

KONDISI PEKERJA SENIOR PASCA PENSIUN SETELAH DIKARYAKAN KEMBALI DALAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR JEPANG

Oleh:

Dewi Saraswati Sakariah

*Program Studi Bahasa dan Sastra Jepang, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

ABSTRACT

This study discusses about the condition of the re-employed senior workers after retirement in Japan's manufacturing companies. Since experiencing demographics problems, Japan faces many obstacles, one of them in the employment sector. Meanwhile, the government more incentive to make efforts to make Japan's rise from the stagnant economic situation after the economic recession since the 1990s. One of them by employing returning senior workers who have retired. The age of workers in Japan's pensions set by the government at the age of 60 years and the government is trying to raise the limit. Policies readmission of senior workers in the manufacturing companies of Japan after retirement is the type of work contract system. With a logical consequence of the creation of a number of different conditions with the conditions of the workers before retirement. The most prominent difference is the condition of the status of work and reduced the salary given up to 50% as a result of the worker's

status has changed. However, there are still some conditions such as the number of hours worked, the same job. And on the part of senior workers have a good respon to their readmission policies in the company to support the employment sector in Japan. To obtain primary data, the authors distributed questionnaires to employees of manufacturing companies who are above the age of 60. In addition, the authors also conducted interviews to a number of parties for additional data.

Keywords: senior workers, re-employment, manufacturing

I. PENDAHULUAN

Pada tahun 2000-an pemerintah Jepang sudah mulai gencar memberikan himbauan dan sosialisasi kepada masyarakat luas khususnya perusahaan-perusahaan Jepang untuk mengkaryakan kembali pekerja senior pasca pensiun,³ tetapi melihat kebutuhan di sektor ketenagakerjaan Jepang saat ini, himbauan untuk mengkaryakan kembali para pekerja senior setelah melalui masa pensiun tersebut makin digalakkan. Sosialisasi tersebut juga ditekankan dalam kebijakan *abonomics*⁴ yang realisasinya sudah dimulai sejak awal 2013 lalu yakni pendekatan tiga pilar untuk mengupayakan perekonomian Jepang dapat keluar dari deflasi dan merevitalisasi negara. Salah satunya adalah dengan memaksimalkan jumlah angkatan kerja dengan meningkatkan partisipasi perempuan dan orang-orang yang lebih tua dan

memperluas arus masuk pekerja asing.⁵ Pada bulan April tahun 2013, pemerintah Jepang memberlakukan peraturan perpanjangan usia untuk bekerja kembali bagi para pekerja senior pasca pensiun jika masih terdapat kemauan untuk bekerja. Sehingga mereka yang telah pensiun masih diberi kesempatan untuk tetap bekerja di perusahaan hingga di usia 65 tahun. Berdasarkan peraturan tersebut, pemerintah berencana menetapkan wajib pensiun di usia 65 tahun pada tahun 2025 yang akan datang di seluruh perusahaan Jepang.

Adanya kebijakan pengkaryaan kembali pekerja senior pasca pensiun tentu merupakan sebuah langkah positif mengingat motivasi kerja orang Jepang yang sangat tinggi dalam bekerja, data OECD menunjukkan bahwa diantara 20 negara dunia jumlah pekerja 60 tahun ke atas Jepang menempati peringkat ke-5 diantara yang lainnya.

³ Mitani, Naoki. *Employment Policies for Older Workers and Labor Demand in Japan*. Presented in

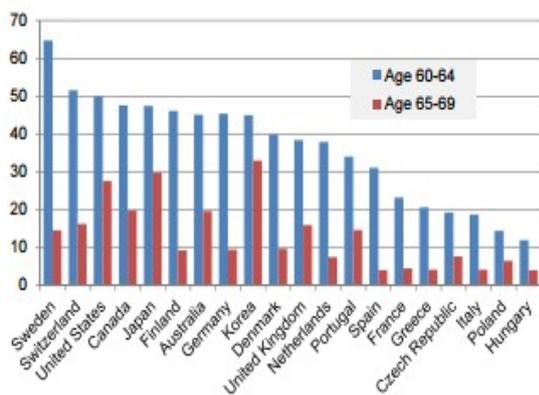
*Penulis Korespondensi.

