



PERSIAPAN MAHASISWA JEPANG DALAM MENCARI KERJA

Arifin, Fakhrol. 2015. "Students Japan preparation on job hunting". Thesis. Departement of Japanese Studies Faculty of Humanities. Diponegoro University. The first Advisor Dr. Redyanto Noor, M. Hum. The Second Advisor S.I. Trahutami, SS, M.Hum.

This thesis is research on any process in which students in seeking employment in Japan. The aim of this research is to understand students preparation in seeking their first job. The methods used in this research are library research and descriptive method. The theory used in this study is etnosains and ethnometodology.

The results showed that, the preparation of students in Japan with job hunting has been started from two years before they graduated. Many preparation to be done by students in order to get their desired job. The result shows that systematic employee recruitment system in Japan make students more discipline and have better plan for their future.

Key Words: *seeking employment, students preparation, employee recruitment*

1. Pendahuluan

Negara Jepang sebagai salah satu Negara maju di dunia yang terkenal akan keuletan dan kerja keras warganya dalam bekerja. Seperti halnya kompetisi agar menjadi sebuah pemenang jika hanya mengandalkan kekuatan saja itu sangatlah tidak cukup. Menurut Mahyudin (2013:17), sejak kecil masyarakat Jepang berlomba-lomba masuk ke sekolah favorit dan selalu berusaha untuk selalu naik kelas demi membuat riwayat akademik yang sempurna. Hal itu disebabkan oleh perekrutan yang lebih mengutamakan riwayat akademik (di mana dan berapa lama menempuh pendidikan), daripada nilai indeks prestasi kumulatif (IPK) dan tidak ada ujian akhir nasional. Akan tetapi, proses pencarian kerja untuk *fresh graduate*¹ sangat rapi sehingga banyak persiapan yang harus dilakukan demi menyambut ujian masuk perusahaan yang dilaksanakan dua tahun sebelum lulus.

Waktu begitu berharga demi kelancaran dan kesuksesan suatu pekerjaan. Orang Jepang sangat memegang teguh prinsip tepat waktu dengan tertib dan disiplin. Mereka berusaha bekerja sungguh-sungguh dan terus belajar mencari inovasi dan mencari peluang baru. Negara Jepang bukan negara yang kaya sumber daya alam. Oleh karena itu, setiap tenaga baru sangat dituntut kreatif.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu komitmen perusahaan di Jepang yang memberi banyak kesempatan pada tenaga kerja untuk mengembangkan diri dan perusahaan tidak segan-segan untuk mengeluarkan biaya dalam pelatihan dan pendidikan untuk pegawainya.

Budaya kerja yang di tanamkan pada mahasiswa di Jepang sebagai upaya dalam kemajuan bangsa, menjadikan semangat untuk bekerja. Memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Menjaga kebudayaan menjadi sebuah modal utama dalam kemajuan negara Jepang.

Etos kerja di Jepang sangatlah tinggi dalam komitmen bekerja, kesetiaan loyalitas pegawai, dan pengembangan sumber daya manusia menjadi sebuah kunci kesuksesan dari perusahaan di Jepang. Namun, awal dari sebuah pekerjaan itu tidak begitu saja diterima oleh mahasiswa, perlu persiapan, perjuangan, dan kemampuan

¹pegawai baru dari lulusan baru

untuk bekerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai “Persiapan Mahasiswa Jepang dalam Mencari Kerja”.

2. Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori

2.1 Tinjauan Pustaka

Peneliti menggunakan dua penelitian sebelumnya sebagai tinjauan pustaka, yaitu oleh Monda (2010) yang menjelaskan Sistem kerja Bangsa Jepang. Penelitian tersebut menjelaskan tentang bangkitnya Bangsa Jepang dengan budaya kerja setelah perang dunia ke-2. Kemudian dalam penelitian dari Palupi (2008) yang menjelaskan penerapan Budaya Kerja di PT. ACM. Bagi masyarakat Jepang ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan menjadi ukuran keberhasilan.

