

BAB III

PEKERJA NON-REGULER DI JEPANG

3.1. Pengertian Pekerja dan Pekerja Non-reguler

3.1.1. Pengertian Pekerja di Jepang

Sebelum kita masuk dalam pengertian pekerja non-reguler, ada baiknya bila kita ketahui terlebih dahulu siapa saja yang dimaksud dengan pekerja atau definisi pekerja di Jepang. Dalam *Labour Standards Act* (Undang-undang Standar Ketenagakerjaan) pasal 9 terdapat pengertian atau definisi mengenai siapa yang disebut sebagai seorang pekerja di Jepang¹. Seorang pekerja dalam undang-undang tersebut didefinisikan sebagai, “...*worker shall mean one who is employed at an enterprise or place of business (hereinafter referred to simply as an enterprise) and receives wages therefrom, without regard to the kind of occupation.*” Atau jika diartikan sebagai berikut, “pekerja adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau suatu lingkungan bisnis dan menerima upah.

Jika melihat pada definisi pekerja menurut undang-undang pasal 9 tersebut kita dapat melihat bahwa definisi tersebut hanya menjelaskan pengertian pekerja secara umum dan tidak menjelaskan secara terperinci, karena pasal tersebut tidak memberikan definisi yang jelas mengenai siapa saja yang dimaksud dengan pekerja, dan tidak menunjuk pada suatu jenis pekerjaan yang spesifik yang berarti bahwa orang yang dipekerjakan entah apapun pekerjaannya dapat disebut sebagai seorang pekerja.

Definisi yang lain dan lebih jelas dalam membedakan siapa saja yang disebut sebagai pekerja adalah pengertian atau definisi pekerja menurut Yoko Sano². Dalam bukunya Yoko Sano mengatakan pekerja adalah orang yang didiskriminasikan atau

¹ Labour Standards Act, diambil dari
http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj_law1-rev.pdf

² Sano, Yoko, 1995, *Human Resources Management in Japan*, Keio University Press Inc., Tokyo, hlm. 37

dibedakan berdasarkan atribut dan karakteristik tertentu. Lebih lanjut menurutnya di Jepang perbedaan atau diskriminasi tersebut dapat berupa diskriminasi jenis kelamin (laki-laki atau perempuan) dan diskriminasi kewarganegaraan (orang Jepang atau orang asing). Selain itu diskriminasi yang lain juga bisa didasarkan pada alasan mempekerjakan pekerja, mereka dapat didiskriminasikan berdasarkan pekerja purna waktu atau pekerja paruh waktu. Sementara itu dari perspektif klasifikasi pekerja, menurut skema klasifikasi karyawan mereka dapat dibedakan kedalam tiga kategori:

- a. Kelompok yang pertama terdiri dari pekerja purna waktu yang dipekerjakan menurut kontrak tertentu sesuai dengan hukum tenaga kerja di Jepang.
- b. Kelompok kedua terdiri dari pekerja paruh waktu (*non-reguler*) yang dipekerjakan secara langsung oleh perusahaan.
- c. Kelompok ketiga terdiri dari pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu tetapi dipekerjakan oleh perusahaan lain (pekerja yang dipekerjakan secara tidak langsung).

Yoko Sano menjelaskan bahwa pekerja purna waktu pada umumnya termasuk kedalam kelompok pekerja seumur hidup (*lifetime employment*), yang biasanya terdiri dari pemimpin perusahaan, manajer, karyawan, dan karyawan level menengah yang bekerja dalam suatu pabrik.

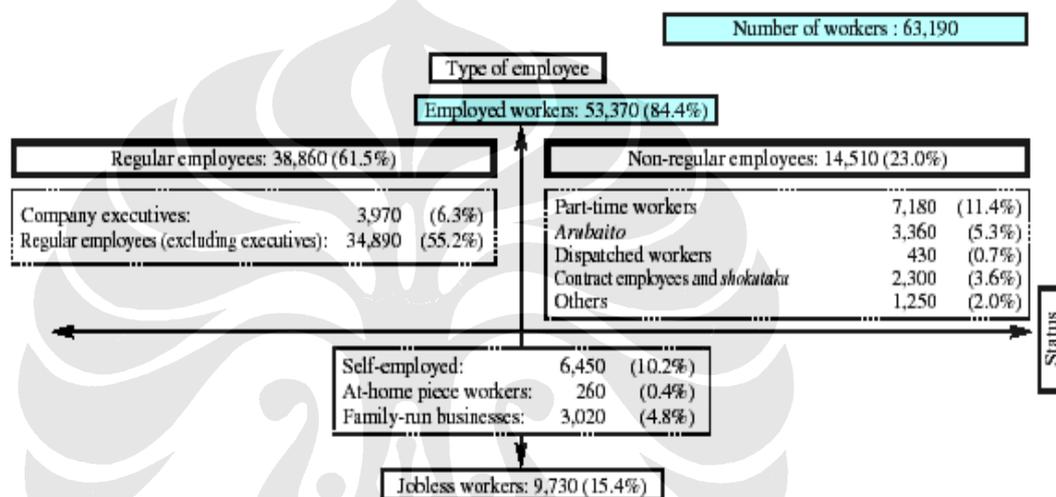
Sementara itu pekerja paruh waktu atau pekerja *non-reguler* yang dipekerjakan secara langsung oleh perusahaan, yang termasuk dalam kelompok ini diantaranya adalah pekerja yang dipekerjakan berdasarkan komisi, pekerja yang dipekerjakan menurut kontrak kerja dengan jangka waktu tetap, terbatas, sementara, atau musiman, atau karyawan yang ditransfer dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain.

Kemudian kelompok yang ketiga menurutnya merupakan kelompok yang dipekerjakan secara tidak langsung. Menurut Yoko Sano yang termasuk ke dalam kelompok ini adalah pekerja yang ditransfer sementara ke perusahaan lain, pekerja yang dilatih dari suatu lembaga perusahaan, dan pekerja kontrak.

Berdasarkan definisi pekerja dari Yoko Sano tersebut, saat ini terdapat dua tipe pekerja di Jepang yaitu karyawan reguler dan karyawan *non-reguler*. Sama

seperti yang sudah dijelaskan oleh Yoko Sano, tipe pekerja reguler adalah pekerja penuh waktu yang termasuk ke dalam kelompok pekerja seumur hidup, dan yang termasuk ke dalam tipe pekerja non-reguler adalah pekerja paruh waktu, *arubaito*, pekerja yang ditempatkan (*dispatched worker*), pekerja kontrak, dan lain-lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar 3.1. dibawah ini.

Gambar 3.1. Breakdown of Number of Workers



Sumber: *Labour Force Survey (detailed analysis)*, Statistic Bureau, Ministry of Public Management, Home Affairs and Posts and Telecommunications³

Note: The unit is 1,000, and the figures in parentheses are percentages of the total number of workers.

“Survei Tenaga Kerja 2002” yang dilakukan oleh Ministry of Public Management ini memperlihatkan bahwa jumlah tenaga kerja di Jepang sebesar 63,19 juta orang sedangkan jumlah tenaga kerja yang bekerja sebesar 53,37 juta orang. Dari tenaga kerja yang bekerja tersebut jumlah pekerja reguler sebesar 38,86 juta orang, dan jumlah pekerja non-reguler sebesar 14,51 juta orang dengan jumlah pekerja paruh waktu sebesar 7,18 juta, jumlah *arubaito* sebesar 3,36 juta, jumlah pekerja yang ditempatkan (*dispatched worker*) 430.000 orang, pekerja kontrak sebesar 2,3 juta, dan jumlah pekerja lain-lain sebesar 1,25 juta orang. Berdasarkan survei tersebut kita juga

³ Japan Labor Bulletin, *The 2003 White Paper on the Labour Economy: A Summary of the Analysis* Vol. 42 No.9, hlm. 15

dapat melihat bahwa dari seluruh tenaga kerja di Jepang seperempatnya adalah para pekerja non-reguler.

3.1.2. Pengertian Pekerja Non-reguler

Hideo Inohara⁴ mengatakan pengertian pekerja non-reguler adalah mereka yang dipekerjakan dibawah kontrak tertulis untuk periode waktu yang telah ditentukan. Lebih lanjut lagi Inohara mengatakan beberapa pekerja non-reguler tersebut waktu kerjanya lebih pendek dari pekerja reguler, sementara yang lain ada yang waktu kerjanya hampir sama dengan pekerja reguler. Bahkan jika pekerjaan mereka lebih baik dari pekerja reguler, mereka tidak pernah diperlakukan sama seperti pekerja reguler.

Definisi yang lain mengenai pekerja non-reguler terdapat dalam artikel yang ditulis oleh Ota. Menurut Ota⁵ definisi pekerja non-reguler dalam survei status pekerjaan (*Employment Status Survey*) adalah sebagai berikut: Pekerja non-reguler terdiri dari pekerja paruh waktu (*part-time workers*), pekerja sementara (*temporary workers*), pekerja yang ditempatkan dari lembaga penyaluran tenaga kerja sementara (*dispatched workers from temporary labor agency*), karyawan kontrak (*contract employees*), dll. Menurut Ota pekerja paruh waktu tidak selalu berarti waktu kerja mereka pendek, beberapa diantara mereka waktu kerjanya hampir sama dengan pekerja reguler. Definisi pekerja paruh waktu dalam *Employment Status Survey* disini menurut Ota adalah para pekerja yang disebut “bagian” tanpa memperhatikan waktu kerja.

⁴ Inohara, Hideo, 1990, *Human Resource Development in Japanese Companies*, Asian Productivity Organization, Tokyo, hlm. 7

⁵ Ota, Kiyoshi, 2005, *Rise in Earnings Inequality in Japan-A Sign of Bipolarization?*, hlm. 6

3.2. Bentuk-bentuk Pekerja Non-reguler

Pekerja paruh waktu (*part-time workers*), pekerja sementara (*temporary workers*), pekerja yang ditempatkan oleh lembaga penyaluran tenaga kerja (*dispatched workers*), karyawan kontrak (*contract employees*), pekerja *freeter/arubaito*, merupakan pekerja non-reguler yang muncul setelah pecahnya gelembung ekonomi (*bubble economy*) di Jepang. Jauh sebelum pecahnya gelembung ekonomi, Jepang sudah mempunyai bentuk-bentuk lain dari pekerjaan non-reguler.

