
Etos Kerja dalam Film *Fune wo Amu*

Theresa Angelica Taslim¹⁾, Marisa Rianti Sutanto¹⁾, dan Ethel Deborah Lewerissa¹⁾

¹⁾Universitas Kristen Maranatha

^{*}Surel Korespondensi: thangelica07@gmail.com

Kronologi naskah

Diterima: 31 Juli 2023; Direvisi: 10 November 2023; Disetujui: 23 Desember 2023

ABSTRAK: Masyarakat Jepang dikenal dengan etos kerja yang tinggi. Ketika Jepang masih dalam masa kejayaan, perusahaan Jepang memiliki dua sistem manajemen, yaitu *nenkojoretsuseido* dan *shushinkoyouseido*. Namun, akibat pecahnya gelembung ekonomi membuat sistem manajemen tersebut berubah dan muncul jenis pekerja baru yaitu *furitā*, yang mana generasi muda Jepang jaman sekarang lebih memilih sistem manajemen baru tersebut. Film *Fune wo Amu* merefleksikan sebuah etos kerja dan beberapa keunggulan sistem manajemen tradisional Jepang. Dengan menggunakan marxisme menurut pemikiran Althusser, film *Fune wo Amu* ingin menunjukkan sebuah realitas baru dan menekankan kembali mengenai keunggulan sistem kerja tradisional jepang ketika Jepang masih dalam masa kejayaan. Keunggulan tersebut tercermin melalui etos kerja yang terdapat dalam tokoh di film ini. Selain itu, film ini juga menentang stereotip yang beredar di masyarakat Jepang sekarang, yaitu perempuan tidak layak bekerja sebagai juru masak sushi. Dengan menerapkan etos kerja, gender bukanlah sebuah penghalang bagi perempuan untuk bekerja pekerjaan pria.

Kata kunci: Etos kerja, *Fune wo Amu*, Althusser, marxisme

ABSTRACT: Japanese people is known for their high work ethic. When Japan still in its heyday, Japanese companies had two management systems, namely *nenkojoretsuseido* and *shushinkoyouseido*. However, due to the bursting of the economic bubble, the management system changed and a new type of worker emerged, *furitā*, in which the today's Japanese young generation prefer this new management system. *Fune wo Amu* film reflects work ethics and some of the advantages of traditional Japanese management systems. By using marxism by Althusser's theory, *Fune wo Amu* film wants to show a new reality and re-emphasize the superiority of traditional Japanese management systems when Japan still in its heyday. This superiority is reflected through the work ethics that reflected by some characters in this film. In addition, this film also oppose the stereotype that exist in Japanese society, where women are not fit to work as a sushi chefs. By applying a work ethics, gender is not an obstacle for women to work in men's jobs.

Keywords: Work ethics, *Fune wo Amu*, Althusser, marxism

PENDAHULUAN

Jepang dikenal sebagai negara dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, kedisiplinan, dan tanggung jawab, sehingga orang Jepang dianggap memiliki etos kerja yang tinggi. Orang Jepang memiliki standar tersendiri dalam melakukan pekerjaan mereka. Jepang mempunyai kultur budaya kerja yang sangat menjunjung tinggi kedisiplinan, loyalitas, dan komitmen (Yustikari & Zulfana, 2022, p. 2). Hal tersebut dikarenakan nilai-nilai moral yang sudah tertanam dalam pola pikir, sikap dan tindakan orang Jepang dalam menghadapi suatu pekerjaan, dan juga membentuk karakter orang Jepang (Widuseno, 2017, p. 58).

Selain dikenal dengan etos kerja yang tinggi, negara Jepang juga dikenal sebagai negara yang memiliki kemajuan teknologi industrial dan kebangkitan ekonomi yang cukup pesat pasca kejatuhannya pada masa Perang Dunia II tahun 1945. Keberhasilan Jepang yang sekarang tidak luput dari sejarah kelam yang pernah dialami Jepang dalam perekonomiannya. Jepang sebagai negara yang pernah mengalami pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat, kembali mengalami kejatuhan pada awal tahun 1990 karena pecahnya gelembung ekonomi Jepang yang ditandai dengan meningkatnya harga properti (tanah) yang terlalu tajam dan diikuti dengan naiknya harga saham yang terlampaui tinggi (*over-valued*). Jepang yang waktu itu masih berada dalam kondisi yang sama sekali tidak ada perkembangan dalam segi perekonomian, harus melakukan berbagai cara untuk bertahan di dunia global hingga terjadinya tuntutan reformasi yang harus segera dilaksanakan untuk membenahi perekonomian Jepang setelah ekonomi gelembung. Dampak yang dirasakan Jepang setelah pecahnya gelembung ekonomi adalah pada tahun 2001, ketika kondisi perekonomian Jepang masih melakukan penyesuaian (Triananda, 2018, p. 62).

Dalam “dekade yang hilang” sejak pecahnya gelembung ekonomi, masyarakat Jepang mengalami krisis yang parah baik dari segi ekonomi maupun sosial. Ketidakstabilan yang berkembang dapat terlihat dari turunnya angka kelahiran dan naiknya angka perceraian,

pendapatan yang menyusut atau menurun, dan juga turunnya harapan generasi muda (Heinze & Thomas, 2014, p. 151). Perusahaan-perusahaan Jepang yang mengalami kerugian akibat meletusnya gelembung ekonomi memutuskan untuk melakukan pemecatan terhadap karyawan-karyawannya. Keadaan bisnis yang buruk memberikan dampak besar terhadap sistem manajemen tradisional Jepang, yang dikenal dengan sistem pemekerjaan seumur hidup atau *shushinkoyouseido* (終身雇用制度), dan sistem gaji berdasarkan senioritas atau *nenkojoretsuseido* (年功序列制度).

Perusahaan melakukan pemecatan besar-besaran terhadap karyawan dan memutuskan untuk mengurangi jumlah karyawan tetap membuat ketatnya persaingan untuk menjadi karyawan tetap di suatu perusahaan. Karena alasan tersebut, sistem baru pun muncul di dalam perusahaan Jepang (Heinze & Thomas, 2014, p. 154). Perusahaan yang masih membutuhkan para pekerja menawarkan lowongan pekerjaan berupa bekerja paruh waktu. Banyak masyarakat Jepang terutama anak-anak muda Jepang yang baru lulus dari perguruan tinggi lebih memilih pekerjaan paruh waktu. Jenis pekerja tersebut melahirkan kata baru yang disebut dengan *furitā*.

Furitā merupakan kata yang disusun dari kata bahasa Inggris *free* yang artinya bebas, dan kata bahasa Jerman *arbeiter* yang artinya pekerja. Golongan *furitā* yang muncul karena krisis ekonomi Jepang juga melahirkan golongan baru seperti NEET dan *hikikomori*. NEET merupakan singkatan yang berasal dari bahasa Inggris yaitu "*not in education, employment, or training*", merupakan sebutan untuk seseorang yang tidak melakukan pekerjaan dan tidak pula bersekolah, walaupun dirinya melakukan interaksi dengan dunia luar (Forsberg & Ogawa, 2012, pp. 6–7). Dr. Tamaki Saito yang merupakan psikolog Jepang menciptakan istilah *hikikomori*. Ia mendefinisikan *hikikomori* sebagai kondisi pengasingan diri tanpa mengikuti kegiatan-kegiatan sosial di lingkungannya selama lebih dari enam bulan. Kegiatan sosial yang di jelaskan di sini adalah seperti pergi ke sekolah,

bekerja atau menjalin hubungan dekat dengan orang di luar anggota keluarga (Dziesinski dalam Irvansyah, 2014, p. 30).