2.2 Kerangka Teori

2.2.1 Etnosains

Etnosains adalah pengetahuan yang dimiliki oleh suatu komunitas budaya. Kemudian ilmu ini mempelajari atau mengkaji sistem pengetahuan dan tipe-tipe kognitif budaya tertentu. Penekanan pada pengetahuan asli dan khas dari suatu komunitas budaya menurut Henrietta L. (1998)².

2.2.2 Etnometodologi

Definisi etnometodologi merupakan “himpunan pengetahuan akal sehat dan deretan prosedur-prosedur dan pertimbangan-pertimbangan yang digunakan para anggota masyarakat awam untuk memaknai, menemukan jalan, dan bertindak menghadapi kondisi-kondisi ketika mereka menemukan diri”(Heritage, 1984:4; Linstead, 2006).

2.2.3 Pengertian Budaya dan Budaya Kerja

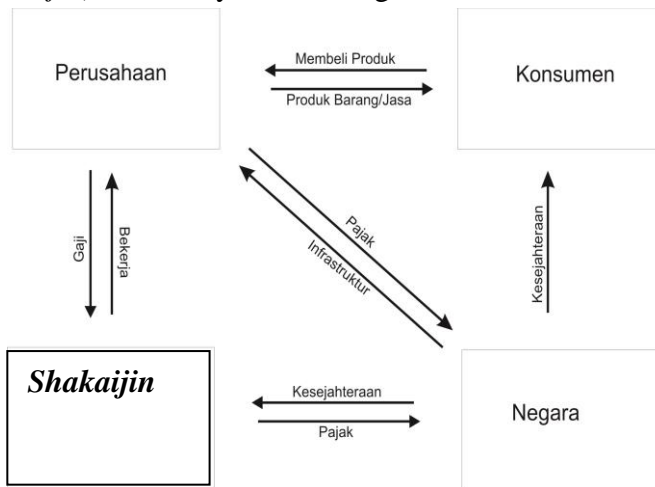
Pengertian Kebudayaan menurut Koentjaraningrat dalam bukunya Pengantar Ilmu Antropologi, istilah kebudayaan berasal dari kata sansekerta budhayah, yaitu bentuk jamak dari kata budhi yang berarti budi atau akal.

² Diunduh dari <http://fkip.untan.ac.id/prodi/fisika/pengembangan-etnosains-dalam-pembelajaran-pendidikan-sains-di-sekolah.html> pada 18 Juni 2015

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Sumber: Supriyadi dan Guno)³.

2.3 Makna Pekerjaan di Jepang

Bagi orang Jepang makna pekerjaan sangat erat kaitannya dengan *shakaijin* yang secara harfiah dapat diartikan sebagai orang yang bersosial di masyarakat. Posisi seorang *shakaijin* di dalam masyarakat Jepang mendapatkan predikat yang tinggi karena hubungan timbal balik antara negara, perusahaan, masyarakat sebagai pegawai (*shakaijin*), dan masyarakat sebagai konsumen.



Skema posisi *Shakaijin* dalam masyarakat.

3. Sistem dan Proses Mencari Pekerjaan di Jepang

3.1 Karakteristik Rekrutmen Perusahaan Jepang

3.1.1 Chanel Perekrutan

Perusahaan menjalin hubungan yang sangat erat dengan perguruan tinggi melalui rekrutmen rutin setiap tahun berdasarkan prediksi akan jumlah karyawan yang berhenti. Perusahaan hanya akan melihat pasar/bursa tenaga kerja ketika mereka

³ Diunduh dari http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja_ridwanaz.com/ pada 15 Desember 2014

sungguh membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian spesifik. Namun perusahaan besar umumnya tertarik pada calon yang berasal dari sekolah-sekolah terbaik.