Hideo Inohara⁶ mengatakan bentuk tradisional dari pekerjaan non-reguler adalah *shokutaku* (*non-reguler staff*), *rinji yatoi* (*temporary employed*), *kisetsu rōdōsha* (*seasonal workers*), dan *hi-yatoi* (*daily employed workers*). Karyawan paruh waktu (*part-time employees*) dan pekerja yang ditempatkan oleh subkontraktor (*workers dispatched by subcontractors*), yang kebanyakan berada dalam industri manufaktur dan konstruksi, menurutnya merupakan fenomena setelah perang. Sedangkan karyawan yang ditempatkan oleh subkontraktor (*employees dispatched by subcontractors*), yang kebanyakan berada dalam industri jasa atau pelayanan, dan karyawan yang ditempatkan oleh lembaga penyaluran tenaga kerja (*haken jūgyō-in*) merupakan fenomena pekerja non-reguler yang berkembang akhir-akhir ini.

Inohara menambahkan karena adanya perubahan dalam struktur industri (termasuk perkembangan industri jasa), populasi usia lanjut, dan peningkatan partisipasi wanita yang sudah menikah dalam angkatan tenaga kerja, maka dalam suatu perusahaan ada bermacam-macam kategori tenaga kerja selain karyawan reguler, yang dapat dilihat pada tabel 3.1. berikut ini.

⁶ Inohara, Hideo, 1990, *Human Resource Development in Japanese Companies*, Asian Productivity Organization, Tokyo, hlm. 161

Tabel 3.1. People Working in the Same Company by Status

<i>Employed by The Company</i>	
Regular employees (<i>sei-shain</i>)	
Non-regular employees	Non-regular staff (<i>shokutaku</i>)
Temporary employees (<i>rinji-yatoi</i>)	Temporary employed (<i>rinji shokuin/kōin</i>)
	Seasonal workers (<i>kisetsu rōdō-sha</i>)
	Part-timers (<i>pāto</i>)
Day Laborers (<i>hi-yatoi</i>)	
<i>Employed by Other Companies</i>	
Employees of subcontractors (<i>shita-uke jūgyō-in</i>)	
Employees of manpower agencies (<i>jinzai haken-kaisha jūgyō-in</i>)	Regular employees of manpower agencies (<i>seiki no shain</i>)
	Registered at manpower agencies (<i>Tōroku shain</i>)
Transferees from related companies (<i>shukkō shain</i>), Treated as regular employees of the company	

Note: Parenthetical names are the ones most commonly used. There is one more category, the so-called *arubaito* (taken from the German term *Arbeit*). The majority are students who may be found in various non regular categories, except *shokutaku*.⁷

3.2.1. Bentuk Tradisional Pekerja Non-reguler

Dalam White Paper tahun 2003⁸ dikatakan bahwa mereka yang disebut sebagai *shokutaku* adalah mereka yang dijuluki atau disebut “*shokutaku*” atau yang memiliki julukan atau sebutan yang sama pada tempat kerja mereka tanpa memperhatikan kondisi pekerjaan atau masa kontrak. Inohara⁹ mengatakan para *shokutaku* adalah mereka yang telah mencapai usia pensiun (55 sampai 60 tahun) ketika bekerja reguler tetapi karena keahlian dan pengalaman mereka, maka mereka dipekerjakan kembali sebagai pekerja non-reguler oleh perusahaan yang sama atau oleh perusahaan lain. Perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada para *shokutaku* ini bermacam-macam. Ada beberapa perusahaan yang memperlakukan

⁷ Ibid, hlm. 163

⁸ Japan Labor Bulletin, *The 2003 White Paper on the Labour Economy: A Summary of the Analysis*, Vol. 42 No.9, hlm. 15

⁹ Inohara, Hideo, 1990, *Human Resource Development in Japanese Companies*, Asian Productivity Organization, Tokyo, hlm. 161

mereka seperti karyawan penuh waktu dalam hal jam kerja, tetapi ada juga yang memperlakukan mereka seperti karyawan paruh waktu.

Rinji yatoi (karyawan sementara) bekerja secara penuh waktu, tetapi gaji mereka jauh lebih kecil, tunjangan musiman serta tunjangan pensiun tidak diberikan, dan partisipasi mereka dalam program kesejahteraan yang disediakan untuk karyawan reguler tidak dipenuhi oleh perusahaan. Disamping itu pekerjaan mereka bukanlah pekerjaan yang aman, masa kerja akan berakhir pada akhir masa kontrak (walaupun pada umumnya pembaharuan kontrak dapat dinegosiasikan), dan ketika perusahaan mengalami resesi para karyawan sementara inilah yang diberhentikan pertama kali untuk melindungi pekerjaan karyawan reguler.

Berdasarkan Survei Tenaga Kerja¹⁰ *kisetsu rōdōsha* (pekerja musiman) termasuk dalam pekerja atau karyawan sementara atau buruh harian. *Kisetsu rōdōsha* kebanyakan merupakan petani pada desa-desa terpencil yang bekerja di daerah perkotaan ketika tidak musim bertani. Umumnya mereka dipekerjakan oleh subkontraktor kecil pada industri konstruksi dan transportasi, biasanya mereka juga akan tetap bekerja pada si pemberi pekerjaan selama bertahun-tahun. Mereka juga tidak dilindungi oleh asuransi pekerja ataupun asuransi menurut undang-undang yang berlaku.

Hi-yatoi (buruh harian) dipekerjakan berdasarkan harian selama pembayaran mereka masih diberikan. Hingga tahun 1950 istilah *hi-yatoi* ditujukan kepada mereka yang dipekerjakan dibawah program pemerintah untuk mengatasi pengangguran (misalnya, membersihkan jalan dan memperbaiki jalan kecil), tetapi program tersebut sudah lama dihentikan. Menurut Inohara saat ini istilah tersebut sudah tidak digunakan dalam industri, tetapi diganti dengan istilah para “paruh waktu” yang dalam statistik ditujukan kepada mereka yang dibayar berdasarkan harian dan dipekerjakan menurut kontrak kurang dari satu bulan.

¹⁰ Ibid, hlm. 162

3.2.2. Karyawan Paruh Waktu

Sebelumnya telah dikatakan oleh Inohara bahwa karyawan paruh waktu (*part-time employees*) merupakan salah satu bentuk pekerja non-reguler yang muncul setelah perang. Para karyawan paruh waktu ini muncul dalam pasar tenaga kerja kira-kira pada akhir tahun 1950-an kemudian terus meningkat ketika ekonomi Jepang meningkat pada tahun 1960-an.

Menurut Inohara¹¹ tidak ada definisi yang sah menurut undang-undang tentang karyawan “paruh waktu”. Tetapi secara luas mereka didefinisikan sebagai pekerja yang bekerja dengan jam kerja per hari atau per minggu atau per bulannya sangat pendek, jika dibandingkan pekerja reguler yang terlibat dalam pekerjaan yang sama pada perusahaan yang sama. Atau definisi yang lebih spesifik lagi menurut Inohara mereka yang bekerja 10-20% jam lebih pendek, tidak termasuk pekerja musiman dan pekerja siswa yang dipekerjakan sementara untuk periode yang pendek. Meskipun demikian pada prakteknya definisi dari karyawan paruh waktu tersebut dapat berbeda-beda pada setiap perusahaan. Definisi yang umum menurut Inohara adalah:

- Jam kerja per hari lebih pendek daripada pekerja reguler, dan/atau
- Jam kerja per minggu atau per bulan lebih pendek, dan/atau
- Masa kerja terbatas, dan/atau
- Pekerjaannya adalah pekerjaan tambahan, sederhana, dan mudah, dan/atau
- Upah dihitung berdasarkan jam, dan /atau
- Pekerjaan tersebut hanya untuk periode tertentu dari suatu hari atau untuk hari tertentu.

Julukan yang digunakan untuk menyebut para karyawan paruh waktu ini juga bermacam-macam, seperti: *jun-shain* (*associate employees*), *teiji shain* (*fixed-hour employees*), *kikan shain* (*fixed-period employees*), dan yang paling umum digunakan adalah *pāto* (yang berasal dari istilah bahasa Inggris “*part-time*”).

¹¹ Ibid, hlm. 164

Inohara mengatakan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan paruh waktu tersebut dapat berbeda-beda. Pada umumnya mereka melakukan pekerjaan administrasi dan sangat sedikit yang melakukan pekerjaan profesional maupun teknis.

Lebih lanjut lagi Inohara¹² menjelaskan bahwa beberapa dari karyawan paruh waktu ini jam kerjanya bahkan tidak selalu lebih pendek dari karyawan reguler. Dia memberi contoh di Tokyo tahun 1984 dari tiga orang ada satu yang bekerja 6 sampai 7 jam per hari, kira-kira 7% yang bekerja 8 jam per hari, bahkan ada juga yang bekerja lembur (kira-kira 11%). Kemudian kira-kira 30% perusahaan yang mempekerjakan karyawan paruh waktu dimana waktu kerjanya sama dengan karyawan reguler. Melihat contoh tersebut Inohara mengasumsikan bahwa kira-kira 20% yang waktu kerjanya sama dengan waktu kerja karyawan reguler. Para karyawan paruh waktu wanita menurut Inohara jika menemukan pekerjaan yang stabil biasanya akan tetap bekerja pada perusahaan yang sama. Pada tahun 1983 di Tokyo hampir 50% yang bekerja pada perusahaan yang sama selama lebih dari tiga tahun, dan 11% yang bekerja lebih dari 10 tahun. Wanita yang belum menikah masa kerjanya lebih pendek, sedangkan wanita yang sudah menikah yang suaminya bekerja masa kerjanya lebih panjang.

Para karyawan paruh waktu ini menurut Inohara sangat jarang yang masuk dalam serikat kerja, atau lebih tepatnya lagi mereka tidak memenuhi syarat untuk masuk dalam serikat pekerja. Menurut Tokyo Metropolitan Labor Standards Bureau, pada tahun 1984 di Tokyo hanya kira-kira 2,8% yang masuk dalam serikat kerja yang kebanyakan merupakan karyawan perusahaan besar, atau berada pada industri wholesale/retail, real estate, dan industri jasa/pelayanan, serta tidak ada yang berada pada industri konstruksi, manufaktur, keuangan dan transportasi.

