

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada tahun 1960-an perekonomian di Jepang berada pada masa kejayaannya. Perindustrian berkembang dengan pesat terutama industri yang dikuasai oleh industri berat. Dengan pesatnya pertumbuhan industri di Jepang, hal ini juga memberikan dampak positif dalam pasar tenaga kerjanya karena pada masa itu kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dalam lingkungan kerja yang lebih baik juga masih sangat besar.

Alasan inilah yang memotivasi sebagian besar orang muda di Jepang pada saat itu untuk masuk ke pasar tenaga kerja sebagai “karyawan reguler” – yaitu pekerja penuh waktu dengan kontrak kerja yang tidak ditetapkan – segera setelah lulus dari sekolah menengah atau universitas. Sedangkan bagi mayoritas perusahaan, mereka mempekerjakan pekerja muda yang baru lulus ini karena perusahaan menganggap pekerja muda ini merupakan sumber tenaga kerja yang murah, yang memiliki potensial tinggi untuk dibentuk dan dilatih sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Kosugi, 2004:52).

Hal tersebut diatas menyebabkan tumbuhnya suatu hubungan dan ikatan yang kuat antara perusahaan dan pekerjanya, sebab mereka percaya bahwa karyawan adalah aset mereka yang paling penting¹. Itulah sebabnya untuk menjaga aset mereka yang penting tersebut, terbentuklah berbagai macam model manajemen Jepang yang selama ini dikenal luas di seluruh dunia, termasuk diantaranya yang paling penting adalah model manajemen pekerjaan seumur hidup (*shuushin koyou*), pemberian upah

¹ Whitehill, Arthur M., 1991, *Japanese Management: Tradition and Transition*, Routledge, London, hlm. 128

berdasarkan pada senioritas (*nenkoujouretsu*), dan serikat pekerja berbasis korporasi (*kigyō betsu kumiai*)².

Model manajemen pekerjaan seumur hidup (*shuushin koyō*) dan pemberian upah berdasarkan senioritas (*nenkoujouretsu*) ini sebenarnya sudah ada dan sudah dipraktekkan oleh beberapa perusahaan Jepang jauh sebelum Perang Dunia II. Tetapi praktek manajemen tersebut termasuk sistem serikat pekerja berbasis korporasi, baru terbentuk dengan kokoh ketika Jepang mengalami masa pertumbuhan tinggi pada tahun 1960-an³.

Dalam model manajemen pekerjaan seumur hidup (*shuushin koyō*), sistem ini membantu perusahaan dalam mendapatkan, melatih dan mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Di lain pihak sistem ini juga memberikan keuntungan bagi pekerja, karena suatu perusahaan yang mempekerjakan seorang pekerja mempunyai kewajiban untuk melindungi pekerjaanya dan menyediakan pekerjaan yang berlanjut sampai masa pensiun⁴.

Walaupun sistem pekerjaan seumur hidup (*shuushin koyō*) memiliki beberapa keunggulan, sistem ini juga mempunyai beberapa kelemahan. Dibawah sistem ini perusahaan harus melindungi pekerjaanya dengan memberikan jaminan pekerjaan bahkan ketika perusahaan mengalami resesi. Ketika pekerjaanya menjadi tua, terjadi peningkatan biaya-biaya yang tidak dapat dihindari di bawah sistem pemberian upah berdasarkan senioritas (*nenkoujouretsu*).

Akan tetapi ketika Jepang mengalami krisis minyak pertama kali pada tahun 1973, model manajemen Jepang ini mulai mengalami tekanan dan mulai terjadi pergeseran dalam berbagai aspek ekonomi dan sosialnya. Akibat dari krisis tersebut pertumbuhan ekonomi di Jepang menjadi rendah. Rendahnya pertumbuhan ekonomi juga berakibat pada rendahnya permintaan akan tenaga kerja. Karena ketidakpastian ekonomi inilah perusahaan mulai berhati-hati dalam merekrut tenaga kerjanya. Disamping tekanan dari aspek ekonomi tersebut, tekanan dan pergeseran lain yang

² Sako, Mari, 1997, *Japanese Labour and Management in Transition*, London, hlm. 4

³ Shirai, Taishiro, 2000, *Japanese Industrial Relations*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, hlm. 4

⁴ Ibid, hlm. 2

berasal dari aspek sosial antara lain meningkatnya jumlah populasi usia lanjut, meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita, serta perubahan dalam perilaku pekerja⁵.

