



DAMPAK KAROSHI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DI JEPANG DEWASA INI

Kadek Febriana Theresia¹, Wayan Nurita²

Program Studi Sastra Jepang Fakultas Bahasa Asing Universitas Mahasaraswati Denpasar
Jl. Kamboja 11A Denpasar Bali

Correspondence Email : febrianatheresia80@gmail.com

Abstract

Japan is a developed country that is famous for its many cultures and traditions that are still developing today. Apart from being famous for their culture and traditions, the Japanese work ethic is also very well known. They are even willing to work more than their normal working hours to show their sense of loyalty to the company where they work. Of course this has unfavorable consequences, one such phenomenon is called karoshi (過労死). This karoshi phenomenon has occurred since the 1990s in Japan. Even now, the government is still trying to overcome the karoshi that occurs in Japan. Excessive working hours and high job demands mean that karoshi still occurs frequently in Japan. This research aims to find out more deeply the reasons why employees in Japanese companies are affected by the karoshi phenomenon. Apart from that, this research also used a field research method in the form of distributing questionnaires to 15 employees of Japanese companies

Keywords: *impact, karoshi, nowadays*

Abstrak

Jepang merupakan salah satu negara maju yang terkenal dengan banyak budaya dan tradisi yang masih berkembang sampai sekarang. Selain terkenal dengan budaya dan tradisi, Jepang juga terkenal sebagai negara industrialisasi yang maju yang menjadikannya negara dengan etos kerja yang tinggi. Etos kerja orang Jepang sangat terkenal. Bahkan mereka rela bekerja melebihi dari jam kerja seharusnya demi menunjukkan rasa loyalitas mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Tentu hal ini mendatangkan akibat yang kurang baik, salah satu fenomena seperti ini disebut dengan karoshi (過労死). Penelitian ini memiliki tujuan bagaimana dampak dari karoshi bagi karyawan pada masa dewasa ini. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode penelitian lapangan berupa penyebaran kuisioner ke 15 orang pegawai perusahaan Jepang. Dari hasil kuisioner tersebut rata-rata menyebutkan penyebab karoshi ini karena beban kerja yang berlebihan, kecemasan mental dan ada sedikit faktor lingkungan sekitar yang menyebabkan karyawan tidak dapat mengungkapkan tentang beban mereka di tempat kerja.

Kata kunci: *dampak, karoshi, dewasa ini,*

Pendahuluan

Jepang merupakan salah satu negara di benua Asia letaknya berada di ujung barat Samudera Pasifik dan bertetangga dengan China, Korea dan Rusia. Jepang memiliki 6.852 pulau yang menjadikannya sebagai negara kepulauan. Karena banyaknya pulau yang ada di Jepang menjadikan Jepang sebagai salah satu negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Selain memiliki jumlah penduduk yang banyak, tentu saja lapangan pekerjaan juga harus banyak. Karena terkenal dengan kemajuan teknologinya dan perekonomiannya, tidak heran jika sebagian orang Jepang bekerja di kantor (Takafusa Nakamura, 1985). Selain maju dalam bidang teknologi, Jepang juga negara yang maju dalam bidang industrialisasi yang menjadikannya banyak memiliki perusahaan industri. Menjadi pekerja kantoran di Jepang

bukanlah kehidupan yang mudah untuk dihadapi. Jam kerja yang di atas rata rata , rasa loyalitas yang penuh pada perusahaan, dan juga kepentingan perusahaan yang bisa mengalahkan kepentingan pribadi, kenaikan pangkat berdasarkan senioritas serta kerja keras namun produktivitas rendah merupakan ciri khas dari kehidupan pekerja di negara Jepang.

