

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Bekerja merupakan salah satu aspek dalam kehidupan manusia. Bekerja ditujukan untuk memenuhi kebutuhan jasmani manusia seperti membeli makan, menyewa rumah tinggal, sampai membayar biaya rekreasi. Pada hakikatnya, manusia bekerja untuk hidup yang berarti manusia bekerja untuk terus bertahan hidup, namun bukan berarti harus hidup untuk bekerja. *Work-Life balance* atau dikenal sebagai keseimbangan dalam hidup dan bekerja juga dibutuhkan agar produktivitas terus meningkat dengan kualitas individual yang tetap terjaga.

Keseimbangan dalam hidup dan bekerja memang sulit untuk dicapai secara sempurna namun tidak mustahil didapat. Dengan gaya bekerja yang sehat, seseorang bisa mendapatkan kualitas hidup yang baik sambil bekerja secara produktif. Sayangnya ada banyak faktor yang dapat menghambat seseorang dalam mencapai keseimbangan tersebut. Faktor tersebut bisa berasal dari rekan kerja, sarana-prasarana, atasan, maupun kultur budaya di tempat suatu individu bekerja. Jika beberapa faktor tersebut muncul dalam satu tempat maka bisa menimbulkan gaya bekerja yang tidak sehat dan terus berlanjut bahkan sampai generasi selanjutnya. Gaya bekerja yang tidak sehat juga menimbulkan masalah baik dalam kesehatan mental, badan, maupun hubungan sosial.

Salah satu gaya bekerja yang tidak sehat ini adalah gila kerja atau *workaholism*. *Workaholism* merupakan kecenderungan seseorang untuk terus bekerja melebihi kapasitas mereka. Menurut Oates (dalam Kang, 2020), *workaholism* merupakan paksaan atau dorongan tak terkendali untuk bekerja tanpa henti. Menurut Aziz & Zickar (dalam Kang, 2020), *workaholism* merupakan sebuah

sindrom dimana seseorang memiliki dorongan kuat untuk terlibat dalam pekerjaan dengan tingkat kesenangan yang rendah. Biasanya orang-orang seperti itu disebut dengan *workaholic* yang berasal dari kata *work* dan *alcoholic*. Asal mula kata tersebut muncul pada sebuah koran di Kanada, *Toronto Daily Star*, pada 5 April 1947. Fenomena *workaholism* ini memang sudah lama muncul dan menjadi permasalahan di banyak negara, salah satunya adalah Jepang. Jepang dikenal sebagai negara dengan tingkat jam kerja yang tinggi sehingga disebut sebagai negara *workaholic*. Di Jepang, *workaholism* menjadi masalah serius karena menimbulkan masalah lain seperti produktivitas rendah, tingkat kelahiran dan daya beli menurun, sampai dengan munculnya fenomena meninggal karena kelelahan bekerja atau disebut dengan *karōshi*. Tentu saja ada faktor mengapa *workaholism* bisa muncul di Jepang.

Menurut Widarahesty (2020), kata *ganbaru* atau kerja keras mendefinisikan budaya kerja Jepang dimana pekerja dikenal dengan etik kerja dan kedisiplinan yang tinggi, antusias, dan skill berorganisasi yang baik. Widarahesty juga menjelaskan bahwa budaya kerja tersebut sudah mengakar sejak jaman Edo dan masih dipakai hingga sekarang sehingga menjadikan loyalitas sebagai sifat yang sangat dihargai. Loyalitas membuat para pekerja di Jepang memiliki rasa malu jika mereka pulang lebih cepat dibanding atasan mereka. Hal ini juga menjadi salah satu faktor mengapa jam kerja di Jepang tinggi dibanding negara lainnya (Ono, 2018).