¹² Ibid, hlm. 165

3.2.3. Karyawan yang Ditempatkan oleh Subkontraktor dan oleh Lembaga Penyaluran Tenaga Kerja

Akhir-akhir ini menurut Inohara¹³ sudah semakin banyak perusahaan yang menggunakan perusahaan atau lembaga penyaluran tenaga kerja (*jinzai haken-gyō*) yang berfungsi sebagai subkontraktor tenaga kerja untuk memenuhi permintaan tenaga kerja dari perusahaan lain, yang umumnya mereka diminta untuk melakukan pekerjaan pengolahan data ataupun pekerjaan administrasi. Bahkan menurut Inohara pada beberapa perusahaan, ada pekerjaan-pekerjaan formal yang ditangani seluruhnya oleh pekerja jenis ini. Para karyawan yang ditempatkan (*dispatch*) ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan saat ini karena keahlian mereka yang dapat digunakan dengan segera untuk kebutuhan jangka pendek dengan biaya yang rendah.

Menurut Inohara lagi para subkontraktor tenaga kerja tersebut merupakan tipe baru dari lembaga penyaluran tenaga kerja yang kemudian menjadi masalah dalam ketenagakerjaan di Jepang. Setelah perdebatan bertahun-tahun akhirnya pemerintah Jepang mengeluarkan suatu undang-undang baru pada tahun 1986 yang mengatur perusahaan tenaga kerja yang ditempatkan (*dispatch*). Isi dari *The Law Concerning Enterprise Dispatching Workers* tersebut adalah mengenai perbedaan antara:

- perusahaan yang menyalurkan karyawan reguler mereka sendiri ke perusahaan lain yang memerlukan karyawan jenis ini, dan
- perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja ke perusahaan lain dari daftar tenaga kerja yang mendaftar pada perusahaan penyalur tersebut.

Perusahaan kategori yang pertama harus melapor pada Menteri Tenaga Kerja, sedangkan perusahaan pada kategori yang kedua harus meminta izin terlebih dahulu pada Menteri Tenaga Kerja. Pekerjaan seperti pemeliharaan gedung, keamanan, dan pengolahan data merupakan jenis pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh para pekerja kategori pertama, sedangkan pelayanan administrasi merupakan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja kategori kedua.

¹³ Ibid, hlm. 168

Pada tahun 1984¹⁴, kira-kira ada 60% kasus rata-rata waktu kerja para pekerja yang ditempatkan (*dispatch*) pada operasi pengolahan data dan pemeliharaan gedung yang bekerja 8 sampai 10 jam, dan yang bekerja 6 sampai 8 jam pada pelayanan administrasi. Kemudian mayoritas pekerja yang ditempatkan (*dispatch*) bekerja 20 sampai 24 hari pada pengolahan data dan pelayanan administrasi, tetapi lebih dari 25 hari yang bekerja pada pemeliharaan gedung. Pada pekerjaan pengolahan data dan pengolahan gedung mayoritas pekerja mengeluh: “kesulitan dalam mengambil liburan”; “tidak ada serikat pekerja”; dan “masalah dalam hubungan manusia”. Sangat sedikit yang mengeluh tentang upah. Pada pekerjaan pelayanan administrasi (pekerjanya umumnya adalah wanita menikah yang terdaftar pada lembaga penyaluran) adalah merupakan yang paling banyak keluhan (hanya 2,3% yang tidak mengeluh), beberapa keluhan tersebut yang paling serius adalah pekerjaannya tidak aman/menjamin. Akan tetapi walaupun pekerjaannya tidak aman, fleksibilitas dalam bekerja per hari dan per jam yang sesuai dengan keinginan mereka sangat dihargai oleh perusahaan. Pada umumnya menurut Inohara sumber utama ketidakpuasan mereka adalah kurangnya asuransi sosial, tidak ada ukuran keselamatan dan kesehatan yang memadai, dan tidak ada kesempatan untuk promosi.

3.2.4. Pekerja *Freeter*

Kalau kita amati tipe pekerja di Jepang sebagaimana yang dikemukakan oleh Ministry of Public Management, para pekerja *freeter* ini juga termasuk ke dalam kategori pekerja non-reguler yaitu dalam kategori pekerja *arubaito*. Para pekerja *freeter* ini mulai muncul setelah pecahnya gelembung ekonomi di Jepang. Jadi bisa dikatakan para pekerja *freeter* ini termasuk dalam fenomena pekerja non-reguler yang berkembang akhir-akhir ini.

Kata “*freeter*” berasal dari gabungan kata dua bahasa, yaitu bahasa Inggris “*free*” yang berarti bebas dan bahasa Jerman “*arbeiter*” yang berarti pekerja (worker). *Freeter* yang merupakan istilah baru, dalam bahasa Jepang disebut juga dengan *furita*,

¹⁴ Ibid, hlm. 169-170

furiita, freeta, furiitaa, atau furitaa. Ada juga yang mengatakan bahwa istilah ini menjadi terkenal setelah diperkenalkan oleh sebuah iklan majalah pada akhir tahun 1980-an yang menggabungkan kata “*freelance*” dan “*albeiter*”.¹⁵

Lalu siapa saja yang disebut sebagai *freeter*? Genda Yūji¹⁶ mengatakan definisi *freeter* tidak seluruhnya jelas atau sangat sulit untuk mendefinisikan apa yang dimaksud dengan *freeter* secara tepat. Pendapat dari Genda Yūji ini juga didukung oleh Reiko Kosugi¹⁷ yang mengemukakan bahwa definisi dari *freeter* adalah ambigu atau tidak jelas. Walaupun tidak ada definisi yang jelas mengenai *freeter*, Genda Yūji¹⁸ mengatakan istilah “*freeter*” tersebut ditujukan kepada orang muda yang tidak dipekerjakan secara reguler tetapi yang bekerja pada satu atau lebih pekerjaan paruh waktu atau yang bekerja pada satu atau lebih pekerjaan jangka pendek. Orang-orang muda ini tidak memulai karir mereka segera setelah lulus dari sekolah atau universitas tetapi memilih untuk bekerja sebagai pekerja paruh waktu dengan upah rendah dan tingkat kemampuan yang rendah juga.

Pengertian *freeter* yang lain juga dapat ditemukan dalam “2003 White Paper on National Life”. Dalam White Paper on National Life¹⁹ dikatakan bahwa pada kenyataannya banyak orang yang terpaksa bekerja sebagai pekerja paruh waktu dan pekerja *arbeit* bahkan ketika mereka ingin menjadi pekerja purna waktu, oleh sebab itu *freeter* didefinisikan sebagai orang muda yang berada dalam rentang usia 15-34 tahun (tidak termasuk pelajar dan ibu rumah tangga), yang bekerja pada pekerjaan paruh waktu atau *arbeit* (termasuk pekerjaan yang ditempatkan) dan orang-orang yang menganggur yang ingin bekerja.

Untuk pengertian yang lebih terperinci mengenai siapa saja yang disebut sebagai *freeter* dapat ditemukan dalam “White Paper on The Labour Economy 2003”.

¹⁵ Inui, Akio, 2005, *Why Freeter and NEET are Misunderstood: Recognizing the New Precarious Condition of Japanese Youth*, Social Work & Society, Vol. 3 Issue 2, hlm. 244

¹⁶ Yūji, Genda, 2005, *A Nagging Sense of Job Insecurity: The New Reality Facing Japanese Youth*, International House of Japan, Inc., Tokyo, hlm. 53

¹⁷ Kosugi, Reiko, 2004, *The Transition from School to Work in Japan: Understanding the Increase in Freeter and Jobless Youth*, Japan Labor Review, hlm. 52

¹⁸ Yūji, Genda, op. cit., hlm. 52

¹⁹ Kosugi, Reiko, 2005, *Considering the Responses to Freeter and Jobless Youth Issues*, Labor Situation in Japan & Analysis, hlm. 7

Pada White Paper tersebut *freeter* didefinisikan sebagai berikut, “*Those between the ages of 15-34 who are not students, and for women, are unmarried 1) who are referred to as “arbeit worker or part-timer” at their places of employment, and are 2) unemployed persons who desire to work as “arbeit worker or part-timers”, and are not helping household chores or are attending school.*” Atau jika diartikan sebagai berikut, “mereka yang berada dalam rentang usia 15-34 tahun yang bukan pelajar, dan untuk perempuan belum menikah, 1) yang dianggap sebagai “pekerja *arbeit* atau pekerja paruh waktu” dalam lingkungan kerja mereka, dan 2) orang-orang yang menganggur yang mau bekerja sebagai “pekerja *arbeit* atau pekerja paruh waktu”, dan yang tidak membantu pekerjaan rumah tangga atau tidak lagi bersekolah”.

3.2.4.1. Latar Belakang Munculnya *Freeter*

Seperti yang kita ketahui umumnya mayoritas orang muda di Jepang masuk ke pasar tenaga kerja sebagai “karyawan reguler” yaitu karyawan purna waktu dengan kontrak kerja yang tidak ditetapkan, segera setelah lulus dari sekolah atau lulus dari suatu perguruan tinggi. Tetapi mekanisme tradisional “dari sekolah ke tempat kerja” ini mulai luntur ketika Jepang mengalami resesi ekonomi. Sejak resesi ekonomi pada tahun 1990-an banyak perusahaan-perusahaan di Jepang mulai merubah strategi rekrutmen mereka, yaitu dengan mempekerjakan sedikit lulusan baru dan meningkatkan jumlah pekerja paruh waktu dengan kontrak kerja yang ditetapkan. Diantara pekerja paruh waktu ini salah satu diantaranya adalah *freeter*²⁰.