Tingginya ritme kerja dan beban yang luar biasa di dalam kehidupan sehari-hari ini sampai memunculkan satu kata khas yang hanya ada di Jepang yaitu “karoshi”, yang diterjemahkan bebas berarti “kematian karena bekerja terlalu keras”. Istilah karoshi ini sendiri mulai muncul setelah perang dunia ke II, dan sekitar awal tahun 1950-an Perdana Menteri Shigeru Yoshida membuat pembangunan kembali ekonomi Jepang sebagai prioritas utamanya. Dia meminta perusahaan untuk menetapkan status karyawan seumur hidup kepada karyawannya. Tetapi dengan timbal balik yang tidak sepadan. Pada era 1950-an, ekonomi Jepang mengalami kemajuan yang pesat. Lebih dari sepuluh tahun setelah itu, rata-rata tingkat pertumbuhan mencapai kurang lebih 10%. Hal ini adalah suatu rekor yang tidak pernah disamai oleh negara besar mana pun (Reischauer, 1982). Jepang memiliki hubungan ekonomi dan militer yang erat dengan AS, dan menjalankan kebijakan luar negeri berdasarkan pakta keamanan Jepang-AS (Triharso, 2019).

Karena kemajuan ekonomi inilah, perusahaan di Jepang semakin gencar untuk mendorong karyawannya untuk bekerja ekstra. Jam kerja yang berlebihan ini mengakibatkan sesuatu yang buruk bagi kesehatan seperti stroke dan serangan jantung. Sudah ada banyak kasus karoshi yang pernah terjadi di Jepang dan itu menjadi hal serius yang perlu penanganan. Contoh kasus yang paling terkenal adalah kematian jurnalis bernama Miwa Sado pada tahun 2013 yang dimana ia bekerja selama 159 jam lembur dalam 1 bulan di perusahaan NHK. Lalu kasus yang kedua terjadi pada tahun 2015, Matsuri Takahashi yang juga bekerja lembur selama 105 jam lembur dalam 1 bulan di perusahaan biro iklan Dentsu. Sebenarnya masih ada banyak lagi kasus karoshi yang terjadi setiap tahunnya, tetapi 2 kasus yang disebutkan tadi merupakan kasus yang paling terkenal dan menjadi pemicu karoshi kembali marak di Jepang. Namun dari fenomena ini tentu ada juga dampak positif dan beberapa penanganan yang dapat dilakukan seperti : Kesadaran akan Kesehatan Kerja, fenomena karoshi ini menyebabkan meningkatnya kesadaran akan pentingnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mana yang harus diutamakan dan mana yang menjadi nomor 2. Peningkatan Kebijakan Kesejahteraan Karyawan seperti halnya pembatasan jam kerja dan memberikan cuti kepada karyawan.

Perubahan Budaya Kerja: Kesadaran tentang karoshi juga membantu mempercepat perubahan dalam budaya kerja Jepang yang sebelumnya sangat menekankan pada kerja keras tanpa henti. Ada dorongan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung. Kesadaran Global, Isu karoshi menarik perhatian internasional dan telah memicu diskusi global tentang keseimbangan kerja-hidup dan kesehatan mental di tempat kerja. Ini mendorong negara lain untuk memeriksa dan meningkatkan praktik kerja mereka sendiri. Meskipun dampak positif ini tidak dapat menggantikan kerugian dan penderitaan yang ditimbulkan oleh karoshi, mereka menunjukkan bahwa masalah tersebut bisa menjadi katalisator untuk perubahan yang bermanfaat dalam cara kita memandang dan mengelola kesehatan di tempat kerja.

Karoshi ini juga tentu berdampak bagi karyawan itu sendiri, seperti salah satunya perubahan kepribadian dan emosional. Hal ini disebabkan karena tekanan di tempat kerja, beban pekerjaan yang banyak dengan upah yang masih standar. Perubahan emosi ini meliputi seperti menjadikan seseorang mudah tersinggung, susah bergaul (introvert), sering merenung dan masih banyak lagi masalah emosional yang lainnya. Lalu bagi keluarga

karyawan itu sendiri juga akan berdampak seperti rasa kehilangan secara emosional dan akan menuntut perusahaan untuk memberikan kompensasi atau tunjangan. Selain bagi karyawan, karoshi juga berdampak bagi perusahaan seperti nama perusahaan akan tercoreng dan perusahaan harus memberikan kompensasi pada keluarga yang di tinggalkan.

