

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak dahulu Jepang dikagumi oleh berbagai negara di dunia sebagai negara yang mempunyai semangat juang yang tinggi. Jepang dapat bangkit dari keterpurukannya pasca perang dunia ke-2 dengan sangat cepat sehingga pada tahun 1968 Jepang menjadi negara dengan tingkat ekonomi kedua di dunia (<http://disposableworkers.com/>). Perkembangan Jepang yang pesat tersebut tentu bukan karena keajaiban, melainkan diperoleh melalui kerja keras dan manajemen sumber daya manusia yang Jepang terapkan. Menurut Endo (2006:9) manajemen sumber daya manusia Jepang mempunyai 3 pilar utama atau yang biasa disebut sebagai “*Three Pillars Employment System*”, yaitu mempekerjakan seumur hidup (*shuushin koyou*), promosi dan gaji berdasarkan senioritas (*nenko joretsu*), dan serikat pekerja berbasis perusahaan.

Moriguchi (2014:71) mengatakan bahwa konsep *shuushin koyou* mulai terbentuk pada tahun 1950-an pasca perang dunia kedua. Pada awalnya *shuushin koyou* hanya dilaksanakan di dalam perusahaan-perusahaan besar di Jepang. Pelaksanaan konsep ini merupakan bagian dari budaya manajemen Jepang yang memberikan perhatian khusus kepada pekerja Jepang tentang jaminan keamanan kerja dan hal ini memunculkan loyalitas yang tinggi pada pekerja dalam perusahaan. Dalam berita *New York Times* (2009) dituliskan bahwa pada masa pemerintahan Perdana Menteri Junichiro Koizumi ditahun 2003, sistem mempekerjaan seumur hidup (*shuushin koyou*) mulai jarang dilakukan karena paham politik neoliberal yang dijalankan di bidang ekonomi, telah mengakibatkan terjadinya privatisasi, pemecatan pekerja lama yang mahal, serta meningkatnya jumlah pekerjaan paruh waktu. Resesi panjang dan krisis keuangan yang diderita oleh Jepang pada tahun 2008 hingga 2009 mendorong banyak perusahaan untuk menghentikan praktik *shuushin koyou*

dan mulai pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran. Banyak perusahaan mencoba untuk menghindari PHK dengan memotong jam kerja pegawai mereka dan sesuai dengan hukum, perusahaan harus tetap membayarkan setidaknya 60 persen dari gaji perjam pekerja mereka. Pada Maret 2009 pemerintah memberikan subsidi sebesar 60 miliar yen atau 624 juta dollar Amerika untuk mengganti setengah dari biaya gaji tersebut dan tercatat bahwa 48.000 perusahaan menggunakan subsidi tersebut untuk 2,38 juta pekerja mereka, bahkan perusahaan besar seperti *Nissan Motor* dan *NEC Electronics* pun menggunakan subsidi tersebut. Analisis ekonomi Carl B. Weinberg mengatakan bahwa walaupun dengan upaya yang pemerintah lakukan pada akhirnya pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran tidak dapat dihindari (<http://www.nytimes.com/2009/05/20/business/global>). Hal tersebut mengakibatkan perusahaan-perusahaan besar beralih dari pekerja tetap (*full time worker*) yang mahal ke pekerja sementara (*temporary worker*) yang harga jasanya lebih murah dan dapat digantikan sewaktu-waktu dengan tenaga kerja lain yang lebih kompeten disaat yang diperlukan. Sekelompok orang yang dengan mudahnya dapat digantikan inilah yang disebut dengan “*disposable workers*”.

Disposable workers merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menyebut sekelompok pekerja yang dapat ditugaskan secara fleksibel. *Disposable workers* terdiri dari dua kata, yaitu *disposable* dan *worker*. Jika diartikan per kata, dalam kamus bahasa Inggris *Oxford* (2013), *disposable* mempunyai arti:

1. *Made to thrown away after use: disposable gloves.*
2. *(finance) available for use: disposable assets/resources.*

1. (Dibuat untuk dibuang setelah digunakan: sarung tangan sekali pakai.)
2. (keuangan) yang tersedia untuk digunakan: aset/sumber daya yang dapat dipakai.)

