

**BAB II**  
**GAMBARAN UMUM TENTANG MASYARAKAT**  
**PEKERJA JEPANG**

**2.1 Pandangan Masyarakat Jepang Terhadap Pekerjaan**

Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi masyarakat Jepang. Selain sebagai mata pencarian untuk memenuhi kebutuhan hidup, pekerjaan juga dipandang sebagai suatu identitas diri dalam lingkungan sosial mereka. Ini dapat dilihat dari komunitas ataupun kelompok-kelompok dalam masyarakat Jepang yang terbentuk dari beberapa golongan jenis pekerjaan. Misalnya dalam suatu rumah tangga terdapat kepala rumah tangga yang bekerja pada suatu bidang pekerjaan dalam perusahaan, maka kelompok masyarakat yang terbentuk adalah kelompok masyarakat pekerja kantoran yang hanya berisi orang-orang dari perusahaan itu saja.

Makna pekerjaan bagi masyarakat Jepang bukan hanya sekedar mencari nafkah, dibalik itu ada makna lain yang tersirat. Yaitu pekerjaan sebagai pemberi makna atau arti hidup dalam diri seseorang. Pandangan ini mengacu pada bagaimana orang Jepang bekerja. Bekerja lembur hingga larut malam tidak dijadikan sebagai beban hidup, melainkan dijadikan sebagai hal paling berharga dan menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari (Blyton, 2010:139).

Memilih sebuah pekerjaan di Jepang tidaklah mudah, hal ini dilihat dari sudut pandang orang Jepang yang memiliki pola pikir kesetiaan terhadap sebuah perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Mereka harus benar-benar jeli dalam

mencari sebuah pekerjaan, dikarenakan kelak mereka akan menjalani waktu yang panjang bekerja di perusahaan tersebut.

Ada beberapa jenis pekerjaan yang cukup populer di Jepang, diantaranya bekerja sebagai pegawai pemerintahan. Pekerjaan ini dianggap cukup bergengsi di Jepang, maka dari itu banyak kaum muda Jepang yang mempersiapkan diri dengan memilih sekolah dan universitas unggulan, agar dapat melamar bekerja sebagai pegawai negeri dengan beberapa departemen favorit didalamnya. Selain itu pekerjaan yang berdasarkan hobi juga menjadi favorit di Jepang diantaranya, pembuat *manga*, pekerja *entertainment* menjadi aktris/aktor, dan beberapa pekerjaan lain yang bersangkutan dengan hobi yang mereka geluti.

Orang Jepang sangat menghargai pekerjaan yang mereka jalani, mereka selalu berusaha bersikap profesional dan totalitas dalam setiap tindakan yang diambil dalam pekerjaan. Tidak hanya itu orang Jepang juga cenderung suka menghabiskan waktu mereka untuk bekerja. Mereka lebih memilih berlama-lama di kantor daripada menghabiskan waktu untuk bersantai di rumah. Bahkan dihari liburpun sebagian pekerja Jepang banyak yang menghabiskan waktu untuk bekerja di perusahaannya.

Hal lain yang membentuk opini kuat terhadap masyarakat Jepang terhadap makna sebuah pekerjaan adalah jenis moral dan perasaan yang disadari dalam tiap individu mereka tentang pentingnya menjadi yang terbaik dalam setiap pekerjaan.

### **2.1.1 Karakteristik Pekerja Jepang**

Masyarakat pekerja Jepang memiliki karakter bekerja yang bersifat umum dan memiliki persamaan dengan beberapa bangsa lain di kawasan Asia. Namun

yang menjadi pembeda dalam karakteristik pekerja Jepang adalah budaya kerja yang terbentuk dan sudah mengakar sejak ratusan tahun. Karakteristik tersebut antara lain tekad kuat, kemauan tinggi, kerja keras, dan memajukan negara Jepang (Ann Wan Seng, 2007:31).

Bekerja merupakan hal yang paling utama bagi masyarakat Jepang. Mereka menyadari pentingnya bangsa Jepang untuk ikut berperan dalam perekonomian dunia. Bangsa Jepang telah menyadari kekurangannya dalam sumber daya alam yang tidak banyak terkandung di tanah Jepang. Namun hal ini tidak lantas membuat bangsa Jepang kalah dalam bersaing dengan bangsa lain. Bangsa Jepang kemudian membentuk suatu kesatuan untuk menyelamatkan bangsanya. Langkah mendasar yang diambil adalah dengan menempa sumber daya manusia Jepang untuk lebih maju dalam mengembangkan produk hasil buatan dalam negeri agar dapat dipasarkan dengan skala internasional.