Kanabayashi dalam Stephen Robins (1994:372) mengatakan sampai permulaan tahun 1980-an, ide mengenai pegawai Jepang yang bertukar perusahaan pada pertengahan karir mereka hampir dianggap sebagai suatu pengkhianatan, namun hal itu tidak lagi berlaku. Menurut survey Management and Coordination Agency, pada tahun 1987, sebanyak 2,7 juta orang berganti pekerjaan. Ini berarti terjadi kenaikan jika dibandingkan tahun 1982 dimana jumlah orang yang berganti pekerjaan sebesar 1,5 juta orang. Pendapat dari Kanabayashi ini juga didukung oleh pendapat dari Nakamura dan Nitta yang mengemukakan bahwa persentase pegawai Jepang yang berganti pekerjaan saat mereka masih muda mengalami kenaikan (Locke, Kochan, and Piore, 1995:325).

Selain itu saat ini sangat umum terjadi perusahaan yang mempekerjakan karyawan “mid-karir” sebagai karyawan purna waktu. Kemudian pergeseran lainnya yaitu dalam hal evaluasi dan pemberian kompensasi berdasarkan senioritas (*nenkoujoutsu*) yang telah bergeser pada pemberian kompensasi berdasarkan kompetensi dan keahlian masing-masing karyawannya (Morishima, 2003; Toyoda, 2002).

Selain pergeseran-pergeseran tersebut, pergeseran yang saat ini terjadi yang sekaligus menjadi masalah dalam perekonomian di Jepang adalah meningkatnya jumlah pekerja non-reguler.

Ketika Jepang mengalami resesi ekonomi pada awal tahun 1990-an akibat meledaknya gelembung ekonomi (*bubble economy*), banyak perusahaan Jepang yang mengubah strategi rekrutmen sumber daya manusia mereka, yaitu dengan mempekerjakan sedikit lulusan baru dan meningkatkan jumlah pekerja non-reguler dengan kontrak kerja yang ditetapkan (Kosugi, 2004:52). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Ministry of Health, Labour, and Welfare tahun 2003⁶ diantara para

⁵ Ibid, hlm. 1

⁶ Japan Institute for Labour Policy and Training, 2006, *Labour Situation in Japan and Analysis: General Overview 2006/2007*, hlm. 28

pekerja non-reguler tersebut, tipe pekerja non-reguler yang paling banyak dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan di Jepang adalah pekerja paruh waktu.

Masyarakat Jepang menjuluki para pekerja paruh waktu muda dengan istilah “*freeter*”. Kata “*freeter*” berasal dari gabungan kata bahasa Inggris *free* yang berarti bebas dan bahasa Jerman *arbeiter* (*worker*) yang berarti pekerja.

Istilah “*freeter*” ini muncul di antara masyarakat Jepang pada akhir tahun 1980-an setelah meledaknya gelembung ekonomi (*bubble economy*), bahkan jumlah mereka terus bertambah ketika Jepang mengalami resesi ekonomi di awal tahun 1990-an.

Dalam White Paper on the Labour Economy⁷ tahun 2003 terdapat definisi yang lebih terperinci mengenai *freeter*. Pada buku ini *freeter* didefinisikan sebagai “mereka yang berada dalam rentang usia 15-34 tahun yang bukan pelajar (untuk perempuan belum menikah), yang dianggap sebagai pekerja *arbeit* atau pekerja paruh waktu dalam lingkungan kerja mereka, dan orang-orang yang menganggur yang mau bekerja sebagai pekerja *arbeit* atau pekerja paruh waktu, dan tidak membantu pekerjaan rumah tangga atau tidak lagi bersekolah”.

Berdasarkan definisi tersebut, pada tahun 2002⁸ terdapat sekitar 2,09 juta *freeter*, dimana 940.000 orang diantaranya adalah kaum pria dan 1,15 juta orang sisanya adalah kaum perempuan. Jika dibandingkan dengan jumlah *freeter* pada tahun 1992 sebesar 1,01 juta orang, maka jumlah *freeter* dalam sepuluh tahun terakhir yaitu dari tahun 1992 sampai 2002 telah meningkat dua kali lipat.

Ada sejumlah faktor yang disebut sebagai latar belakang semakin meningkatnya pekerja non-reguler di Jepang. Berbagai macam faktor tersebut muncul dari kedua sisi, baik dari sisi pekerja maupun dari sisi perusahaan.