Dalam artikelnya Yuki Honda²¹ mengatakan “*freeter*” adalah sebuah julukan untuk pekerja muda tidak tipikal di Jepang. Menurut Honda istilah “*freeter*” muncul pertama kali di tengah-tengah masyarakat Jepang pada tahun 1980-an, ketika orang muda menikmati kesempatan kerja yang berlimpah ruah. Tingginya tingkat kesempatan kerja pada saat itu sebagai akibat dari “*bubble economy*” (gelembung

²⁰ Kosugi, Reiko, 2004, *The Transition from School to Work in Japan*, Japan Labor Review, hlm. 52

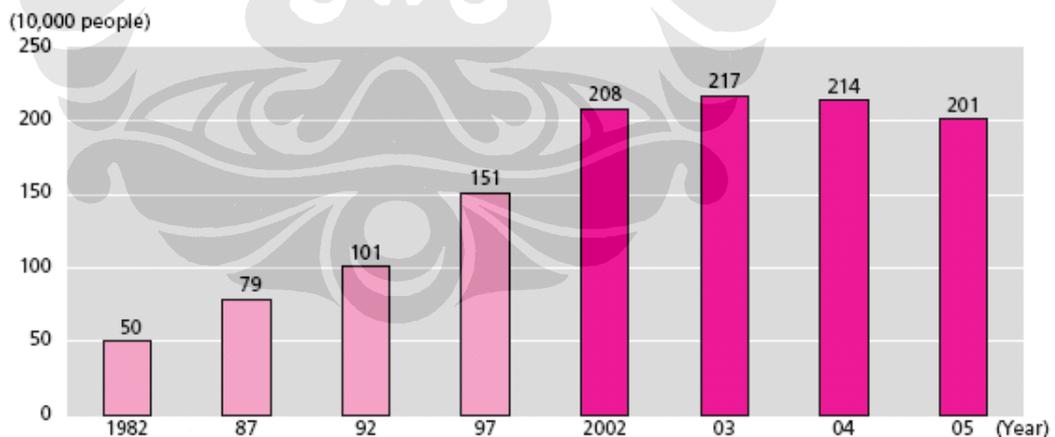
²¹ Honda, Yuki, 2005, ‘*Freeters*’: *Young Atypical Workers in Japan*, Japan Labor Review, hlm. 5

ekonomi). Meskipun demikian peningkatan dalam jumlah pekerja *freeter* baru terjadi setelah gelembung ekonomi pecah. Dan selama resesi ekonomi yang terjadi pada awal tahun 1990-an hingga pertengahan tahun 2000-an, banyak orang-orang muda yang kesempatannya telah tertutup untuk menjadi karyawan reguler dan memilih untuk menjadi “*freeter*”.

3.2.4.2. Situasi Pekerja *Freeter*

Berdasarkan definisi pada White Paper on The Labour Economy 2003 tersebut maka jumlah *freeter* pada tahun 2002 mencapai 2,09 juta jiwa atau telah meningkat dua kali lipat dalam sepuluh tahun terakhir dari tahun 1992, dimana 940.000 orang diantaranya adalah kaum laki-laki dan 1,15 juta orang sisanya adalah kaum perempuan. Perubahan-perubahan dalam jumlah *freeter* ini dapat dilihat pada gambar 3.2. di bawah ini.

Gambar 3.2. Trends In The Number of *Freeters*



Source: For the years 1982, 1987, 1992, and 1997, taken from the *White Paper on the Labour Economy* 2004. For 2002 and subsequent years, *Labour Force Survey (Detailed Tabulation)*, Statistic Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communication.²²

²² Japan Institute for Labour Policy and Training, 2006, *Labour Situation in Japan and Analysis: General Overview 2006/2007*, hlm. 11

Dalam gambar diatas dapat terlihat bahwa sebelum meledaknya gelembung ekonomi pada tahun 1982 jumlah *freeter* hanya sebesar 500 ribu orang. Tetapi setelah gelembung ekonomi pecah dan Jepang mengalami resesi ekonomi jumlah *freeter* ini meningkat cukup signifikan hingga tiga kali lipatnya yaitu sebesar 1,51 juta orang pada tahun 1997, dan sejak berakhirnya resesi jumlah mereka terus saja meningkat. Walaupun pada tahun 2004 dan 2005 jumlah mereka mengalami penurunan tetapi angka mereka masih tergolong tinggi. Karena jumlah mereka yang terus meningkat inilah maka masalah pekerja *freeter* menjadi permasalahan sosial dan ekonomi di Jepang.

Tetapi gambar diatas hanya melihat jumlah *freeter* secara keseluruhan dan tidak menunjukkan secara jelas jumlah *freeter* laki-laki atau perempuan, ataupun pada usia berapa seseorang menjadi *freeter*. Untuk menunjukkan secara jelas jumlah *freeter* dan tren semakin meningkatnya jumlah *freeter* dapat dilihat pada tabel rasio *freeter* menurut jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan di bawah ini.

Tabel 3.2. *Freeter* Ratio By Gender, Age, and Academic Backgrounds

(%)

	1982	1987	1992	1997
Male totals	2.4	4.0	4.4	6.4
15-19 years of age	7.8	14.8	15.7	24.4
20-24 years of age	3.8	6.1	6.6	10.6
25-29 years of age	1.7	2.5	3.0	4.4
30-34 years of age	1.3	1.6	1.5	2.4
Junior high school	4.3	9.1	12.3	15.6
High school	2.4	4.4	4.9	7.2
Junior college/Technical college	2.2	3.3	3.1	5.1
College/Graduate school	1.2	1.4	1.4	2.7
Female totals	7.3	10.8	10.2	16.3
15-19 years of age	6.7	14.4	15.1	29.2
20-24 years of age	6.1	8.9	9.2	16.9
25-29 years of age	9.6	12.1	10.2	13.6
30-34 years of age	10.5	13.4	10.8	14.3

Junior high school	12.9	27.2	32.1	42.4
High school	6.5	10.7	11.1	20.0
Junior college/Technical college	7.3	8.2	6.9	12.1
College/Graduate school	8.0	8.9	6.8	9.6

Sumber: "Labor Force Survey" Ministry of Internal Affairs and Communication²³

Pada tabel di atas dapat kita lihat adanya suatu peningkatan yang signifikan dalam persentase kaum laki-laki muda Jepang yang menjadi *freeter* selama periode waktu 15 tahun, dari tahun 1982 (sebelum meledaknya gelembung ekonomi) sampai tahun 1997 (pada pertengahan resesi ekonomi). Pada tahun 1982 persentase jumlah kaum laki-laki muda yang menjadi *freeter* hanya sekitar 2,4% saja, sementara dalam waktu 15 tahun berikutnya jumlah itu meningkat hampir tiga kali lipatnya menjadi 6,4%. Hal yang sama juga terjadi dalam persentase kaum perempuan Jepang yang menjadi *freeter*. Dari angka sebesar 7,3% pada tahun 1982 persentase kaum perempuan muda yang menjadi *freeter* terus meningkat dan mencapai angka 16,3% pada tahun 1997. Dalam tabel di atas kita juga dapat melihat bahwa persentase kaum perempuan muda yang menjadi *freeter* ternyata lebih tinggi daripada persentase kaum laki-laki muda yang menjadi *freeter*.

Situasi yang lebih mencengangkan juga terlihat dalam perbandingan persentase *freeter* menurut usia, khususnya pada kasus kaum perempuan yang menjadi *freeter*. Dalam tabel kita dapat melihat bahwa pada tahun 1997 usia kaum laki-laki yang menjadi *freeter* cenderung terkonsentrasi pada kisaran usia antara 15 sampai dengan 19 tahun, yaitu empat kali lebih tinggi ketimbang persentase pada tahun 1982. Di lain pihak pada persentase kaum perempuan yang menjadi *freeter* meskipun persentase tertinggi terkonsentrasi pada kisaran usia 15 sampai 19 tahun, yaitu 29,2% pada tahun 1997, namun persentase yang lebih tinggi masih tetap berada pada berbagai kisaran usia yang lebih tua. Tanpa ada perbedaan yang cukup signifikan di antara berbagai macam kisaran usia itu, termasuk persentase di kalangan perempuan yang berada pada kisaran usia 30 sampai 34 tahun. Dengan kata lain persentase kaum laki-laki yang menjadi *freeter* justru turun dengan bertambahnya

²³ Kosugi, Reiko, 2005, *Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2005/2006*, hlm. 3

usia, sedangkan persentase kaum perempuan yang menjadi *freeter* masih tetap tinggi dengan bertambahnya usia.

Situasi yang serupa juga terlihat pada rasio *freeter* menurut latar belakang pendidikan. Apabila pada rasio *freeter* menurut usia, persentase kaum laki-laki dan kaum perempuan yang menjadi *freeter* berada pada kisaran usia 15 sampai 19 tahun, maka pada rasio *freeter* menurut latar belakang pendidikan persentase tertinggi baik kaum laki-laki maupun kaum perempuan yang menjadi *freeter*, latar belakang pendidikannya hanya mencapai sekolah menengah pertama. Dengan persentase tertinggi 15,6% di kalangan kaum laki-laki yang menjadi *freeter* dan 42,4% di kalangan kaum perempuan yang menjadi *freeter*. Dalam kasus kaum laki-laki yang menjadi *freeter*, semakin tinggi latar belakang pendidikan akademis mereka semakin kecil persentase mereka. Sedangkan situasi yang berbeda justru terlihat pada kasus kaum perempuan yang menjadi *freeter* dimana tidak ada suatu penurunan yang signifikan dalam persentasenya, bahkan bila latar belakang pendidikan akademis mereka menjadi lebih tinggi.

Selain itu data pada tabel di atas juga menunjukkan bahwa apapun latar belakangnya baik itu berdasarkan jenis kelamin, usia, ataupun pendidikan akademis, data tersebut memperlihatkan bahwa terdapat lebih banyak kaum perempuan yang menjadi *freeters* ketimbang kaum laki-laki.

3.2.4.3. Latar Belakang Meningkatnya Jumlah *Freeter* di Jepang

Dengan semakin meningkatnya jumlah *freeter* dalam dua puluh tahun terakhir ini, pasti ada alasan-alasan tertentu yang mendorong kemunculan para *freeter* tersebut. Hal itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui penyebab dibalik semakin meningkatnya jumlah *freeter* akhir-akhir ini. Sebab sesuai dengan yang dikatakan oleh Yuki Honda²⁴ bahwa terlalu sederhana untuk melihat *freeter* sebagai korban dari resesi ekonomi yang terjadi di Jepang.

²⁴ Honda, Yuki, 2005, “*Freeters’: Young Atypical Workers in Japan*”, Japan Labor Review, hlm. 5

Latar belakang dibalik meningkatnya jumlah *freeter* yang terjadi di Jepang menurut Reiko Kosugi²⁵ disebabkan oleh dua faktor. Faktor yang pertama dari sisi perusahaan yaitu terjadinya perubahan dalam permintaan tenaga kerja. Meningkatnya jumlah *freeter* menurut Kosugi terjadi akibat perilaku perusahaan yang merubah sistem rekrutmen mereka yaitu dengan mengurangi jumlah tenaga kerja yang baru lulus. Berdasarkan penelitian dari Kosugi²⁶, setelah mencapai puncaknya yaitu 1,67 juta orang pada tahun 1992, jumlah penawaran kerja untuk lulusan baru dari sekolah menengah mengalami penurunan menjadi 220.000 orang pada tahun 2003. Di lain pihak menurut data dari Works Institute tahun 2002, rekrutmen untuk para lulusan baru dari universitas mengalami penurunan dua per tiga dari puncaknya. Hal ini menurut Kosugi menunjukkan bahwa besarnya penurunan dalam perekrutan dapat berbeda-beda sesuai dengan tingkat pendidikannya.