E-mailsarasdewiq@gmail.com

⁴

https://www.kkc.or.jp/english/fellowship/lessonplan/lesson_data13/pdf/5-1.pdf

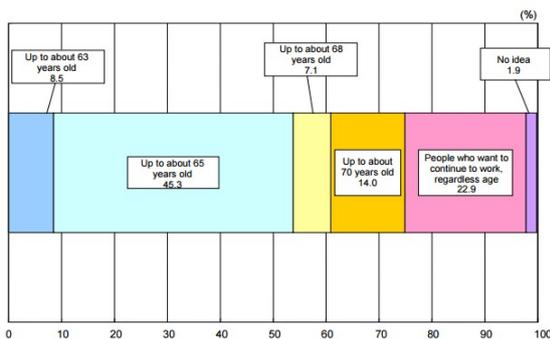
⁵ OECD Economic Surveys Japan . April 2015.



Sumber: *The 1st Longitudinal Survey of Middle and Elderly Persons (2005)*, MLHW

Tidak hanya itu, lebih detail lagi dapat dilihat pada grafik di bawah ini mengenai motivasi para pekerja umur 60 tahun ke atas mengenai harapan mereka untuk bekerja bekerja berapa lama.

Grafik 1: Motivasi kerja para pekerja Jepang untuk bekerja hingga umur berapa.



Sumber: *The 1st Longitudinal Survey of Middle and Elderly Persons (2005)*, MLHW

Pada grafik di atas, hampir setengah dari jumlah populasi pekerja ingin bekerja hingga 65 tahun bahkan sekitar 23% ingin bekerja seumur hidupnya, lalu sebanyak 14% ingin tetap bekerja hingga 70 tahun, sisanya ingin bekerja hingga umur 63 tahun. Hanya sekitar 1,9% saja yang belum mengetahui langkah selanjutnya yang akan mereka ambil. Dari hal di atas menunjukkan bahwa masyarakat Jepang terutama pekerja seniornya memiliki motivasi bekerja dalam waktu yang lama, hingga melewati umur pensiun mereka.

Namun, bagaimana kondisi pengkaryaan kembali pekerja senior pasca mereka pensiun serta bagaimana pandangan mereka sendiri terhadap kebijakan tersebut belum memiliki gambaran yang lebih jelas atau setidaknya bisa dibayangkan oleh para pengamat sektor ketenagakerjaan Jepang. Apa yang berubah atau mungkin tetap setelah mereka dikaryakan kembali, bagaimana sistemnya, penulis ingin mencari tahu tentang hal tersebut. Satu contoh misalnya mengenai status dan gaji, menurut survey MHLW 2008 tentang

gaji menerangkan bahwa 60% para pekerja yang dikaryakan kembali diberikan status kontrak, bukan pekerja tetap seperti sebelumnya, lalu tentang gaji sebanyak 21% tetap menerima jumlah gaji yang sama, di mana yang lainnya sebanyak 23,6% menerima 80-9-% gaji (tidak seperti 100% gaji yang dulu), lalu 34.8% menerima gaji 6--70%, dan sisanya menerima sebanyak 40-50% dari jumlah gaji sebelumnya⁶. Hal-hal seperti di atas semakin mendorong penulis untuk mengetahui lebih banyak lagi mengenai kondisi pekerja senior pasca pensiun setelah dikaryakan kembali.

II. PERMASALAHAN

Fenomena pengkaryaan kembali pekerja senior pasca pensiun adalah kebijakan yang sudah cukup lama digagaskan dan disosialisasikan oleh pemerintah Jepang dan dijalankan oleh beberapa perusahaan manufaktur Jepang. Namun bagaimanakah kondisi kerja para pekerja senior pasca pensiun serta pandangan mereka pribadi terhadap pengkaryaan mereka tersebut belum menjadi gambaran yang utuh di benak penulis. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis ingin menggali lebih dalam dan mencari tahu bagaimana keadaan dan kondisi kerja para pekerja senior pasca pensiun setelah mereka dikaryakan kembali oleh perusahaannya. Adapun metode yang digunakan untuk memperoleh data adalah dengan memberikan angket kepada beberapa karyawan di atas umur 60 tahun di beberapa perusahaan manufaktur yang ada di Jepang maupun di Indonesia. Selain itu, penulis juga melakukan beberapa wawancara sebagai tambahan data. Adapun perusahaan-perusahaan partisipan dalam penelitian ini seperti perusahaan Hino Motors, Ltd, Sanritsu, Sumitomo Group, Kinsoku, dan Matsuboshi.