3.1.2 Proses Rekrutmen

Beberapa metode digunakan untuk rekrutmen calon dari sekolah atau perguruan tinggi. Cara yang paling sering digunakan adalah rekomendasi dosen, *job fair*, seminar karir oleh perusahaan dan perekrutan lewat *web* perusahaan. Ketika merekrut lulusan baru dari perguruan tinggi, poin penting yang diperhatikan adalah semangat dan ambisi (untuk posisi administrasi, teknisi/peneliti, dan non administrasi), pengetahuan umum, pendidikan yang baik, semangat bekerja sama, dan keseimbangan kepribadian (posisi administrasi), pengetahuan teknis dan keterampilan (untuk posisi teknisi dan peneliti), dan motivasi serta kemampuan mengambil keputusan (posisi bukan administrasi).

3.1.3 Perubahan pada pendekatan proses rekrutmen

Demi mempertahankan kemampuan bersaingnya, perusahaan-perusahaan Jepang secara drastis mengubah praktik-praktik rekrutmennya manakala mereka membutuhkan orang-orang dengan keahlian khusus.

Akhir-akhir ini banyak perusahaan yang telah memperluas pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga-tenaga tidak tetap karena tenaga tidak tetap dianggap lebih mampu mengerjakan pekerjaan tersebut dibanding tenaga tetap.

3.2 Proses Mencari Kerja di Jepang

Proses mencari kerja dimulai dengan melakukan pencarian kerja sebelum lulus kuliah. Tahap pertama yang paling penting dalam proses pencarian pekerjaan adalah tahap pengenalan diri sendiri, dengan mengetahui diri sendiri kita maka kita bisa menyusun rencana karir ke depan agar membuat keseluruhan menjadi lancar.

Kemudian dalam proses mencari kerja adalah meyakinkan pihak perusahaan untuk mencapai kesimpulan bahwa pelamar adalah orang yang mereka cari. Meyakinkan dari perusahaan perekrut tidak menitikberatkan pada tesis ataupun penelitian yang dilakukan di universitas, tetapi lebih kepada kemampuan serta kepribadian seseorang.

Setiap pegawai perusahaan diharapkan dapat menjalankan perannya masing-masing di perusahaan yang mampu membaca pergerakan pasar, berani mengambil tantangan, dan mampu mengambil tindakan yang tepat.

Pegawai naik pangkat pun juga ada pelatihan tersendiri yaitu bentuk pelatihan dan pendidikan yang diberikan secara garis besar dibagi menjadi tiga jenis menurut Rabuna dan Fernando (2013; 36-43) yaitu:

3.2.1 Menanamkan Filosofi dan Tujuan Perusahaan

Seluruh pegawai baru tanpa memandang jenis pekerjaan mereka diwajibkan untuk mengikuti orientasi awal perusahaan yang di adakan di satu tempat. Jangka waktu untuk orientasi bervariasi sekitar 1-3 minggu, tergantung perusahaan dimana bekerja.

3.2.2 Kerja Lapangan

Setelah selesai masa orientasi dilanjutkan dengan *Training Marketing*, merupakan latihan pada pegawai baru di kirim ke berbagai toko yang menjual satu merek dari perusahaanya tersebut.

3.2.3 Pengembangan Kemampuan dan Keterampilan

Pelatihan pada perusahaan di Jepang memiliki banyak program untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan para pegawainya. Banyak perusahaan memiliki pusat pelatihan khusus dengan berbagai macam program yang sudah di rencanakan untuk satu tahun. Keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan terbagi menjadi tiga jenis, yaitu (Daniel melalui Mahyudin, 2013:40):

1. *Conceptual skill* adalah kemampuan untuk memformulasikan ide, yang bisa terbagi menjadi kemampuan menemukan masalah dan kemampuan memecahkan masalah.
2. *Tecnikal skill* adalah kemampuan spesifik yang diperlukan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dalam pelatihan ini seorang pegawai diberikan ilmu-ilmu sehingga dapat menjadi professional di bidangnya.
3. *Human skill* adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dengan efektif.