Faktor yang kedua dari tenaga kerja itu sendiri. Meningkatnya jumlah *freeter* menurut Kosugi sebagai akibat terjadinya perubahan dalam cara berpikir dan perilaku dari orang muda di Jepang. Contoh perubahan dalam perilaku dan cara berpikir orang muda menurut Kosugi diantaranya seperti kecenderungan diantara para siswa sekolah menengah dan universitas untuk tidak mencari pekerjaan dan menjadi *freeter*, atau tidak melakukan apa-apa setelah tamat sekolah, serta tingginya jumlah pekerja muda yang berhenti bekerja atas kemauan sendiri. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Japan Institute of Labour²⁷ tahun 2000 terhadap para siswa sekolah menengah atas yang bertempat tinggal di kota-kota besar, menunjukkan bahwa kira-kira setengahnya berharap mendapatkan pekerjaan tetapi terpaksa menyerah di tengah jalan. Hal ini terjadi akibat rendahnya jumlah pekerjaan yang ditawarkan, selain itu juga akibat adanya masalah dalam sistem alokasi pekerjaan untuk siswa sekolah menengah atas. Di Jepang alokasi pekerjaan dilakukan oleh sekolah, dan karena perusahaan memberikan penawaran kerja hanya pada sekolah-sekolah yang terpilih saja oleh sebab itu jumlah penawaran pada sekolah lain sangat rendah. Disamping itu, sekolah secara sistematis memberikan penawaran kerja

²⁵ Kosugi, Reiko, 2004, *The Transition from School to Work in Japan*, Japan Labor Review, hlm. 53

²⁶ Ibid, hlm. 53-54

²⁷ Ibid, hlm. 57

kepada siswa menurut prestasi akademis dan catatan kehadiran sekolah, oleh karena itu mereka yang prestasi dan catatannya rendah menyerah pada tahap awal mencari pekerjaan dan berhenti konseling karir di sekolah.

Selain itu hasil dari survei tersebut menunjukkan dari siswa yang memilih untuk menjadi *freeter* setengahnya yang lain adalah mereka yang tidak memikirkan karir mereka di masa yang akan datang atau yang tidak dapat memutuskan apa yang harus dilakukan. Secara teori, konseling karir di sekolah bertujuan untuk membantu siswa memahami berbagai macam pekerjaan dan juga diri mereka, serta membentuk gambaran tentang maksud dari pekerjaan. Tetapi prakteknya, konseling sekolah hanya bertindak seperti agen penempatan kerja, memberikan jalan kepada siswa yang telah lulus keluar dari sekolah.

Lebih lanjut lagi Kosugi menambahkan bagaimana para siswa sekolah menengah atas menanggapi situasi tersebut. Berdasarkan survei yang sama para siswa ditanyakan alasan utama mengapa mereka memilih untuk menjadi *freeter* (lihat Tabel 3.3.). Kebanyakan dari mereka menjawab “I have other things I would like to do” (saya mempunyai hal lain yang ingin saya lakukan), atau “I have no idea what kind of jobs suits me” (saya tidak tahu pekerjaan apa yang sesuai dengan saya). Hal ini menurut Kosugi menunjukkan pentingnya realisasi diri dalam karir seseorang. Sebaliknya, kecenderungan yang lain muncul ketika melihat hasil kuisisioner yang menyuruh mereka memilih satu diantara beberapa pilihan jawaban. Jawaban yang paling sering dipilih adalah “*Freeter* have more free time than regular employees” (menjadi *freeter* memiliki waktu lebih dibandingkan karyawan reguler), dan “I need money immediately” (saya membutuhkan uang dengan cepat). Hal ini menunjukkan keinginan untuk lebih bebas dan *easygoing*, serta untuk mendapatkan uang tanpa usaha yang berlebihan.

Tabel 3.3. Why High School Students Become *Freeters*

	Main reason			(%)
	Total	Male	Female	MA
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
(N=)	773	296	432	773
I have other things I would like to do	22.8	28.7	18.8	33.8
I have no idea what type of jobs suits me	14.9	17.9	12.7	38.3
Higher education is expensive	8.0	6.4	9.0	41.4
My parents do not approve of higher education	4.8	3.7	6.0	22.5
I have not had a good job offer	8.3	5.4	10.4	40.1
I have not been hired as a regular employee	3.0	1.4	4.2	12.4
<i>Freeters</i> have more free time than regular Employees	6.2	4.1	7.4	42.8
<i>Freeters</i> take relationships more easily than regular employees	0.1	0.0	0.2	16.8
<i>Freeters</i> can switch jobs more easily than regular employees	0.5	0.7	0.5	18.6
I need money immediately	6.3	5.1	7.2	43.1
<i>Freeters</i> have higher incomes than regular Employees	0.5	0.7	0.5	9.1
My results were not good enough to go onto higher education	2.6	4.4	1.4	26.8
I did not want to continue my education	3.2	3.4	3.2	27.6
If I like the work, being a freeter is okay	7.2	4.1	9.3	33.2
Some of my friends are freeters	0.1	0.0	0.2	9.2
Other reasons	5.8	6.4	6.0	4.7
NA	5.6	7.8	3.0	1.0

Sumber: Survey from Japan Institute of Labour, 2000

Kosugi mengatakan keinginan untuk mencari realisasi diri dalam pekerjaan seseorang mungkin untuk mengintensifkan diri ketika kehidupan suatu masyarakat menjadi lebih makmur. Sedangkan keinginan untuk hidup bebas dan *easygoing* dapat dilihat sebagai keinginan untuk menghindari dari tanggung jawab dan peran sebagai anggota masyarakat. Menurut Kosugi tujuan kemudahan transisi dari sekolah ke tempat kerja bukan hanya untuk membentuk kemampuan vokasional dan mendorong

keinginan untuk bekerja, tetapi juga membantu perkembangan individu untuk menjadi anggota masyarakat yaitu seorang pekerja dewasa²⁸.

Genda Yūji²⁹ mengatakan para *freeter* dikelompokkan menjadi tiga tipe berdasarkan alasan mereka menjadi *freeter*, yaitu: tipe “*dream pursuing*”, tipe “*moratorium*”, dan tipe “*no alternative*”. Tipe “*dream pursuing*” adalah mereka yang menjadi *freeter* karena ingin mewujudkan impian mereka. Tipe “*moratorium*” adalah mereka yang menunda bekerja reguler sampai mereka menemukan apa yang ingin mereka lakukan, dan tipe “*no alternative*” adalah mereka yang menjadi *freeter* karena tidak mempunyai pilihan yang lain.

Yūji juga mengatakan bahwa perubahan pada perilaku bekerja pada kaum muda bukanlah merupakan alasan yang menyebabkan mereka tidak bekerja reguler dan sering berganti pekerjaan. Menurutnya ada dua pengaruh besar yang sangat mempengaruhi berubahnya perilaku kaum muda dan juga mempengaruhi transisi dari sekolah ke tempat kerja, yaitu: struktur pasar tenaga kerja, dan bimbingan vokasional di sekolah³⁰.

a. Pasar tenaga kerja “efek kelompok”

Menurut Yūji³¹ situasi pasar tenaga kerja pada saat kelulusan bukan saja mempengaruhi seseorang segera mendapat pekerjaan setelah lulus dan tetap bekerja, tetapi juga berpengaruh pada imbalan atau upah yang akan mereka terima. Pasar tenaga kerja di Jepang dibentuk berdasarkan model rekrutmen tenaga kerja yang baru lulus, singkatnya kesempatan ini hanya diberikan kepada mereka yang baru lulus, dan kesempatan ini akan hilang bersama dengan umur. Kesempatan tersebut juga merupakan kesempatan bagi kaum muda untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai sepanjang hidupnya. Mereka yang kehilangan kesempatan tersebut akan mengalami kesulitan untuk memperoleh pekerjaan yang dapat

²⁸ Ibid, hlm. 60

²⁹ Yūji, Genda, 2005, *A Nagging Sense of Job Insecurity: The New Reality Facing Japanese Youth*, Tokyo: International House of Japan, Inc., hlm. 52

³⁰ Ibid, hlm. 56

³¹ Ibid, hlm. 59

memuaskan mereka. Dengan demikian keputusan yang dibuat segera setelah lulus akan sangat berpengaruh pada pembentukan karir seseorang.

Tahun seseorang lulus dan mulai bekerja akan berbeda antara kelompok angkatan kerja yang satu dengan yang lain. Kelompok angkatan kerja yang lulus dalam masa ekonomi yang baik, akan memperoleh kemudahan dalam mendapat pekerjaan dibanding kelompok angkatan kerja yang lulus pada masa resesi. Perbedaan dalam lingkungan kerja untuk masing-masing angkatan kerja ini menurut Yūji disebut pasar kerja “efek kelompok”. Oleh karena efek dari kelompok inilah kesulitan yang dimiliki oleh kaum muda dalam menemukan pekerjaan, bukan hanya ketika mereka masih muda tetapi juga sepanjang hidupnya.

Menurut Yūji dibalik model manajemen tradisional Jepang, yaitu pekerjaan seumur hidup, upah berdasarkan senioritas, dan serikat kerja adalah keberadaan dari efek kelompok. Kondisi pekerjaan dan besarnya upah yang diterima oleh suatu kelompok pasti akan berbeda dari kelompok yang lain. Di Jepang jika suatu kelompok lulus ketika pasar kerja sedang baik maka upah yang akan diterima kemungkinan juga akan besar, dan kesempatan untuk bekerja untuk jangka panjang juga akan besar. Tetapi sebaliknya jika suatu kelompok lulus ketika pasar kerja sedang tidak baik maka kesempatan untuk bekerja jangka panjang dan memperoleh upah besar akan kecil.

b. Bimbingan vokasional berada pada persimpangan

Alasan lain mengapa para lulusan baru tidak tetap bekerja sebagai karyawan purna waktu adalah karena sistem bimbingan vokasional yang diberikan di sekolah. Menurut Yūji³² bimbingan vokasional yang diberikan pada generasi kedua *baby boomer* saat ini sedang berada pada persimpangan. Sistem bimbingan vokasional di Jepang adalah “satu orang satu perusahaan”, yaitu suatu sistem dimana sekolah akan memilih satu perusahaan untuk siswa yang sedang mencari pekerjaan. Saat ini sistem tersebut dikaji kembali karena menimbulkan kritik

³² Ibid, hlm. 61

tentang cara sekolah menentukan pilihannya, karena keputusan tersebut hanya didasarkan pada penilaian ketrampilan dan bakat siswa.