III. PEMBAHASAN

Menjadi pekerja senior yang dikaryakan kembali oleh pihak perusahaannya tentu membuat beberapa kondisi kerja mereka menjadi berbeda dengan status kerja yang dulu yaitu sebagai pekerja tetap. Kondisi-kondisi mereka dan perbedaan yang muncul setelah dikaryakan ini menjadi menarik untuk diamati melihat peran yang dimainkan oleh para pekerja senior dalam perusahaan merupakan sumber daya manusia yang masih memiliki keahlian dan pengetahuan yang diperlukan oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan gambaran situasi dan kondisi kerja pekerja senior pasca pensiun setelah dikaryakan kembali, peneliti mewawancarai juga menyebarkan angket kepada beberapa perusahaan

⁶ Elderly Employment in Japan.

http://www.dir.co.jp/english/research/report/others/20151021_010243.pdf

manufaktur Jepang secara acak seperti perusahaan Hino Motors, Ltd, Sanritsu, Sumitomo Group, Kinsoku, dan Matsuboshi.

Dari hasil wawancara dan angket yang telah diberikan penulis kepada para pekerja senior pasca pensiun di beberapa perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa setelah dikaryakan kembali, pada umumnya terdapat beberapa perbedaan yang signifikan dan juga ada yang tidak berbeda dalam kegiatan bekerja baik ketika masih menjadi pekerja tetap maupun ketika dikaryakan kembali setelah pensiun.

IV. KONDISI KERJA

4.1. Status Kerja

Adapun status para pekerja setelah dikaryakan kembali adalah status kontrak yang diperbaharui setiap tahun.

Meskipun mereka dikaryakan kembali dengan sistem kontrak, tapi tidak ada peraturan-peraturan baru terkait proses kerja lapangan yang akan mereka lakukan nanti dari pihak perusahaan. Di samping itu, mereka juga tidak dipantau atau dimonitoring secara khusus dalam keseharian kerjanya oleh pihak manajemen dalam perusahaan. Tidak ada tunjangan apapun ataupun insentif dan semacamnya. Namun mereka semua memiliki durasi waktu kerja yang sama dengan durasi waktu kerja saat mereka masih menjadi pekerja tetap di perusahaannya (rata-rata durasi kerja adalah 8 jam dalam sehari). Para pekerja senior yang menjadi partisipan dalam angket penelitian ini sepakat bahwa setelah dikaryakan kembali, mereka tidak memiliki waktu lembur lagi. Akan tetapi menurut salah seorang pekerja senior yaitu DS mengatakan bahwa walaupun dia melakukan lembur, hal itu dilakukan dengan sukarela tanpa tunjangan apapun.

“手当はないが自主的にやってる”

Terjemahan:

“Tidak ada tunjangan, saya melakukannya dengan sukarela”

Di atas telah dijelaskan bahwa ketika pekerja senior pasca pensiun dikaryakan kembali, mereka tidak lagi diajarkan dan diberikan panduan maupun pelatihan ulang tertentu.

4.2. Jenis Pekerjaan dan Pelatihan

Objek penelitian ini merupakan mereka yang bekerja di perusahaan-perusahaan manufaktur (pabrik). Terkait dengan poin 2 di atas, Para pekerja senior setelah dikaryakan kembali oleh perusahaan tidak diberikan panduan baru apapun dalam bekerja seperti halnya pekerja yang awalnya baru masuk ke dalam perusahaan, begitu juga dengan kegiatan pelatihan ulang ataupun pelatihan khusus juga tidak diadakan karena jenis pekerjaan yang dibebankan pada pekerja senior pasca pensiun adalah pekerjaan

yang sama atau tidak berbeda dengan pekerjaan sebelumnya maka dari itu perusahaan tidak perlu mengadakan pelatihan khusus lagi karena semua pekerja senior tersebut bekerja pada bidang atau jenis pekerjaan yang sama ketika mereka masih menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut. Dengan demikian mereka telah dianggap sudah mengetahui dan memiliki kemampuan dalam mengerjakan *jobdesk* masing-masing.