Di Jepang setiap pekerja mengerjakan segala sesuatu sesuai dengan perannya masing-masing, mereka selalu bekerja dalam sebuah tim. Mereka tidak bekerja secara individu melainkan dalam sebuah tim atau grup (Ann Wan Seng, 2007:24). Mereka tidak bersaing dalam satu tim, namun bekerja bersama-sama sesuai perannya, dan saling menghargai teman satu tim lainnya.

Karakter lain dari pekerja Jepang adalah kesetiaan dalam satu pekerjaan. Kesetiaan ini diukur dari pekerja Jepang yang mau mengabdikan bekerja seumur hidup pada suatu perusahaan. Dari kesetiaan ini mereka tidak mengharapkan jabatan tinggi, kenaikan gaji ataupun pelayanan ekstra yang diberikan perusahaan sebagai timbal-balik dari kesetiaan itu. Namun ada sebuah nilai lebih dari hidup mereka yang dirasakan sebagai suatu kebanggaan tersendiri bagi tiap individu

yang melakukannya. Rasa kesetiaan ini mengacu pada semangat *Bushido* seperti pada kehidupan *samurai* terdahulu yang sangat setia pada *daimyou* atau majikannya.

Selain itu karakter kuat yang tertanam dalam diri pekerja Jepang adalah semangat kerja tinggi. Mereka selalu bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan (Ann Wan Seng, 2007:27). Diawali dari sebuah kreatifitas tinggi dan merancang setiap urutan bekerja, kemudian dalam suatu tim mereka bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri. Rasa semangat itu datang dengan sendirinya dalam tiap individu pekerja, dengan harapan setiap pekerjaan yang mereka lakukan dapat berguna bagi perusahaan ataupun bangsanya. Mereka tidak mau menyia-nyiakan waktu yang ada, setiap waktu luang selalu digunakan untuk hal positif dengan memunculkan ide-ide baru. Tidak ada waktu untuk bersantai. Semangat kerja tinggi seperti ini merupakan suatu potensi lebih dari pekerja Jepang.

### **2.1.2 Masyarakat Pekerja Jepang Pasca Resesi Ekonomi**

Resesi ekonomi di Jepang berlangsung sejak awal tahun 1990an. Ini ditandai dari runtuhnya harga asset dan deflasi. Pada tahun ini Jepang mengalami suatu fase yang disebut sebagai "dekade yang hilang". Hal ini disebabkan keadaan ekonomi keuangan dan pengembangan potensi yang hilang. Penderitaan ekonomi dan keuangan ini diimbangi dengan ketidakstabilan politik besar (Thomas F. Cargill 2008:16).

Sejak munculnya permasalahan ekonomi dan politik Jepang yang berlangsung dalam kurun waktu panjang (1990-2001) menyebabkan berbagai

permasalahan sosial dalam masyarakat bermunculan. Dampak yang paling menonjol adalah sistem ketenaga-kerjaan di Jepang yang kemudian berubah. Dari pengelolaan penerimaan pegawai sampai pengendalian pensiun untuk pegawai yang telah lama bekerja.

Resesi pada era 1990an mengakibatkan jumlah pengangguran meningkat, hal ini dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Jepang untuk menekan angka pengeluaran dari pembiayaan gaji pegawai. Pada dasarnya pemberhentian kerja atau istilah PHK sangat jarang dilakukan oleh perusahaan di Jepang. Selama seorang pegawai berkelakuan baik, bekerja sesuai prosedur dan mau membaur dalam lingkungan sosial, sulit bagi sebuah perusahaan untuk mengambil tindakan PHK pada pegawai tersebut. Sebelum resesi terjadi banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk menghindari PHK, diantaranya dengan program transfer pegawai ke perusahaan lain yang masih bernaung dalam satu kelompok perusahaan atau pada anak perusahaan subkontraktor (Thomas F. Cargill 2008:41). Namun resesi ekonomi yang berkepanjangan memaksa perusahaan-perusahaan di Jepang untuk mengambil langkah PHK.