Menurut pemikiran Althusser, suatu karya sastra dapat tercipta dengan mengambil dari bentuk-bentuk nyata dalam kehidupan sosial. Film *Fune wo Amu (The Great Passage)* tampak mengambil inspirasi dari keadaan manajemen perusahaan Jepang ketika perekonomian Jepang masih dalam masa kejayaan. *Fune wo Amu* merupakan film Jepang yang dirilis pada tahun 2013 yang disutradarai oleh Yuya Ishii. Film *Fune wo Amu* menceritakan tentang Majime Mitsuya yang merupakan seorang *sales* dari perusahaan penerbit buku. Walaupun bekerja sebagai *sales*, ia termasuk orang yang susah mengekspresikan diri sendiri dan canggung ketika berbicara di depan orang. Ketika sedang makan siang, Majime sering terlihat duduk sendirian sambil membaca buku dan mengoleksi banyak buku, membuat dirinya seperti seorang kutu buku. Araki Kohei yang ingin berhenti bekerja sebagai editor divisi perkamusan menawarkan Majime untuk menggantikan posisinya dan Majime pindah ke divisi perkamusan.

Film *Fune wo Amu* mengekspresikan problematika etos kerja. Menurut Fadillah dalam Hadiansyah & Yanwar (2017, p. 151), etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan dan motivasi yang melatarbelakanginya melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Ginting (2016, p. 7), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sikap atau perilaku semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja, yang berlandaskan motivasi dan etika untuk melakukan suatu pekerjaan.

Tulisan ini bermaksud untuk menganalisis etos kerja Jepang yang diekspresikan dalam film *Fune wo Amu*, yaitu *ganbaru*, *makoto*, dan *kaizen*. Etos kerja terekspreasi melalui beberapa karakter, yaitu tokoh utama; Majime, tokoh mayor; Nishioka

dan Kaguya, tokoh minor; Matsumoto, Araki, dan Kishibe. Berbeda dengan generasi muda Jepang di masa sekarang, yang mana mereka lebih memilih bekerja sebagai *furitā* atau menjadi NEET dan *hikikomori*, sikap yang tercermin dari karakter Majime dan tokoh-tokoh lainnya membantah dan berkebalikan dari pemikiran generasi muda sekarang. Hal yang unik dari tokoh Kaguya adalah dalam masyarakat Jepang pada umumnya, seorang perempuan tidak bekerja sebagai juru masak sushi. Analisis yang dilakukan mengacu pada pemikiran Althusser yang menganggap bahwa suatu karya akan menampilkan suatu pemikiran tertentu yang berkenaan dengan latar sosial masyarakat yang menjadi acuan.

Bagaimana film *Fune wo Amu* mengekspresikan etos kerja Jepang? Memahami etos kerja Jepang dalam film *Fune wo Amu*.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini menggunakan metode marxisme yang mengacu pada pemikiran Althusser. Littlejohn dalam Supriyadi & Zulaeha (2017, p. 4) menjelaskan bahwa Althusser menganggap marxisme muncul dalam struktur masyarakat dan tercipta dalam praktik nyata yang dilakukan oleh berbagai tradisi yang ada di dalam masyarakat.

Marxisme menurut Althusser sendiri bukan hanya sebagai “kesadaran palsu” (*false consciousness*) seperti yang ditegaskan oleh Karl Marx, yang mana kesadaran palsu tersebut merujuk pada hal-hal yang dianggap wajar oleh seseorang, tetapi pada kenyataannya tidak. Althusser memahami marxisme sebagai pencarian hal-hal yang secara mendalam tidak disadari. Althusser menegaskan bahwa marxisme tidak berhubungan dengan realitas dunia pada saat ini, melainkan masih terdapat realitas lain yang tersembunyi dibalik representasi dunia dan realitas tersebut hanya perlu ditafsirkan (Kosat, 2021, p. 195).

Film sebagai suatu karya tercipta karena adanya eksistensi individual dan diangkat dari fenomena-fenomena yang terjadi di antara lingkungan sosial sehingga menciptakan ideologi tersendiri, yaitu ideologi yang menyampaikan dan menciptakan sebuah pemikiran yang baru. Dengan demikian, menganalisis film bukan mencari ekspresi

mengenai kesadaran palsu, yang berarti film bukan sekedar mengangkat realita yang terjadi dalam masyarakat, melainkan menyampaikan suatu pemikiran (realita yang baru) sebagai kesadaran sesungguhnya yang diekspresikan dalam film tersebut. Menemukan realitas baru tersebut akan terkait dengan representasi dunia sebagai suatu hal yang dianggap wajar dilakukan orang-orang.

Ganbaru

Jepang pernah menjadi negara dengan perekonomian yang sangat buruk karena kekalahan Jepang di Perang Dunia II dan setelah Jepang mengalami resesi akibat pecahnya gelembung ekonomi pada tahun 1990. Faktor utama yang dapat membuat perekonomian Jepang kembali maju adalah karena kerja keras masyarakat Jepang. Dalam perusahaan Jepang, terdapat satu sifat yang ditanam di seluruh karyawannya, yaitu *ganbaru* (頑張る). Kata *ganbaru* sendiri memiliki banyak arti seperti bersikeras, gigih, kerja keras, dan semangat. *Ganbaru* memiliki peran penting dalam perkembangan ekonomi di Jepang, karena pekerja yang berpendidikan, terampil, dan bekerja keras sangat dibutuhkan untuk mendapatkan perkembangan ekonomi yang berkelanjutan (Winata et al., 2018, p. 165).

Secara garis besar, sifat *ganbaru* memiliki makna untuk tidak mudah menyerah atau tidak mudah putus asa, yang dimana konsep ini merupakan cerminan dari usaha keras dan keuletan masyarakat Jepang. Mereka menanamkan konsep *ganbaru* untuk bekerja keras hingga tujuan yang ingin mereka capai dapat terpenuhi. Dikarenakan konsep *ganbaru* sudah tertanam kuat di dalam karakteristik masyarakat Jepang, hal tersebut membuat masyarakat Jepang memegang erat prinsip *ganbaru* dan sampai saat ini konsep *ganbaru* telah berkembang dan mempengaruhi pola pikir dan perilaku bangsa Jepang (Widikuseno, 2018, p. 115).

Makoto

Secara historis, samurai merupakan figur penting dan juga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam sejarah Jepang. Kelompok samurai di Jepang sudah ada sejak zaman Kamakura (1192- 1333) sampai pada zaman Meiji (1867- 1912). Selain itu, pada zaman Edo (1603-1867) yang dimana pada saat itu Jepang

dipimpin oleh Keshogunan Tokugawa, pengaruh samurai menjadi lebih kuat karena kebijakan Sakoku membuat Jepang menutup diri dari dunia luar (Suliyati, 2013, p. 2). Karena hal tersebut, etika yang dimiliki samurai menjadi panutan dasar sifat orang Jepang. Etika samurai tersebut dikenal sebagai *Bushido* yang dibagi menjadi beberapa prinsip, salah satunya adalah *makoto*.