Dari pengertian *disposable* berdasarkan kamus bahasa Inggris *Oxford*, *disposable* dapat diartikan sebagai benda atau hal yang tersedia untuk dibuang setelah digunakan.

Berdasarkan kamus bahasa Inggris *Oxford* (2013), *worker* mempunyai arti:

1. *A person who works, especially one who does a particular kind of work: farm/factory/office workers. Temporary/part-time workers.*
 2. *A person who is employed in a company or industry, especially who does physical work rather than organizing things or managing people.*
1. (Seseorang yang bekerja, terutama yang melakukan jenis pekerjaan tertentu: petani/pabrik/pekerja kantor. Pekerja sementara/paruh waktu).
 2. Seseorang yang dipekerjakan di perusahaan atau industri, terutama yang melakukan pekerjaan fisik daripada mengatur barang atau mengelola orang).

Dari pengertian *worker* berdasarkan kamus bahasa Inggris *Oxford*, *worker* dapat diartikan sebagai seseorang yang bekerja di perusahaan atau industri yang melakukan jenis pekerjaan tertentu, sehingga pada umumnya *disposable workers* merupakan sekelompok pekerja yang dapat diganti sewaktu-waktu oleh perusahaan karena tidak terikat dengan perusahaan tersebut. Istilah ini sudah dikenal di Barat sejak tahun 1990-an, namun istilah ini baru digunakan di Jepang pada tahun 2012 oleh Shiho Fukuda dalam karyanya *Japan's Disposable Workers*. Dalam karyanya Shiho Fukuda mengatakan *disposable workers* merupakan pekerja yang mudah dipecat dan tidak mempunyai jaminan sosial (<http://disposableworkers.com>). *Disposable workers* mempunyai banyak sebutan namun sebutan yang paling sering digunakan adalah *non-regular employment*. *Disposable workers* mulai menjadi tren di zaman yang serba cepat ini karena perusahaan menginginkan pekerja yang dapat disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan perusahaan pada saat itu juga sehingga *disposable workers* tidak hanya pekerja yang berpendidikan rendah saja tetapi pekerja profesional yang mempunyai kemampuan yang tinggi dapat

masuk ke dalam kategori *disposable workers*. Jadi wajar saja jika posisi seperti supervisor atau asisten manager diisi dengan *disposable workers* ini (<https://www.bloomberg.com/news/articles/2010-01-07/the-disposable-worker>).

Disposable workers pada masyarakat modern ini terdiri dari beberapa kategori. Menurut Inohara Hideo dalam Greis Angkouw (2008:49) *disposable workers* atau *non-regular employment* dibagi menjadi 2, yaitu bentuk modern dan tradisional. *Disposable workers* modern terdiri dari pekerja paruh waktu (*part-time workers*), pekerja sementara (*temporary workers*), pekerja yang ditempatkan oleh lembaga penyaluran tenaga kerja atau pekerja ‘utusan’ (*dispatched workers*), karyawan kontrak (*contract employees*), dan pekerja *freeter* sedangkan yang tradisional terdiri dari *shokutaku* (*non-regular staff*), *rinji yatoi* (*temporary employed*), *kisetsu roodou-sha* (*seasonal workers*), dan *hi-yatoi* (*daily employed workers*). Terlepas dari segala kurangnya perhatian dalam keamanan sosial yang dialami *disposable workers*, mereka tetap dapat dijadikan *regular employment* asalkan kinerja mereka baik dan masih dalam usia produktif walaupun kemungkinannya tidak lebih dari 50% (Asao, 2011:11).

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk menganalisis tentang fenomena *disposable workers* yang mempengaruhi kehidupan masyarakat Jepang. Penulis mencoba menuangkannya dalam penelitian yang diberi judul “Dampak *Disposable Workers* dalam Masyarakat Jepang”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian adalah:

1. Masyarakat Jepang mempunyai konsep *shuushin koyou* sebagai salah satu budaya manajemen Jepang.
2. Konsep *shuushin koyou* mulai tidak dilaksanakan sejak tahun 2003 saat masa pemerintahan Perdana Menteri Junichiro Koizumi.
3. Jepang menderita resesi dan krisis keuangan sejak 2008-2009 sehingga pemerintah mendukung pemberhentian pelaksanaan praktik *shuushin koyou* dan memulai pemutusan hubungan kerja besar-besaran.
4. Munculnya fenomena *disposable workers* di masyarakat Jepang sebagai salah satu dampak dari pemberhentian pelaksanaan praktik *shuushin koyou*.