Dari sisi perusahaan, mereka memilih pekerja non-reguler ini karena upah tenaga kerjanya yang rendah, dan pekerja pada kategori ini tidak memiliki jaminan sosial, sehingga menguntungkan bagi perusahaan karena dapat mengurangi beban biaya kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu perusahaan memilih pekerja non-reguler

⁷ Japan Labor Bulletin, 2002, *The 2003 White Paper on the Labour Economy: A Summary of the Analysis*, Vol. 42 No. 9, hlm. 18

⁸ *Ibid*, hlm. 15

ini karena tenaga kerja ini bersifat fleksibel. Atau dengan kata lain perusahaan hanya membutuhkan tenaga kerja ini bila terjadi beban puncak permintaan⁹.

Dari sisi pekerja, mereka memilih pekerjaan paruh waktu ini untuk memenuhi kebutuhan pendapatan bagi keluarga. Selain itu menurut Iwata¹⁰ terdapat berbagai macam faktor sosio-ekonomis yang melatarbelakangi pekerja memilih pekerjaan paruh waktu ini. Faktor-faktor tersebut antara lain pada gaya kerjanya yang bebas, kebutuhan untuk menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan rumah tangga/pendidikan/kebutuhan untuk bersantai, serta berbagai usaha untuk mengatasi kesulitan dalam menemukan suatu lingkungan kerja yang diinginkan.

Tipe pekerja yang ada di Jepang dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu pekerja tipikal dan pekerja tidak tipikal. Istilah tipikal dan tidak tipikal juga digunakan untuk menyebut para pekerja reguler dan non-reguler, sedangkan istilah tersebut dalam bahasa Jepang adalah *tenkei gata koyou* dan *hi tenkei gata koyou*¹¹. Istilah pekerja tipikal menunjuk pada mereka yang bekerja sebagai pekerja reguler atau pekerja purna waktu, sedangkan pekerja yang tidak tipikal mencakup beberapa jenis pekerja seperti pekerja harian (*daily employees*), pekerja reguler jangka pendek (*short-time regular workers*), pekerja paruh waktu (*part-time workers*), pekerja kontrak (*contract employees*), pekerja yang ditempatkan (*dispatched workers*), dan lain-lain. Kalau kita amati tipe pekerja di Jepang, para *freeter* termasuk dalam kategori pekerja non-reguler atau pekerja tidak tipikal.

Berdasarkan “Survei Tenaga Kerja tahun 2002” yang dilakukan oleh Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja di Jepang sebesar 63,19 juta jiwa, dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja sebesar 53,37 juta jiwa. Dari tenaga kerja yang bekerja tersebut jumlah pekerja reguler sebesar 38,86 juta jiwa, sedangkan jumlah pekerja paruh waktu, *arubaito*, pekerja yang ditempatkan, dan pekerja non-reguler lainnya sebesar

⁹ Shirai, Taishiro, 2000, *Japanese Industrial Relations*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, hlm. 21

¹⁰ Raphaella Dewantari Dwianto, 2006, *Diversifikasi Pola Kerja di Jepang*, Manabu Institute, Depok, hlm. 243

¹¹ Ibid, hlm. 242

14,51 juta jiwa. Ini berarti bahwa dari seluruh tenaga kerja seperempatnya adalah pekerja non-reguler.

Dengan semakin meningkatnya jumlah pekerja non-reguler tersebut, maka penulis ingin melihat bagaimana manajemen yang dilakukan oleh perusahaan Jepang dalam mengatasi para pekerja non-reguler tersebut. Oleh karena itu penulis memilih judul, **“Manajemen Pekerja Non-reguler Sebagai Salah Satu Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Di Jepang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan dibahas adalah apakah latar belakang atau faktor-faktor apa yang mempengaruhi meningkatnya jumlah pekerja non-reguler. Kemudian dengan semakin meningkatnya jumlah pekerja non-reguler yang dipekerjakan oleh perusahaan, permasalahan berikutnya yang akan dibahas adalah bagaimana cara perusahaan mengatur pekerja non-reguler tersebut atau bagaimana manajemen pekerja non-reguler yang dilakukan oleh perusahaan.

1.3. Kerangka Teori

Penelitian terhadap pekerja non-reguler ini memanfaatkan kerangka teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Untuk memahami konsep manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu harus memahami konsep manajemen.

1.3.1. Manajemen

Kata *manajemen* berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* sendiri berasal dari bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan¹².