Pemerintah Jepang telah berusaha untuk mengatasi masalah ini dengan mendorong perusahaan untuk membatasi jam kerja, mengadakan kampanye kesadaran, dan menerapkan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tapi tentu saja ini bukan hal mudah untuk dilakukan, untuk mengatasi fenomena karoshi merupakan tantangan yang kompleks dan memerlukan pendekatan holistik dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, dan individu. Namun ada beberapa cara yang dapat dicoba seperti edukasi dan penguatan hak karyawan, karyawan perlu diberdayakan untuk mengetahui hak-hak mereka terkait jam kerja, cuti, dan perlindungan terhadap stres kerja yang berlebihan. Pengaduan dan pelaporan atas pelanggaran terhadap regulasi jam kerja harus didukung dan diperkuat. Lalu ada Pendidikan dan Kesadaran, kampanye kesadaran perlu dilakukan untuk meningkatkan pemahaman tentang risiko karoshi dan pentingnya kesehatan mental di tempat kerja. Ini dapat meliputi pelatihan untuk manajer dan karyawan tentang tanda-tanda kelelahan atau stres yang berlebihan serta cara mengelola beban kerja dengan lebih baik.

Lalu selanjutnya ada regulasi jam kerja. Pemerintah dapat mengimplementasikan dan menegakkan regulasi yang lebih ketat terkait jam kerja. Ini termasuk membatasi jam kerja harian dan mingguan, serta menetapkan standar yang jelas mengenai waktu istirahat dan cuti tahunan. Karena jam kerja yang berlebihan inilah tidak heran jika saat kita berkunjung ke Jepang kita bisa melihat orang Jepang yang tertidur di jalan, di taman bahkan di kereta dengan masih menggunakan pakaian kerja. Namun biarkan mereka dalam kondisi tertidur, mereka tidak takut dengan barang bawaan mereka karena tingkat keamanan di Jepang yang sangat tinggi meskipun ditempat umum. Karena fenomena karoshi inilah yang juga menjadi salah satu faktor tingkat kelahiran di Jepang itu semakin rendah setiap tahunnya.

Karena tingkat kelahiran yang rendah, otomatis tenaga kerja juga semakin rendah. Inilah yang menjadi masalah yang harus diatasi oleh pemerintah. Maka penelitian inilah kita akan membahas lebih dalam apa yang menjadi alasan karyawan di perusahaan Jepang itu bisa dilanda fenomena karoshi.

Kajian pustaka dari penelitian ini memiliki kemiripan dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu : Pertama, Skripsi yang berjudul Pengaruh dan Dampak Karoshi Terhadap Krisis Tenaga Kerja Pada Masa Pemerintahan Shinzo Abe Periode Kedua 2012-2018. Skripsi ini ditulis oleh Putu Intan Swari Dewi, yang dibuat pada tahun 2019. Skripsi ini lebih fokus dan detail membahas tentang bagaimana karoshi menyebabkan krisis tenaga kerja pada pemerintahan Shinzo Abe, dan juga membahas mengenai bentuk pengaruh karoshi terhadap isu ketenagakerjaan di Jepang . Lalu ada jurnal penelitian yang dibuat oleh Rosana Asco Sariningsih, Budi Rukhyana, Helen Susanti yang diterbitkan tahun 2019, dengan judul "Pengaruh Karoshi Terhadap Perkembangan Sumber Daya Manusia di Jepang". Dimana jurnal ini membahas bagaimana awal mula karoshi bisa terjadi di Jepang, apa dampaknya dan bagaimana cara mengatasinya.