Akibat dari PHK besar-besaran yang terjadi pada massa resesi ekonomi meningkatkan jumlah pengangguran dan perekonomian Jepang pun seperti jalan ditempat. Tidak ada kemajuan dan perubahan yang tampak secara signifikan. Ditambah lagi masalah perpolitikan yang tidak stabil. Membuat keadaan Jepang semakin suram. Untuk mengatasi hal ini dilakukan beberapa perubahan dalam ketenaga-kerjaan oleh perusahaan di Jepang. Sistem bekerja seumur hidup dan pola tingkatan upah senioritas berubah. Banyak perusahaan menggunakan jasa

tenaga kerja dengan sistem kontrak dan pekerja paruh waktu. Hal ini juga didukung oleh perubahan hukum ketenaga-kerjaan di Jepang.

Pasca resesi ekonomi jasa tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja paruh waktu meningkat dari segi jumlah. Hal yang kini diharapkan dari sistem tenaga kerja ini sangat mengutamakan kualitas dari kinerja pekerja. Sebuah survey pada tahun 2004 yang dilakukan oleh *Japan Management Association* menemukan bahwa 83 persen dari 227 perusahaan yang berpartisipasi telah memperkenalkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja yang terjadi pada era pasca-gelembung ekonomi (Blyton 2010:126).

Permasalahan sosial lain dalam bidang ketenaga-kerjaan yang kemudian muncul pasca resesi ekonomi adalah permasalahan *gender*. Sebelum permasalahan ekonomi muncul tampak jelas perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan. Dimana perempuan lebih cenderung memilih menghabiskan waktu untuk mengurus rumah tangga dan laki-laki yang berperan sebagai pencari nafkah tunggal dalam sebuah keluarga. Namun pasca resesi ekonomi terdapat perubahan yang cukup mencolok. Banyak wanita Jepang yang memilih menjalani karir sebagai pekerja dan tidak sepenuhnya menjadi ibu rumah tangga. Begitu juga yang dilakukan kaum pria, mereka tidak memperlakukan untuk meluangkan sedikit waktu mereka untuk mengurus anak dan masalah rumah tangga. Seperti yang dikemukakan oleh Blyton (2010:126) :

*While gender roles in Japan remain quite clearly differentiated in comparison to those in many Western countries, they have gradually begun to blur, with women increasingly choosing (or desiring) to pursue careers rather than be full-time housewives, and men displaying more openness to being involved at home and with child-raising.*

Terjemahan :

Sementara peran gender di Jepang masih cukup jelas dibedakan dibandingkan

dengan yang dibanyak negara Barat, mereka secara bertahap mulai kabur, dengan perempuan semakin memilih (atau mendambakan) untuk mengejar karir daripada menjadi ibu rumah tangga penuh waktu, dan laki-laki menampilkan lebih keterbukaan untuk terlibat di rumah dengan membesarkan anak.

## **2.2 Pola Pikir Kaum Muda di Jepang Terhadap Pekerjaan**

Setiap orang tua di Jepang selalu mengawasi perkembangan pendidikan anaknya dengan harapan ketika anak mereka berhasil lulus melalui universitas unggulan, mereka akan memperoleh pekerjaan yang baik pula. Pola pikir ini menempa kaum muda Jepang menjadi pemuda yang dinamis, penuh semangat dan bercita-cita tinggi. Pemikiran dan motivasi yang baik yang diberikan oleh orang tua terhadap anaknya juga mencerminkan dari keberhasilan orang tua mereka terdahulu. Orang tua yang mau berusaha keras dan giat bekerja akan mewarisi sifat dan semangat juang yang sama kepada anak-anaknya dikemudian hari.

Sebagian besar kaum muda di Jepang menilai sebuah pekerjaan sebagai penentu kesuksesan hidup. Mereka memandang kehidupan *sarariman* atau kaum pekerja Jepang sebagai sebuah impian, dengan pola hidup seorang *sarariman* yang eksklusif dan penuh tantangan. Pola hidup *sarariman* sering tergambar dalam serial drama televisi di Jepang. Maka untuk mewujudkan impian tersebut, mereka menghabiskan waktu untuk belajar giat agar lulus dari sekolah atau

universitas dengan hasil yang cukup memuaskan yang nantinya dapat mempermudah mereka dalam mencari sebuah pekerjaan.