Untuk lebih jelas mengenai pengertian manajemen, berikut ini adalah beberapa definisi manajemen menurut para ahli manajemen:

James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, dan Daniel R. Gilbert Jr. (1996:8):

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Harold Koontz dan Cyril O'Donnel (1972:6):

“Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct and control the activities other people”.

(Manajemen adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui orang lain. Dalam mengkoordinasikan aktivitas kelompok ini, manajer, sebagai manajer merencanakan, mengorganisasikan, menyusun staf, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan orang lain).

George R. Terry (1960:5):

“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources”.

(Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya).

¹² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 15

Dari semua definisi manajemen sebagaimana pendapat para ahli manajemen tersebut, dapat terlihat bahwa yang terutama adalah bagaimana cara mengelola sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

1.3.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen menurut para ahli tersebut juga memberikan pemahaman bahwa keberhasilan manajemen sangat ditentukan oleh kegiatan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia. Sebab sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

Untuk dapat memahami lebih jauh mengenai konsep manajemen sumber daya manusia, berikut ini adalah beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Edwin B. Flippo (1980:5)

“Personnel Management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished”.

(Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat).

Andrew S. Sikula (1981:6)

“Personnel administration is the implementation of human resources (manpower) by and within an enterprise by recruitment, selection, training, education, placement, indoctrination, and development.

(Administrasi personalia adalah penempatan orang-orang ke dan dalam suatu perusahaan melalui proses pengadaan, seleksi, pelatihan, pendidikan, penempatan, indoktrinasi, dan pengembangan).

Wendell French (1974:3)

“Rekrutmen, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Definisi tentang manajemen sumber daya manusia tersebut juga mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia. Fungsi-fungsi tersebut juga merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi perusahaan.

Gary Dessler (1997:2) menjelaskan bahwa secara umum fungsi dari manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan mencakup lima fungsi utama, yaitu:

a. Perencanaan.

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Pada tahap perencanaan akan dibuat sasaran, standar-standar, peraturan, prosedur, rencana pengembangan dan *forecasting*.

b. Pengorganisasian.

Mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Termasuk didalamnya mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

c. Pengadaan dan penempatan personalia.

Proses pencarian, seleksi, penempatan, orientasi (doktrinasi), dan penilaian untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Termasuk didalamnya membuat standar penilaian kinerja, memberikan kompensasi, memberikan pengarahan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

d. Pengarahan dan pemeliharaan.

Mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Melalui fungsi ini manajemen sumber daya manusia juga menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan moral karyawan serta memotivasi karyawan.

e. Pengendalian.

Mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan mencakup pengawasan kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, pelaksanaan kerja, dan pemeliharaan situasi lingkungan pekerjaan.

Untuk dapat mengkaji lebih dalam tentang pekerja non-reguler maka penelitian ini juga memanfaatkan berbagai teori dan penelitian mengenai pekerja non-reguler di Jepang. Salah satu diantaranya adalah mengenai pekerja *freeter* sebagai salah satu tipe pekerja non-reguler. Untuk dapat memahami konsep pekerja *freeter*, maka terlebih dahulu harus memahami pengertian *freeter*.

White Paper on The Labour Economy Tahun 2003¹³ mendefinisikan *freeter* sebagai,

“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”.

Artinya, mereka yang berada dalam rentang usia 15-34 tahun yang bukan pelajar, dan untuk wanita 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.

¹³ Japan Labor Bulletin, *The 2003 White Paper on the Labour Economy: A Summary of the Analysis*, hlm. 18

Terdapat juga definisi yang berbeda mengenai *freeter*. Berdasarkan White Paper on National Life Tahun 2003¹⁴, *freeter* didefinisikan sebagai,

“a young person between the ages of 15 to 34 (excluding students and housewives), who work in part-time or arbeit jobs (including dispartced works) and unemployed persons who wish to work”.

Artinya, orang muda yang berada dalam rentang usia 15-34 tahun (tidak termasuk pelajar dan ibu rumah tangga), yang bekerja dalam pekerjaan paruh waktu atau *arbeit* (termasuk pada pekerjaan yang ditempatkan) dan orang-orang yang menganggur yang ingin bekerja.

Untuk selanjutnya dalam menganalisa para pekerja *freeter*, maka definisi *freeter* yang akan digunakan adalah definisi *freeter* berdasarkan White Paper on the Labour Economy tahun 2003.

Selain itu teori lain yang akan digunakan dalam mengkaji pekerja non-reguler di Jepang adalah teori menurut Akira Wakisaka. Menurut Wakisaka (1997:144) stereotip pekerja paruh waktu di Jepang adalah sebagai berikut:

- a. Ibu rumah tangga yang harus bekerja untuk meningkatkan standar kehidupan mereka. Mereka tidak dapat bekerja purna waktu dikarenakan tanggung jawab mereka dalam rumah tangga, oleh karena itu bekerja paruh waktu.
- b. Pekerjaan paruh waktu berarti upah rendah. Pekerjaan paruh waktu berarti tenaga kerja murah.
- c. Pekerjaan paruh waktu bersifat rutin, berulang-ulang, membosankan dan tingkat keahlian yang dibutuhkan adalah minimal.
- d. Perusahaan memanfaatkan pekerja paruh waktu dengan maksud untuk memperoleh angka yang bersifat fleksibel. Dengan kata lain, pekerja paruh waktu digunakan sebagai peredam guncangan dalam penyesuaian terhadap siklus bisnis.
- e. Tenaga kerja paruh waktu tidak stabil. Pekerja seringkali berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, dan masa jabatan sangat singkat.
- f. Ibu rumah tangga umumnya tidak ingin ikut serta dalam serikat kerja dikarenakan oleh (a) dan (e). Hal inilah yang menyebabkan upah yang rendah dalam pekerjaan paruh waktu.

¹⁴ Kosugi, Reiko, *Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2005/2006*, hlm. 7

Untuk menganalisa bagaimana manajemen pekerja non-reguler pada perusahaan Jepang, maka penulis akan menggunakan teori stereotip pekerja paruh waktu menurut Wakisaka tersebut diatas kemudian menghubungkannya dengan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan Jepang.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa tipe-tipe pekerja yang ada di Jepang saat ini. Penelitian yang dilakukan ini juga bertujuan untuk:

1. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya pekerja non-reguler.
2. Mengetahui bagaimana manajemen pekerja non-reguler yang dilakukan oleh perusahaan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran kepada ilmu pengetahuan bidang kajian wilayah Jepang khususnya terhadap budaya korporasi Jepang.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dimaksudkan selain memberikan pemahaman akan pekerja non-reguler serta manajemen sumber daya manusia pada perusahaan di Jepang, juga dapat digunakan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam menangani hal-hal yang menyangkut pekerja non-reguler.

1.6. Ruang Lingkup

Dalam pembahasan tesis ini penulis hanya membatasi pada pekerja non-reguler serta manajemen sumber daya manusia pada perusahaan Jepang pada tahun 1980-an sampai tahun 2000-an.

1.7. Metodologi Penelitian

1.7.1. Sumber Data

Untuk penulisan tesis ini, penulis memperoleh data dalam bentuk data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen atau sumber-sumber publikasi lain yang telah disajikan oleh pihak lain, misalnya data dari artikel di internet maupun dari jurnal.

1.7.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data serta informasi yang diperlukan, penulis akan menggunakan metode penelitian kepustakaan atau studi kepustakaan. Teknik ini digunakan dalam keseluruhan proses penelitian dari awal hingga akhir penelitian dengan cara memanfaatkan berbagai macam pustaka yang relevan dengan fenomena yang tengah dicermati.

1.7.3. Model Analisis Data

Sebagai cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul, akan dipergunakan metode analisis deskriptif eksploratif (Wirartha 2006:111). Deskriptif eksploratif karena penelitian ini menggambarkan keadaan atau suatu fenomena. Dalam hal ini penulis hanya ingin mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan suatu keadaan.

1.8. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini akan membahas tentang latar belakang, permasalahan, kerangka teori, tujuan, manfaat serta ruang lingkup penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jepang

Bab ini akan membahas tentang konsep manajemen dan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan Jepang, antara lain yang berhubungan dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu: rekrutmen sumber daya manusia, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, dan serikat karyawan.

Bab III : Pekerja Non-reguler di Jepang

Bab ini akan membahas tentang pengertian pekerja dan pengertian pekerja non-reguler, bentuk-bentuk pekerja non-reguler baik itu mengenai bentuk tradisional pekerja non-reguler maupun pekerja non-reguler yang berkembang akhir-akhir ini.

Bab IV : Manajemen Pekerja Non-reguler

Bab ini akan membahas tentang situasi pekerja non-reguler, faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya pekerja non-reguler, selain itu juga akan membahas tentang manajemen pekerja non-reguler sebagai salah satu manajemen sumber daya manusia pada perusahaan Jepang.

Bab V : Kesimpulan