Metode

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada artikel ini penulis menggunakan penelitian kualitatif, karena bersumber dari buku buku, dan juga menggunakan penelitian lapangan berupa penyebaran kuisisioner lewat google form. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Landasan teori yang digunakan adalah teori relasi kuasa menurut Michel Foucault. Dan Psikologi Kepribadian menurut Carl Gustav Jung. Menurut Michel kekuasaan merupakan suatu dimensi dari relasi, dimanapun ada relasi di sanapun ada kekuasaan. Jadi praktek kekuasaan dalam pengertian ini lebih pada subjek dalam lingkup yang paling kecil, karena kekuasaan meluas tanpa dapat dilokalisasi dan merasuk ke dalam seluruh jalinan social. Orang Jepang sendiri masih menganut sistem bushido yang menggunakan prinsip Chūgo (忠義 – Kesetiaan) Kesetiaan ditunjukkan dengan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Kesetiaan seorang ksatria tidak saja saat pimpinannya dalam keadaan sukses dan berkembang. Bahkan dalam keadaan sesuatu yang tidak diharapkan terjadi, pimpinan mengalami banyak beban permasalahan, seorang ksatria tetap setia pada pimpinannya dan tidak meninggalkannya. Alasan penelitian ini juga menggunakan teori psikologi kepribadian karena menurut Carl, kepribadian itu bisa terbentuk dari ego, ego sendiri terbentuk dari pandangan pandangan dan berbagai pikiran pikiran secara sadar. Ego juga membuat manusia menyadari siapa dirinya. Selain itu Jung juga membagi ego menjadi 2 sikap yaitu extrovert dan introvert. Introvert sendiri menurut Jung adalah sikap yang lebih suka menyendiri dan tidak terlalu suka obrolan yang basa basi. (Carl Gustav Jung, 2023).

Hasil dan Pembahasan

Jepang merupakan salah satu negara maju yang terkenal dengan banyak budaya dan tradisi yang masih berkembang sampai sekarang. Selain terkenal dengan budaya dan tradisi, etos kerja orang Jepang juga sangat terkenal. Bahkan mereka rela bekerja melebihi dari jam kerja seharusnya demi menunjukkan rasa loyalitas mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Tentu hal ini mendatangkan akibat yang kurang baik, salah satu fenomena seperti ini disebut dengan karoshi (過労死). Fenomena karoshi ini sudah terjadi sejak tahun 1990-an di Jepang. Ada beberapa hal yang menyebabkan karoshi terjadi di Jepang seperti ; 1. masih adanya sistem senpai kohai atau senior dengan junior. 2. beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan kecemasan mental dan berakhir pada aksi bunuh diri. Adapun dampak yang ditimbulkan bagi diri sendiri adalah 1. Menjadi sakit jiwa dan bunuh diri, 2. menjadi orang yang pendiam dan lebih suka menyendiri serta tidak bisa meluapkan emosi dengan baik. Jika dampak bagi keluarga yang ditinggalkan adalah ; 1. rasa kehilangan yang sangat mendalam dan tekanan yang lainnya. Sampai sekarang pun pemerintah masih berupaya untuk mengatasi karoshi yang terjadi di Jepang.

1. Masih adanya sistem senpai kohai atau senior dengan junior

Karoshi (過労死) adalah kata yang berasal dari bahasa Jepang. Karoshi ini terdiri dari kata 過 (ka) = terlalu atau berlebih, 労 (rou) = bekerja, dan kata 死 (shi) = meninggal atau kematian. Penyebab utama kematian karoshi secara medis biasanya disebabkan oleh serangan jantung dan stroke (Furuya, 2004). Selain itu juga ada sistem Nenkoujousei (年功序列) merupakan sistem senioritas dalam suatu perusahaan di Jepang. Biasanya perusahaan yang menerapkan sistem ini akan memberikan upah atau gaji seseorang berdasarkan lamanya masa bekerja orang tersebut dalam perusahaan itu (Widiandari, 2015 :26). Salah satu yang menjadi dasar dalam sistem ini yaitu prinsip rei dalam ajaran bushido yang menekankan rasa hormat terhadap orang lain. Biasanya para karyawan junior akan merasa malu jika pulang kantor lebih cepat.