Makoto (まこと) memiliki arti kejujuran dan kebenaran. *Makoto* diterapkan oleh masyarakat Jepang dewasa ini terlihat pada seluruh aspek kehidupan di dalam kehidupan masyarakat. Ketidakjujuran dan ketidakbenaran dianggap sebagai hal yang memalukan dan tabu sehingga konsep *makoto* diajarkan sejak usia dini di dalam keluarga dan di lingkungan sekolah (Suliyati, 2013, p. 9). Selain itu, orang Jepang menghindari mengatakan sebuah kebohongan karena hal tersebut dapat membuat mereka rugi dalam dunia bisnis (Shinpei, 2019, p. 21). Selain kejujuran dan kebenaran, *makoto* juga dikenal dengan arti tulus. Sikap *makoto* mengajarkan sebuah ketulusan hati, bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu (Mujihandono & Siswantara, 2021, p. 33).

Kaizen

Di dalam perusahaan Jepang, terdapat satu prinsip yang disebut dengan *kaizen*. *Kaizen* (改善) merupakan prinsip yang paling penting dan merupakan kunci sukses dalam persaingan antar perusahaan di Jepang. Brunet dalam Gupta & Jain (2014, p. 23) menjelaskan bahwa prinsip *kaizen* pertama kali muncul di Jepang pada tahun 1950 ketika pemerintah Jepang merasa bahwa ada masalah dengan sistem manajemen pekerjaan di perusahaan.

Kaizen berasal dari kata *kai* (改) yang berarti perubahan dan *zen* (善) yang berarti menjadi lebih baik, yang berarti *kaizen* merupakan usaha perbaikan terus menerus (berkelanjutan) untuk menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya (Purba & Sumartono, 2019, p. 59). Masyarakat Jepang selalu berpikir bahwa tidak ada satu hari pun berlalu tanpa adanya suatu tindakan penyempurnaan, karena hal tersebut, *kaizen* selalu diterapkan tidak hanya dalam dunia pekerjaan, tetapi juga dalam kehidupan masyarakat Jepang.

Di dalam prinsip *kaizen* tersebut, ada salah satu konsep yang penting sebagai implementasi-nya, yaitu 5S. 5S merupakan

konsep inovasi yang terdiri dari *seiri* (*sorting*), *seiton* (*set in order*), *seiso* (*shine*), *seiketsu* (*standardize*), dan *shitsuke* (*sustained*) (Soesilo, 2017, p. 122).

Seiri (*sorting*) merupakan langkah awal dalam implementasi 5S, dan fokus utama *seiri* adalah pemilahan barang yang berguna dan tidak berguna, yang mana barang yang berguna akan disimpan, sedangkan barang yang tidak berguna akan dibuang. *Seiton* (*set in order*) merupakan proses untuk menata barang yang berguna barang supaya mudah dicari, dan aman, serta diberi indikasi. *Seiso* (*shine*) berfokus pada pembersihan barang yang telah ditata dengan rapi agar tidak kotor. Hal tersebut juga termasuk tempat kerja. Tempat kerja yang bersih membuat lingkungan kerja yang sehat dan nyaman sehingga mencegah motivasi kerja yang turun akibat tempat kerja yang kotor dan berantakan. *Seiketsu* (*standardize*) merupakan langkah selanjutnya setelah *seiri*, *seiton*, dan *seiso*. Penjagaan lingkungan kerja yang sudah rapi dan bersih menjadi suatu standar kerja. Keadaan yang telah dicapai dalam proses *seiri*, *seiton*, dan *seiso* harus di standarisasi. Standar-standar ini harus mudah dipahami, diimplementasikan ke seluruh pekerja, dan diperiksa secara teratur dan berkala. *Shitsuke* (*sustained*) merupakan langkah terakhir dari 5S, yaitu kesadaran diri akan etika kerja seperti disiplin terhadap standar, saling menghormati, malu melakukan pelanggaran, dan senang melakukan perbaikan.

HASIL PENELITIAN

Adegan-adegan yang menunjukkan etos kerja Jepang dalam film *Fune wo Amu* direfleksikan terutama melalui tokoh Majime sebagai tokoh utama dan Kaguya sebagai tokoh mayor. Majime merupakan karyawan yang semula bertugas di bagian penjualan dan kemudian direkrut oleh Araki untuk menggantikan dirinya yang mengundurkan diri dan untuk bekerja di divisi perkamusan. Divisi perkamusan memiliki satu proyek yaitu membuat kamus masa kini yang dinamakan "Daitokai". Divisi perkamusan terdiri atas beberapa anggota, yaitu Profesor Matsumoto sang kepala editor, Sasaki, seorang pegawai kontrak, dan Nishioka, karyawan tetap. Nishioka sudah lama bekerja di divisi perkamusan, tetapi ia sendiri tidak memiliki ketertarikan terhadap kata-kata maupun

terhadap kamus. Bertemu dengan orang-orang baru, Majime memulai pekerjaan pertamanya sebagai karyawan di divisi perkamusan.

Majime adalah seorang pemuda yang pendiam dan kutu buku. Kaguya adalah cucu perempuan Take, pemilik rumah tempat Majime mengontrak, dan kekasih Majime. Di tengah film, terdapat time-skip beberapa tahun setelahnya yang memperlihatkan bahwa Kaguya sudah menjadi pasangan hidup Majime. Selain itu juga ditunjukkan bahwa Majime sudah menggantikan Matsumoto menjadi kepala editor. Terdapat pegawai baru yang bekerja di divisi perkamusan, yaitu Kishibe. Kishibe awalnya merupakan editor dari divisi majalah perempuan yang dipindahkan ke divisi perkamusan.

1. *Ganbaru*

Etos kerja yaitu *ganbaru* ditunjukkan pada menit ke 32:26. Dalam adegan tersebut, Majime bersama dengan Take sedang makan malam bersama. Take merasa bahwa Majime sedang tertekan akan sesuatu dan membuka pembicaraan dengan menanyakan kepada Majime mengenai hal-hal apa yang membuatnya menjadi terlihat tertekan.

馬締：辞書作りは僕が思っているより遥かに厳しいです。

Majime: *Jisho tsukuri ha boku ga omotteiru yori haruka ni kibishii desu.*

Majime: Membuat kamus rupanya jauh lebih sulit dari yang saya kira.

タケ：じゃあやめんの？

Take: *Jaa yamenno?*

Take: Jadi kamu mau berhenti?

馬締：いえ。辞書には一生を捧げるつもりです。

Majime: *Ie. Jisho ni ha isshou wo sasageru tsumori desu.*

Majime: Tidak. Saya berniat untuk mengabdikan hidupku dalam membuat kamus (pada kamus).

Seperti yang terlihat dari dialog di atas, Majime yang baru saja berpindah dari divisi penjualan ke divisi perkamusan menganggap bahwa membuat kamus bukanlah hal yang mudah, bahkan sangat menantang dan merupakan pekerjaan yang berat. Tetapi, ketika Take bertanya apakah Majime akan berhenti, Majime menjawab tidak, bahkan menganggap

bahwa ia mengorbankan seluruh hidupnya untuk membuat kamus. Walaupun membuat kamus merupakan pekerjaan yang melelahkan, tetapi Majime tetap ingin melakukan pekerjaan tersebut. Melalui percakapan antara Majime dan Take tersebut, dapat dipahami bahwa Majime memiliki semangat kerja yang tinggi yang merupakan ciri khas dari orang Jepang.

Dalam salah satu adegan, Nishioka mendapat kabar dari salah satu rekannya bahwa ada kemungkinan kalau pembuatan kamus “Daitokai” akan diberhentikan. Akibat mendengar kabar yang tidak menyenangkan itu, Nishioka menjadi berpikir secara negatif dan berasumsi bahwa apabila kamus “Daitokai” selesai dalam 10 tahun kemudian, ada kemungkinan bahwa penjualan kamus tradisional (yang memakai kertas) akan kalah dengan kamus elektrik, sehingga berakibat kamus yang mereka kerjakan tidak akan laku terjual.