Kaum muda Jepang sudah sangat terbiasa dengan dunia kerja. Mereka ditempa di sekolah maupun dari lingkungan keluarga. Orang tua mereka mengajarkan dan membiasakan diri untuk berpikir bahwa segala sesuatu didapat dari hasil kerja keras. Seperti kehidupan yang mereka jalani yang merupakan hasil dari jerih payah orang tua bekerja hingga mampu menghidupi keluarga dan membiayai pendidikan anak-anaknya. Anak-anak sekolah di Jepang tidak mendapatkan uang saku ekstra dari orang tua mereka. Jika mereka menginginkan sesuatu atau ingin membeli suatu barang yang diidam-idamkan, maka mereka mencari uang saku dengan bekerja paruh waktu dengan bekerja sebagai penjaga toko, kasir swalayan, pelayan restaurant dan lainnya yang dapat mereka kerjakan diluar jam belajar di sekolah. Ditambah lagi pendidikan dan pengalaman yang mereka dapat di lingkungan sekolah yang mengajarkan mereka untuk hidup mandiri. Disiplin terhadap waktu diterapkan disemua sekolah di Jepang. Dari keseluruhan proses ini dengan sendirinya menempa pemuda Jepang sebagai pemuda yang siap untuk bekerja dalam segala kondisi.

### **2.2.1 Karakteristik Kaum Pekerja Muda Jepang**

Kaum pekerja dari kalangan muda Jepang bekerja dengan antusias tinggi. Mereka bersaing untuk menjadi yang terbaik dalam lingkungan tempat mereka bekerja. Kaum muda Jepang banyak diberikan kebebasan untuk berkreaitifitas, walaupun pada akhirnya keputusan diambil oleh atasan mereka yang lebih senior dalam perusahaan, namun mereka tidak berhenti menunjukkan inovasi dan ide-ide



segar yang muncul dari buah pikir mereka. Tidak adanya batasan untuk berkreatifitas membuat pemuda Jepang menikmati setiap pekerjaan mereka.

Disatu sisi ada sebagian kecil kaum muda Jepang yang berpikir diluar dari kebiasaan di Jepang pada umumnya. Pada saat mayoritas kaum muda Jepang berusaha keras dan berjuang keras dalam pekerjaannya, sedang kaum minoritas kaum muda Jepang malah memilih sebaliknya dengan bersantai menghabiskan waktu mereka hanya untuk kepentingan pribadi. Mereka tergolong dalam kelompok "*parasite singles*" memiliki pola hidup santai dan tidak mau bersaing. Pada umumnya mereka tinggal menetap bersama orang tua walaupun dalam usia produktif. Segala kebutuhan mereka secara finansial masih bergantung pada orang tua. Diperkirakan saat ini jumlah "*parasite singles*" mencapai lebih dari 10 juta jiwa (Foljanty-Jost, 2003:84).

Penyebab munculnya "*parasite singles*" diyakini berasal dari keluarga itu sendiri. Ada ketakutan dari orang tua bila anaknya gagal dalam menjalani hidup secara mandiri. Maka orang tua lebih memilih untuk menjaga dan memanjakan anak-anaknya walaupun si anak sudah memasuki usia produktif.

Gambaran dari "*parasite singles*" ini tidak menjadi acuan terhadap karakteristik awal kaum muda Jepang, melainkan adanya sedikit pergeseran pola hidup dan pikiran sebagian kecil kaum muda Jepang.

### **2.2.2 Kaum Pekerja Muda Jepang Pasca Resesi Ekonomi**

Resesi ekonomi yang melanda Jepang ditahun 1990an merupakan massa suram bagi pasar tenaga kerja Jepang. Untuk menekan angka pengeluaran dari gaji pegawai dan efisiensi jumlah pegawai banyak dari perusahaan Jepang

melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan lama yang dinilai tidak produktif. Jumlah pengangguran meningkat tajam. Divisi sumberdaya manusia dari setiap perusahaan merubah sistem ketenaga-kerjaan dengan hanya mencari tenaga kerja berdasarkan kinerja. Calon pegawai yang ingin melamar sebagai pegawai tetap diseleksi dengan ketat. Hal ini semakin mempersulit para pencari kerja dari kaum muda untuk memperoleh pekerjaan yang mereka inginkan. Besarnya persaingan dalam bursa tenaga kerja, meruntuhkan keyakinan dan semangat sebagian kaum muda untuk menjadi pegawai tetap dalam sebuah perusahaan.

Trend dalam mencari pekerjaanpun berubah seiring dampak krisis ekonomi dan permasalahan politik yang berkepanjangan. Kesulitan mencari pekerjaan sebagai pegawai tetap dalam sebuah perusahaan, banyak dari kaum muda Jepang memilih bekerja sebagai pekerja paruh waktu atau pekerja kontrak. Kemudian dari sini pasar tenaga kerja untuk pekerja kontrak dan pekerja paruh waktu meningkat tajam.