“...まるきり違うことをやりなさいっていうのは大変じゃ、好きな...大変な人もいるので、よその自分で今までやってきたことを継続して若い人をサポートするとか、アドバイスというのはそれがシニアの仕事ですから、自分で仕事やるのもあるけど。”

Terjemahan:

“Itu dikarenakan akan menyulitkan kalau menyuruh pegawai yang berusia lebih dari 60 tahun untuk melakukan pekerjaan yang sepenuhnya berbeda, walau mungkin ada juga orang yang suka disuruh begitu. Melanjutkan pekerjaan yang sudah dilakukan selama bertahun-tahun oleh sisi lain dari diri kita, mensupport pegawai muda dan memberikan nasihat, itu semua merupakan pekerjaan para lansia (pekerja senior pasca pensiun), dan ada juga yang melakukan usaha sendiri.” (DL)

Seperti yang dijelaskan oleh DL, maka alasan mengapa pekerjaan pekerja senior pasca pensiun tidak berbeda dengan sebelum mereka dikaryakan kembali karena hal tersebut dapat menyulitkan si pekerja itu sendiri. Secara logis jika para pekerja tersebut diberikan pekerjaan jenis baru maka harus belajar lagi, diberikan pelatihan lagi dan semacamnya, kalau begitu perusahaan lebih baik mencari tenaga kerja muda yang masih segar untuk dilatih. Selain itu karena salah satu alasan perusahaan mengkaryakan kembali mereka adalah untuk mentransferkan keahlian mereka ke pekerja yang lebih muda, maka memberikan pekerjaan jenis baru kepada pekerja senior membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Jadi lebih baik mereka ditempatkan pada jenis pekerjaan lamanya dan menjadi ahli di bidangnya guna mengajari pekerja yang lebih muda agar kelak bisa memiliki keahlian yang baik.

4.3. Lingkungan Kerja

Jika melihat lingkungan kerja para pekerja senior setelah dikaryakan menurut DL dan yang lainnya tidak ada yang berubah, tetap seperti biasa dan tidak ada keluhan apapun. Lingkungan bekerja dan hubungan dengan pekerja yang lebih muda dalam perusahaan mendukung dengan baik adanya mereka di perusahaan. Tapi menurut DL, kaum muda di luar

sana mungkin ada yang tidak setuju dengan adanya kebijakan peraturan yang seperti itu.

4.4. Gaji

Perbedaan yang paling menonjol setelah dikaryakan kembali dengan sistem kerja kontrak adalah mengenai gaji. Berdasarkan hasil angket yang diterima, semua pekerja senior pasca pensiun menyatakan bahwa setelah mereka dikaryakan kembali, gaji yang mereka terima berkurang. Jumlah gaji yang berkurang di setiap perusahaan berbeda-beda, misalnya pada perusahaan DS, DS dan DD menerima gaji yang telah dipotong sebesar 20%, sementara pada perusahaan DP, gaji yang mereka terima telah menurun sebesar 30-40%, di perusahaan yang lain, seperti perusahaan DL bahkan memberikan gaji yang telah dikurangi setengahnya.

Pengkaryaan kembali pekerja senior pasca pensiun tentu memberikan kontribusi bagi perusahaannya karena para pekerja senior ini dikaryakan kembali dengan dipilih sesuai kriteria masing-masing perusahaan mereka. Adapun kontribusi yang diberikan oleh para pekerja senior pasca pensiun misalnya seperti DT dia ahli dalam pengoperasian mesin dan dipercaya oleh perusahaannya membantu dalam mengajar pekerja yang lebih muda untuk lebih memahami isi pekerjaan yang akan dilakukan. Sama dengan DE yang tetap dikaryakan oleh perusahaannya dengan tujuan mampu mewariskan/mengajarkan keahlian serta membagi pengalaman yang ia miliki kepada pekerja yang lebih muda

DE mengatakan bahwa:

“シニア労働者の持っている技術と経験を若手社員に継承する為。若手労働者への技術の継承、伝承”

Terjemahan:

“ (Pengkaryaan ini) Bertujuan mewariskan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja senior kepada pekerja yang lebih muda. Mewariskan teknologi kepada pekerja yang lebih muda/pekerja junior, juga pengetahuan. ”

Menurut DE sebagai pekerja senior yang telah dikaryakan mengatakan bahwa perusahaannya mengkaryakan dirinya karena dia di nilai baik oleh perusahaan dalam bekerja. Perusahaan manufaktur tempat ia bekerja mempertahankan pekerja senior yang memiliki kemampuan yang spesial dan tidak dimiliki oleh orang lain, dan kemampuan tersebut dapat membantu perusahaan untuk terus berkembang. Mewariskan keahlian, pengalaman maupun pengetahuan lain ke pekerja muda dapat meningkatkan kemampuan pekerja muda itu sendiri.