馬締：時代とか関係ないです。俺は、「大渡海」を作りたいです。

Majime: *Jidai to ka kankei nai desu. Ore ha, “Daitokai” wo tsukuritai desu.*

Majime: Aku tidak peduli dengan zaman. Aku tetap ingin membuat “Daitokai”.

Majime, walaupun mendengar hal tersebut, tetap tidak menyerah. Seperti yang terlihat pada dialog di atas, Majime bahkan menjawab bahwa ia sama sekali tidak peduli dengan berubahnya zaman, karena ia sendiri sudah bertekad untuk menyelesaikan pembuatan kamus “Daitokai” sampai selesai. Percakapan tersebut menunjukkan sifat *ganbaru* pada diri Majime yang dengan kegigihannya tetap tidak menyerah walaupun pekerjaannya menemui kesulitan.

Nishioka merupakan karyawan yang telah bertugas lama di divisi perkamusannya sesungguhnya tidak memiliki ketertarikan mengenai kamus maupun kata-kata. Sewaktu Nishioka mendengar mengenai kabar tersebut, Nishioka awalnya terlihat pasrah dan bahkan ingin menyerah. Namun, ia yang telah melihat semangat dan kegigihan yang ditunjukkan Majime akan keseriusan untuk melaksanakan pekerjaannya, lambat laun membuat Nishioka menjadi menyukai pekerjaannya dan memengaruhinya untuk ikut bersemangat. Nishioka bahkan pergi untuk mengumpulkan

informasi lebih rinci terkait topik pembuatan kamus “Daitokai” apakah benar-benar akan dihentikan ataukah hanyalah gosip belaka.

Adegan tersebut menunjukkan bahwa sekalipun orang Jepang sering merasa putus asa dan bahkan memiliki pikiran untuk menyerah dalam melakukan tugasnya, sifat *ganbaru* yang sudah tertanam di dalam karakteristik orang Jepang membuat semangat orang Jepang tidak mudah pudar. Nishioka yang melihat Majime yang tetap semangat dan tidak pantang menyerah, membuat dirinya kembali bersemangat dan akan melakukan apapun supaya pekerjaan mereka tetap berlanjut. Nishioka yang melihat semangat Majime, mendapatkan gagasan supaya pembuatan kamus “Daitokai” tidak diberhentikan (adegan di menit ke 1:00:17), yaitu dengan menyebarkan informasi bahwa kamus “Daitokai” sedang dalam proses pembuatan. Perkataan Nishioka berikut menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan tidak mudah menyerah dalam melakukan pekerjaannya. Semangat tersebut merupakan imbas dari sikap Majime.

西岡：外にまで「大渡海」編纂の情報が流れれば上も中止にしづらい。会社のメンツに関わるからな。

Nishioka: *Soto ni made “Daitokai” hensan no jouhou ga nagarereba ue mo chuushi ni shidurai. Kaisha no mensu ni kakawaru kara na.*

Nishioka: Jika kita dapat menyebarkan isu mengenai pembuatan kamus “Daitokai” sedang disusun, dan petinggi pun akan sulit untuk membatalkannya karena hal tersebut dapat mempengaruhi reputasi perusahaan.

Majime, Nishioka, dan juga Sasaki kemudian menjalankan gagasan yang diusul oleh Nishioka tersebut, dan mereka pun berhasil menyebarkan informasi mengenai pembuatan kamus “Daitokai”. Nishioka bersama dengan Majime menemui direktur Murakoshi untuk menyampaikan supaya kamus “Daitokai” yang mereka kerjakan tidak boleh diberhentikan karena informasi mengenai pembuatan kamus tersebut sudah didengar oleh banyak orang.

Pada adegan menit ke 1:02:42 di atas, direktur Murakoshi memperbolehkan mereka untuk melanjutkan pembuatan kamus tersebut,

tetapi ia memberikan syarat bahwa divisi perkamusan harus membuat kamus lainnya seperti kamus fashion untuk perempuan remaja, kamus memasak untuk ibu rumah tangga, dan ensiklopedia monster yang diperuntukkan untuk anak kecil.

村越：その代わり条件があります。
今後、事典と名のつくものは全て辞書編集部で作ること。

Murakoshi: Sono kawari jyouken ga arimasu. Kongo, jiten to na no tsuku mono ha subete jisho henshuu-bu de tsukuru koto.

Murakoshi: Sebagai gantinya, ada syarat yang harus dilakukan. Mulai sekarang, segala sesuatu yang berhubungan dengan kamus dan ensiklopedia akan dibuat oleh divisi perkamusan.

Nishioka yang mendengar hal tersebut menjawab bahwa hal tersebut mustahil untuk dilakukan, dan direktur Murakoshi berkata apabila tidak dilakukan, maka tidak akan ada kamus baru. Mendengar jawaban direktur Murakoshi tersebut, Majime pun langsung menyetujui semua syarat yang diberikan oleh direktur Murakoshi.

Pada adegan di menit ke 1:04:31, Nishioka mengatakan bahwa ia sangat menyayangkan karena demi melanjutkan pembuatan kamus “Daitokai”, mereka harus menerima syarat yang diberikan oleh direktur Murakoshi dan hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat merepotkan. Majime mengatakan bahwa demi kamus “Daitokai”, mau tidak mau harus melakukannya.

西岡：めんどくせえこと引き受けちゃったよなあ。

Nishioka: Mendokusee koto hiki ukechatta yo naa.

Nishioka: Kita jadi mendapat pekerjaan yang merepotkan.

馬締：「大渡海」のためには、仕方ありません。

Majime: “Daitokai” no tame ni ha, shikata arimasen.

Majime: Demi kamus “Daitokai”, kita harus melakukannya.

Selain semangat kerja dan kegigihan, Majime juga memiliki sifat tidak mudah menyerah walaupun pekerjaan divisi perkamusan menjadi bertambah, yang juga merupakan arti dari sifat *ganbaru* yang dimiliki oleh orang Jepang. Bukan hanya sifat *ganbaru*, tetapi Majime juga menunjukkan tanggung jawab yang besar sebagai pekerja tetap di perusahaan Genbu.

Selain itu, konsep *ganbaru* tidak hanya ditampilkan pada karakter Majime dan Nishioka saja, tetapi juga dapat terlihat dari beberapa tokoh minor, salah satunya adalah para pekerja paruh waktu yang dapat dilihat pada adegan menit ke 1:44:29.

馬締：そのためにもお願いします。
今日から泊まり込みで作業をしても
らえませんか？

Majime: Sono tame ni mo onegaishimasu. Kyou kara tomari komi de sagyou wo shite moraemasen ka?

Majime: Jadi, saya mohon. Apakah kalian bisa tinggal disini dan bekerja mulai hari ini?

バイト A：やりますよ。

Baito A: Yarimasu yo.

Baito A: Akan kulakukan.

バイト B：うん。研究室の友達も連れてきます。ここまで来たらやろう。

Baito B: Un. Kenkyuushitsu no tomodachi mo tsurete kimasu. Koko made kitara yarou.

Baito B: Ya. Aku juga akan mengajak teman-teman lab-ku. Karena sudah sampai sini mari kita lakukan.

