

BAB IV

SIMPULAN

Dalam penelitian skripsi ini penulis menyimpulkan bahwa fenomena *Shoushikoureika* yang berkelanjutan sebagai penyebab krisis pasokan tenaga kerja Jepang dan masa Pandemi *Covid-19* merupakan 2 hal yang berpengaruh besar terhadap perubahan budaya kerja Jepang. Budaya kerja Jepang tradisional yang dikenal dengan Praktik Ketenagakerjaan ala Jepang (*Nihongata Koyou-kankou*) atau disebut dengan *Membership-type* (berbasis keanggotaan) secara perlahan beralih ke *Job-type* (berbasis pekerjaan). Hal ini dibuktikan dengan munculnya proses pembaruan peraturan, kebijakan-kebijakan, dan inisiatif baru secara bertahap yang berkaitan dengan keberagaman & inklusivitas (D&I) untuk mendukung pekerja-pekerja minoritas dan sistem *Telework* (gaya kerja fleksibel) di Jepang yang semakin diterapkan pasca Pandemi.

Dalam meningkatkan penanganan permasalahan pekerja asing, pada tahun 2020 pemerintah mengeluarkan berbagai inisiatif baru untuk mendukung perusahaan yang akan mempekerjakan para pekerja asing di Jepang khususnya golongan *Koudogaikokujinzai* seperti ‘Buku Panduan untuk Merekrut & Mempekerjakan Pelajar Asing di Jepang (terbit 2020)’, ‘Upaya Mewujudkan Komunikasi yang Efektif dengan Karyawan Asing di Lingkungan Kerja (2021)’ dan sebagainya. Namun, meskipun pemerintah sudah berupaya dan perusahaan yang menerapkan *Diversity Manajemen* telah mencapai 80%, penanganan terhadap permasalahan pekerja asing masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan bias tak sadar (*Unconscious Bias*) dari nilai budaya leluhur yang masih melekat kuat dalam diri masyarakat Jepang. Sehingga masih butuh waktu bagi bangsa Jepang untuk menyelaraskan budaya mereka dengan lingkungan D&I. Dalam hal ini penting untuk meningkatkan pelatihan *Unconscious Bias* yang sudah dihimbau oleh pemerintah.