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahannya hanya pada menjelaskan dampak *disposable workers* dalam masyarakat Jepang khususnya bagaimana latar belakang, perkembangan, dampak serta upaya yang dilakukan untuk menanggulangi masalah sosial ini.

1.4. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana proses terjadinya *disposable workers* di Jepang?
2. Bagaimana dampak yang ditimbulkan oleh *disposable workers* di Jepang?
3. Bagaimana peran pemerintah dan masyarakat dalam upaya penanganan *disposable workers* di Jepang?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui proses terjadinya *disposable workers* di Jepang
2. Mengetahui dampak yang ditimbulkan oleh *disposable workers* di Jepang
3. Mengetahui peran pemerintah dan masyarakat dalam upaya untuk menangani *disposable workers* dalam masyarakat Jepang.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, hasilnya diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak tertentu, antara lain:

1. Bagi peneliti sendiri diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *disposable workers*.
2. Bagi pembaca, khususnya para pembelajar bahasa Jepang diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan sumber ide bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai salah satu dari banyaknya fenomena masyarakat di Jepang, yaitu *disposable workers*.

1.7. Landasan Teori

1.7.1. Dampak

Kata “dampak” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mempunyai arti, yaitu benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi. Selain itu pengaruh juga memiliki arti daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Berdasarkan uraian di atas dampak dapat dibagi menjadi dua, yaitu (1) Dampak positif adalah pengaruh yang membawa hasil yang baik atau menguntungkan dan (2) dampak negatif adalah pengaruh yang membawa akibat yang buruk atau merugikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dampak merupakan suatu keadaan dimana terjadi hubungan sebab akibat baik positif maupun negatif antara yang mempengaruhi dan dipengaruhi, dan akibat yang ditimbulkan dapat membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan yang dipengaruhi.

1.7.2 Masyarakat

Menurut Hassan Shadily masyarakat adalah golongan besar atau kecil terdiri dari beberapa manusia, yang dengan atau karena sendirinya bertalian secara golongan dan pengaruh-mempengaruhi satu sama lain (Shadily, 1989:47). Soerjono Soekanto mengatakan bahwa masyarakat adalah orang yang hidup bersama yang menghasilkan kebudayaan (Soekanto, 2006: 149). Menurut Koentjaraningrat (1994) masyarakat adalah kesatuan hidup manusia yang berinteraksi menurut suatu sistem adat istiadat tertentu yang bersifat kontinyu dan terikat oleh suatu rasa identitas yang sama. Menurut Ralph Linton (1968) masyarakat adalah setiap kelompok manusia yang hidup dan bekerja sama dalam waktu yang relatif lama dan mampu membuat keteraturan dalam kehidupan bersama dan mereka menganggap sebagai satu kesatuan sosial.

Dari definisi para ahli di atas tentang masyarakat, dapat disimpulkan bahwa masyarakat merupakan sekelompok manusia yang hidup bersama dalam jangka waktu yang lama, sehingga mampu membuat aturan serta adat istiadat sendiri dan menghasilkan kebudayaan.

1.7.3 *Disposable Workers*

Disposable workers merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menyebut sekelompok pekerja sementara (*temporary*) atau pekerja yang dapat ditugaskan secara fleksibel. Istilah ini sebenarnya pertama kali digunakan oleh David Gordon (1996) dalam bukunya yang berjudul *Fat and Mean*, namun istilah ini baru digunakan di Jepang pada tahun 2012 oleh Shiho Fukuda dalam karyanya *Japan's Disposable Workers*. Dalam karyanya Shiho Fukuda mengatakan *disposable workers* merupakan

pekerja yang mudah dipecah dan tidak mempunyai jaminan sosial (<http://disposableworkers.com>). Pada umumnya *disposable workers* merupakan sekelompok pekerja yang dapat diganti sewaktu-waktu oleh perusahaan karena tidak terikat dengan perusahaan tersebut sehingga mereka sama dengan kategori *non-regular employment*. Istilah *disposable workers* baru digunakan pada tahun 2012, tetapi fenomena ini membutuhkan perhatian karena jumlah *disposable workers* di Jepang yang meningkat dari tahun ke tahun.