“会社は優秀な社員には長く勤務してもらいたい為、他の人が持っていない熟練した技能を有すれば

更に会社は成長していく。技術の伝承。若手社員のスキルアップ。”

Terjemahan:

“Karena perusahaan ingin mempekerjakan pekerja yang bagus lebih lama lagi. Jika Anda memiliki keahlian yang terampil yang orang lain tidak memiliki. Selanjutnya (membuat) perusahaan tumbuh. Tradisi teknologi, kemampuan pekerja muda meningkat.”

Menurut DD juga kurang lebih sama bahwa dengan kehadiran kembali para pekerja senior dalam perusahaan, mereka dapat meningkatkan dan mengembangkan teknologi, sebagaimana diketahui bahwa para pekerja senior ini memiliki keahlian yang bagus serta pengalaman bertahun-tahun.

Sama halnya dengan DL yang juga mengatakan mengenai transfer keahlian di perusahaannya.

“会社のために、後輩をこう育てるのが日常仕事を通じて教えられるというの、いろいろのこととか黒板で教えるのと違って、まあトレーニングの仕方としては悪くないんじゃない。特にこういう製造業 自分でノウハウ必要。”

Terjemahan:

“Untuk perusahaan, dengan membimbing junior serta mengajari banyak hal melalui pekerjaan sehari-hari berbeda dengan menulis di papan tulis, sebagai sebuah metode pelatihan (maksudnya metode OJT), metode mempekerjakan kembali pekerja itu tidak begitu buruk, bukan? Terutama untuk bidang manufaktur seperti ini, diperlukan inisiatif *know-how* dari diri sendiri.”

Menurut DL, dirinya dapat berkontribusi dengan membimbing pekerja muda di dalam sistem pelatihan (baca: OJT) hal ini akan sangat berguna mengingat bahwa perusahaannya adalah perusahaan manufaktur yang membutuhkan keterampilan *know-how*.

Pengkaryaan kembali pekerja senior pasca pensiun dalam perusahaan manufaktur Jepang memiliki keuntungan sendiri bagi perusahaan Jepang karena kontribusi yang diberikan oleh para pekerja senior. Selain dapat berkontribusi dengan keahlian mereka juga dapat bekerja dengan gaji yang telah dikurangi. Dari hasil angket yang telah diperoleh, penulis menemukan beberapa jawaban yang pada umumnya sama.

Misalnya DS mengatakan bahwa:

“賃金が安くて済む。教える必要がない。”

Terjemahan:

”Kita membutuhkan upah murah dan tidak perlu diajari”

DS yang setuju dengan kebijakan tersebut mengatakan bahwa saat ini perusahaan mereka memang membutuhkan pekerja yang dapat digaji murah dan tidak perlu diberikan latihan lagi dengan pekerjaan yang ada. Sehingga adanya sistem tersebut memberikan kontribusi tertentu bagi perusahaannya. Perusahaan DS dapat tetap mengkaryakan pekerja senior yang memiliki keahlian dengan gaji yang lebih murah dan tanpa memberikan pelatihan-pelatihan baru lagi, tidak seperti saat mereka harus merekrut pekerja yang baru. Pekerja senior lain, yaitu DT juga mengatakan bahwa mereka memberikan keuntungan bagi perusahaan karena meskipun gaji yang diberikan telah dipotong 40%, mereka masih tetap dapat bekerja/

”給料の40%カットで仕事ができる”

Terjemahan:

”Dengan gaji yang dipotong 40% bisa bekerja”

Para pekerja senior pasca pensiun rata-rata memperoleh gaji dengan jumlah potongan sebesar 20% - 50%. Sehingga hal ini memungkinkan perusahaan memperoleh keuntungan yakni tenaga kerja ahli mereka tetap terjaga, tidak perlu mengganti pekerja senior yang ahli dengan yang baru, dan tentu saja gajinya dapat dikurangi.