Gambar 1. . Hubungan senpai kohai di perusahaan

(Sumber ; <https://skdesu.com/id/senpai-kouhai-artinya-jepang/>)

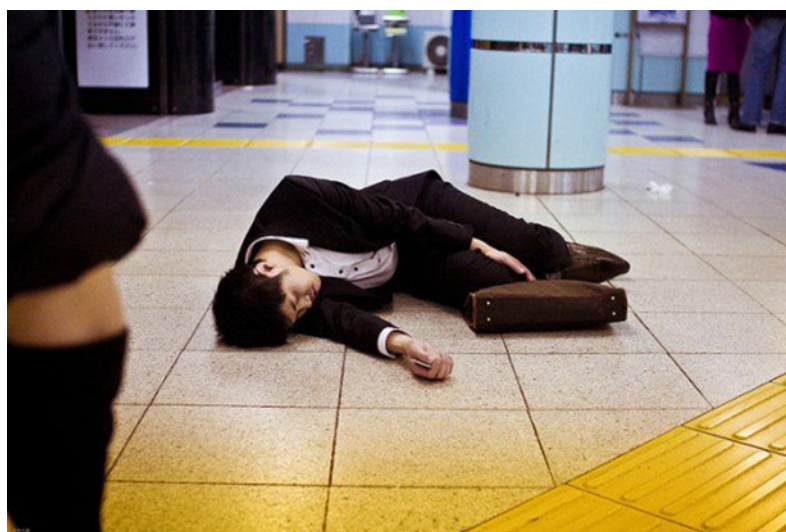
Hubungan atau sistem senior-junior (senpai-kohai) di Jepang sangat dipengaruhi oleh konfusianisme, sistem keluarga tradisional Jepang (ie), dan hukum perdata Jepang sebelumnya. Di samping itu, sistem ini juga erat kaitannya dengan konsep budaya, di antaranya wa dan amae. Dinyatakan bahwa hubungan antara senior dan junior di Jepang merupakan etiket penting, karenanya bila melanggar tatanan tersebut dapat merusak keselarasan; harmoni dalam tatanan atau hubungan antar personal dan dapat menyebabkan terjadinya konflik. Hal ini sesuai dengan pemikiran yang terkandung dalam konsep wa. Tetapi di Jepang seseorang tidak boleh menyebutkan dirinya dengan sebutan “senpai”, karena gelar itu hanya boleh diberikan oleh orang lain. Budaya senpai – kohai tidak hanya ada di lingkungan pekerjaan tetapi juga di lingkungan SD, SMP, SMA dan Universitas. Senior (senpai) berarti orang yang dianggap memiliki kewenangan lebih dan berkewajiban membimbing junior (kohai).

2. Beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan kecemasan mental dan berakhir pada aksi bunuh diri

Bagi beberapa orang, kerja bisa menjadi hobi atau kegemaran. Anda bisa saja merasa senang ketika bekerja atau merasa terlalu bersemangat setiap kali melakukan pekerjaan Anda. Tentu, hal ini merupakan hal yang baik dan menguntungkan. Semangat bekerja yang besar bisa menjaga Anda agar tetap produktif dan pekerjaan Anda menghasilkan hasil yang maksimal. Namun, Anda harus berhati-hati. Di Jepang, kerja berlebihan bisa membawa kepada kematian. Ketika etos kerja orang Jepang sangat tinggi, disanalah rasa loyalitas mereka terhadap satu perusahaan juga sangat tinggi. Rasa loyalitas yang terlalu berlebihan terhadap perusahaan juga merupakan salah satu pemicu karoshi. Bekerja memang menjadi kewajiban seorang pekerja, namun yang namanya bekerja pun ada porsinya. Porsi kita untuk bekerja berada saat di jam kerja, sehingga ketika kita sudah berada di luar jam kerja, tentunya

kita harus beristirahat atau melakukan hal lain di luar dunia kerja. Pada 2004 lalu, terhitung 12% warga Jepang bekerja selama 60 jam atau lebih tiap minggunya. Budaya kerja di Jepang juga sangat menghargai kerja keras serta jam kerja panjang. Pegawai yang pulang lebih awal, misalnya, akan dianggap tidak serius bekerja dan kurang loyal. Pola pikir ini dianut pula dalam praktek manajerial. Supervisor akan menggunakan jam aktif serta jam non aktif sebagai tolok ukur produktivitas para

karyawan. Orang Jepang memiliki pemikiran: jika kepentingan diri sendiri merupakan hal yang terakhir dipikirkan sebelum kepentingan negara dan komunitas, dalam hal ini pekerjaan (Asgari, 2016)