Dari uraian di atas dapat ditarik garis besar bahwa *disposable workers* merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut pekerja yang tidak mempunyai jaminan dari perusahaan mereka bekerja. Keberadaan *disposable workers* harus mulai diawasi karena banyaknya perusahaan yang mempekerjakan *disposable workers* tanpa benar-benar memperhatikan kebutuhan pekerja.

1.7.4 Teori Stabilitas *Disposable Workers* oleh Asao

Menurut teori stabilitas *disposable workers* yang diutarakan oleh Asao (2011:21) *disposable workers* merupakan pekerja yang tidak memiliki stabilitas. Banyak pertimbangan yang harus dilihat saat menentukan stabilitas individu, namun seorang *disposable workers* kehilangan stabilitasnya karena tidak mempunyai ' pijakan ' atau jaminan yang dapat memastikan stabilitas mereka sehingga saat terjadi perubahan ekonomi, *disposable workers* menjadi pihak pertama yang terkena dampaknya. Oleh karena itu, *disposable workers* merupakan subjek yang penuh ketidakstabilan.

1.7.5 Teori Medan oleh Kurt Lewin

Teori medan oleh Kurt Lewin (2016:159) mengatakan bahwa pribadi itu selalu ada dalam lingkungannya, tidak dapat dilepas dari lingkungannya. Tingkah laku yang terbentuk merupakan hasil dari kekuatan dari dalam diri individu seperti kebutuhan, tujuan, tekanan jiwa,

maupun dari luar individu seperti tantangan dan permasalahan. Teori ini dapat digunakan untuk menelaah perubahan sikap maupun pola pikir individu.

Dari teori medan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan hidup individu dapat mempengaruhi kepribadian dan pola pikir individu, sehingga teori medan dapat digunakan untuk menelaah pembentukan identitas seorang pribadi *disposable workers*.

1.7.6 Teori *Work Stress Model* oleh De Cuyper

De Cuyper dalam Wandera (2011:186-187) mengemukakan bahwa adanya *disposable workers* tidak hanya berdampak pada *disposable workers* saja tetapi juga pada perusahaan tempat ia bekerja dan juga rekan kerjanya yang merupakan pekerja tetap. Sebenarnya tidak ada kerangka teoritis yang dapat digunakan untuk menganalisa dampak dari *disposable workers* dengan tepat, tetapi teori psikologi dapat digunakan. Teori psikologi tersebut salah satunya, yaitu: *work stress model* (model stres kerja) yang dikemukakan oleh De Cuyper. *Work stress model* mencoba menjelaskan akibat dari *disposable workers* dengan mengemukakan karakteristik yang membuat *disposable workers* lebih mudah menderita stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Karakteristik yang dikemukakan adalah (1) *disposable workers* merupakan anggota 'baru' dari perusahaan karena jangka waktunya yang sebentar dalam sebuah perusahaan, sehingga *disposable workers* bukanlah perhatian utama dari perusahaan. Aspek yang kurang diperhatikan oleh perusahaan adalah gaji, promosi, dan pelatihan lebih lanjut. Hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja *disposable workers* di tempat kerja, (2) kurangnya dukungan dari sesama pekerja, supervisor, ataupun serikat kerja dapat menjadi sumber stres bagi *disposable workers*.

Dari teori *work stress model* milik De Cuyper dapat disimpulkan bahwa *disposable workers* lebih rentan terhadap stress daripada pekerja tetap karena karakteristik seperti kurangnya perhatian dari perusahaan

akan kesejahteraan mereka dan kurangnya dukungan dari sesama pekerja, supervisor ataupun serikat kerja.