Pola kerja kontrak dan bekerja paruh waktu kemudian menjadi gaya hidup kaum muda Jepang. Perusahaan mengambil nilai keuntungan dari hal ini. Dengan meminimalisir pengeluaran perusahaan dalam pembiayaan perekrutan pegawai dan biaya pelatihan magang untuk pegawai baru. Dari sudut pandang kaum muda pekerja Jepang cara ini dirasa cukup efektif untuk mencari pekerjaan. Bagi pekerja paruh waktu, adanya waktu luang yang tersisa setelah bekerja kemudian dimanfaatkan untuk hal lain. Yang biasa dilakukan adalah dengan menghabiskan waktu melakukan hobi mereka seperti membaca komik, berdandan ala *cosplay*,

bermain di *game center* atau sekedar berkumpul dengan teman-teman di bar-bar yang menyediakan fasilitas karaoke.

### **2.3 Pasar Tenaga Kerja di Jepang**

Sejak krisis ekonomi pada era 1990an berlangsung di Jepang, terdapat perubahan signifikan dari bidang ekonomi salah satu diantaranya dari sisi ketenaga kerjaan yaitu tingkat pengangguran meningkat, pergeseran struktur pasar tenaga kerja dari pekerjaan seumur hidup ke dalam pekerjaan paruh waktu dan kerja jangka pendek (Ishida & Slater, 2010:7). Perubahan ini didasari oleh keputusan perusahaan untuk mengurangi jumlah pengeluaran dalam segi perekrutan, dimana kelompok pekerja tetap lebih banyak menelan biaya dari segi perekrutan hingga massa pensiun.

Pada umumnya tenaga kerja paruh waktu dan pekerja kontrak berasal dari kaum muda Jepang dari lulusan sekolah atau universitas diranking menengah kebawah. Ada sebuah strata sosial dalam masyarakat Jepang yang membedakan kelas pekerja dari universitas unggulan dan universitas non-unggulan. Setiap mahasiswa lulusan universitas unggulan biasanya mendapat kemudahan untuk mendapatkan pekerjaan yang bagus dengan gaji dan tunjangan kerja yang cukup memuaskan, sementara mahasiswa lulusan universitas kelas menengah kebawah dan non-unggulan kalah bersaing dengan mahasiswa lulusan universitas unggulan, kemudian mereka masuk kedalam golongan pekerja kontrak dan paruh waktu.

Krisis ekonomi berkepanjangan dan ketidak stabilan perekonomian Jepang, memaksa pemerintah melakukan deregulasi pada bidang pasar tenaga kerja.

Dengan tujuan mengembalikan perekonomian Jepang dalam masa kejayaan dalam daya saing industri dan menyeimbangkan antara hak dan kewajiban karyawan dalam sebuah perusahaan. Serta pengaturan jasa tenaga kerja pada perusahaan penyalur tenaga kerja ( Mouer & Kawanishi, 2005:111).

### **2.3.1 Peluang Bekerja di Jepang**

Walau Jepang terpuruk dalam krisis ekonomi yang cukup lama, namun pasar tenaga kerja di Jepang cukup menjanjikan, sebagian dikarenakan perubahan sistem perekerutan tenaga kerja perusahaan-perusahaan di Jepang dan beberapa penyebab lain yang satu diantaranya diakibatkan dari daya saing perusahaan Jepang dengan beberapa kompetitor dari negara-negara lain.

Sebagian besar orang Jepang memfokuskan diri untuk bersaing memperoleh pekerjaan yang difavoritkan. Lulusan dari setiap universitas mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya untuk lulus dengan hasil yang baik dan mendapat pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Menjadi bagian dari sebuah perusahaan terbaik merupakan gengsi tersendiri bagi orang Jepang. Persaingan yang cukup tinggi untuk memperoleh pekerjaan dan berusaha menghindari jatuhnya posisi jabatan dalam perusahaan merupakan gambaran dari situasi peluang bekerja Jepang saat ini ( Mouer & Kawanishi, 2005:99).

Kompetisi persaingan untuk mendapatkan peluang bekerja di perusahaan bonafid dimulai sejak sekolah menengah, mempersiapkan diri untuk masuk universitas unggulan dilakukan dengan cara yang keras, ujian masuk universitas yang harus dilalui terlebih dahulu merupakan jalan yang cukup sulit dan berat. Hingga banyak kaum muda Jepang yang berusaha keras dan belajar dengan giat

untuk dapat lulus ujian. Ada anggapan dari mereka jika berhasil lulus sebuah universitas unggulan walaupun dilalui dengan perjuangan keras, namun setelah masuk kedalam dan menjadi bagian dari universitas tersebut maka dengan sendirinya ketika lulus dari universitas tersebut mereka akan mendapat pekerjaan yang baik pula.

Resesi ekonomi yang melanda Jepang merubah sebagian tatanan pola hidup orang Jepang, tidak terkecuali pada perusahaan Jepang yang merasakan imbas dari resesi ekonomi secara langsung. Kebiasaan lama tentang pandangan bekerja dan pekerjaanpun berubah. Gaya hidup *sarariiman* atau pekerja Jepang berubah. Perusahaan-perusahaan di Jepang mulai mengurangi jumlah pegawai tetap. Perusahaan kini lebih menatap pada sisi efektifitas dan kinerja karyawan, merekapun mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak atau merekrut beberapa pekerja paruh waktu. Dari sini pasar tenaga kerja sebagai pekerja kontrak pun meningkat drastis. Peluang untuk bekerja pada sebuah perusahaan semakin besar. Karena berkurangnya nilai lama etika bekerja perusahaan yang memandang senioritas dan mengabdikan seumur hidup pada perusahaan sudah tidak dapat dipertahankan lagi. Kini pola baru yang muncul adalah merekrut pegawai sesuai dengan apa yang dibutuhkan dari tiap divisi dalam sebuah perusahaan. Hingga banyak peluang pekerjaan tercipta yang tidak menutup kemungkinan bagi setiap orang Jepang untuk dapat bekerja dalam sebuah perusahaan besar dengan merujuk pada *skill* dan kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai itu sendiri. Dalam hal ini persaingan untuk menempati posisi sebagai pekerja tetap semakin berat dirasakan oleh lulusan baru dari universitas maupun dari sekolah menengah,

karena perusahaan hanya memilih orang-orang yang tepat untuk mengisi tempat sebagai pekerja tetap.

### **2.3.2 Klasifikasi *Gender* Dalam Pekerjaan**

Bangsa Jepang memiliki pandangan tersendiri terhadap persamaan *gender*. Terdapat perbedaan yang cukup jauh antara kesamaan hak dan kewajiban didalam komunitas masyarakat Jepang terhadap kaum laki-laki dan perempuan. Perempuan Jepang dianggap sebagai kaum yang lemah yang hanya mengurus urusan rumah tangga. Perlakuan ini terlihat seperti tidak memperbolehkan perempuan mengerjakan pekerjaan laki-laki, tidak boleh ikut dalam berperang atau mengerjakan pekerjaan kasar yang biasa dilakukan kaum pria. Hal ini tergambar dalam pepatah konfusianisme bahwa perempuan muda harus menuruti perintah ayahnya, perempuan dewasa menuruti suaminya, perempuan tua merawat anaknya (Reischauer, 1977:175).

Diskriminasi dalam pekerjaan tampak jelas bagi wanita Jepang. Mereka hanya diberikan waktu sedikit untuk bekerja diluar rumah. Urusan rumah tangga mengurus anak dan lainnya merupakan hal yang utama yang dibebankan pada kaum wanita Jepang. Hal ini membuat wanita Jepang semakin tertekan, hingga pada saat ini banyak dari wanita Jepang yang memutuskan untuk meniti karir terlebih dahulu dari pada memilih untuk menikah. Karena jika mereka sudah menikah, maka mereka tidak dapat menekuni karir dan hanya bergelut dalam rumah tangga, mengurus anak dan suami.

Perubahan organisasi industri ditahun 1970-an dan 1980-an, terutama perluasan industri jasa, memberikan kesempatan lebih banyak pekerjaan bagi perempuan (Tipton, 2008:209). Hal ini menjadi angin segar bagi perempuan

Jepang dimana mereka mulai mendapatkan hak untuk bekerja dan memulai diri untuk meniti karir. Walaupun pandangan awal bangsa Jepang terhadap perempuan tidak banyak berubah khususnya bagi perempuan yang sudah menikah, mereka tetap harus memprioritaskan rumah tangga dari pada pekerjaan. Kebiasaan ini terlihat dari jarang nya ibu rumah tangga Jepang yang menghabiskan waktu untuk bersantai. Waktu yang tersisa setelah selesai bekerja akan selalu digunakan untuk kepentingan dalam rumah tangga, seperti mengurus rumah dan mempersiapkan segala sesuatu sebelum suami mereka pulang ke rumah.