Gambar 2. Beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan kecemasan mental dan berakhir pada aksi bunuh diri

(Sumber ; <https://jogja.tribunnews.com/2018/09/26/mengenal-karoshi-kematian-akibat-terlalu-lelah-bekerja>)

Berkenaan dengan hal diatas dikuatkan oleh pendapat responden yang telah mengisi kuisisioner terbuka sebagai berikut;

Responden bernama kaito yang mengisi kuisisioner pada tanggal 10 Agustus 2024 mengatakan “労働時間の超過により、体や心の病にかかり死ぬことです。”

Yang berarti Jam kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penyakit fisik atau mental dan kematian.

Lalu selanjutnya responden bernama Tomoko Tagaki yang mengisi kuisisioner terbuka pada tanggal 10 Agustus 2024 mengatakan “管理職の部下の労働時間の管理不足。パワハラ。職場で自分の気持ちを言えない環境”

Yang artinya Manajer tidak memiliki kendali atas jam kerja bawahannya. Pelecehan kekuasaan

Kemudian responden bernama Fumihiro yang mengisi kuisioner terbuka pada tanggal 10 Agustus 2024 mengatakan “業務における過重な負荷によるです。睡眠不足、内臓の疾患、精神不安などです”

Yang artinya Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.

Ini termasuk kurang tidur, penyakit organ dalam, dan kecemasan mental.

Simpulan

Tingginya etos kerja orang Jepang mengakibatkan mereka bekerja terlalu keras dan terlalu memberikan loyalitas penuh pada perusahaan tanpa mereka sadari kesehatan serta keluarga juga harus diperhatikan. Fenomena karoshi di Jepang merupakan salah satu masalah social yang masih perlu penanganan sampai saat ini. Pemerintah Jepang sudah berusaha memberikan penanganan terhadap kasus karoshi yang masih sering terjadi tiap tahunnya, tetapi usaha yang dilakukan masih belum bisa maksimal. Karoshi sendiri diartikan kematian akibat bekerja terlalu keras. Adapun dampak dari karoshi sendiri bagi karyawan menyebabkan emosi tidak stabil, sering merenung, kurang bergaul dan terakhir aksi bunuh diri. Dampak bagi keluarga sendiri adalah rasa trauma dan kehilangan yang sangat mendalam. Oleh sebab itu penelitian ini membahas apa penyebab dan dampak dari karoshi ini

Rujukan

- Ismail, F. (2009). PEMIKIRAN CARL GUSTAV JUNG TENTANG TEORI KEPERIBADIAN (Implikasinya Terhadap Interaksi Sosial). Stain Manado.
- Pribadi, H. (2019). Karoshi: Tentang Gila Kerja di Jepang. *Jurnal Forum Manajemen Prasetya Mulya*, 33(4).
- Saraswati, A. R., Ramadhan, R. M., Rahman, M. R. A., & Bakhrudin All Habsy. (2024). Teori Kepribadian Jung Dalam Perkembangan Kepribadian Berdasarkan Perspektif Multibudaya. *Sociocouns: Journal of Islamic Guidance and Counseling*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.35719/sjigc.v4i1.134>
- Sariningsih, R. A., Rukhyana, B., & Susanti, H. (2019). Pengaruh Karoshi Terhadap Perkembangan Sumber Daya Manusia di Jepang. *IDEA : Jurnal Studi Jepang*, 1(1), 47–55. <https://doi.org/10.33751/idea.v1i1.1089>
- Wiyatasari, R. (2019). Budaya Senior-Yunior (Senpai-Kohai) dalam Struktur Masyarakat Jepang. *Endogami: Jurnal Ilmiah Kajian Antropologi*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.14710/endogami.2.2.137-143>

Dampak Karoshi pada karyawan perusahaan –Febriana¹, Nurita²

Dampak Karoshi pada karyawan perusahaan –Febriana¹, Nurita²