

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa dari berbagai sumber-sumber yang telah didapat, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia di Jepang telah mengalami diversifikasi. Hal ini dapat terlihat dengan semakin banyaknya bentuk-bentuk pekerja non-reguler yang terus bermunculan akibat pecahnya gelembung ekonomi yang terjadi pada awal tahun 1990-an dan krisis ekonomi yang sangat panjang yang melanda Jepang hingga pertengahan tahun 2000-an.

Meningkatnya jumlah tenaga kerja non-reguler di Jepang disebabkan oleh dua faktor, yaitu dari perusahaan dan dari tenaga kerja itu sendiri. Dari sisi perusahaan, selain untuk mengurangi biaya-biaya untuk tenaga kerjanya perusahaan mempekerjakan tenaga kerja non-reguler adalah untuk mengatasi perubahan ekonomi yang tidak menentu, karena sejak krisis ekonomi bisnis di Jepang juga mengalami ketidakpastian. Selain itu penggunaan tenaga kerja non-reguler juga dapat membantu perusahaan dalam menjaga ketersediaan tenaga kerjanya atau sumber daya manusia yang siap pakai.

Kemudian dari sisi tenaga kerja itu sendiri mereka memilih pekerjaan non-reguler karena mereka tidak mendapatkan pekerjaan reguler. Tertutupnya kesempatan mereka untuk menjadi tenaga kerja reguler juga disebabkan oleh krisis ekonomi. Karena untuk mengurangi pengeluaran-pengeluaran untuk tenaga kerjanya perusahaan mengatasinya dengan cara mengurangi penggunaan tenaga kerja reguler, maka tertutuplah kesempatan untuk para lulusan-lulusan baru untuk mendapatkan pekerjaan reguler yang mereka inginkan dan akibatnya mereka memilih pekerjaan non-reguler. Berdasarkan hasil survei dapat terlihat bahwa tenaga kerja non-reguler yang paling banyak adalah perempuan. Mereka memilih untuk bekerja sebagai tenaga kerja non-reguler karena pekerjaan tersebut dapat membantu meringankan biaya-biaya rumah tangga, selain itu waktu kerjanya yang sangat pendek dan dapat

disesuaikan memungkinkan mereka untuk menyesuaikan waktu antara pekerjaan dengan rumah tangga.

Selain dari sisi perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri meningkatnya jumlah tenaga kerja non-reguler di Jepang juga disebabkan oleh peran dari sektor jasa. Hal ini dapat terlihat dari hasil survei yang menunjukkan bahwa jumlah para tenaga kerja non-reguler tersebut pada sektor jasa (*service*) tetap meningkat.

Dalam hal manajemen untuk mengatur para tenaga kerja non-reguler, umumnya perusahaan menggunakan berbagai saluran untuk mendapatkan tenaga kerja non-reguler misalnya melalui iklan di surat kabar atau melalui lembaga penyaluran tenaga kerja. Kemudian dalam hal pelatihan, berdasarkan survei ternyata sebagian kecil perusahaan juga memberikan *off-the-job training* dan rencana *on-the-job training* kepada tenaga kerja non-regulernya meskipun pelatihan yang diberikan kurang memadai jika dibandingkan yang diberikan kepada tenaga kerja reguler. Dalam hal pemberian kompensasi, para tenaga kerja non-reguler tersebut selain mendapatkan gaji pokok perusahaan juga memberikan tunjangan kepada mereka, meskipun jumlahnya tidaklah sebesar yang diberikan kepada tenaga kerja reguler. Selain itu akhir-akhir ini pemerintah Jepang juga sedang mempertimbangkan untuk memasukkan para tenaga kerja non-reguler tersebut untuk ikut dalam sistem pensiun. Berdasarkan survei juga dapat terlihat bahwa ternyata jumlah mereka dalam serikat juga semakin meningkat, hal ini berarti peran serikat pekerja untuk para tenaga kerja non-reguler tersebut sudah semakin kuat dan sangat penting.

Jika melihat manajemen untuk mengatur para tenaga kerja non-reguler yang dilakukan oleh perusahaan Jepang pada saat ini, ternyata masih terdapat kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaannya. Karena masih terlihat berbagai penyimpangan dalam cara perusahaan memperlakukan para tenaga kerja non-regulernya. Sebagai contoh mengenai waktu kerja untuk para pekerja non-reguler, seharusnya waktu kerja mereka lebih pendek daripada pekerja reguler tetapi pada kenyataannya waktu kerja mereka hampir sama bahkan mungkin juga melebihi waktu kerja pekerja reguler. Kemudian dengan waktu kerja yang hampir sama dengan pekerja reguler seharusnya tidak terjadi perbedaan upah yang sangat besar antara upah pekerja reguler dengan

upah pekerja non-reguler, tetapi pada kenyataannya berdasarkan survei telah terjadi perbedaan upah yang sangat besar antara pekerja reguler dengan pekerja non-reguler.

Walaupun para tenaga kerja non-reguler sering mendapat perlakuan tidak adil, akan tetapi dalam melakukan pekerjaan mereka tetap melakukannya dengan sebaik mungkin. Karena berdasarkan survei para tenaga kerja non-reguler tersebut akan bekerja lebih baik, jika perusahaan menyediakan kapasitas yang diinginkan oleh para tenaga kerja non-reguler, yaitu kesempatan untuk mendapatkan pelatihan atau kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri, ataupun jika mereka mempunyai kesempatan untuk dipromosikan sebagai tenaga kerja reguler.

