



**PERAN DAN FUNGSI TENAGA KERJA OUTSOURCING SEBAGAI  
PENGANTI PEKERJAAN SEUMUR HIDUP DALAM PERUSAHAAN  
TOYOTA DI JEPANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana  
Humaniora pada Progeram Studi Sastra Jepang Fakultas Ilmu Budaya  
Universitas Bung Hatta*

**VISYAL FIRMANA**

**NPM : 1810014321001**

**PROGRAM STUDI SASTRA JEPANG  
FAKULTAS ILMU BUDAYA  
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**2024**



### LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Peran dan Fungsi tenaga kerja Outsourcing sebagai pengganti Pekerjaan Seumur Hidup dalam Perusahaan Toyota Di Jepang

Nama Mahasiswa : Visyal Firmana

NPM : 1810014321001

Program Studi : Sastra Jepang

Fakultas : Ilmu Budaya

Disetujui oleh :

Pembimbing

Dra. Irma, M.Hum

Diketahui oleh :

Dekan Fakultas Ilmu Budaya

Ketua Prodi Sastra Jepang



Dra. Mitra Hasan, M.Hum., M.Ed., Ph.D.

Oslan Amril, S.S., M.Si.



### LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Peran dan Fungsi tenaga kerja Outsourcing sebagai pengganti Pekerjaan Seumur Hidup dalam Perusahaan Toyota Di Jepang  
Nama Mahasiswa : Visyal Firmana  
NPM : 1810014321001  
Program Studi : Sastra Jepang  
Fakultas : Ilmu Budaya

Padang, 19 Agustus 2024

#### Tim Penguji

- 1 Dra. Irma, M.Hum
- 2 Dra. Dewi Kania Izmayanti, M.Hum.
- 3 Oslan Amril, S.S., M.Si.

#### Tanda Tangan

1.....

2.....

3.....

Diketahui oleh :



Dekan Fakultas Ilmu Budaya

Chura Hasan, M.Hum., M.Ed., Ph.D.

Ketua Prodi Sastra Jepang

Oslan Amril, S.S., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Visyal Firmana  
NPM : 1810014321001  
Program Studi : Sastra Jepang  
Fakultas : Ilmu Budaya  
Judul : Peran dan Fungsi tenaga kerja Outsourcing sebagai pengganti Pekerjaan Seumur Hidup dalam Perusahaan Toyota Di Jepang

Dengan ini menyatakan bahwa di dalam tugas akhir yang saya buat hari ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Perguruan Tinggi manapun. Sepengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali dikutip atau secara tertulis diacukan dalam naskah ini dan disebutkan atau terdaftar.

Apabila terdapat kesamaan dan terbukti melakukan plagiaris, saya bersedia diberi **sanksi berupa pembatalan skripsi dan gelar sarjana** oleh pihak Universitas Bung Hatta.

Padang, 19 Agustus 2024



Visyal Firmana

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah* segala puji dan syukur peneliti yang telah dilancarkan oleh Allah SWT karena berkat rahmat dan nikmatnya penyusunan skripsi dengan judul “Peran dan Fungsi tenaga kerja Outsourcing sebagai pengganti Pekerjaan Seumur Hidup dalam perusahaan Toyota di Jepang” dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam tidak lupa peneliti ucapkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah menjadikan inspirasi dan contoh bagi seluruh umat manusia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar Sarjana Humaniora pada Program Studi Sastra Jepang, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Bung Hatta. Dengan keyakinan dan kerja keras serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada pihak – pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu kepada:

1. Ibu Diana Chitra Hasan, M.Hum, M Ed, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Bung Hatta.
2. Bapak Oslan Amril, S.S., M.Si. selaku Ketua Program Studi Sastra Jepang Fakultas Ilmu Budaya Universitas Bung Hatta selaku dosen penguji dan dosen PA.
3. Ibu Dra. Irma, M.Hum. selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membimbing dan memberikan masukan - masukan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Dra. Dewi Kania Izmayanti, M.Hum. selaku penguji sidang skripsi ini.
5. Bapak dan ibu para dosen Fakultas Ilmu Budaya Universitas Bung Hatta yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
6. Seluruh karyawan Tata Usaha Fakultas Ilmu Budaya Universitas Bung Hatta.
7. Kedua orang tua, papa (Ir. H. Samijo), dan mama (Hj. Sumarni) dan kakak (Yan Suhatman S.P) serta seluruh keluarga peneliti yang selalu sabar mendampingi, memberikan dukungan, masukan, bantuan serta motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada El Kunyito Parpelo Losiento, Tuccol, Bejom, Wahyudi, Ucok, Chaney, Kebin, Onyo, Maisyong, Bocil, El China, Babang Ganteng, Wiki, dan juga Ampera Induk.
9. Terimakasih kepada seluruh teman – teman Sastra Jepang angkatan 18 dan Dewan Perwakilan Masyarakat Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya (DPMMF-IB) periode 2021/2022
10. Terimakasih kepada para senior dan junior dan teman – teman seperjuangan yang tidak dapat sebutkan satu per satu yang telah memberikan motivasi dan semangatnya kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki sehingga masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan

segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Dengan demikian segala bantuan dan doa dari berbagai pihak, peneliti ucapkan terimakasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan berlipat ganda dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Padang Agustus 2024

Visyal Firmana

## ABSTRAK

Salah satu budaya kerja di Jepang adalah Pekerjaan Seumur Hidup. Pekerjaan seumur hidup merupakan perusahaan mempekerjakan karyawan tetap dari awal masuk sampai usia pensiun. Pada tahun 1980-an negara Jepang mengalami sebuah krisis Bubble Economy yang berdampak pada pekerjaan seumur hidup, demi mengurangi biaya produksi akibat Bubble Economy perusahaan Toyota menggunakan Outsourcing. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dan fungsi tenaga kerja Outsourcing sebagai pengganti pekerja seumur hidup dalam perusahaan Toyota di Jepang. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Peran dan Fungsi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Deskriptif Kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode Kepustakaan. Hasil dari penelitian ini adalah ada beberapa peran dan fungsi dari tenaga kerja Outsourcing yang berada dalam perusahaan Toyota pertama peran dari Engineer fungsinya sebagai Prototype Testing, kedua peran dari Teknologi Informasi (IT) fungsinya sebagai Software Development, ketiga peran dari Produksi fungsinya sebagai Quality Control. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah peran dan fungsi para tenaga kerja Outsourcing sangat membantu perusahaan Toyota ketika mengalami krisis Bubble Economy di Jepang, karena dengan adanya Outsourcing perusahaan Toyota dapat menghemat pengeluaran dan mendapatkan pekerja yang terampil dalam bidangnya.

**Kata Kunci:** *Pekerjaan Seumur Hidup, Outsourcing*



## **ABSTRACT**

One of the work cultures in Japan is Lifetime Employment. Lifetime employment is a company that employs permanent employees from the beginning until retirement age. In the 1980s, Japan experienced a Bubble Economy crisis that had an impact on lifetime employment, in order to reduce production costs due to the Bubble Economy, Toyota used Outsourcing. The purpose of this study was to determine the role and function of Outsourcing workers as a substitute for lifetime workers in Toyota companies in Japan. The theory used in this study is the Role and Function theory. The method used in this study is the Qualitative Descriptive Analysis method with data collection techniques using the Library method. The results of this study are that there are several roles and functions of Outsourcing workers in Toyota companies, the first role of Engineers functions as Prototype Testing, the second role of Information Technology (IT) functions as Software Development, the third role of Production functions as Quality Control. The conclusion obtained from this study is that the role and function of Outsourcing workers greatly helps Toyota companies when experiencing the Bubble Economy crisis in Japan, because with Outsourcing, Toyota companies can save expenses and get skilled workers in their fields.

**Keywords:** *Lifetime employment, Outsourcing*

## 抽象的

日本の労働文化の1つは終身雇用です。終身雇用とは、入社から定年まで正社員を雇用する企業のことです。1980年代、日本はバブル経済危機を経験し、それが終身雇用に影響を与えました。バブル経済による生産コストを削減するために、トヨタはアウトソーシングを活用しました。本研究の目的は、日本のトヨタ企業における終身労働者の代替としてのアウトソーシング労働者の役割と機能を明らかにすることです。本研究で使用される理論は、役割機能理論です。本研究で使用される方法は、ライブラリ法を使用したデータ収集技術による質的記述分析法です。本研究の結果、トヨタ企業におけるアウトソーシング労働者の役割と機能はいくつかあり、エンジニアの役割の1つはプロトタイプテスト、情報技術（IT）の役割はソフトウェア開発、生産機能の役割は品質管理であることがわかりました。この研究から得られた結論は、アウトソーシング労働者の役割と機能は、日本のバブル経済危機を経験したときにトヨタ企業に大いに役立ったということです。なぜなら、アウトソーシングによってトヨタ企業は経費を節約し、それぞれの分野で熟練した労働者を獲得できるからです。

キーワード：終身雇用、アウトソーシング

## DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBARAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT.....	ix
抽象的.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
BAB I .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Kerangka Pemikiran .....	8
1.6 Kerangka Konseptual .....	10
1.7 Tempat dan Jadwal Penelitian .....	11
BAB II.....	13
2.1 Penelitian Relevan .....	13
2.2 Landasan Teori .....	14
2.2.1 Teori Peran dan Fungsi.....	14
2.2.2 Teori Budaya Kerja.....	16
2.2.3 Budaya kerja di Jepang .....	17
2.2.3.1 Pekerjaan Seumur Hidup.....	18
2.2.3.2 Outsourcing .....	20
2.3 Perusahaan Toyota .....	22
BAB III .....	26
3.1 Metode Penelitian.....	26
3.2 Sumber data.....	26
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	27

3.4 Teknik Analisis Data .....	28
BAB IV .....	29
4.1 Peran dan fungsi tenaga kerja Outsourcing sebagai pengganti Pekerjaan Seumur Hidup dalam perusahaan Toyota di Jepang .....	29
4.1.1 Persentase tenaga kerja Outsourcing dalam perusahaan Toyota di Jepang .....	30
4.1.2 Peran dan fungsi tenaga kerja Outsourcing dalam perusahaan Toyota di Jepang .....	38
BAB V.....	46
5.1 Kesimpulan.....	46
DAFTAR PUSTAKA .....	47
BIODATA PENULIS .....	51

## DAFTAR GRAFIK

<b>Grafik 1. Pekerja reguler dan non reguler di Jepang dari tahun 1984 sampai 2016</b>	<b>35</b>
<b>Grafik 2. Jumlah karyawan tetap dan tidak tetap Toyota dari tahun 1937 sampai 2012 .....</b>	<b>35</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Jepang merupakan negara yang terkenal dengan budaya kerja terampil dan disiplin sehingga menjadikannya negara maju dalam bidang perekonomian, teknologi, ilmu pengetahuan dan juga budaya. Status ini didambakan oleh setiap negara di dunia, khususnya di Asia, dimana keberhasilan Jepang tidak lepas dari budaya kerja yang meningkatkan perekonomiannya dibandingkan negara-negara Asia lainnya.

Setelah berkembangnya zaman di Jepang, pada abad ke 19 negara Jepang memiliki beberapa aspek sumber daya manusia kemudian menjadi topik pembahasan yang mendalam dan kelak menjadi karakteristik manajemen Jepang, seperti konsep bekerja seumur hidup (lifetime employment), konsep senioritas (seniority), konsep periodisasi perekrutan lulusan sekolah (periodic recruitment of school leavers), konsep promosi Intern (internal promotion), dan serikat pekerja perusahaan (enterprise unions) (Muhadi, 2016).

Konsep Pekerjaan Seumur Hidup yang dikenal dengan istilah 終身雇用 ( *Shuushinkoyo* ) dapat dilihat terdiri dari kata 終身 ( *Shuushin* ) yang berarti hidup dan 雇用 ( *koyo* ) berarti pekerjaan. Jadi *shuushinkoyo* dapat diartikan pekerjaan

seumur hidup yang dimana perusahaan mempekerjakan karyawan tetap dari awal masuk sampai usia pensiun. Sistem kebijakan ini dapat memotivasi pekerja menjadikan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan dengan pengadaan sistem penentuan upah berdasarkan lama bekerja, jaminan kesehatan, dan jaminan kerja jangka panjang.

