bernilai sama. Pulang cepat adalah sesuatu yang boleh dikatakan agak memalukan di Jepang, dan menandakan bahwa pegawai tersebut termasuk yang tidak dibutuhkan oleh perusahaan (Imam Subarkah,2013:68). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sikap sebagaimana yang disebutkan di atas, telah mengantarkan kesuksesan Jepang. Kesuksesan Jepang tersebut mengandung konsep dasar, baik itu yang berkaitan secara normatif ataupun yang berkaitan secara teknis. Secara normatif, Jepang memiliki watak dan kepribadian yang sangat mendukung kesuksesan, Jepang secara teknis memiliki etos kerja yang sangat baik dan memiliki kemauan yang keras untuk menguasai ilmu pengetahuan.

Dalam hal etos kerja, orang Jepang benar-benar memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien. Mereka bekerja dengan disiplin, tanggung jawab dan tidak mengenal lelah dan ini dikenal sebagai budaya kerja masyarakat Jepang.

Budaya kerja masyarakat Jepang sudah dikenal oleh sebagian masyarakat Indonesia, terutama oleh mahasiswa yang mempelajari bahasa Jepang di bangku SMA dan Universitas, terlebih lagi bagi pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang dalam statusnya sebagai pegawai magang dan lain-lain. Pemikiran bahwa pekerja

Indonesia yang bekerja di Jepang mengetahui tentang budaya kerja Jepang, karena seyogyanya mereka telah diberikan pembekalan sebelum berangkat ke Jepang, baik di sekolah dan universitas, maupun di tempat pelatihan yang memberangkatkannya. Namun demikian, penulis sebagai yang pernah bekerja di Jepang seringkali mendapati teman-teman pekerja di Jepang dari Indonesia yang mengalami berbagai kendala terkait dengan budaya kerja Jepang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengkaji lebih jauh tentang pandangan pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang terhadap budaya kerja kerja semangat kelompok, loyalitas, inovasi, disiplin, sistem senioritas dan *kaizen* di perusahaan Jepang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, penulis mengidentifikasi masalah bahwa Jepang dewasa ini disebut sebagai negara maju. Kemajuan Jepang diperoleh melalui pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta etika moral masyarakatnya. Salah satu etika moral masyarakat Jepang adalah budaya kerja. Budaya kerja Jepang sudah dikenal oleh masyarakat Indonesia, terutama mahasiswa yang mempelajari Jepang di bangku SMA dan Universitas, terlebih lagi bagi pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang dalam statusnya sebagai pegawai magang dan lain-lain.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah pandangan pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang sebagai pekerja tetap, magang dan pekerja paruh waktu terhadap budaya kerja semangat kelompok, loyalitas, inovasi, disiplin, sistem senioritas dan *kaizen* di perusahaan Jepang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis merumuskan masalah:

1. Bagaimana awal mula adanya budaya kerja masyarakat Jepang?
2. Bagaimana budaya kerja di perusahaan Jepang?
3. Bagaimana pandangan pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang terhadap

budaya kerja semangat kelompok, loyalitas, inovasi, disiplin, sistem senioritas dan *kaizen* di perusahaan Jepang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Awal mula adanya budaya kerja masyarakat Jepang.
2. Budaya kerja di perusahaan Jepang.
3. Pandangan pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang terhadap budaya kerja semangat kelompok, loyalitas, inovasi, disiplin, sistem senioritas dan *kaizen* di perusahaan Jepang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan dan lebih mendalami pembelajaran tentang kebudayaan Jepang, khususnya yang berkaitan dengan tema penelitian. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti lain sebagai referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

G. Landasan Teori

Untuk lebih memudahkan dalam analisis penelitian, maka diperlukan pemahaman tentang variable penelitian yaitu:

1. Pandangan

Menurut Sarlito Wirawan Sarwono (1983:89), Pandangan adalah kemampuan seseorang untuk mengorganisir suatu pengamatan, kemampuan tersebut antara lain: kemampuan untuk membedakan, kemampuan untuk mengelompokan, dan kemampuan untuk memfokuskan. Oleh karena itu seseorang bisa saja memiliki pandangan yang berbeda, walaupun objeknya sama. Hal tersebut dimungkinkan karena adanya perbedaan dalam hal sistem nilai dan ciri kepribadian individu yang bersangkutan.

Menurut Leavit, 1978 yang diambil dari Faradina, Triska (2007:8) pandangan memiliki pengertian dalam arti sempit dan arti luas. Dalam arti sempit pandangan yaitu penglihatan: bagaimana seseorang melihat sesuatu, dan dalam arti luas pandangan yaitu: persepsi atau pengertian, bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Menurut Robins (1999:124), pandangan adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka untuk memberikan makna terhadap lingkungannya.

Menurut Thoha (2010: 123 -124), pandangan pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Menurut Sondang P. Siagian (1989), pandangan merupakan suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorisnya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu dalam lingkungannya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa pandangan adalah sebuah proses di mana seseorang mengorganisasikan setiap informasi tentang lingkungannya dengan penghayatan dan perasaan serta mengolah perbedaan atau segala sesuatu yang terjadi disekitarnya.

2. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Sumber : Supriyadi dan Guno, http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja).

Menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (http://etheses.uin-malang.ac.id/1817/6/09410014_Bab_2.pdf).

Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan dan ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa (Budaya Kerja Organisasi Pemerintahan 2006 : 9).

Dalam buku “Pengembang Budaya Kerja Departemen Agama” yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral (2009 : 23), budaya kerja dapat juga berarti cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja adalah sebuah kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan.

3. Pekerja

Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain serta mampu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (6), pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja adalah manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa dan mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Sumarsono, 2009).

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa pekerja adalah seseorang yang mampu melakukan sebuah kegiatan dan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendapatkan upah atau imbalan agar kebutuhannya terpenuhi.

4. Bekerja

Bekerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada (Taliziduhu Ndraha, 1991). Menurut Wjs. Poerwadarminta (2002) bekerja adalah melakukan sesuatu.

Menurut B. Renita (2006), bekerja merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan

mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani dan religius, bekerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa bekerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mewujudkan kesejahteraan dan mengembangkan kehidupan, dan menghasilkan sebuah pemenuhan kebutuhan yang ada.

5. Perusahaan

Menurut Ebert dan Griffin, (2006) Perusahaan adalah suatu organisasi yang menghasilkan barang dan jasa, untuk mendapatkan laba. Adapun menurut Abdul Kadir Muhammad dalam Pengantar Hukum Perusahaan 2010, perusahaan mengacu pada badan hukum dan perbuatan badan usaha dalam menjalankan usahanya. Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi dengan acuan laba.

Menurut J.C. Rietveldt, perusahaan atau Badan Usaha adalah suatu organisasi perusahaan yang ditunjukkan untuk memperoleh pendapatan atau penghasilan dalam Francis Tantri (2009:3). Menurut Basu Swastha D.H. dan Ibnu Sukotjo W, perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengorganisasikan sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan.

Menurut Murti Sumarni dan John Soeprihanto dalam Francis Tantri (2009:3), perusahaan adalah suatu unit kegiatan produksi yang mengolah sumber-sumber ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa perusahaan adalah bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus untuk memperoleh keuntungan atau laba.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan dengan jenis penelitian deskriptif dan metode survei. Metode kepustakaan adalah metode yang memanfaatkan berbagai macam pustaka yang relevan dengan penelitian yang dicermati. Data diperoleh dari perpustakaan Universitas Darma Persada, Perpustakaan Pusat Studi Jepang Universitas Indonesia, Perpustakaan Nasional Jakarta, Perpustakaan Japan Foundation dan koleksi pribadi. Metode kepustakaan digunakan untuk memperoleh informasi tentang budaya kerja di Jepang, sedangkan metode survei digunakan untuk memperoleh data tentang pandangan pekerja Indonesia yang bekerja di perusahaan Jepang di Jepang.

Metode survei disebar melalui google survei terhadap 30 orang pekerja Indonesia yang terdiri dari pekerja Indonesia yang lulus dari universitas, baik di Indonesia maupun universitas di Jepang serta pekerja magang di perusahaan di Jepang pada Desember 2018 sampai Januari 2019

I. Sistematika Penulisan

Bab I, merupakan latar belakang masalah yang terdiri dari: identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, landasan teori, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II, merupakan paparan tentang budaya kerja masyarakat Jepang.

Bab III, merupakan pembahasan tentang pandangan budaya kerja Jepang bagi pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang.

Bab IV, kesimpulan.