Perusahaan Jepang memandang pegawai dan pekerjaanya sebagai asset, dalam arti sesungguhnya. Saat wawancara kerja aspek pengetahuan dan skill adalah penilaian nomor kesekian. Prioritas selalu diberikan pada aspek-aspek psikologis seperti integritas, loyalitas, komitmen, kerjasama, dan lain-lain. Apa pun latar belakang seorang pekerja baru akan melewati serangkaian proses pelatihan dan peningkatan skill sebelum diberi tanggung jawab menangani suatu pekerjaan.

3.3 Sistem Kerja di Jepang

3.3.1 Sistem Senioritas

Dalam lingkungan kerja setiap *fresh graduate* langsung dipasangkan dengan *Senpai* (sistem mentor/senior) yang bertujuan agar bisa beradaptasi dengan keseharian di kantor sehingga memiliki pembimbing yang bisa dimintai pendapat dan berdiskusi tentang semua kesulitan yang dihadapi oleh pegawai baru sampai dengan waktu yang di tentukan.

Proses sistem senioritas memiliki dampak positif dimana pegawai baru merasa nyaman dengan pekerjaannya dan bisa belajar banyak dari pengalaman senior. Senioritas tidak hanya memberi efek positif tetapi juga ada efek negatif yang langsung dirasakan oleh pegawai baru adalah kurangnya inisiatif untuk mandiri. Karena terbiasa dibimbing maka pegawai baru menjadi nyaman dengan mengikuti keputusan senior dan kurang berusaha untuk berinovasi dan bereksperimen dengan ide-ide mereka sendiri.

3.3.2 Dedikasi dalam Perusahaan

Kemudian setelah menetap dalam satu perusahaan sikap loyal dan sabar merupakan hal yang sangat menonjol pada perusahaan di Jepang. Pada Negara Jepang pindah kerja bukanlah batu pijakan untuk melompat lebih tinggi seperti yang diinginkan karena berhenti kerja atau berpindah ke perusahaan lain dapat memberikan kesan yang kurang baik karena mengindikasikan ketidakmampuan dalam hal beradaptasi di lingkungan kerja ataupun kegagalan dalam mencari solusi dari permasalahan yang ada. Perusahaan-perusahaan mempersiapkan pekerjanya untuk tinggal lama, bahkan jika mungkin seumur hidup.

Namun dengan kondisi ekonomi di Jepang saat ini banyak perusahaan di Jepang tidak lagi mampu menyokong pegawainya yang terlalu banyak. Perusahaan di Jepang seolah-olah mempunyai kewajiban tidak tertulis untuk menjangkau semua lulusan dari berbagai sekolah atau universitas.

Perusahaan pun berusaha meningkatkan efisiensi dengan melakukan restrukturisasi, sementara pemerintah memberlakukan deregulasi guna menjaga daya saing yang tinggi di pasar internasional, maka sedikit demi sedikit manajemen pada negara Jepang dengan sistem kerja seumur hidup, kesenioritas, dan serikat pekerja seperusahaan, sudah mulai ditinggalkan orang.

4. Simpulan

Dalam proses mencari kerja mahasiswa mencari informasi dari persiapan mengenal diri untuk persiapan seleksi wawancara, hingga persiapan lain untuk menunjang agar mendapatkan pekerjaan yang diharapkan. Kemudian sistem perekrutan yang terjadwal dengan baik, sehingga meminimalisir waktu terbuang untuk mencari pekerjaan. Dampak baiknya adalah dalam mencari pekerjaan yang dilakukan sebelum lulus menjadikan mahasiswa lebih mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja dan mengurangi waktu yang terbuang untuk mencari kerja setelah lulus. Dampak buruknya ialah ketika mahasiswa tidak mendapat pekerjaan di perusahaan pada musim mencari kerja di tahun tersebut maka harus mengulang lagi mencari kerja pada tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrasukma, A.N. 2012. *Dinamika Perkembangan Ekonomi dan Politik Jepang*. http://angela-n-a-fisip10.web.unair.ac.id/artikel_detail-49631-Astim. Diunduh pada 3 februari 2015
- Ghozali, Fachri.2005. *Berburu Kerja di Jepang*. <http://io.ppi-jepang.org>. Diunduh pada. Diunduh pada 15 April 2015
- Hooi, Lai Wan. 2008. The adoption of Japanese recruitment practices in Malaysia. *International Journal of Manpower*. Vol.29. No.4: 362-378
- Ishaq. 2012. *Bekerja di Perusahaan Jepang, Diharapkan Seumur Hidup*. <http://www.justishaq.com/bekerja-di-perusahaan-jepang-diharapkan-seumur-hidup/>. Diunduh pada 3 februari 2015
- Jatmiko, Bambang. 2013. *10 Negara Penduduknya "Gila Kerja"*. <http://bisniskeuangan.kompas.com>. (diunduh pada 5 Oktober 2013).
- Lystianingsih. 2009. *Proses Perekrutan Pemandu Wisata Berbahasa Jepang di HPI Candi Borobuder Magelang*. Semarang: UNNES.

- Mahyudin, M.H. DKK. 2013. *Bekerjs Ala Jepang Mulai Dari Budaya Masyarakat Capai Kemajuan Industri*. Bogor: Pena Nusantara
- Mahadewi, Monda. M. 2010. *Budaya Kerja Bangsa Jepang*. Semarang: Undip
- Malik, M.F. 2008, *Belajar dan Bekerja di Jepang*. Jakart: Kompas Gramedia
- Maryadi, Joseph Adrianushttps 2013. *Kepribadian menurut MBTI*.
<http://apostleadrianus.wordpress.com/2013/04/20/kepribadian-menurut-mbti/> pada 20 April 2015
- Meinita, Hana. 2013. *Yuk, Kenali Etos Kerja Perusahaan di Jepang!*.
<http://news.okezone.com/read/2013/10/14/370/881349/>. Diunduh pada 3 Februari 2015.
- Palupi, Karerina. 2008. *Penerapan Budaya Kerja di PT. ACM. Bandung*. Universitas Widyatama
- Ridwan. 2012. *Pengertian Penelitian Deskriptif- Penelitian Deskriptif*. <http://ridwanaz.com/umum/bahasa/pengertian-penelitian-deskriptif>. Diunduh pada 7 Oktober 2014.
- .
- Saronto, Budi. 2005. *Gaya Manajemen Jepang*. Jakarta: Hecca Publishing.
- Shan, Josesph. 2014. *DEFINISI KEBUDAYAAN MENURUT PARA AHLI*.
<http://www.insatunesia.com/2014/11/definisi-kebudayaan-menurut-para-ahli.html>.(diunduh pada 28 Juni 2015)
- Subarkah, Imam. *Ilham-Ilham Dahsyat dari Kesuksesan Bangsa Jepang*. Jogjakarta: FlashBooks.
- Suwardi Endraswara. 2003. *Metode Penelitian Budaya*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- , 2015. *Manajemen Gaya Jepang*. http://www.id.emb-japan.go.jp/aj310_06.html. (diunduh pada 3 februari 2015).

-----, 2013. *Review Etnosains dan Etnometodologi Sebuah Perbandingan Heddy Shri Ahimsa-Putra.*

-----, 2014. *860.000 Pegawai Baru Mulai Bekerja.*
<http://www.halojepang.com/sosialpendidikan/7747-pegawaibaru>. (diunduh pada 8 September 2015)

-----, 2013. *Sistem Kerja Outsourcing Berlaku Juga di Jepang.*
<http://sp.beritasatu.com/home/sistem-kerja-outsourcing-berlaku-juga-di-jepang/44252>. (diunduh pada 8 September 2015)