V. PANDANGAN PEKERJA SENIOR TERHADAP SISTEM PENGKARYAAN KEMBALI

Pekerja senior pasca pensiun yang dikaryakan kembali dalam perusahaan masing-masing memiliki informasi sendiri mengenai adanya kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan mereka mengenai pengkaryaan kembali pekerja senior pasca pensiun. Disamping itu beberapa dari mereka juga mengetahui tujuan dan alasan terkait adanya kebijakan pemerintah yang menghimbau hal tersebut di perusahaan mereka dan menyatakan setuju dengan adanya kebijakan seperti ini yang diterapkan pada perusahaan di Jepang. Hal ini terlihat dari respon mereka yang diterima penulis dari penyebaran angket juga wawancara. Misalnya melalui pernyataan dari pekerja senior DS dan DT

”後継者の育成である。少子高齢が進む世界一のスピード人材不足が加速する。” (DS)

Terjemahan:

”Arahan dari penerus (PM), penuaan populasi di Jepang kecepatannya no 1 di

dunia, kekurangan sumber daya manusia (SDM) semakin cepat”

Sementara DT berpendapat bahwa:

”年金制度が変わった為。”

Terjemahan:

”Karena sistem pensiun yang berubah”

Baik DS dan DT mengetahui bahwa adanya pengkaryaan kembali mereka di perusahaan pasca pensiun merupakan kebijakan dari pemerintah yakni oleh perdana menteri mereka saat ini yakni Shinzo Abe, dengan kata lain di perusahaan mereka mengikuti himbauan pemerintah di tahun 2013 lalu. Seperti yang telah disinggung sebelumnya, adanya kebijakan ini dikarenakan sistem pensiun yang telah berubah. Namun seperti informasi singkat yang diperoleh dari DS bahwa fakta juga menunjukkan bahwa Jepang saat ini mengalami penuaan populasi tercepat di dunia sehingga akan mengalami kekurangan sumber daya manusia dengan cepat. Sementara DL lebih menitik beratkan pada sistem pensiun yang berubah. Simak pernyataan DL di bawah ini:

”なぜその制度はできたかという、今言ったように、生活できないから。60歳で会社を切れちゃうと65歳まで、65歳から国の保険が、厚生年金、年金というのは年金が支給されるのは、昔は60歳で支給されるから、60歳で定年になっても収入がこうずっと続いたんだけど、今は65歳にならないと年金をもらえなくなっちゃったから、この5年間生活できなくなる、それで国がそう継続しなさいということ...”

Terjemahan:

”Kalau ditanya kenapa kebijakan itu bisa diberlakukan, seperti yang sudah saya katakan sebelumnya, karena kalau tidak, sang pensiunan jadi tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup. Kebijakan negara untuk memberi dana pensiun seperti asuransi, dana kesejahteraan, dan dana pensiun lainnya, saat ini berlaku apabila berusia 65 tahun. Kalau misalkan saat berusia 60 sudah diberhentikan oleh perusahaan, tentu saja ia jadi tidak bisa memenuhi kehidupan sehari-hari ke depannya. Dulu, apabila seseorang sudah berusia 60, ia sudah bisa mendapat dana pensiun tersebut, sehingga walau pensiun di usia 60, pensiunan tetap menerima pemasukan secara berkelanjutan. Tapi kalau sekarang, sebelum berusia 65, tidak bisa mendapat dana pensiun tadi, sehingga selama 5 tahun, pensiunan jadi tidak dapat pemasukan apa-apa. Oleh karenanya, pemerintah mempersilahkan untuk lanjut (bekerja)...”

DE juga mendukung pernyataan DL dengan mengatakan bahwa:

“日本の年金制度は少子高齢化等により年金の支給年齢が遅くなったり支給額が少なくなったり、老後の生活が不安になる、”

Terjemahan:

“Karena penuaan populasi dan sebagainya, pembayaran dana pensiun menjadi lambat, jumlah pembayaran dana pensiun juga lebih sedikit, kehidupan para pekerja senior semakin mengkhawatirkan...”