Ono (2018) menjelaskan bahwa jam kerja yang tinggi tidak menandakan produktivitas yang juga tinggi. Menurut data dari Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan atau disingkat dengan OECD, di tahun 2015, tingkat GDP per kapita yang diperoleh Jepang hanya mencapai \$40.909 dengan jam kerja yang

dihabiskan sebanyak 1.719 jam per orang. Jumlah ini sangat berbeda jika disandingkan dengan negara OECD lainnya. Dengan jumlah jam kerja yang sama atau lebih rendah dibanding Jepang, negara OECD lain mendapatkan tingkat GDP yang lebih tinggi. Menurut Ono, Jepang merupakan negara dengan masyarakat berorientasi input, dimana produktivitas diukur dengan “output = input X produktivitas” dimana input direpresentasikan dengan jumlah pekerja dan lama jam kerja. Menurut data dari OECD pada tahun 1980, para pekerja Jepang dapat menghabiskan 2.121 jam perorang hanya untuk bekerja. Angka ini melebihi angka yang diperoleh negara maju lain seperti Inggris dan Amerika Serikat dimana kedua negara tersebut hanya memperoleh angka 1.619 dan 1.859 jam per orang. Namun jam kerja yang panjang ternyata menghambat produktivitas dikarenakan tidak tercapainya *work-life balance*.

Seiring dengan tingginya tingkat stress dan kematian akibat *karōshi*, Jepang berupaya memperbaiki sistem kerja di negara mereka agar tercapainya *Work-Life Balance* dan mengharuskan para pekerjanya untuk bekerja secara lebih sehat dan fleksibel. Perdana Menteri Shinzo Abe di tahun 2016 setelah me-*reshuffle* kabinetnya mulai menggiatkan salah satu agenda utama yang ia buat yaitu *Hatarakikata Kaikaku* atau yang dikenal sebagai *Work Style Reform*. Sejak Abe me-*reshuffle* kabinetnya di tahun tersebut, dia menunjuk menteri yang bersangkutan untuk membuat dewan yang merealisasikan kebijakan *Work Style Reform* di tahun 2016. Salah satu bentuk kebijakan tersebut dengan mengenalkan sistem *Flexible Work Arrangement*. Perusahaan di Jepang seperti Microsoft Japan, Panasonic, dan Yahoo Japan mulai mengimplementasikan sistem *Flexible Work Arrangement* seperti *Remote Working* dan bekerja hanya 4 hari dalam seminggu. Selain itu,

kebijakan ini terus berkembang dan lebih banyak diimplementasikan sejak dunia mengalami pandemi *Covid-19* yang mengharuskan banyak perusahaan untuk mengubah kebijakan lama mereka tentang aturan bekerja agar bisa menyesuaikan dengan situasi saat pandemi. Tentu saja walau *Covid-19* telah mereda, kebijakan *Work Style Reform* masih dijalankan karena terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas individu. Perlahan produktivitas dan fleksibilitas pekerja di Jepang mulai membaik setelah Perdana Menteri Shinzo Abe menggiatkan agenda *Work Style Reform*. Mengetahui adanya perubahan kondisi kerja pada masyarakat Jepang, penulis merasa tertarik untuk menuliskan lebih lanjut tentang *Work Style Reform* dan bagaimana kondisi lingkungan kerja sebelum dan sesudah *Work Style Reform* dibuat. Maka dari itu, penulis akan menjabarkan penelitian tersebut dalam makalah komprehensif yang berjudul “*Work Style Reform* di Jepang”.

Makalah komprehensif ini merupakan makalah komprehensif kualitatif dengan menggunakan metodologi penelitian kualitatif yang merupakan prosedur penelitian dengan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari objek yang diamati. Metode yang dipakai dalam penulisan makalah komprehensif ini adalah studi pustaka dengan menelaah informasi tentang fleksibilitas kerja di Jepang baik dari data statistik, berita, dan video dokumenter. Selain itu penulis juga menelaah dari skripsi dan jurnal yang sudah ada dan relevan dengan makalah ini.

## **2. Rumusan Masalah**

- 1) Apa itu *Work Style Reform*?
- 2) Bagaimana kondisi lingkungan kerja Jepang sebelum dan sesudah adanya *Work Style Reform*?

### 3. Tujuan Penelitian

- 1) Mendeskripsikan *Work Style Reform*.
- 2) Mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja Jepang sebelum dan sesudah adanya *Work Style Reform*.