Menurut Yūji adalah juga benar bahwa rekomendasi dari guru dan bimbingan vokasional yang diberikan sekolah mempunyai peran penting dalam membantu siswa untuk menetap pada satu pekerjaan purna waktu. Akan tetapi banyak juga perusahaan yang menunjukkan hasil yang buruk menjadi bangkrut atau pindah produksi di luar negeri, karena menggunakan sistem tersebut untuk mendapatkan tenaga kerja. Pertukaran antara perusahaan dan sekolah sepertinya berada pada keadaan total perhentian. Karena dari sisi sekolah mereka mengalami kesulitan untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan serta mengalami kesulitan untuk memberikan bimbingan vokasional yang sesuai dengan bakat dan kemampuan siswa. Akibatnya sering terjadi ketidaksesuaian antara keinginan siswa dengan pilihan sekolah. Karena ketidaksesuaian itu maka siswa memutuskan untuk menjadi *freeter* serta meningkatkan probabilitas mereka yang sudah bekerja purna waktu akan berhenti dari pekerjaan mereka.

Lalu apakah bimbingan vokasional di sekolah telah kehilangan keefektifannya? Hasil penelitian dari Genda Yūji³³ memperlihatkan suatu persentase kaum muda yang menjadi karyawan purna waktu segera setelah lulus dari sekolah dan yang percaya bahwa bimbingan vokasional sangat bermanfaat. Jika jawaban yang diberikan adalah “tidak bermanfaat” atau “tidak menjadi karyawan purna waktu” setelah lulus, maka itu dapat diasumsikan bahwa bimbingan vokasional tersebut tidak efektif. Jika dua kategori ini digabungkan maka persentasenya melebihi 50% setiap tahunnya. Jika bimbingan vokasional yang efektif berarti meningkatkan kemungkinan menjadi karyawan purna waktu maka bimbingan vokasional tersebut tidak efektif karena persentasenya menunjukkan peningkatan, dari 19,7% pada tahun 1989 menjadi 31,9% pada tahun 1997.

Dari hasil penelitian tersebut juga diketahui bahwa diantara mereka yang menjadi karyawan purna waktu setelah lulus, persentase yang mengatakan

³³ Ibid, hlm. 63

bimbingan vokasional “tidak bermanfaat” mengalami penurunan dari 41,3% tahun 1989 menjadi 23,2% pada tahun 1997. Begitu juga dengan persentase yang mengatakan “tidak mendapat bimbingan vokasional”, dari 10,4% menjadi 7,0%. Di lain pihak persentase yang mengatakan bimbingan vokasional “bermanfaat” atau “sangat bermanfaat” menunjukkan peningkatan sejak tahun 1989/1990. Yūji mengatakan bahwa pada masa kekurangan tenaga kerja seseorang dapat menemukan pekerjaan penuh waktu walaupun tanpa bimbingan vokasional yang efektif. Tetapi bagi kelompok yang lulus pada masa ketika pekerjaan sangat langka, kurangnya bimbingan vokasional di sekolah memperkuat kecenderungan tidak mendapat pekerjaan penuh waktu. Selama masa resesi ketika sangat sulit untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian seseorang, maka harapan siswa tentang bimbingan vokasional di sekolahnya cenderung meningkat.

Hampir sama dengan pendapat dari Reiko Kosugi dan Genda Yūji, Yuki Honda³⁴ juga mengemukakan beberapa faktor, baik faktor tingkat makro maupun faktor tingkat mikro dibalik meningkatnya jumlah *freeter*. Menurut Honda pada faktor tingkat makro³⁵, penyebab utama dari meningkatnya *freeter* adalah semakin berkurangnya jumlah perusahaan yang merekrut orang muda sebagai pekerja reguler akibat resesi yang berkepanjangan yang dimulai dari runtuhnya gelembung ekonomi pada awal tahun 1990-an. Untuk mengganti para lulusan baru sekolah menengah atas, perusahaan Jepang mulai mempekerjakan lebih banyak lagi pekerja tidak tipikal seperti pekerja paruh waktu, pekerja yang ditempatkan, dan pekerja kontrak, dengan biaya yang lebih murah dan fleksibilitas ketenagakerjaan yang lebih tinggi. Para *freeter* yang tidak dapat menemukan pekerjaan reguler yang sesuai setelah tamat sekolah maupun universitas oleh karena itu memilih untuk menjadi pekerja tidak tipikal.

³⁴ Honda, Yuki, *'Freeters': Young Atypical Workers in Japan*, Japan Labor Review, hlm. 5

³⁵ Ibid, hlm. 6

Lebih lanjut Honda³⁶ mengatakan untuk lebih dapat memahami alasan perusahaan enggan mempekerjakan pekerja baru pada tahun 1990, sangat perlu untuk melihat faktor lain selain faktor ekonomi. Beberapa faktor non ekonomi tersebut diantaranya, sebagai berikut:

a. Faktor Demografi (*Demographic structure*)

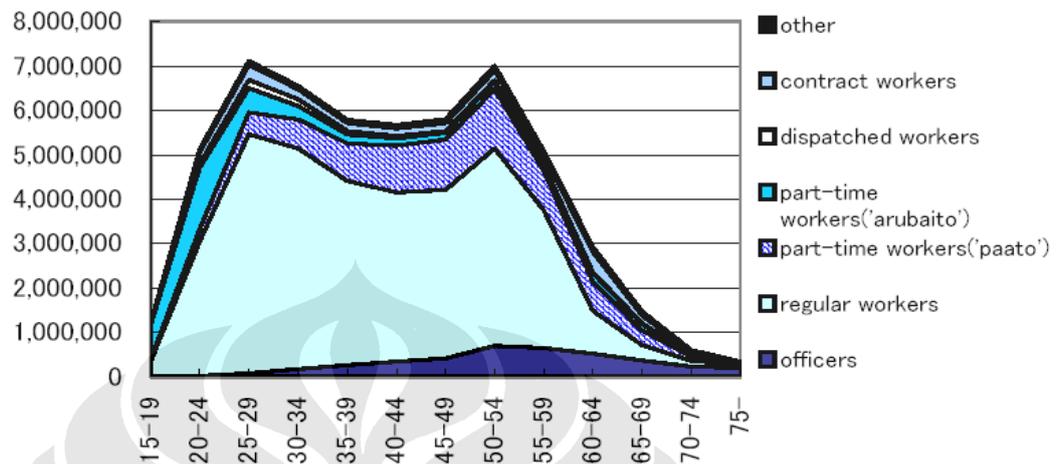
Honda mengatakan populasi masyarakat Jepang saat ini bila dilihat dari usia penduduknya mempunyai dua puncak yang tajam. Yang pertama adalah generasi pertama dari para *baby-boomer* yang lahir setelah Perang Dunia II dan yang kedua adalah anak dari para *baby-boomer* yang lahir tahun 1970-an atau yang biasa disebut generasi kedua dari *baby-boomer*.

Generasi pertama meninggalkan sekolah atau universitas ketika Jepang sedang mengalami pertumbuhan ekonomi yang tinggi tahun 1960-an, dan berhasil mendapatkan pekerjaan reguler. Generasi kedua juga meninggalkan sekolah sekitar tahun 1990-an saat perusahaan masih mempunyai keinginan untuk mempekerjakan tenaga kerja muda ketika perekonomian sedang berada pada puncaknya. Akibatnya dua kelompok besar dari pekerja reguler muncul dalam angkatan kerja di Jepang pada tahun 1990-an (Gambar 3.3.). Karena sistem upah pada perusahaan Jepang berdasarkan senioritas, maka biaya personalia untuk para generasi pertama dari *baby-boomer* memberikan beban besar pada struktur keuangan perusahaan.

Genda dalam Honda mengatakan berdasarkan bukti empiris perusahaan yang memiliki pekerja reguler yang berusia paruh baya lebih banyak maka mereka akan lebih sedikit mempekerjakan tenaga kerja muda. Nitta dalam Honda mengatakan generasi kedua dari *baby-boomer* yang dipekerjakan sebagai pekerja reguler sekitar tahun 1990-an dimana jumlahnya lebih besar dari kelompok pertama, juga mempengaruhi perusahaan dalam mempekerjakan generasi berikutnya dalam perekonomian yang mengalami penyusutan. Meningkatnya jumlah *freeter* tahun 1990-an sebagian merupakan akibat dari faktor demografi ini.

³⁶ Ibid, hlm. 7

Gambar 3.3. Numbers of Employed Workers
(by age, type of employment, in 2002)



Sumber: Basic Survey on Employment Structure (2002)³⁷

b. Partisipasi tenaga kerja wanita (*Labor Participation of Women*)

Faktor non ekonomi kedua menurut Honda³⁸ adalah perubahan dalam pola hidup dari wanita muda yang terjadi pada tahun 1980-an dan 1990-an. Awalnya gaya hidup wanita Jepang dikarakteristikan dengan pola bentuk M dalam angkatan kerja bila dilihat menurut usia. Dengan kata lain, partisipasi angkatan kerja untuk wanita berada pada puncaknya ketika berusia 20-24 tahun, mengalami penurunan saat usia mereka 30-an, kemudian meningkat lagi ketika mereka berusia 40-an. Alasan penurunan saat usia mereka 30-an adalah karena banyak wanita memilih untuk berhenti kerja saat mereka menikah atau memiliki anak.