Dalam proses pembuatan kamus “Daitokai”, telah terjadi suatu keteledoran yang membuat penyelesaian kamus “Daitokai” menjadi terhambat, yaitu adanya kata yang tertinggal untuk dicantumkan. Karena hal tersebut, Majime pun meminta supaya seluruh pekerja untuk mengoreksi revisi ke-4 dari awal dan menghentikan seluruh proses penyelesaian. Hal tersebut membuat Kishibe dan para pekerja paruh waktu yang lain merasa ragu apabila harus mengulang dari awal karena mereka hanya memiliki sisa waktu 3 bulan lagi sebelum perilis kamus “Daitokai”.

Walaupun demikian, Majime menginginkan bahwa kamus yang mereka buat

haruslah sempurna dan tidak memiliki kecacatan satu pun. Majime memohon agar seluruh pekerja menginap di kantor demi menyelesaikan revisi dan menyelesaikan kamus tepat sebelum hari perilisian kamus. Sebagai kepala editor, Majime juga bertanggung jawab dan ikut menginap di kantor. Hal tersebut menandakan bahwa walaupun Majime memiliki posisi yang tinggi, ia tetap memikul tanggung jawab yang sama dengan para pekerja lainnya.

Para pekerja paruh waktu pun masih terlihat ragu dengan keputusan Majime, tetapi ketika salah satu pekerja paruh waktu menyetujui keputusan Majime, para pekerja paruh waktu yang lain ikut menyetujui dan kembali bersemangat mengoreksi revisi ke-4. Bahkan salah satu pekerja paruh waktu juga mengatakan bahwa ia akan membawa teman-temannya yang lain untuk membantu mengerjakannya.

Melalui adegan ini, realita yang ingin disampaikan adalah walaupun mereka hanyalah pekerja paruh waktu atau *furitā*, yang bukan merupakan pegawai tetap perusahaan, tetapi mereka tetap menunaikan tanggung jawab pekerjaan mereka, yaitu menyelesaikan “Daitokai” sebelum hari perilisian kamus tersebut. Para pekerja paruh waktu tersebut bahkan rela untuk menginap di kantor demi kamus “Daitokai” dapat selesai sebelum hari perilisian.

Berikutnya, sifat *ganbaru* juga terefleksi pada tokoh Kaguya. Seperti yang sudah dijelaskan di awal, Kaguya bekerja sebagai juru masak sushi di sebuah restoran bernama “Ume no Mi” di Tokyo. Dalam adegan pada menit ke 47:21, Majime mengangkat telepon yang ditujukan untuk Kaguya. Tidak ditunjukkan siapa yang menelepon Kaguya, tetapi ditunjukkan secara tersirat bahwa Kaguya memiliki konflik internal mengenai pekerjaannya dengan si penelepon.

香具矢：私は仕事を続けたいだけだから。

Kaguya: *Watashi ha shigoto wo tsuduketai dake dakara.*

Kaguya: Aku hanya ingin melanjutkan pekerjaanku.

香具矢：もういいよ。かけてこないで。さよなら。

Kaguya: *Mou ii yo. Kakete konai de. Sayonara.*

Kaguya: Sudahlah. Tolong jangan hubungi aku lagi. Selamat tinggal.

Tidak diketahui apa yang dikatakan oleh seseorang yang menelepon Kaguya, tetapi dilihat dari respon yang diberikan Kaguya, dapat dikatakan bahwa seseorang tersebut tidak setuju atas keputusan Kaguya yang bekerja sebagai juru masak sushi. Kaguya menjawab bahwa ia hanya ingin melanjutkan pekerjaannya dan meminta orang tersebut untuk tidak menghubunginya lagi, dan hal tersebut menunjukkan bahwa Kaguya memiliki tekad yang kuat untuk melakukan dan melanjutkan pekerjaannya. Melalui adegan tersebut pula film ini ingin menentang stereotip tersebut dan menunjukkan bahwa perempuan bisa memilih profesi selama memiliki tekad dan tanggung jawab yang kuat untuk melanjutkan pekerjaan tersebut.

2. Makoto

Selain konsep *ganbaru* yang mencerminkan semangat kerja dan kegigihan, dalam etos kerja di perusahaan Jepang juga harus dibutuhkan kejujuran atau *makoto*. Bukan hanya kejujuran, *makoto* juga merefleksikan sebuah ketulusan seseorang dan bersungguh-sungguh dalam berbuat sesuatu.

Pada adegan yang dimulai di menit ke 53:04, Majime menemani Kaguya berbelanja di toko pisau. Dalam adegan tersebut, nampak bahwa Kaguya mengetahui semua jenis pisau Jepang yang digunakan dalam membuat sushi dan juga setiap kegunaan pisau tersebut. Hal tersebut menandakan bahwa Kaguya sangat menekuni dan serius akan pekerjaannya, tidak peduli terhadap stereotip orang Jepang yang menganggap bahwa perempuan tidak bisa menjadi seorang juru masak sushi.

岸部：あ！佐々木さん、項目リストに「血潮」って言葉ありますか？

Kishibe: *A! Sasaki-san, koumoku risuto ni [chishio] te kotoba arimasu ka?*

Kishibe: Ah! Sasaki, apakah kosakata [chisio] ada dalam daftar indeks?

佐々木：あります。原稿も書いてあります。

Sasaki: *Arimasu. Genkou mo kaite arimasu.*

Sasaki: Ada. Di daftar juga ada tertulis.

馬締 : すいません。私の責任です。

Majime: *Suimasen. Watashi no sekinin desu.*

Majime: Maaf. Itu salahku.

岸部 : いや... 私たちも見逃がしてた
ってことです。

Kishibe: *Iya... Watashi tachi mo minogashite tatte koto desu.*

Kishibe: Tidak... ini juga termasuk kesalahan kami.

Dalam adegan pada menit ke 1:43:44, dua pekerja paruh waktu melapor kepada Majime bahwa ada satu kata yang tertinggal dalam revisi ke-4, yaitu kata “chisio”. Ketika Kishibe menanyakan apakah kata tersebut ada di dalam daftar kepada Sasaki dan Sasaki menjawab ada, hal tersebut membuktikan bahwa benar ada satu kata yang tertinggal di dalam revisi ke-4. Majime merasa bersalah karena ia yang tidak teliti dalam memeriksa kata tersebut. Kishibe kemudian mengatakan bahwa kesalahan tersebut juga disebabkan karena kelalaian seluruh pekerja. Walaupun demikian, Majime sebagai kepala editor yang memiliki posisi tertinggi dalam divisi perkamusan, ia mau dan berani mengakui kesalahannya, bahkan meminta maaf kepada seluruh pekerja. Hal tersebut juga menandakan bahwa Majime bekerja dengan tulus dan bersungguh-sungguh yang merupakan cerminan sifat yang harus dimiliki oleh pekerja tetap dalam perusahaan Jepang.

Di dalam film, terdapat satu adegan ketika Majime bersama dengan Matsumoto sedang makan di restoran cepat saji. Nampak Majime dan Matsumoto sedang mengamati beberapa siswi yang sedang membahas sesuatu sembari mencatat kata-kata kekinian yang diucapkan para siswi tersebut

女学生 A : ねえ、なんかあの人たち
うちのこと見てない？

Jogakusei A: *Nee, nanka ano hito tachi
uchira no koto mitenai?*

Jogakusei A: Hey, apakah orang-orang
itu sedang melihat ke arah kita?

女学生 B : マジキモイんですけど。

Jogakusei B: *Maji kimoi ndesu kedo.*

Jogakusei B: Jijay banget.