Pembentukan pekerjaan seumur hidup ini mempunyai dua point dasar menurut (Ryu, 1994). Pertama, pada prinsipnya lulusan baru harus direkrut sekaligus secara berkala. Pengadaan ad hoc. Ad hoc merupakan istilah yang mengacu pada suatu organisasi atau panitia yang dibentuk untuk jangka waktu tertentu untuk menjalankan atau melaksanakan program khusus. Yang berhubungan dengan setiap lowongan diperlakukan sebagai pengecualian sebagai perekrutan karir menengah. Kedua, selama tidak ada tindakan disipliner terhadap karyawan atau kinerja bisnis perusahaan menjadi buruk, sebagai aturan umum, pekerjaan berkelanjutan di perusahaan (karyawan tetap) harus dijamin sampai usia pensiun 55 tahun saat itu. Sistem ini juga diterapkan oleh beberapa perusahaan ternama di Jepang, antara lain Toyota, Panasonic, Soni, Hitachi, dan Mitsubishi. Namun dalam penelitian ini penulis mempersempit permasalahan dan menggunakan data dari perusahaan Toyota di Jepang.

Pada tahun 1980-an negara Jepang mengalami sebuah krisis ekonomi yang disebut dengan Bubble Economy, awal mula gelembung ekonomi di Jepang disebabkan oleh kuota pertumbuhan pinjaman yang berlebihan yang ditentukan oleh bank sentral Jepang (Werner, 2005). Dengan kata lain, pada pertengahan 1980-an, Bank of Japan (BOJ) secara signifikan menurunkan suku bunga. Kebijakan ini

menyebabkan ketidak pastian di pasar properti dan saham meningkat karena suku bunga rendah, yang memicu lonjakan cepat dalam harga saham dan properti. Hal ini menciptakan ilusi kekayaan, yang pada akhirnya mendorong lebih banyak investasi dan konsumsi, sehingga memperbesar gelembung ekonomi. Ketika krisis gelembung ekonomi ini terjadi, Bank Of Japan (BOJ) kembali menaikkan suku bunga untuk menekan gelembung aset yang terjadi di negaranya (Bank Indonesia, 2008). Dampak yang dirasakan oleh perusahaan – perusahaan bank di Jepang yang pertama adalah macetnya kredit, karena banyak perusahaan yang telah meminjam uang dalam jumlah besar untuk investasi di pasar properti dan saham tidak mampu membayar kembali pinjaman mereka setelah harga-harga aset tersebut jatuh. Hal ini menyebabkan lonjakan kredit macet di bank-bank Jepang. yang kedua penurunan kepercayaan terhadap bank yang mengakibatkan para nasabah menarik uangnya kembali dari bank – bank yang terdampak krisis gelembung ini.

Ketika krisis gelembung ini terjadi perusahaan- perusahaan besar beralih ke pasar modal untuk mendapatkan dana yang besar dari pada melalui pinjaman bank (Tsuruta, 1999). Dengan adanya pasar modal yang menyediakan alternatif pendanaan selain pinjaman bank. Ini membantu perusahaan mendiversifikasi sumber dana mereka, mendiversifikasi merupakan strategi dalam mengatur investasi saham yang tidak menaruh semua dananya dalam satu jenis aset atau investasi, sehingga jika satu aset atau sektor mengalami kerugian, dampaknya tidak akan terlalu besar terhadap keseluruhan. Sehingga sangat penting ketika para “peminjam atau debitur” tidak mendapatkan pinjaman dari bank atau tidak mampu memberikan pinjaman tambahan. Selanjutnya di pasar modal mereka menawarkan



biaya modal yang kompetitif. Dikarenakan selama krisis gelembung ini terjadi suku bunga pinjaman di bank bisa sangat tinggi, karena resiko kredit macet yang meningkat. Oleh karena itu para debitur memilih pasar modal dengan alasan di dalam pasar modal mereka mendapatkan dana dengan menerbitkan obligasi dan ekuitas.