Namun sejak 1980-an terlihat beberapa perubahan dalam pola ini. Seperti terlihat dalam gambar 3.4. di bawah, terjadi perubahan yang menakjubkan yaitu kenaikan dalam rata-rata partisipasi wanita usia 24-29 tahun dari 49% pada tahun 1970 menjadi 70% pada tahun 2000. Rata-rata partisipasi wanita usia 30-34 tahun juga mengalami kenaikan dari 48% tahun 1980 menjadi 57% di tahun 2000, menarik bagian bawah dari bentuk M. Gambar ini menunjukkan bahwa semakin

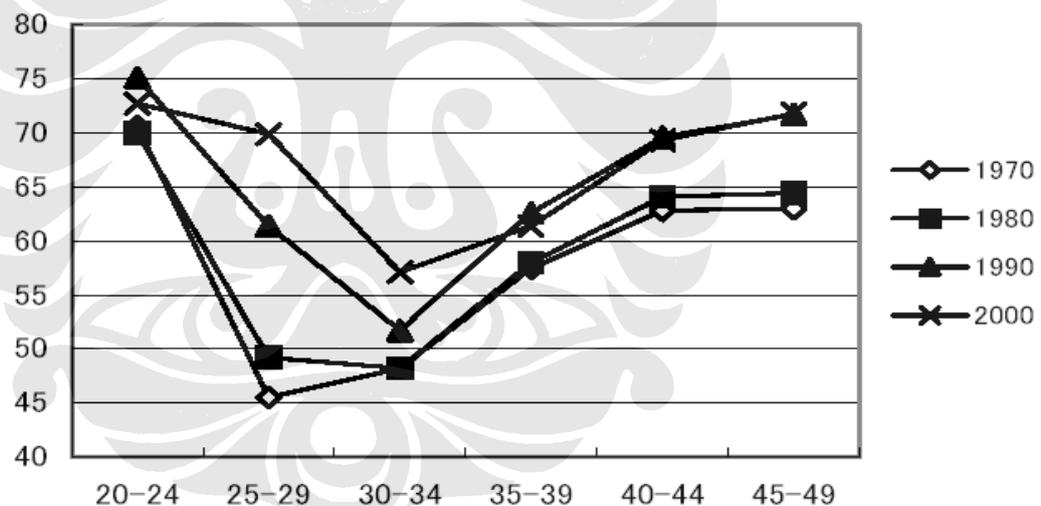
³⁷ Ibid, hlm. 8

³⁸ Ibid, hlm. 8

banyak wanita muda Jepang yang tetap berada pada angkatan kerja selama tahun 1990-an. Nitta³⁹ mengatakan tren tersebut memperbesar pengaruh generasi kedua dalam perusahaan.

Honda⁴⁰ mengatakan salah satu alasan para wanita muda ini tetap bekerja mungkin karena adanya undang-undang *Equal Employment Opportunity Law* (*Danjo Koyou Kikai Kintou Hou*) pada tahun 1985. Undang-undang ini sering mengulas tentang batasan-batasannya, sebagai contoh adalah undang-undang tersebut memperkenalkan suatu sistem personil *double-track* yaitu *career-oriented sogo shoku* (*comprehensive course*) dan *non career-oriented ippan shoku* (*general course*).

Gambar 3.4. Labor Market Participation of Women by age (%)



c. Ekspansi pendidikan pasca sekunder (*Expansion of Post-secondary Education*)

Faktor non ekonomi yang ketiga menurut Honda⁴¹ adalah adanya suatu ekspansi dari pendidikan pasca sekunder. Walaupun permintaan tenaga kerja untuk lulusan sekolah menengah menurun drastis pada tahun 1990, akan tetapi rata-rata lulusan

³⁹ Ibid, hlm. 9

⁴⁰ Ibid, hlm. 9

⁴¹ Ibid, hlm. 9

sekolah menengah baik yang tidak sepenuhnya dipekerjakan maupun yang meneruskan pendidikan pasca sekunder meningkat dari 5% tahun 1990 menjadi 10% tahun 2003. Sedangkan diantara lulusan universitas, angka tersebut juga juga mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari 12% pada tahun 1990 menjadi 23% pada tahun 2003. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan Jepang bahkan lebih enggan mempekerjakan lulusan universitas daripada lulusan sekolah menengah.

Akan tetapi menurut Honda kenyataannya jauh berbeda. Menurutnya titik kritisnya terletak pada jumlah total dari lulusan universitas. Jumlah lulusan baru universitas telah meningkat hampir mencapai 150.000 selama dekade yang lalu. Sepanjang periode tersebut jumlah lulusan universitas yang menemukan pekerjaan setelah lulus adalah konstan yaitu sedikit diatas 300.000. Oleh karena itu alasan utama peningkatan lulusan universitas baik dalam pekerjaan maupun dalam pendidikan bukanlah dikarenakan penurunan dalam permintaan tenaga kerja lulusan universitas, melainkan dikarenakan terjadinya kelebihan dari sisi tenaga kerjanya. Kondisi ketenagakerjaan untuk lulusan sekolah menengah yang semakin memburuklah yang mendorong mereka untuk mencari pendidikan yang lebih tinggi. Rata-rata lulusan sekolah menengah yang melanjutkan pendidikan memperlihatkan peningkatan dari 31% pada tahun 1990 menjadi 45% pada tahun 2001. Pola pendidikan ini menghasilkan suatu generasi yang besar dari *freeter* dengan tingkat pendidikan universitas.

d. Perubahan dalam struktur industri (*Change in Industrial Structure*)

Ketiga faktor makro diatas menurut Honda bukanlah merupakan faktor ekonomi tetapi faktor sosiologis. Akan tetapi menurutnya perlu juga untuk melihat faktor ekonomi dibalik meningkatnya jumlah *freeter* pada tahun 1990-an. Faktor ekonomi tersebut adalah perubahan dalam struktur industri. Berdasarkan data statistik angkatan kerja dari OECD tahun 2001, berbeda dari negara-negara OECD lainnya, penurunan pada sektor manufaktur tidak terjadi di Jepang hingga awal tahun 1990. Menurutnya lagi sejak pertengahan tahun 1990, sektor

manufaktur mulai mengurangi kehadirannya dalam angkatan kerja, sedangkan sektor pelayanan (jasa) semakin penting. Persentase dari angkatan kerja pada sektor jasa adalah 58,7% pada tahun 1990, 61% tahun 1995, dan 64,2% pada tahun 2000.

Brinton dalam Honda⁴² mengatakan secara tradisional sektor manufaktur lebih menyambut pemuda dengan tingkat pendidikan rendah sebagai pekerja reguler, terutama lulusan sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas. Sebaliknya pada sektor jasa lebih menekankan pada berbagai tipe pekerja selain pekerja reguler dengan pendidikan sekunder. Perusahaan keuangan, asuransi, real estate dan bisnis merupakan sektor jasa yang umumnya membutuhkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan universitas. Perusahaan retail, food service, dan consumer service merupakan sektor jasa yang sering memanfaatkan pekerja non-reguler. Bahkan selama dekade terakhir sektor jasa lebih bergantung pada pekerja non-reguler. Rata-rata pekerja paruh waktu pada perusahaan wholesale, retail, dan food service telah meningkat dua kali lipat dari 18,1% tahun 1990 menjadi 35,3% pada tahun 2000. Alasan kemunculan pekerja non-reguler pada sektor tersebut adalah karena upah mereka yang rendah dan fleksibilitasnya dalam waktu kerja. Berbeda dari pabrik pada sektor manufaktur yang dapat mengoperasikan produksi lini secara konstan, pertokoan dan restoran harus mengatur staf mereka secara fleksibel sesuai dengan perilaku konsumen selama satu hari, satu minggu, atau satu tahun. Dengan demikian peningkatan pada sektor jasa telah mengurangi permintaan tenaga kerja muda reguler dan meningkatkan permintaan tenaga kerja non-reguler yang salah satu diantaranya adalah *freeter*.

Pada faktor-faktor tingkat mikro, Honda⁴³ mengatakan berdasarkan data kualitatif dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Japan Institute of Labor (JIL) terhadap 97 *freeter* pada tahun 1991, ada tiga sistem sosial yang menjadi penyebab orang-orang muda di Jepang menjadi *freeter*. Ketiga sistem tersebut adalah keluarga,

⁴² Ibid, hlm. 11

⁴³ Ibid, hlm. 12

pendidikan, dan pasar tenaga kerja. Menurutnya kepribadian orang-orang muda di Jepang dipengaruhi oleh perubahan dalam sistem tersebut.

a. Keluarga: Kehidupan Rumah Tangga

Honda⁴⁴ mengatakan penyebab utama seorang muda di Jepang menjadi *freeter* berasal dari masalah-masalah dalam keluarga, salah satunya adalah masalah keuangan. Menurutnya jika seorang kepala rumah tangga tidak dapat lagi menghidupi keluarganya maka anggota muda (anak) keluarga tersebut akan kehilangan dukungan keuangan yang diperlukannya untuk terus sekolah, dan dia harus membantu keluarganya dengan bekerja paruh waktu. Masalah keuangan dalam keluarga ini juga dapat mempengaruhi pendidikan seseorang setelah lulus sekolah. Para lulusan sekolah menengah yang gagal masuk dalam ujian masuk universitas biasanya terus belajar sebagai *ronin* dan mencoba lagi pada tahun depan. Jika keluarganya tidak dapat memberikan dukungan keuangan yang dibutuhkan, maka untuk melanjutkan pendidikannya ke universitas mereka harus mencari penghasilan sendiri sebagai pekerja paruh waktu untuk membiayai pendidikannya. Karena harus menjalankan dua kewajiban tersebut, beberapa diantara mereka memilih untuk berhenti belajar dan tidak melanjutkan ke universitas. Ataupun jika mereka dapat berhasil dalam ujian masuk, tekanan untuk tetap belajar dan bekerja juga masih tetap mereka rasakan. Dan kenyataan bahwa mereka lebih tertarik dalam pekerjaan daripada belajar menurut Honda juga merupakan masalah dalam sistem pendidikan di Jepang.

Lebih lanjut Honda menambahkan bahwa permasalahan dalam keluarga juga tidak sebatas pada masalah keuangan saja. Pada orang tua Jepang yang tidak mempunyai masalah dalam keuangan, mereka cenderung tidak memberikan nasehat-nasehat yang jujur dan bermanfaat kepada anak-anak mereka dalam menghadapi kondisi ketenagakerjaan saat ini. Dalam beberapa contoh orang tua hanya memberikan tekanan yang negatif kepada anak mereka, menyalahkan mereka karena menyia-nyiakan waktu mereka. Pada contoh yang lain orang tua bahkan memanjakan anak mereka dan tidak mendorong mereka untuk membuat

⁴⁴ Ibid, hlm. 13

pilihan-pilihan yang realitis tetapi malah meninggalkan mereka dengan kebimbangan dan keragu-raguan akan masa depan mereka. Honda mengatakan masalah-masalah dalam keluarga tersebut, baik dalam hal keuangan maupun nasehat merupakan faktor yang penting dibalik meningkatnya jumlah *freeter*.

b. Pendidikan: Bimbingan dan Kurikulum

Menurut Honda⁴⁵ pada sistem pendidikan ada dua faktor yang berhubungan dengan kenaikan jumlah *freeter*, yaitu faktor bimbingan dan faktor kurikulum. Pada faktor bimbingan dibagi lagi menjadi dua hal, yaitu dalam hal kurangnya bimbingan dan kekakuan bimbingan.