Pada umumnya para pekerja senior tersebut mengetahui bahwa pemerintah saat ini mengeluarkan kebijakan yang sifatnya memberikan keringanan atau jalan keluar akibat masalah yang ditimbulkan dari kebijakan sebelumnya mengenai perubahan sistem penerimaan uang pensiun. Jadi keputusan mengadakan pengkaryaan kembali pekerja senior pasca pensiun merupakan kebijakan solutif bagi para pekerja senior tersebut.

Melihat jawaban hasil angket-angket yang telah diberikan kepada pekerja senior pasca pensiun, semua pekerja tersebut puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini. Respon mereka terhadap pertanyaan “Apakah anda puas dengan pekerjaan anda saat ini?” di jawab positif dengan beragam alasan.

Misalnya DS yang merasa puas karena dengan adanya dirinya pada perusahaan ia dapat terus memberikan bimbingan kepada pekerja-pekerja muda di bawahnya.

“後継人材が順調に育っている
ので充実していて楽しい。”

Terjemahan:

“Karena terus mendidik sumber
daya manusia pengganti dan mereka
ditingkatkan, saya merasa senang.”

Sementara lain merasa senang dan puas karena setelah dikaryakan kembali dalam perusahaan mereka, pekerjaan yang dilakukan masih tetap sama dengan pekerjaan mereka yang dulu sewaktu masih menjadi pegawai tetap.

DT berpendapat bahwa:

“仕事の内容が同じだから。”

Terjemahan:

“Karena hal-hal yang saya kerjakan
(masih) sama.”
DE menyatakan bahwa:

“仕事は全て理解しているので、
自分のペースで出来るから。”

Terjemahan:

“Saya sudah memahami tentang
semua pekerjaan saya, jadi saya bisa bekerja
dengan langkah saya sendiri”

Pekerja senior DT dan DE puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan yang mereka lakukan setelah pensiun masih sama dengan sebelumnya sehingga keahlian maupun pengetahuan yang mereka miliki dapat membuat pekerjaan mereka tidak sulit. Merekapun dapat dengan mudah menyesuaikan kembali pekerjaan dengan kemampuan dirinya. Berbeda dengan keduanya, DL memiliki alasan sendiri mengapa ia lebih puas dengan pekerjaannya saat ini.

“満足ですね、ふつうは65歳ま
でだけど、私の場合は68歳もまた後ね、
日本から、出て初めてのところでまた新
しい気持ちで、仕事は大体同じ事をやる
んだけど新しい気持ちでこうやれるから
非常にやりがいもあるし恵まれて
いると思いますよ。”

Terjemahan:

“Puas ya. Biasanya orang berhenti
bekerja setelah berusia 65 tahun. Tapi dalam
kasus saya ini, saya sudah berusia 68 tahun,
dan untuk pertama kalinya saya
meninggalkan Jepang dan menetap di negara
lain dengan suasana hati yang baru. Untuk
pekerjaannya sendiri kurang lebih saya
mengerjakan hal yang sama, namun bedanya
kali ini saya melakukannya dengan suasana
hati yang beda. Saya merasa seperti ada
alasan bagi saya untuk tetap berusaha serta
saya merasa sangat diberkati.”

Bagi DL yang oleh perusahaannya masih
terus dikaryakan hingga saat ini, masih dapat bekerja
adalah kepuasan tersendiri, disamping ia juga berada
di daerah baru namun masih dalam perusahaan yang
sama, tentunya kondisi tempat yang berbeda
menimbulkan suasana hati yang beda pula saat
bekerja. Baginya kondisi kerja yang dia alami saat ini
merupakan berkat tersendiri.

Selain para pekerja senior tersebut merasa
cukup puas dengan kondisi mereka yang sekarang,
diantara mereka juga memberikan pendapat maupun
harapan mengenai adanya sistem pengkaryaan
kembali pekerja senior pasca pensiun yang ada saat
ini. Seperti DS yang setuju dengan kebijakan tersebut
mengatakan bahwa saat ini perusahaan mereka
memang membutuhkan pekerja yang dapat digaji
murah dan tidak perlu diberikan latihan lagi dengan
pekerjaan yang ada.

DS mengatakan bahwa:

“技能伝える上において絶対必
要である。5年や10年では出来ない仕事
がある。”

Terjemahan:

“Menyampaikan/mengajarkan keterampilan atau keahlian adalah hal yang mutlak perlu.(karena) terdapat pekerjaan yang dalam waktu 5 ataupun 10 tahun tidak dapat di pelajari atau dikerjakan.”