Krisis gelembung ini juga terjadi dalam perusahaan Toyota yang menyebabkan turunya jumlah produksi mobil yang menyebabkan perusahaan Toyota ini memodifikasi sistemnya, (Fujimoto, 1999). Produksi mobil Jepang turun dari sekitar 13,5 juta unit pada tahun 1990 menjadi 10,5 juta unit pada tahun 1995. Hal ini disebabkan oleh gelembung ekonomi yang terjadi di Jepang. Akibatnya, Jepang mungkin akan memulai produksi mobil dengan mengikuti pola negara-negara penghasil mobil yang sudah mapan di Amerika Utara dan Eropa. Untuk mempertahankan kekuatan kompetitifnya, sistem manufaktur Toyota, yang telah dikembangkan sebagian besar selama era pertumbuhan yang berkelanjutan, mungkin perlu diubah untuk menangani perubahan harga seperti itu.

Dikarenakan terjadinya gelembung ekonomi, perusahaan Toyota di Jepang demi menambah pendapatan dan juga mengurai biaya produksi. (Miyasaka, 2015), dalam jurnalnya yang berjudul 終身雇用とは何だったのか mengatakan bahwa dalam perusahaan yang tidak lagi menggunakan sistem pekerjaan seumur hidup. Beralih menggunakan sistem yang berbentuk pekerjaan yang fleksibel, pekerjaan berdasarkan prinsip-prinsip baru, pekerjaan yang diwakili oleh pekerjaan non-reguler, pekerjaan ulang, pekerjaan intra-kelompok, dll., yang tidak memiliki tanggungan dengan pekerjaan seumur hidup, seperti outsourcing.

Namun pada awalnya, orang yang melihat sistem pekerjaan seumur hidup sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan. Jaminan pekerjaan, keamanan dan loyalitas dalam perusahaan memang tampak seperti sistem yang baik. Namun hal ini banyak kekurangannya, terdapat berbagai kekurangan. Misalnya, sistem pekerjaan seumur hidup ini diyakini menghambat efektivitas dan inovasi di perusahaan. Jika seorang karyawan cukup mendapat jaminan promosi tepat waktu, ini dapat menghilangkan insentifnya untuk berprestasi. Dan karena kebijakan tersebut para pekerja seumur hidup yang berada di perusahaan yang sama secara permanen, hal ini dapat menyebabkan tidak berkembangnya ide dan inovasi dalam sebuah perusahaan (Mannergren, 2009).

Sistem outsourcing ini mampu menjaga hubungan dekat para perusahaan dengan pemasok karena beberapa bagian pekerjaan perusahaan memerlukan penggunaan tenaga kerja pihak ketiga. Dalam sebuah contoh perusahaan Toyota memperoleh keuntungan yang signifikan dalam bisnis penyedia keahlian pekerja antara perusahaan dan pemasoknya. Dalam konteks ini, perekrutan karyawan langsung dari pihak eksternal untuk mendapatkan jasa tertentu dalam kontrak tertentu juga dapat termasuk dalam outsourcing. Menurut (Czinkota, Kotabe and Ronkainen, 2011) bahwa Toyota dapat memperoleh keunggulan kompetitif dari hubungan dekat dan jangka panjang dengan pemasok seperti Mitsushita Panasonic Global, Nisso Corporation dan sebagainya. Bahwa dampak outsourcing terhadap perolehan keterampilan saat ini menjadi masalah serius dalam praktik pengembangan dan penelitian.

Keuntungan perusahaan yang menggunakan sistem Outsourcing adalah, Pertama, dilihat dari sudut pandang perusahaan sistem ketenagakerjaan ini tidak menjamin karyawan mendapatkan pekerjaan sampai mereka menerima pensiun dari satu perusahaan. Kedua dari sudut pandang karyawan mereka berada dalam situasi di mana mereka dapat diberhentikan kapan saja. Ini adalah bentuk pekerjaan yang memberi perusahaan kemungkinan untuk secara bebas dan cepat menyesuaikan komposisi tenaga kerja mereka (Miyasaka, 2015). Dalam hubungan ini sistem tenaga kontrak atau yang disebut dengan outsourcing lebih menguntungkan perusahaan dari pada menggunakan sistem pekerja seumur hidup karena perusahaan Toyota sendiri lebih mudah mendapatkan pengembangan produk dari perusahaan dalam bidang manufaktur dan produksi, keamanan dan kebersihan, serta engineer.

Dari uraian yang telah dipaparkan di atas, setelah terjadinya gelembung ekonomi pada tahun 1980-an di Jepang. Para perusahaan mulai mengalami krisis dana atau kekurangan dana untuk menjalankan perusahaannya dan ada yang harus dipangkas dari kejadian tersebut supaya perusahaan tetap berjalan salah satunya yaitu memangkas sistem tenaga pekerja seumur hidup, karena sistem ini dipercaya membebani perusahaan dengan adanya berbagai tunjangan, fasilitas, asuransi dan juga menghambat inovasi dalam perusahaan. Dikarenakan krisis tersebut para perusahaan di Jepang khususnya perusahaan Toyota lebih memilih menggunakan tenaga kerja kontrak (outsourcing) demi mengurangi biaya produksi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas tentang pekerja outsourcing yang menggantikan peran pekerja seumur hidup dalam perusahaan Toyota di Jepang,

dengan judul penelitian "PERAN DAN FUNGSI TENAGA KERJA OUTSOURCING SEBAGAI PENGGANTI PEKERJAAN SEUMUR HIDUP DI PERUSAHAAN TOYOTA DI JEPANG".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Seperti yang sudah dijelaskan pada latar belakang, penulis merumuskan permasalahan yaitu:

- a. Bagaimana peran dan fungsi tenaga kerja outsourcing sebagai pengganti pekerjaan seumur hidup dalam perusahaan Toyota di Jepang

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menjelaskan bagaimana peran dan fungsi tenaga kerja outsourcing sebagai pengganti pekerjaan seumur hidup dalam perusahaan Toyota di Jepang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Dapat menambah pemahaman dan pengetahuan tentang budaya kerja seumur hidup dan outsourcing di dalam sebuah perusahaan Jepang khususnya perusahaan Toyota.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang sistem kerja seumur hidup dan outsourcing dalam perusahaan di Jepang

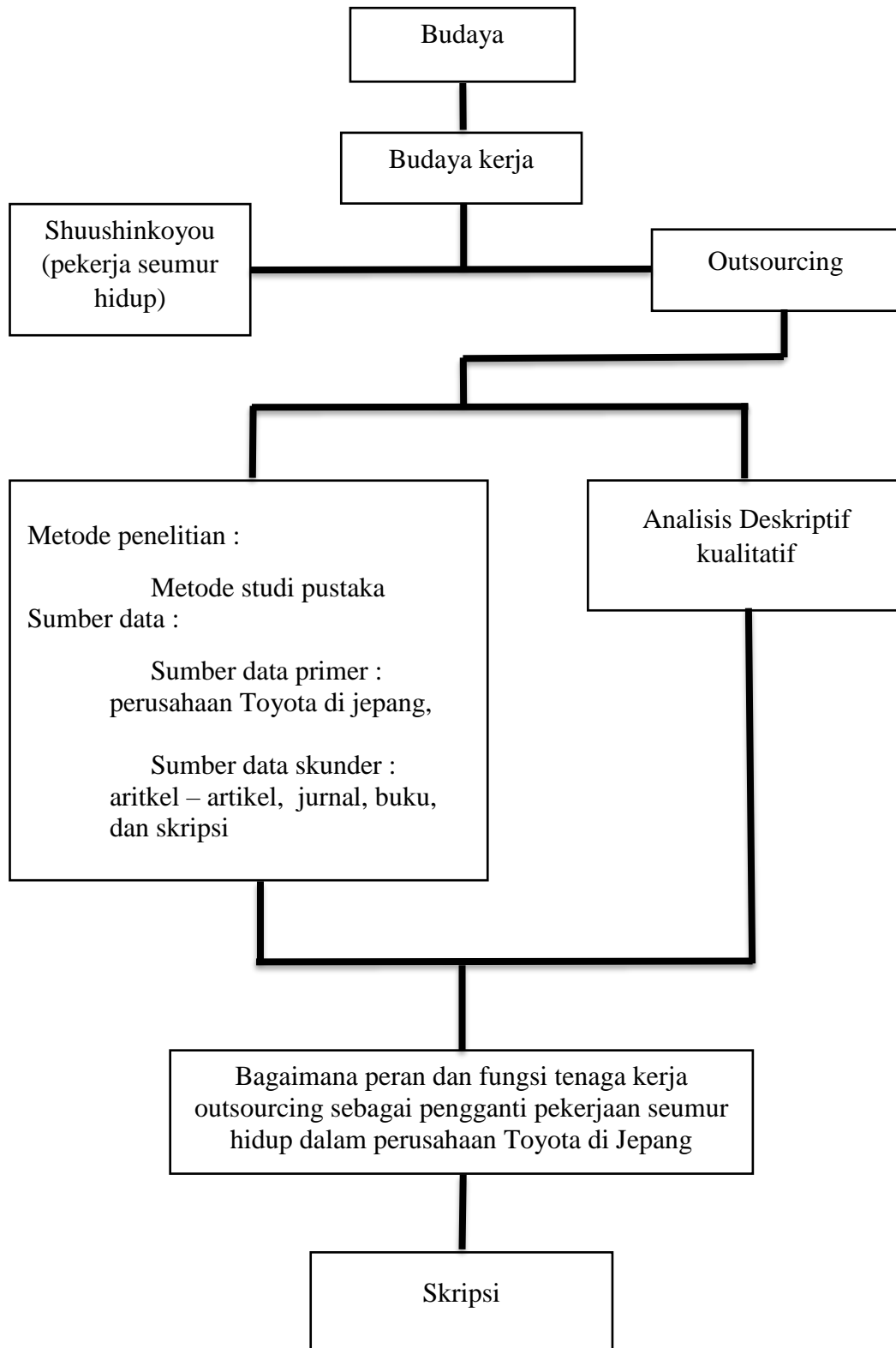
## **1.5 Kerangka Pemikiran**

Dalam penulisan ini penulis menggunakan kerangka pemikiran dari (Sugiono dalam Andriani, 2022), mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Jadi, kerangka berpikir adalah model konseptual yang digunakan untuk menggambarkan atau menunjukkan bagaimana sebuah teori atau gagasan terkait dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam hal ini, kerangka berpikir dapat didefinisikan sebagai suatu struktur konseptual yang membantu untuk memahami hubungan antara teori dan faktor-faktor yang relevan dalam konteks masalah yang sedang dibahas.

Perusahaan – perusahaan di Jepang sangat terpengaruh oleh sistem kerja seumur hidup bahkan perusahaan Toyota. Hal ini menjadi sebuah trend manajemen di Jepang sebelum krisis gelembung ekonomi tahun 1980-an. Akibatnya, sejak krisis tersebut terjadi, peran dari engineer, produksi dan teknologi informasi dalam perusahaan Toyota yang sebelumnya menggunakan tenaga kerja seumur hidup mulai digantikan dan menggunakan outsourcing dalam bidang tersebut. Dengan teori peran dari Kozier Barbara dalam (Edi, 2018), menyebutkan peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam, suatu system. Dan teori fungsi dari (KBBI, 2024) menyebutkan fungsi adalah kegunaan suatu hal, daya guna serta pekerjaan yang dilakukan.

Jadi peran dan fungsi yang dimaksud dalam masalah ini adalah pergantian tenaga kerja dalam bidang engineer, teknologi informasi dan produksi. Yang sebelumnya menggunakan tenaga kerja seumur hidup digantikan oleh para tenaga kerja outsourcing yang disebabkan karena adanya krisis gelembung ekonomi pada tahun 1980-an yang berdampak terhadap perusahaan – perusahaan besar di Jepang khususnya perusahaan otomotif Toyota. Dengan adanya penelitian ini penulis berharap agar budaya kerja khususnya di dalam perusahaan Toyota Jepang dapat dipahami dan menambah wawasan tentang sistem pekerjaan di negara Jepang.

## 1.6 Kerangka Konseptual



## **1.7 Tempat dan Jadwal Penelitian**

Tempat penelitian

Penulis melakukan penelitian ini di kota Padang, Sumatra barat. Penelitian ini juga dilakukan di perpustakaan Universitas Bung Hatta dan kos penulis di jalan Wirasakti VIII No. 22



Jadwal Penelitian

No	kegiatan	Juli 2022				September				Oktober				Desember				Oktober 2023 – April 2024				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																																			
2	Bimbingan Bab I-II							■		■		■																									
3	Bimbingan Bab III													■	■																						
4	Seminar Proposal															■																					
5	Bimbingan Bab IV																	■		■		■	■	■						■	■	■					
6	Bimbingan Bab V																																				
7	Sidang Skripsi																																				