Dalam hal kurangnya bimbingan yang dimaksud disini adalah kurangnya informasi yang cukup mengenai lembaga pendidikan yang lebih tinggi atau informasi mengenai perusahaan kepada siswa. Honda memberikan contoh seorang wanita muda yang masih sekolah di sekolah menengah atas di suatu daerah yang jauh dari Tokyo, dia ingin kuliah di Tokyo dan masuk fakultas teknik untuk belajar fotografi. Akan tetapi karena daerahnya terletak jauh dari Tokyo, sekolahnya tidak dapat menyediakan informasi dan nasehat mengenai universitas tersebut. Oleh karena itu dia harus mencari sendiri informasi yang diperlukan. Setelah lulus ujian masuk karena banyaknya biaya yang dibutuhkan untuk pendidikannya, akhirnya dia berhenti kuliah dan memilih untuk menjadi *freeter* di Tokyo.

Morota dalam Honda⁴⁶ mengatakan bahwa pada akhir tahun 1990, para guru sekolah menengah atas yang bertugas untuk memberikan bimbingan karir menunjukkan tiga kecenderungan dalam praktek bimbingannya: menyerahkan dan mempercayakan keputusan karir kepada siswa, menahan diri untuk tidak memaksa siswa pada pilihan karir yang spesifik, dan gagal dalam memberikan bimbingan pada siswa yang tidak patuh. Kecenderungan-kecenderungan tersebut semakin jelas dengan adanya perubahan dalam kebijakan pendidikan di Jepang

⁴⁵ Ibid, hlm. 14

⁴⁶ Ibid, hlm. 15

pada tahun 1990. perubahan tersebut mulai menjadi prioritas dalam kepribadian dan perbedaan para siswa.

Pada saat yang sama kecenderungan tersebut untuk menghargai kepribadian dan pilihan para siswa yang didasarkan atas reformasi praktek bimbingan tradisional. Umumnya para guru sekolah menengah di Jepang selalu merekomendasikan siswanya untuk menerima pekerjaan atau masuk pada universitas tertentu setelah lulus berdasarkan catatan akademis mereka. Brinton mengatakan praktek bimbingan seperti ini yang menunjukkan kekakuan dalam bimbingan, masih dipertahankan oleh beberapa sekolah menengah di Jepang. Jenis bimbingan yang kaku ini cenderung berakibat pada ketidaksesuaian pekerjaan dan pengunduran diri yang cepat dari perusahaan atau lembaga pendidikan yang direkomendasikan.

Masalah yang lain dalam sistem pendidikan di Jepang adalah ketidaksesuaian antara kurikulum dengan minat dan kesedian mereka untuk belajar. Ketidaksesuaian antara kurikulum dan minat tersebut dapat mengarah pada ketidaktertarikan dalam belajar dan akhirnya berhenti tanpa rencana yang jelas. Dengan demikian menurut Honda kesenjangan yang terjadi antara sistem pendidikan dan masyarakat telah memperlebar praktek bimbingan dan kurikulum yang berakibat pada kenaikan jumlah *freeter* yang besar.

c. Pasar Tenaga Kerja: Reguler, Iregular, Special

Sistem yang ketiga yang secara langsung berhubungan dengan pilihan orang muda menjadi *freeter* menurut Honda⁴⁷ adalah pasar tenaga kerja, yaitu berkurangnya pekerja reguler, meningkatnya pekerja non-reguler, dan peningkatan pasar tenaga kerja “khusus” untuk pekerjaan liberal.

Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa sejak tahun 1990 permintaan untuk tenaga kerja reguler telah berkurang secara signifikan. Hal ini dikarenakan oleh hilangnya kesempatan bagi anak muda di Jepang untuk mendapat pekerjaan yang baik. Kebanyakan kaum muda tersebut mengalami kebimbangan untuk

⁴⁷ Ibid, hlm. 17

mengambil pekerjaan reguler apapun karena semakin sulitnya kondisi pekerjaan untuk pekerja reguler muda. Waktu kerja untuk pekerja reguler di usia 20 dan 30 menjadi semakin panjang sejak awal tahun 1990. Volume pekerjaan juga semakin meningkat, dan pada saat yang sama tingkat upah dan keuntungan perusahaan berkurang. Karena lowongan pekerjaan pada perusahaan-perusahaan besar berkurang, maka kebanyakan pekerjaan yang dapat mereka temukan adalah pekerjaan pada perusahaan-perusahaan kecil atau pekerjaan yang tidak stabil. Hasilnya kaum muda cenderung menghindari pekerjaan yang “buruk” di sektor swasta dan beralih ke pekerjaan di sektor publik, dimana jumlahnya juga berkurang. Karena ketatnya persaingan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik tersebut, mereka yang gagal cenderung menjadi *freeter*. Oleh karena itu menurut Honda, penyusutan pasar tenaga kerja reguler tersebut merupakan “efek pendorong” (*pushing effect*) *freeter*.

Pada sisi lain peluang pekerjaan untuk pekerja muda non-reguler menjadi berlimpah sejak awal tahun 1990. Jenis pekerjaan non-reguler yang ditawarkan tersebut terkadang lebih menarik daripada pekerjaan reguler. Pekerjaan seperti menjadi tenaga penjual pada toko-toko retail atau menjadi pelayan pada restoran-restoran lebih memberikan kepuasan kepada orang muda ketimbang pekerjaan yang monoton di pabrik. Pekerjaan yang mudah, permintaan atasan yang sedikit, dan kebebasan untuk bergabung dan berhenti dari pekerjaan merupakan keuntungan yang didapat dari pekerjaan non-reguler. “Efek pendorong” dari pekerjaan non-reguler tersebut juga merupakan faktor penting dibalik peningkatan jumlah *freeter*.

“Efek pendorong” *freeter* lainnya juga datang dari pasar tenaga kerja “khusus”, yang menawarkan pekerjaan dengan proses masuk yang tidak biasa dari proses seleksi pada umumnya oleh perusahaan. Hasil wawancara yang dilakukan oleh JIL juga mengungkap jenis pekerjaan yang menjadi tujuan para *freeter*, seperti menjadi ahli musik, aktor, perancang busana, fotografer, atlet profesional, dll. Pekerjaan seperti ini membutuhkan bakat dan kemampuan khusus dan umumnya bukan sebagai pekerja purna waktu tetapi sebagai pekerja *freelance*. Bahkan jika

mereka mendapatkan pekerjaan yang diinginkan terkadang sangat sulit untuk mencari nafkah hanya berdasarkan pada pekerjaan semacam itu. Oleh karena itu biasanya mereka harus bekerja sebagai pekerja paruh waktu sambil melakukan pekerjaan itu, yang lebih lanjut mendukung pertumbuhan jumlah *freeter*.

d. Kepribadian Kaum Muda: Sikap Vokasional

Perubahan dalam tiga sistem tersebut diatas menurut Honda⁴⁸ memaksa kaum muda untuk menghadapi pilihan-pilihan yang rumit dan beresiko yang berhubungan dengan karir mereka di masa depan. Dihadapkan dengan situasi yang sulit itu membuat sikap vokasional kaum muda tersebut terbagi menjadi dua, yaitu terlalu samar-samar (tidak jelas) atau terlalu spesifik.

Beberapa diantara kaum muda yang pandangan vokasionalnya samar-samar atau tidak jelas, akan menunda pilihan mereka hingga setelah meninggalkan sekolah. Mereka sering tidak mengambil tindakan apapun dalam membuat keputusan karir ketika berada di sekolah atau universitas. Mereka lulus dari sekolah atau universitas tanpa keinginan dan harapan yang jelas. Sementara kebanyakan dari mereka terlalu serius dan hati-hati tentang masa depan mereka. Tetapi sikap hati-hati mereka membuat mereka ragu-ragu untuk memilih dari berbagai macam pekerjaan potensial di masa akan datang, sedangkan pilihan mereka sangat dibatasi oleh permintaan tenaga kerja. Bahkan beberapa dari mereka mengatakan kurangnya pengalaman dalam membuat keputusan ketika masih muda sebagai alasan ketidaktegasan mereka.

Sementara itu di lain pihak ada beberapa orang muda yang sikap vokasionalnya terlalu spesifik, atau dengan kata lain yang sarannya terlalu terbatas. Mereka cenderung tetap bertahan pada pekerjaan yang atau sekolah yang spesifik. Ketika mereka gagal untuk mewujudkan keinginannya, mereka sering menyerah pada semua kemungkinan yang lain dan kehilangan minat dalam mengembangkan karir mereka di masa depan.

⁴⁸ Ibid, hlm. 18

Honda mengatakan walaupun sering dikatakan bahwa ketidakjelasan dalam sikap vokasional para kaum muda sebagai penyebab utama meningkatnya *freeter*, perlu juga diingat bahwa sikap vokasional yang teguh atau terbatas juga dapat mengarah para kaum muda pada *freeter*. Sikap yang tidak jelas dan teguh merupakan bentuk ketidakmampuan menyesuaikan diri dari kepribadian kaum muda terhadap lingkungan vokasional mereka, dan hal ini menjadi semakin rumit dan tidak terduga.

Faktor-faktor tingkat mikro dibalik meningkatnya *freeter* di Jepang menurut Honda⁴⁹ terutama adalah pada disfungsi dalam dan antara ketiga sistem sosial (keluarga, pendidikan, pasar kerja) dan kepribadian individu. Sejak awal tahun 1990 kondisi keluarga, pendidikan, dan pasar kerja telah berubah dan masing-masing sistem tersebut sedang menghadapi masalah dan batasannya sendiri. Para kaum muda di Jepang telah kehilangan arah mereka tanpa kesiapan untuk menghadapi kesulitan tersebut.

⁴⁹ Ibid, hlm. 20