Bagi DS sendiri adanya transfer keahlian antara pekerja senior kepada pekerja yang lebih muda sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena baginya ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak dapat dilakukan dengan belajar 5-10 tahun saja. Sedangkan menurut DT yang juga mendukung adanya pengkaryaan kembali ini karena dia mengetahui bahwa terdapat informasi yang menunjukkan bahwa populasi penduduk mereka terus berkurang. Sementara DL mengungkapkan bahwa pengkaryaan pekerja senior pasca pensiun saat ini sudah tepat, tidak ada lagi jalan lain selain mengkaryakan kembali pekerja senior pasca pensiun.

“日本って国で考えると少子高齢化だから人口がどんどん減っているから、労働者が減るから、やっぱりそういう背景もやっぱり雇いを延長するしかありえないし働く方も年金もらうまでの生活できなくなる。”

Terjemahan:

Setelah pemaparan pada bagian sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa kondisi pekerja senior pasca pensiun yang dikaryakan kembali oleh perusahaan-perusahaan manufaktur di Jepang ada yang mengalami perubahan dan ada juga yang tidak. Setelah dikaryakan kembali perubahan yang terjadi adalah mengenai status kerja dan jumlah gaji yang diterima, tidak diberikan insentif ataupun pelatihan tertentu layaknya pekerja yang baru direkrut karena memang hanya mengalami perpanjangan dan perubahan status. Sementara jam kerja tetap sama tapi tidak ada lembur, jenis pekerjaan yang dibebankanpun sama karena lebih efektif dari pada memberikan jenis pekerjaan baru ang menuntut pelatihan lagi. Kebijakan

“Kalau bicara soal Jepang, yang muncul di benak kita adalah negara yang populasinya terus mengalami penurunan lantaran minimnya angka kelahiran dan tingginya jumlah lansia, serta negara yang jumlah tenaga kerjanya terus menurun. Oleh karenanya, tidak ada jalan lain selain memperpanjang usia tenaga kerja berdasarkan latar belakang tadi. Selain itu, kalau tidak demikian, para tenaga kerja pun berkemungkinan tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari sampai dana pensiun didapat.”

Baginya negara Jepang sudah cukup dikenal oleh masyarakat dunia dengan kondisi bahwa negaranya tersebut saat ini sedang mengalami masalah demografi penduduk yang serius dan kompleks karena populasi yang menurun dan penuaan populasi yang mengakibatkan tenaga kerja dalam negeri mereka semakin hari semakin menurun. Adanya peraturan penundaan penerimaan uang pensiun 5 tahun setelah para pekerja senior pensiun juga mmeberikan kekhawatiran kepada pekerja senior pasca pensiun karena dapat membuat mereka kesulitan dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

VI. SIMPULAN

pengkaryaan ini memperoleh pandangan positif di mata pekerja senior tersebut.

Sebuah perubahan yang terjadi pada masyarakat Jepang saat ini yakni memunculkan kebijakan pengkaryaan kembali pekerja senior pasca pensiun di perusahaan-perusahaan manufaktur berangkat dari beragam faktor yang cukup kompleks dari tubuh masyarakat Jepang sendiri. Penulis berkesimpulan bahwa kebijakan yang diambil pemerintah sebagai salah satu faktor pendorong perusahaan manufaktur mengkaryakan kembali pekerjaannya adalah kebijakan solutif yang dapat menyelesaikan permasalahan para pekerja senior, perusahaan manufaktur dan negara Jepang.

DAFTAR PUSTAKA

Giddens, Anthony. (2009). *Sociology 6th Edition*. New York. Polity Press.

Kodama, Takashi. 2015. *Elderly Employment in Japan*. Daiwa Institute of Research. <http://www.dir.co.jp>

Long, Graham and Catonsville High School Catonsville, MD. 2013. *Three Arrows: Abenomics and Economic Growth*.

https://www.kkc.or.jp/english/fellowship/lessonplan/lesson_data13/pdf/5-1.pdf

Mitani, Naoki. 15 Maret 2012. *Employment Policies for Older Workers and Labor Demand in Japan*. Presented in Rue Van Maerlant Brussels: European Economic and Social Committee Employers' Group (Conference on Aging Population and New Opportunities for Businesses in Europe and Japan).