Dalam dialog di atas yang terdapat dalam adegan menit ke 1:36:05, salah satu siswi menyadari bahwa mereka sedang diamati dan memberitahu kepada temannya sambil menatap ke arah Majime dan Matsumoto dengan tatapan tidak nyaman. Salah satu temannya bahkan menanggapi dengan menggunakan kata “kimoi” yang merupakan salah satu kata kekinian. Mendengar hal itu, Majime dan Matsumoto tidak merasa tersinggung sama sekali, bahkan Matsumoto lanjut berbicara kepada Majime bahwa kata “kimoi” sudah ada di dalam daftar indeks, yang disetujui oleh Majime, dan mereka tetap melanjutkan aktivitas mereka. Adegan tersebut menunjukkan bahwa Majime dan Matsumoto tidak peduli dengan anggapan orang lain yang tidak menyukai eksistensi mereka. Dengan misi untuk dapat menyelesaikan proyek kamus “Daitokai”, mereka bersungguh-sungguh dalam mencari dan mencatat semua kata-kata kekinian yang ada di sekitar mereka.

Pada adegan sewaktu akan mencetak kamus “Daitokai”, yang diceritakan melalui kedatangan pihak perusahaan kertas Akebono ke kantor Majime, kesungguhan Majime terefleksi melalui aksinya yang tidak setuju dengan kertas yang diberikan oleh Akebono. Majime menunjukkan perilaku yang sangat teliti, sangat bersungguh-sungguh untuk menghasilkan kamus yang berkualitas, yaitu hingga memeriksa hal kertas cetakan yang tidak nampak penting seperti pada dialog pada menit ke 1:30:46 berikut

宮本 : 確かに指の腹だけでめくれま
すね。

Miyamoto: *Tashika ni yubi no hara dake
de mekuremasu ne.*

Miyamoto: Anda benar, anda dapat
dengan mudah membalikkan halaman
hanya dengan ujung jari saja.

馬締 : これがぬめり感です。

Majime: *kore ga numeri kan desu.*

Majime: Ini yang dimaksud daya rekat.

宮本 : 改善してきます。

Miyamoto: *Kaizen shite kimasu.*

Miyamoto: Kami akan melakukan
perbaikan.

馬締 : よろしくお願ひします。

Majime: *Yoroshiku onegai shimasu.*

Majime: Mohon bantuannya.

Sekalipun pihak Akebono menjelaskan beberapa kelebihan kertas produksi mereka, Majime menegaskan bahwa kertas tersebut kurang memiliki daya rekat dan menolak penggunaan kertas tersebut. Adegan ini menunjukkan sensitivitas Majime terhadap hal yang tampak tidak penting. Sensitivitas ini mengekspresikan ketulusan hati untuk menghasilkan produk terbaik.

3. *Kaizen*

Kaizen berarti perbaikan yang terus menerus dilakukan untuk menjadi lebih baik. *Kaizen* selalu diterapkan ketika melakukan suatu pekerjaan, terlebih lagi ketika membuat kamus harus dilakukan dalam beberapa tahapan proses seperti mengumpulkan banyak kata-kata baru, menyortir dan memilih kata yang akan dimasukkan dalam kamus, menulis arti dari kata tersebut, serta harus memeriksa serta merevisi berulang-ulang kali.

Dalam pembuatan kamus “Daitokai”, salah satu langkah yang penting adalah mengumpulkan kata-kata yang akan dimasukkan dalam kamus. *Kaizen* memiliki salah satu prinsip yaitu seiri atau sorting, yang artinya memilah barang yang berguna dan tidak berguna.

荒木：残りの用例採集カードの中からこの二冊。両方に載っている言葉には丸をつけ、どちらか片方にしか載っていない言葉には三角をつける。
Araki: Nokori no yourei saishuu kaado no naka kara no ni-satsu. Ryouhou ni notte iru kotoba ni ha maru wo tsuke, dochira ka katahou ni shika notte inai kotoba ni ha sankaku wo tsukeru.

Araki: Periksa semua kata di dalam kartu ini yang ada di kedua kamus. Kata yang terdapat dalam kedua kamus ditandai dengan lingkaran, dan kata yang hanya terdapat di salah satu kamus tandai dengan segitiga.

Dalam dialog di atas yang terdapat pada adegan di menit ke 20:38, Araki menjelaskan kepada Majime dan Nishioka mengenai cara memilah kata-kata yang akan dimasukkan ke dalam kamus “Daitokai”. Salah satu prinsip *kaizen* yaitu seiri dipakai dalam memilah kata

yang telah terdapat pada kamus-kamus yang telah ada sebelumnya.

“Daitokai” disebut kamus masa kini karena isi dari kamus tersebut berupa kata-kata yang digunakan zaman sekarang. Oleh karena berisikan kata-kata zaman sekarang, dalam proses haruslah mengumpulkan banyak kata-kata baru dan juga membuat pengertian dari kata yang telah dikumpulkan, dan hal tersebut memerlukan waktu yang lama. Selain itu, proses pembuatan kamus merupakan hal yang sangat membutuhkan ketelitian. Adegan di menit ke 1:27:44 yang ditunjukkan pada dialog di bawah ini menunjukkan konsep *kaizen* secara keseluruhan, yaitu melakukan perbaikan sampai menjadi lebih baik.

佐々木：岸部さん、辞書に間違いがあったらどう思う？

Sasaki: Kishibe-san, jisho ni machigai ga attara dou omou?

Sasaki: Kishibe, apa yang kamu pikirkan apabila ada kesalahan dalam kamus?

岸部：辞書を使用しなくなります。

Kishibe: Jisho wo shiyou shinaku narimasu.

Kishibe: Aku tidak akan memakai kamus itu lagi.

Sebelum dipindahkan ke divisi perkamus, Kishibe merupakan editor di divisi majalah perempuan. Ketika Sasaki meminta Kishibe untuk mengarsipkan dan menyusun revisi kamus ke-3 sampai ke-5, Kishibe terlihat terkejut dan bertanya kepada Sasaki apakah harus diperiksa sampai lima kali. Sasaki kembali bertanya kepada Kishibe apa yang terjadi apabila terdapat suatu kesalahan dalam kamus, dan Kishibe menjawab bahwa orang tidak akan percaya lagi terhadap kamus tersebut. Dari percakapan di atas, dapat diketahui bahwa dalam pembuatan kamus diperlukan beberapa kali proses pengulangan dalam memeriksa kata beserta arti secara teliti. Hal tersebut juga merupakan konsep *kaizen* secara menyeluruh.

Konsep *kaizen* sangat perlu diterapkan dalam sebuah pekerjaan, tidak terkecuali dalam pembuatan kamus. Hal tersebut dilakukan supaya tidak ada kesalahan seperti adanya kata yang terlewat dimasukkan ke dalam daftar ataupun terdapat arti yang kurang sesuai. Apabila ketika melakukan pekerjaan menerapkan prinsip *kaizen*, maka kesalahan

yang fatal pun dapat dihindari. Dalam salah satu adegan, salah satu pekerja paruh waktu yang sedang mengecek ulang revisi ke-4 menemukan adanya suatu kesalahan, yaitu adanya satu kosakata yang terlewat dalam daftar.

岸部：でもそんなことしてたら3月の発売までに間に合いません。

Kishibe: Demo sonna koto shite tara 3-getsu no hatsubai made ni ma ni aimasen.

Kishibe: Kalau kita mengulang, kita tidak akan sempat untuk rilis bulan maret. Sekarang saja hampir tidak sempat.

馬締：穴のあいた辞書を世に送り出すわけにはいかないんです。

Majime: Ana no aita jisho wo yo ni okuri dasu wake ni ha ikanain desu.