1.7.7 Teori *Work Adjustment* oleh Dawis

Dawis dalam Wandera (2011:187) mengemukakan teori penyesuaian pekerjaan (*work adjustment*) untuk menjelaskan dampak dari *disposable workers*. Teori ini membahas tentang interaksi antara pekerja dengan perusahaan dan bagaimana pekerja berubah menyesuaikan keadaan di tempat kerja. Saat ada ketidaksesuaian antara kebutuhan pekerja dan bantuan yang diberikan perusahaan maka akan muncul perubahan dalam sikap pekerja karena ketidaksesuaian menyebabkan ketidakpuasan bagi pekerja. Ada dua cara untuk menghindari hal ini, yaitu mengubah keperluan pekerja atau lingkungan perusahaan. Jika keduanya tidak berhasil, maka pada umumnya pekerja akan memilih untuk mengundurkan diri. Teori ini berlaku untuk *disposable workers* maupun pekerja tetap karena pada umumnya keperluan pekerja mempunyai kesamaan, yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari mereka, tetapi tentu dalam kasus *disposable workers* antara jam kerja dan gaji terkadang tidak sesuai sehingga sulit untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Dari teori *work adjustment* oleh Dawis dapat disimpulkan bahwa pekerja akan bekerja menyesuaikan dengan keadaan perusahaan dan saat muncul ketidaksesuaian antara kebutuhan pekerja dengan bantuan yang diberikan oleh perusahaan maka akan muncul ketidakpuasan bagi pekerja. Pekerja akan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan, namun jika pekerja tetap tidak menemukan kesesuaian maka pekerja akan mengundurkan diri dari perusahaan.

1.7.8 Teori *Equity* oleh Adam

Teori *equity* yang diutarakan oleh Adam dalam Wandera (2011:187) mengatakan bahwa kontrak psikologis mengacu kepada kepercayaan akan kesepakatannya antara individu dan perusahaan mereka, dan ekspektasi

mereka akan berkisar dalam kesepakatan tersebut, baik secara eksplisit maupun implisit. Pada saat individu (pekerja) merasakan adanya perbedaan antara pemasukkan dan pengeluaran pada keadaan sulit ini mereka justru mendapatkan motivasi untuk memperbaiki keseimbangan antara pemasukkan dan pengeluaran. Pada pihak perusahaan akan mengutamakan pengendalian pengeluaran. Pekerja yang tidak dapat mencapai keseimbangan dalam pemasukkan dan pengeluaran mereka akan mencari jalan keluar dengan mengubah persepsi mereka akan perbandingan antara pemasukkan dan pengeluaran atau langsung menyelesaikan masalah mereka dengan keluar dari perusahaan.

Dari teori *equity* oleh Adam dapat disimpulkan bahwa pekerja akan bekerja sesuai dengan ekspektasi mereka akan perjanjian dengan perusahaan dengan harapan mencapai keseimbangan antara pemasukkan dan pengeluaran.

1.8 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan dan melakukan analisa terhadap permasalahan yang diajukan menggunakan penelitian deskriptif bermaksud untuk membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu (Usman dan Akbar, 1996).

Pengumpulan data dilakukan dengan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). Menurut Nasution (1996:14) metode kepustakaan atau *Library Research* adalah mengumpulkan data dan membaca referensi yang berkaitan dengan topik permasalahan yang dipilih penulis. Kemudian merangkainya menjadi suatu informasi yang mendukung penulisan skripsi ini. Beberapa aspek yang harus dicari dan diteliti meliputi: masalah, teori, konsep, kesimpulan dan saran.

Data dihimpun dari berbagai buku dan literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian yang didapatkan dengan melakukan *survey book* di berbagai perpustakaan. Selain itu, data juga didapatkan melalui internet yang berhubungan dengan fenomena *disposable workers* di masyarakat Jepang.

1.9 Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I, pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, metode penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II, pada bab ini akan membahas tentang latar belakang penyebab munculnya *disposable workers*, pengertian serta bentuk-bentuk pekerja *disposable workers*, serta perkembangan *disposable workers* di masyarakat Jepang.

Bab III, bab ini akan membahas mengenai dampak fenomena *disposable workers* dalam kehidupan sosial masyarakat Jepang dan bagaimana penanganan dari pemerintah dan masyarakat Jepang untuk menghadapi dampak negatif dari *disposable workers*.

Bab IV, sebagai bab terakhir, bab ini akan menyajikan secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga memuat saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.