Majime: Kita tidak bisa merilis kamus dengan adanya kekurangan seperti ini.

Pada dialog yang terdapat dalam menit ke 1:44:40 di atas, Majime menyuruh memperbaiki semuanya dari revisi ke-4 sampai selesai, dan Kishibe sedikit ragu karena mereka sudah hampir selesai dan hanya memiliki batas waktu sampai bulan maret. Walaupun begitu, Majime tetap menginginkan semuanya untuk memeriksa isi kamus kembali karena ia tidak ingin merilis kamus dengan adanya kekurangan atau kesalahan satu pun.

4. Nostalgia Sistem Manajemen Tradisional

Melalui tokoh Majime seperti yang terefleksi dalam adegan-adegan di atas, film ini menunjukkan bahwa bekerja sebagai pekerja tetap lebih baik daripada bekerja sebagai paruh waktu atau *furitā*. Seperti juga telah dinyatakan di atas, cara kerja marxisme tidaklah hanya menunjukkan realitas dunia pada saat ini, melainkan realitas lain yang tersembunyi. Realitas di Jepang dewasa ini adalah generasi muda Jepang lebih senang bekerja paruh waktu atau sebagai *furitā*, sedangkan realitas lain yang tersembunyi ditunjukkan oleh film ini melalui karakteristik tokoh Majime. Majime yang merupakan generasi muda ingin memikul tanggung jawab sebagai pekerja tetap di perusahaannya, yang mana hal ini sangat berkebalikan dengan realitas dalam masyarakat Jepang saat itu.

Furitā merupakan sebutan yang digunakan untuk orang-orang yang tidak memiliki pekerjaan tetap atau pekerja yang bekerja paruh waktu. Sebutan ini tidak

termasuk pelajar dan ibu rumah tangga. Usia yang digolongkan sebagai *furitā* adalah antara 15 sampai dengan 34 tahun (Cook, 2013, p. 29). Pada awalnya, sebutan *furitā* dipakai untuk hal yang lebih positif, yang pada masa itu Jepang masih berada di puncak kejayaan ekonomi dan banyaknya kesempatan kerja, sehingga untuk mendapatkan pekerjaan yang berbeda maupun mengeksplorasi gaya hidup yang baru bukanlah hal yang bermasalah. Namun, persepsi mengenai *furitā* berubah secara drastis ketika pecahnya gelembung ekonomi Jepang, *furitā* dianggap sebagai hal yang negatif (Cook, 2012, pp. 62–63).

Orang-orang yang tidak memiliki pekerjaan maupun yang bekerja paruh waktu ketika usia mereka semakin tua, mereka akan lebih susah mendapatkan pekerjaan tetap karena kurangnya pengalaman dalam jangka waktu yang lama, hal ini menyebabkan adanya gelombang baru NEET dan *furitā* yang berisi orang-orang dewasa (Hoang, 2016, p. 9). *Furitā* di kalangan generasi muda seringkali dipandang rendah oleh masyarakat, terutama oleh generasi tua. Berbeda dengan generasi tua yang mengorbankan hidup mereka untuk berkontribusi bagi negara dan perusahaan, generasi muda di Jepang lebih mementingkan diri sendiri dibandingkan keluarga, perusahaan atau pun negara.

Adanya perubahan dalam sistem manajemen di Jepang merupakan faktor yang paling memengaruhi meningkatnya jumlah NEET dan *furitā*. Sejak Perang Dunia II, ada dua sistem yang sudah menjadi tulang punggung dalam sistem manajemen tradisional Jepang, yaitu *shushinkoyouseido* (終身雇用制度) dan *nenkojoretsuseido* (年功序列制度) (Hoang, 2016, p. 14). *Shushinkoyouseido* diartikan sebagai sistem kerja seumur hidup, yaitu seseorang akan bekerja di suatu perusahaan mulai dari lulus universitas sampai dengan masa pensiun. *Nenkojoretsuseido* adalah sistem gaji berdasarkan senioritas. Sistem ini menjamin gaji seseorang sudah ditetapkan sesuai masa kerjanya dalam perusahaan. Namun, kedua sistem tersebut sudah tidak dipakai di beberapa perusahaan Jepang sejak Jepang mengalami pecahnya gelembung ekonomi pada tahun 1990. Hal tersebut dikarenakan banyaknya perusahaan yang mengganti sistem perekrutan karyawan dari karyawan yang bekerja seumur hidup

menjadi karyawan paruh waktu (Widiandari, 2015, p. 26).

Selama periode ketika dua sistem tersebut masih dipakai di perusahaan Jepang, para pekerja tidak diharapkan untuk keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain ketika mereka masuk, sebagai gantinya, perusahaan akan memberikan mereka jaminan seperti subsidi rumah, asuransi, dan sebagainya. Sistem gaji berdasarkan senioritas mengharuskan perusahaan untuk memberi gaji pekerja mereka sesuai dengan berapa lama mereka bekerja. Orang-orang dari generasi lama lebih memilih sistem gaji berdasarkan senioritas karena dengan adanya sistem tersebut, perusahaan akan memberi mereka gaji yang stabil sekaligus tidak membutuhkan usaha penuh dalam bekerja.

Menjadi pekerja tetap di perusahaan Jepang artinya memiliki hidup yang lebih stabil, yaitu melalui sistem *nenkojoretsuseido*. Hal ini direfleksikan melalui kehidupan Majime yang terus berfokus bekerja di divisi perkamusan hingga setelah ia menikah. Karakteristik Majime menunjukkan bahwa menjadi pegawai baru dan menetap di satu perusahaan tidaklah mudah, sebagaimana diceritakan bahwa sebelum Majime masuk ke divisi perkamusan, ia adalah seorang kutu buku yang tidak memiliki relasi sosial baik, bahkan ia tidak tahu cara berkomunikasi.

Namun, dengan menerapkan etos kerja: *ganbaru*, *makoto*, dan *kaizen* dalam menjalankan pekerjaannya, Majime menunjukkan bahwa ia dapat terus bertahan dan menunaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Tokoh Majime tampak mengangkat kembali keunggulan sistem manajemen tradisional Jepang yang disebut sistem pemekerjaan seumur hidup atau *shushinkoyouseido*, yaitu seorang karyawan di suatu perusahaan memberikan seluruh hidupnya untuk bekerja di perusahaan tempat ia bekerja. Majime menunjukkan bahwa ia sangat memegang erat prinsip sistem kerja seumur hidup dan ia bersedia untuk memberikan seluruh hidupnya untuk bekerja membuat kamus.

5. Mematahkan Stereotip Gender

Dapat dikatakan bahwa tokoh Kaguya di dalam film *Fune wo Amu* merupakan tokoh yang unik dilihat dari sudut pandang pekerjaan.

Di Jepang, biasanya yang menjadi seorang juru masak sushi adalah seorang pria, membuat stereotip mengenai perempuan tidak dapat bekerja menjadi juru masak sushi beredar di masyarakat Jepang. Hal tersebut dikarenakan perempuan dianggap tidak bisa menjadi seorang juru masak sushi karena memiliki perbedaan biologis dibandingkan dengan pria. Beberapa orang yang bekerja di industri restoran profesional percaya bahwa suhu tubuh perempuan dapat merusak cita rasa sushi. Selain itu juga siklus menstruasi juga akan membuat perempuan lebih sulit untuk memanfaatkan inderanya dan tidak dapat secara konsisten menghasilkan hidangan dengan kualitas yang sama (de St. Maurice, 2018, p. 10).

Namun, di dalam film ini ditunjukkan bahwa walaupun Kaguya merupakan seorang perempuan, ia masih tetap melanjutkan pekerjaannya tanpa mempedulikan pandangan orang lain. Melalui tokoh Kaguya, film *Fune wo Amu* menyampaikan pemikiran (ideologi) baru bahwa perempuan pun dapat melakukan pekerjaan pria, yang terpenting adalah mereka memiliki sifat *ganbaru*, yaitu semangat bekerja, gigih, serta tidak mudah menyerah, terlebih lagi ketika mereka dihadapkan oleh pilihan yang sulit ataupun pandangan orang lain yang menganggap bahwa hal tersebut tidak dapat dilakukan.

SIMPULAN

Realitas baru yang dinyatakan melalui film *Fune wo Amu* ini mencakup dua hal, yaitu pertama adalah keunggulan sistem manajemen tradisional Jepang terhadap yang dibandingkan dengan sistem kerja yang banyak dilakukan oleh masyarakat muda Jepang sekarang ini. Realitas yang kedua adalah membantah stereotip bahwa perempuan tidak sesuai menjadi juru masak sushi. Realitas baru tersebut tercermin melalui etos kerja *ganbaru*, *makoto*, dan *kaizen* yang direfleksikan oleh aksi para tokoh.

Dengan demikian, film ini merupakan kritikan terhadap fenomena sosial di Jepang yang telah meninggalkan sistem manajemen tradisional akibat tekanan krisis ekonomi setelah era gelembung ekonomi. Menjadi pegawai tetap di perusahaan adalah jauh lebih bernilai sekalipun membutuhkan ketekunan dan pengorbanan yang dapat dicapai dengan

menerapkan etos kerja. Kritikan yang kedua adalah hal stereotip gender. Gender seharusnya tidak menjadi penghalang siapa pun untuk bekerja asalkan menerapkan etos kerja dalam menunaikan kerjanya.

Dengan demikian, film ini mematahkan stereotip gender di masyarakat Jepang, bahwa seorang perempuan tidak dapat menjadi juru masak sushi. Sekalipun Kaguya seorang perempuan, dengan menerapkan etos kerja ketika bekerja, gender bukanlah sebuah hambatan dan perempuan juga mampu melakukan pekerjaan yang menjadi stereotip pekerjaan laki-laki.

REFERENSI

- Cook, E. E. (2012). *Still a Child? Liminality and the Construction of Youthful Masculinities in Japan*. 58–84.
https://www.researchgate.net/publication/261445926_Still_a_Child_Liminality_and_the_Construction_of_Youthful_Masculinities_in_Japan
- Cook, E. E. (2013). Expectations of failure: Maturity and masculinity for freeters in contemporary Japan. *Social Science Japan Journal*, 16(1), 29–43.
<https://doi.org/10.1093/ssjj/jys022>
- de St. Maurice, G. (2018). Sensing Bodies at the Center in Today's Traditional Japanese Restaurant Kitchens. *Japanese Studies*, 38(1), 1–20.
<https://doi.org/10.1080/10371397.2018.1465803>
- Forsberg, J., & Ogawa, A. (2012). *Hikikomori in Contemporary Japan: A Perspective of Amae*. 39. <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:568035/FULLTEXT01>
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*.
- Gupta, S., & Jain, S. K. (2014). The 5S and kaizen concept for overall improvement of the organisation : a case study Shaman Gupta Sanjiv Kumar Jain *. *International Journal of Lean Enterprise Research*, 1(1), 22–40.
<https://doi.org/10.1504/IJLER.2014.062280>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL Al-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150–158.
<https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Heinze, U., & Thomas, P. (2014). Self and salvation: visions of hikikomori in Japanese manga. *Contemporary Japan*, 26(1), 151–169.
<https://doi.org/10.1515/cj-2014-0007>
- Hoang, L. (2016). Japanese NEET and Freeter : A representation of the relationship between social changes and youth's employment pattern. *Honors Theses*, 158, 67.
<https://digitalworks.union.edu/theses/158>
- Irvansyah, M. (2014). Analisis Penyebab Hikikomori Melalui Pendekatan Fenomenologi. *Japanology*, 2(2), 29–39.
- Kosat, O. (2021). LOUIS ALTHUSSER: MARXIS STRUKTURAL. *Lumen Veritatis: Jurnal Filsafat Dan Teologi*, 11(2), 187–198.
<https://doi.org/10.30822/lumenveritatis.v10i1.208>
- Mujihandono, D. S., & Siswantara, Y. (2021). Semangat Bushido Analisa Kultural Untuk Pengembangan Karakter Masyarakat. *Sapientia Humana: Jurnal Sosial Humaniora.*, 1(1), 29–38.
<https://doi.org/10.26593/jsh.v1i01.4970>
- Purba, J., & Sumartono, B. (2019). *PERUSAHAAN PENGHASIL PRODUK FLAVOR (Studi Kaus PT . Firmenich Indonesia)*. 9(1), 57–66.
- Shinpei, Y. (2019). *The Social Possibilities of Economic Bushido: Inazo Nitobe's Bushido: The Soul of Japan and its Application to Modern Society*. 17, 11–29.
<https://core.ac.uk/download/pdf/228570633.pdf>
- Soesilo, R. (2017). Implementasi Kaizen Dan 5S Pada Pengeringan Produk Di Proses Plating. *Jurnal Teknik Industri*, 18(2), 121–126.
<https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol18.no2.121-126>
- Suliyati, T. (2013). Bushido Pada Masyarakat Jepang : Masa Lalu dan Masa Kini. *Izumi*, 1(1).
<https://doi.org/10.14710/izumi.1.1>
- Supriyadi, & Zulaeha, I. (2017). Dimensi Ekonomi, Politik, dan Ideologi pada Artikel-Artikel di Media Massa Cetak

- Jawa Pos dalam Perspektif Analisis Wacana Kritis. *Seloka: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 6(1), 1–14.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/seloka>
- Triananda, D. (2018). Koizumi Jun'ichiro: Sebuah Ambisi Revolusi. *Lensa Budaya: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Budaya*, 13(1), 61–74.
<http://journal.unhas.ac.id/index.php/jlb>
- Widiandari, A. (2015). SERVICE OVERTIME DAN KAROSHI : KONSEKUENSI DARI ETOS KERJA JEPANG. *Izumi*, 4(2), 24–31.
<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/izumi>
- Widiususeno, I. (2017). MENGENAL ETOS KERJA BANGSA JEPANG: LANGKAH MENGGALI NILAI-NILAI MORAL BUSHIDO BANGSA JEPANG. *Kiryoku*, 1(3), 54–59.
<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/kiryoku>
- Widiususeno, I. (2018). MENGENAL PROFIL KARAKTER BANGSA JEPANG MELALUI FILSAFAT GANBARU. *Kiryoku*, 2(2), 110–118.
<https://doi.org/10.14710/kiryoku.v2i2.110-118>
- Winata, G., Marion, E. C., & Pradipto, Y. D. (2018). Sustainability of Ganbaru Concept among Japanese Expatriate in Jakarta. *Proceedings of the 3rd International Conference on Social Sciences, Laws, Arts and Humanities*, 1, 165–168.
<https://doi.org/10.5220/0010004301650168>
- Yustikari, V., & Zulfana, H. (2022). Karakteristik Etos Kerja pada Organisasi di Jepang. *Cermin Jurnal Manajemen Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 1(2), 1–4. <https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN>