

**KEDUDUKAN HAKEN DI PERUSAHAAN JEPANG YANG TERCERMIN  
DALAM DRAMA HAKEN NO HINKAKU  
KARYA SUTRADARA NAGUMO SEIICHI DAN SATO TOYA**

**SKRIPSI**

Disusun oleh  
**SYAHIDAH NUR (0911120184)**



**PROGRAM STUDI S1 SAstra JEPANG  
JURUSAN BAHASA DAN SAstra  
FAKULTAS ILMU BUDAYA  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**2014**

**KEDUDUKAN HAKEN DI PERUSAHAAN JEPANG YANG TERCERMIN  
DALAM DRAMA HAKEN NO HINKAKU  
KARYA SUTRADARA NAGUMO SEIICHI DAN SATO TOYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Universitas Brawijaya  
untuk memenuhi salah satu persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar *Sarjana Sastra***

**Disusun oleh  
SYAHIDAH NUR (0911120184)**

**PROGRAM STUDI S1 SASTRA JEPANG  
JURUSAN BAHASA DAN SASTRA  
FAKULTAS ILMU BUDAYA  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
2014**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Syahidah Nur

NIM : 0911120184

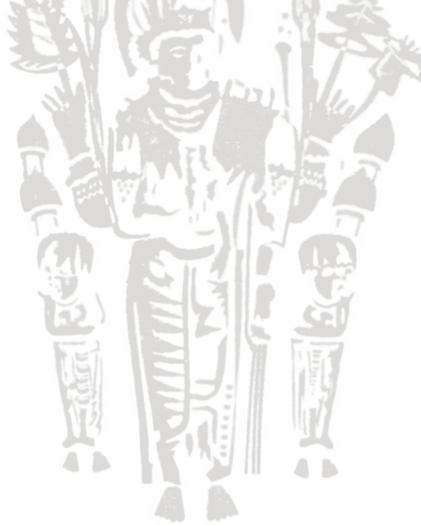
Program Studi : Sastra Jepang

Menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah benar-benar karya saya, bukan merupakan jiplakan dari karya orang lain, dan belum pernah digunakan sebagai syarat mendapatkan gelar kesarjanaan dari perguruan tinggi manapun.
2. Jika di kemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini merupakan jiplakan, saya bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang akan diberikan.

Malang, 27-01-2014

Syahidah Nur  
NIM 0911120184



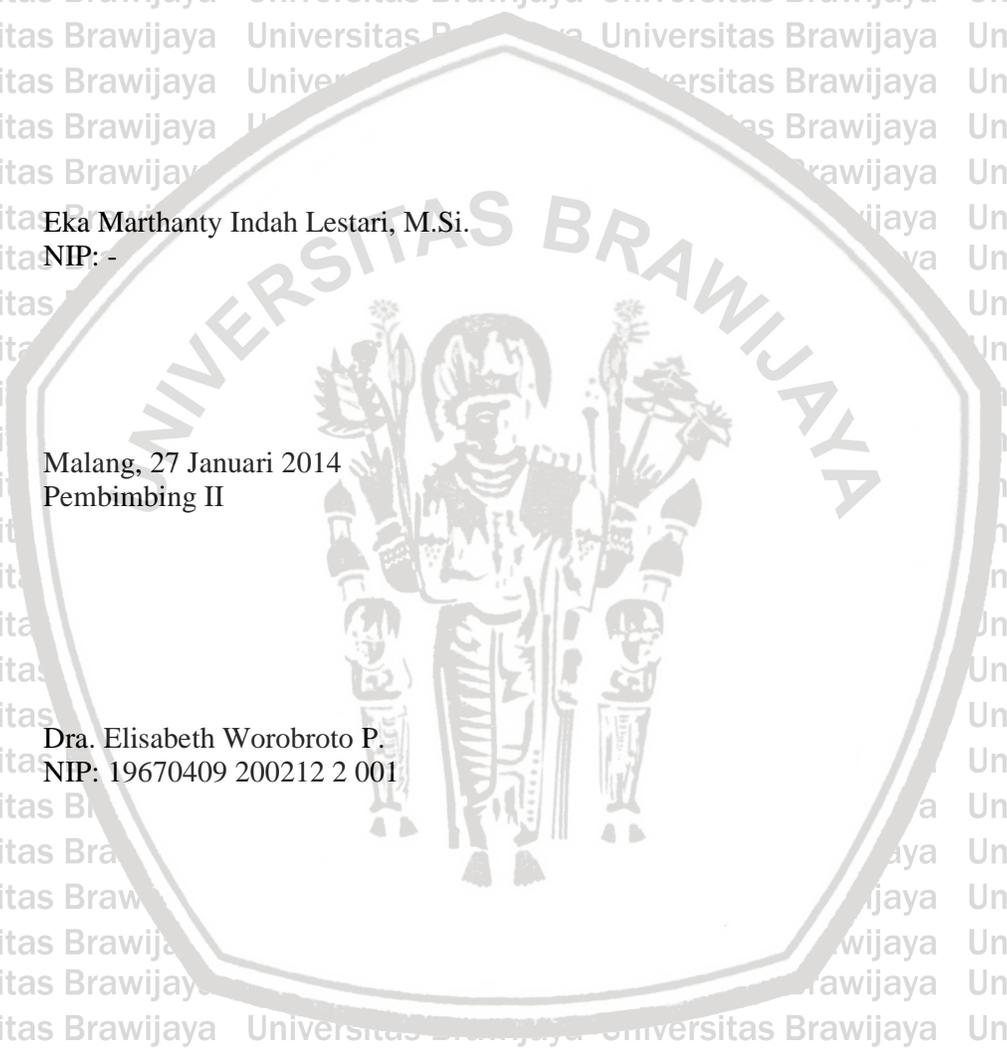
Dengan ini menyatakan bahwa skripsi Sarjana atas nama Syahidah Nur telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan

Malang, 27 Januari 2014  
Pembimbing I

Eka Marthanty Indah Lestari, M.Si.  
NIP: -

Malang, 27 Januari 2014  
Pembimbing II

Dra. Elisabeth Worobroto P.  
NIP: 19670409 200212 2 001



Dengan ini menyatakan bahwa skripsi Sarjana atas nama Syahidah Nur telah disetujui oleh Dewan Penguji sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana.

Fitriana Puspita Dewi, M.Si., Penguji

NIP: -

Eka Marthanty Indah Lestari, M.Si., Pembimbing I

NIP: -

Dra. Elisabeth Worobroto P., Pembimbing II

NIP: 19670409 200212 2 001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Sastra Jepang

Menyetujui,  
Ketua Jurusan Bahasa dan Sastra

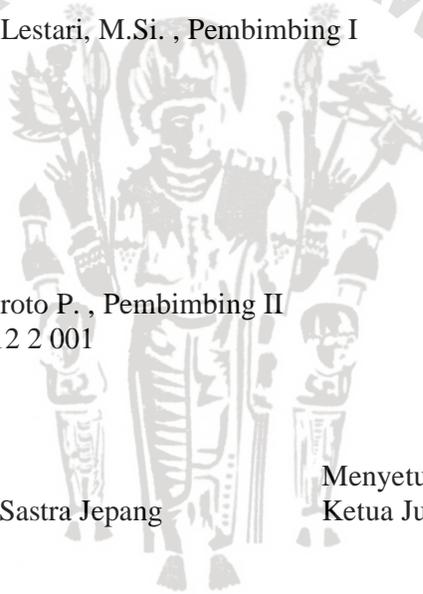
Aji Setyanto, M.Litt

NIP: 1975025 200501 1 002

Syaiful Muttaqin, M.A

NIP: 19751101 200312 1 001

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## 要約文

スル、ジャヒダー。2014. 南雲と佐藤の作品「ハケンの品格」における日本の会社での派遣の位置について。ブラウイジャヤ大学の日本語学部。

指導者 : (ア) Eka Marthanty Indah Lestari. (イ) Elisabeth Worobroto P.

キーワード : ドラマ、ハケンの品格、派遣の位置、日本の会社

文学は、実生活を説明する。文学作品の一つはドラマである。日本の会社に派遣がある。派遣の位置を説明するドラマは「ハケンの品格」である。この論文は日本の会社における派遣の位置を説明するために、社会学の理論を使った。問題は日本の会社において、派遣のいちはどうかという問題である？目的は日本の会社での派遣の位置を説明したいためである。

この論文は日本の会社に派遣の位置を説明するために、社会学の理論を使った。Nyoman Kutha Ratna の社会学理論の反射の使う。

結果は、このドラマで本当の派遣の位置を証明している。派遣のタスク、正社員の眺め、派遣の意識は会社においての派遣の位置がわかった。



## ABSTRAK

Nur, Syahidah. 2014. **Kedudukan Haken di Perusahaan Jepang yang Tercermin dalam Drama Haken no Hinkaku Karya Sutradara Nagumo Seiichi dan Sato Toya**. Program Studi Sastra Jepang, Universitas Brawijaya.

Pembimbing: (1) Eka Marthanty Indah Lestari. (2) Elisabeth Worobroto P.

Kata Kunci: drama, Haken no Hinkaku, kedudukan haken, perusahaan Jepang

Karya sastra adalah gambaran kenyataan dari suatu peristiwa yang terjadi di masyarakat. Salah satu bentuk karya sastra adalah drama. Penelitian ini menggunakan drama *Haken no Hinkaku* yang menceritakan tentang *haken* di perusahaan Jepang. *Haken* adalah pekerja yang dikirim ke perusahaan-perusahaan besar melalui lembaga penempatan sementara (*haken gaisya*). Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: bagaimana kedudukan *haken* di dalam perusahaan Jepang yang tercermin dalam drama *Haken no Hinkaku* karya sutradara Nagumo Seiichi dan Sato Toya.

Penulis menggunakan teori sosiologi sastra milik Nyoman Kutha Ratna yakni pendekatan yang menitikberatkan pada sastra sebagai refleksi kehidupan untuk menggambarkan kedudukan *haken* di perusahaan Jepang. Selain itu untuk melihat faktor apa yang mempengaruhi kedudukan *haken* di perusahaan Jepang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa drama *Haken no Hinkaku* sebagian besar telah menggambarkan kedudukan *haken* di perusahaan Jepang yang sebenarnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedudukan *haken* di perusahaan adalah tugas-tugas yang dikerjakan oleh *haken* di perusahaan, pandangan pegawai tetap terhadap *haken* di perusahaan dan kesadaran *haken* akan posisinya di perusahaan. Dari tiga faktor tersebut telah diketahui bahwa kedudukan *haken* di perusahaan tidak lebih tinggi atau setara dengan pegawai tetap.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW atas karunia yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Kadudukan Haken di Perusahaan Jepang yang Tercermin dalam Drama Haken no Hinkaku Karya Sutradara Nagumo Seiichi dan Sato Toya” yang merupakan syarat untuk mencapai gelar sarjana di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Brawijaya Malang.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Syariful Muttaqin, M.A selaku ketua jurusan Bahasa dan Sastra, kepada Bapak Aji Setyanto, M.Litt selaku Ketua Program Studi Sastra Jepang, kepada Ibu Eka Marthanty Indah Lestari, M.Si selaku pembimbing I serta Ibu Dra. Elisabeth Worobrotho P selaku pembimbing II yang senantiasa membimbing dengan sabar dan memberikan masukan-masukan yang bermanfaat. Terima kasih juga kepada Bapak dan Ibu Dosen Sastra Jepang yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta masukan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi penulisan skripsi ini.

Terima kasih pula kepada keluarga yang tercinta yaitu Mama, Papa, Syahdhaniar Arifah, Bahrhun Bahtiar dan Ahmad Rizal Sawaluddin yang telah mendukung penulis baik materi maupun spiritual. Serta seluruh teman-teman S1 Sastra Jepang 2009, khususnya Sectia Anandyni Nurritri, Yuna Pradipta, Tyas Cahya Larasati, Virda Andini Diponegoro Putri, Sakinah Abdussalam dan Ervina

yang telah memberikan dukungan, doa dan keceriaan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Malang, 27 Januari 2014

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI</b> .....	iv
<b>ABSTRAK DALAM BAHASA JEPANG</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TRANSLITERASI</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Sosiologi Sastra .....	8
2.2 <i>Haken</i> .....	10
2.2.1 Sejarah Munculnya <i>Haken</i> di Jepang .....	11
2.2.2 Kedudukan <i>Haken</i> di Perusahaan Jepang .....	14
2.2.3 Dampak Positif dan Negatif Adanya <i>Haken</i> di Perusahaan .....	20
2.3 <i>Mise en Scène</i> dan Teknik Pengambilan Gambar .....	22
2.3.1 <i>Mise en Scène</i> .....	22
2.3.2 Teknik Pengambilan Gambar .....	25
2.4 Penelitian Terdahulu .....	28
<b>BAB III TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b>	
3.1 Sinopsis Drama <i>Haken no Hinkaku</i> .....	30
3.2 Jenis-jenis Pekerjaan <i>Haken</i> di Perusahaan Jepang dalam Drama <i>Haken no Hinkaku</i> .....	32
3.3 Pandangan Pegawai Tetap Terhadap <i>Haken</i> di dalam Perusahaan Dalam Drama <i>Haken no Hinkaku</i> .....	40
3.4 Kedudukan <i>Haken</i> di Perusahaan dalam Drama .....	61

**BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

4.1 Kesimpulan ..... 70

4.2 Saran ..... 72

**DAFTAR PUSTAKA ..... 73**

**LAMPIRAN ..... 76**



## DAFTAR TRANSLITERASI

あ (ア) a	い (イ) i	う (ウ) u	え (エ) e	お (オ) o
か (カ) ka	き (キ) ki	く (ク) ku	け (ケ) ke	こ (コ) ko
さ (サ) sa	し (シ) si	す (ス) su	せ (セ) se	そ (ソ) so
た (タ) ta	ち (チ) chi	つ (ツ) tsu	て (テ) te	と (ト) to
な (ナ) na	に (ニ) ni	ぬ (ヌ) nu	ね (ネ) ne	の (ノ) no
は (ハ) ha	ひ (ヒ) hi	ふ (フ) fu	へ (ヘ) he	ほ (ホ) ho
ま (マ) ma	み (ミ) mi	む (ム) mu	め (メ) me	も (モ) mo
や (ヤ) ya		ゆ (ユ) yu		よ (ヨ) yo
ら (ラ) ra	り (リ) ri	る (ル) ru	れ (レ) re	ろ (ロ) ro
わ (ワ) wa				を (ヲ) wo
が (ガ) ga	ぎ (ギ) gi	ぐ (グ) gu	げ (ゲ) ge	ご (ゴ) go
ざ (ザ) za	じ (ジ) ji	ず (ズ) zu	ぜ (ゼ) ze	ぞ (ゾ) zo
だ (ダ) da	ぢ (ヂ) ji	づ (ヅ) zu	で (デ) de	ど (ド) do
ば (バ) ba	び (ビ) bi	ぶ (ブ) bu	べ (ベ) be	ぼ (ボ) bo
ぱ (パ) pa	ぴ (ピ) pi	ぷ (プ) pu	ぺ (ペ) pe	ぽ (ポ) po
きゃ (キヤ) kya	きゅ (キユ) kyu	きょ (キョ) kyo		
しゃ (シャ) sha	しゅ (シユ) shu	しよ (シヨ) sho		
ちゃ (チャ) cha	ちゅ (チュ) chu	ちよ (チヨ) cho		
にゃ (ニヤ) nya	にゅ (ニユ) nyu	によ (ニヨ) nyo		
ひゃ (ヒヤ) hya	ひゅ (ヒユ) hyu	ひよ (ヒヨ) hyo		
みゃ (ミヤ) mya	みゅ (ミユ) myu	みよ (ミヨ) myo		
りゃ (リヤ) rya	りゅ (リュ) ryu	りよ (リヨ) ryo		
ぎゃ (ギヤ) gya	ぎゅ (ギユ) gyu	ぎよ (ギヨ) gyo		
じゃ (ジャ) jha	じゅ (ジュ) jhu	じよ (ジヨ) jho		
ぢゃ (ヂャ) jha	ぢゅ (ヂユ) jhu	ぢよ (ヂヨ) cho		
びゃ (ビヤ) bya	びゅ (ビユ) byu	びよ (ビヨ) byo		
ぴゃ (ピヤ) pya	ぴゅ (ピユ) pyu	ぴよ (ピヨ) pyo		

ん (ン) → n

っ (ツ) menggandakan konsonan berikutnya, misal : pp/ tt/ kk/ ss

Bunyi panjang :

あ → aa    い → ii    う → uu    え → ee    お → ou

Misal : お母さん → okaasan / ありがとう → arigatou

Partikel は → ha

Partikel へ → e

Partikel を → o

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Tabel Hasil Penelitian Tugas <i>Haken</i> di Philadelphia oleh Martella .....	16
3.1 Oomae Sedang Merapikan Dokumen .....	33
3.2 Oomae Sedang Mengetik Laporan Hasil Rapat .....	33
3.3 Laporan Hasil Rapat yang Dikerjakan oleh Oomae .....	33
3.4 Kon Mengecek Sistem Keamanan di Perusahaan S&F .....	34
3.5 Data Perusahaan S&F yang Dapat Dibuka dengan Mudah oleh Kon ....	34
3.6 Oomae Menjadi Sekretaris Sementara Shōji .....	35
3.7 Oomae dan Mori Mengantarkan Dokumen di Setiap Divisi .....	35
3.8 Oomae Sedang Membuat Teh untuk Rapat .....	36
3.9 Mori Sedang Memberikan Teh Kepada Peserta Rapat .....	36
3.10 <i>Haken</i> Sedang Menjual Cokelat .....	37
3.11 Oomae Menjadi <i>Speech-Reader</i> di <i>Event</i> Silsmario .....	37
3.12 Oomae Sedang Mensurvei Jenis-jenis Onigiri .....	38
3.13 Mori Sedang Membagikan Angket di Depan Perusahaan S&F .....	39
3.14 Mori Sedang Membagikan Angket .....	39
3.15 Oomae Sedang Mengkalkulasi Hasil Survei .....	40
3.16 Tugas yang Dikerjakan oleh Oomae .....	40
3.17 Pembacaan Kontrak Oomae untuk Perusahaan .....	41
3.18 Ekspresi Kaget Satonaka dan Shōji .....	41
3.19 Ekspresi Datar Oomae .....	41
3.20 Shōji Memerintah Mori untuk Membelikan Makan Siang .....	43
3.21 Ogasawara Meminta Mori untuk Membeli Kopi .....	44
3.22 Ekspresi Angkuh Shōji Ketika Mengomentari Mori .....	44
3.23 Ekspresi Kesal Shōji .....	46
3.24 Kirishima <i>Buchō</i> Meminta Pendapat Oomae .....	47
3.25 Shōji Mengambil Laporan yang Dibuat oleh Oomae .....	48
3.26 Kuroiwa Mengomentari Cara Kerja Oomae .....	49
3.27 Shōji, Satonaka dan Kirishima <i>Buchō</i> sedang Mengobrol .....	51
3.28 Ekspresi Merenung Oomae .....	51
3.29 Kirishima <i>Buchō</i> Mengobrol dengan Satonaka .....	53
3.30 Ekspresi Kesal Para Pegawai Tetap .....	54
3.31 Pihak Keluarga Pegawai Tetap yang Marah .....	55
3.32 Pihak Keluarga <i>Haken</i> yang Marah Ketika Anaknya Direndahkan .....	55
3.33 Para Pegawai Tetap Membicarakan Pernikahan Takahashi .....	57
3.34 Shōji Mengatakan Alasan Pegawai Tetap Tidak Menikahi <i>Haken</i> .....	57
3.35 Mori Mengajak Kuroiwa untuk Makan Siang Bersama .....	58
3.36 Kuroiwa Menolak Ajakan Mori dengan Berpura-pura Sibuk .....	58
3.37 Dua Karyawan yang Sedang Membicarakan Kon .....	60

3.38	Oomae, Kirishima <i>Buchō</i> dan Satonaka Mengobrol .....	61
3.39	Harga Makanan Kantin Perusahaan S&F .....	61
3.40	Kontes Menjepit Dokumen Antara Shōji dan Oomae .....	63
3.41	Satonaka Menanyakan Alasan Mengapa Oomae Mengalah Pada Shōji .....	63
3.42	Pertandingan Antara Oomae dengan Kirishima <i>Buchō</i> .....	64
3.43	Hasil Pertandingan Antara Oomae dan Kirishima <i>Buchō</i> .....	64
3.44	Oomae dan Mori Meminta Maaf Kepada Pemilik Silsmario .....	65
3.45	Perbincangan Mori dan Oomae .....	65
3.46	Oomae Mengatakan Alasan Shōji tidak Perlu Mengatakan Pada <i>Buchō</i> .....	67
3.47	Mori Menanyakan Tentang Pembuatan Rencana Bisnis oleh <i>Haken</i> ...	68



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jenis Pekerjaan *Haken* di Jepang.....



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Curriculum Vitae.....	76
2 Berita Acara Bimbingan Skripsi .....	77



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sastra merupakan kegiatan kreatif yang mempunyai unsur seni. Menurut Wellek dan Warren sastra adalah ekspresi suatu sikap umum terhadap kehidupan (1989, hal. 141). Karya sastra merupakan imajinasi dan kreativitas, hakikat karya yang hanya dapat dipahami oleh intuisi dan perasaan, memerlukan pemahaman yang sama sekali berbeda dengan ilmu sosial yang lain (Ratna, 2004, hal. 11). Karya sastra lahir di tengah-tengah masyarakat sebagai hasil imajinasi atau pikiran, yaitu suatu cerita rekaan yang mengangkat dari daya khayal kreatif.

Pada umumnya, karya sastra memiliki jenis yang bervariasi, baik bersifat fiksi maupun non fiksi. Karya fiksi adalah sebuah karya yang diemban oleh pelaku-pelaku tertentu dengan pemeranan. Berbeda dengan karya fiksi, karya non fiksi adalah sebuah karya yang bebas menceritakan sesuatu berdasarkan kejadian nyata. Contoh karya fiksi antara lain novel, cerpen, drama, film dan cerita rakyat. Sedangkan non fiksi meliputi puisi, esai dan lagu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan karya sastra fiksi berupa drama. Drama adalah semua bentuk tontonan yang mengandung cerita yang dipertunjukkan di depan orang banyak. Dalam arti sempit, drama adalah kisah hidup manusia dalam masyarakat yang diproyeksikan ke atas panggung, disajikan dalam bentuk dialog dan gerak berdasarkan naskah, didukung tata panggung, tata lampu, tata musik, tata rias, dan tata busana (Wiyanto, hal. 3).

Seiring berjalannya waktu, kini drama tidak hanya dapat dinikmati melalui panggung saja, tetapi juga dapat dinikmati melalui media elektronik seperti televisi. Di Indonesia sendiri drama televisi sering disebut dengan Sinetron (Sinema Elektronik). Tidak berbeda jauh dengan Indonesia, di Jepang juga ada drama yang dinikmati melalui media elektronik televisi. Jika di Indonesia bernama Sinetron maka di Jepang disebut dengan *dorama* (ドラマ).

Drama yang disiarkan di Jepang memiliki berbagai macam tema cerita seperti kehidupan sekolah, komedi, misteri, kisah detektif dan lain-lain. Drama ditayangkan selama lebih kurang 3 bulan dan mengikuti 4 musim di Jepang, yaitu *fuyu* (Januari – Maret), *haru* (April – Juni), *natsu* (Juli – September) dan *aki* (Oktober – Desember). Setiap musim selalu ada penayangan drama baru.

Drama yang digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini berjudul *Haken no Hinkaku*. Drama ini merupakan drama musim dingin yang ditayangkan pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2007. Drama yang memiliki genre komedi ini menceritakan tentang *haken*. *Haken* (派遣) dalam kamus memiliki arti pengiriman atau mengirim. Menurut Tanno (2010, hal. 109) *haken* merupakan pekerja yang dikirim ke perusahaan-perusahaan besar melalui lembaga penempatan sementara. Pengertian *haken* menurut *kōjien* adalah sebagai berikut :

「派遣事業主（派遣元）が、自ら雇用する労働者を会社等（派遣先）に派遣して、労働に従事させる事業のこと。派遣先から派遣元へ派遣費用が支払われ、労働者は派遣元を通じて賃金を受け取る。」

Artinya :

“Pemilik bisnis *haken* (asal *haken*) adalah perusahaan yang menyewakan tenaga kerja, dikirim ke perusahaan-perusahaan (klien) yang secara pribadi menyewa pekerja. Upah pekerja dibayarkan kepada agensi yang bekerja secara sementara dalam suatu perusahaan, kemudian pekerja menerima upah melalui agensi mereka.”

Sedangkan istilah *haken* dalam bahasa Inggris adalah *temporary worker*. Penulis memutuskan untuk menggunakan istilah *haken* untuk penulisan skripsi ini. Arti kata *Hinkaku* (品格) pada judul drama adalah martabat. Jadi, apabila kata *haken* dan *hinkaku* digabungkan menjadi *Haken no Hinkaku* memiliki arti martabat *haken*. Dari sini dapat dilihat bahwa sutradara Nagumo Seiichi dan Sato Toya ingin menggambarkan martabat *haken* di perusahaan-perusahaan Jepang dalam bentuk drama.

Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk menjadikan drama *Haken no Hinkaku* ini sebagai objek untuk penulisan skripsi yang berjudul “Kedudukan *Haken* di Perusahaan Jepang yang Tercermin dalam Drama *Haken no Hinkaku* Karya Sutradara Nagumo Seiichi dan Sato Toya” dengan teori pendekatan sosiologi sastra, karena permasalahan yang akan dibahas oleh penulis di sini adalah bagaimana kedudukan *haken* di dalam perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang.

Di Jepang, *haken* disalurkan ke perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang melalui *haken agency*. *Haken agency* ini bertugas memberikan pekerjaan kepada para tenaga muda, tetapi pekerjaan tersebut hanya bersifat sementara. Kebanyakan kontrak kerja yang disetujui *haken agency* dengan perusahaan yang bersangkutan

hanya selama 3 bulan saja. Setelah 3 bulan masa kerja habis, pihak *agency* pun mulai mencari perusahaan-perusahaan lain yang akan memakai jasa *haken*.

Pada tahun 1990an resesi ekonomi melanda pasar tenaga kerja di Jepang yang mengakibatkan para tenaga muda sulit mendapatkan pekerjaan pada masa itu.

Jumlah sarjana muda yang menganggur pada pertengahan tahun 1990an sampai awal tahun 2000an pun menjadi dua kali lipat dibandingkan pada tahun 1980an.

Sehingga para tenaga muda beralih menjadi *haken* yang bekerja sementara pada suatu perusahaan. (*Organisation For Economic Co-Operation and Development* (OECD), 2009, hal. 35)

*“The discussion of the growth of nonstandard employment in Japan is set in the context of the “bursting of the bubble” of economic prosperity in 1989. As a consequence of the economic changes that resulted, Japanese employers have been moving away from “lifetime employees” or “regular employees” to use alternative employment arrangements.”* (Gleason, 2006, hal. 16)

Dalam kutipan di atas, dapat dijelaskan bahwa penyebab lain munculnya *haken* karena pecahnya gelembung ekonomi atau biasa disebut dengan *economy bubble* pada tahun 1989. *Economy bubble* mengakibatkan perubahan sistem kerja, yaitu sistem kerja seumur hidup (*Shuushin Koyō*) dan sistem kerja pemberian upah pegawai berdasarkan senioritas (*Nenkojōretsu*). Yoshikawa dalam Uhlenberg (2009, hal. 137) juga mengatakan hal yang sama mengenai penyebab dihapusnya *Shuushin Koyō* dan *Nenkojōretsu* di Jepang, yaitu karena pecahnya gelembung ekonomi pada tahun 1990 dan mengakibatkan kinerja ekonomi di Jepang menjadi lamban. Bahkan para ekonom banyak yang mengatakan bahwa pada tahun 1990 adalah masa terpuruknya ekonomi Jepang.

“Family housing and financial security have been strongly supported historically by Japan's company system. The lifelong employment system (*Shuushin Koyō*) and seniority pay system (*Nenkojōuretsu*) have ensured an unusually secure relationship between company and employee. Moreover, companies have historically provided temporary housing and housing loans for employees directly. The family system is, in turn, sympathetic to the company in maintaining particular patterns of housing consumption, such as intergenerational living and intergenerational housing financing, which have enhanced the security and integrity of family housing. The disruptiveness of staff transfers has been alleviated by the temporary provision of company housing, which facilitates the maintenance of family home elsewhere. Essentially, the need to sell up or move, often encouraged by western employment systems, has been minimised.” (Doling, 2006, hal. 140)

Perusahaan-perusahaan di Jepang sudah lama menerapkan sistem kerja seumur hidup (*Shuushin Koyou*) dan sistem kerja pemberian upah berdasarkan senioritas (*Nenkojyouretsus*). Bahkan perusahaan-perusahaan di Jepang benar-benar mempertimbangkan kesejahteraan karyawan. Akan tetapi, semua itu berubah ketika gelembung ekonomi pecah, kedua sistem kerja tersebut dihapus.

Dengan penghapusan sistem kerja seumur hidup maka penggajianpun diberikan berdasarkan dari hasil kerja karyawan. Penyeleksian perusahaan untuk menerima pegawai tetap pun sangat ketat, sehingga pada awal tahun 2000an banyak sarjana muda yang menganggur. Oleh karena itu, para sarjana muda pun mulai banyak yang beralih bekerja menjadi *haken*.

Sekarang jumlah *haken* mulai mendominasi perusahaan-perusahaan di Jepang tetapi masih belum jelas bagaimana kedudukan *haken* terhadap pegawai tetap di perusahaan-perusahaan tersebut. Seperti pada episode 5 drama ini, ditunjukkan bahwa *haken* bukan bagian dari suatu perusahaan terlihat dari suatu adegan ketika istirahat makan siang. Dalam adegan tersebut digambarkan ketika para *haken*

6

memutuskan untuk membeli makan siang di luar perusahaan daripada membeli makanan di kantin perusahaan. Mereka lebih memilih membeli makanan di luar perusahaan karena harga makanan di luar lebih murah jika dibandingkan dengan harga makanan di kantin perusahaan. Berbeda dengan para pegawai tetap yang lebih memilih membeli makanan di kantin perusahaan. Semua itu karena penerapan harga di kantin perusahaan untuk pegawai tetap lebih murah daripada harga yang ditawarkan kepada para *haken*, karena harga yang ditawarkan kepada *haken* merupakan harga untuk orang-orang yang bukan bagian dari perusahaan seperti tamu dan lain-lain. Padahal *haken* juga memiliki peran penting dalam memajukan perusahaan. Dari contoh salah satu adegan di atas dapat dilihat bahwa kedudukan *haken* terhadap pegawai tetap dalam sebuah perusahaan masih belum jelas bagaimana dan seperti apa.

Kata kedudukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti tempat pegawai (pengurus perkumpulan dan sebagainya) tinggal untuk melakukan pekerjaan atau jabatannya atau bisa juga diartikan tingkatan atau martabat. Jadi, penulis ingin mengetahui bagaimana sebenarnya posisi atau tingkatan *haken* terhadap pegawai tetap dalam perusahaan-perusahaan di Jepang tersebut.

Adanya berbagai macam jenis pekerjaan di Jepang, mengakibatkan munculnya kesenjangan sosial antara pegawai tetap dengan *haken*. Hal ini pernah dijelaskan oleh Yuji Genda dalam bukunya yang berjudul “A Nagging Sense of Job Insecurity” yang dirilis di Jepang pada tahun 2001 kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris pada tahun 2005 (Ishida dan Slater, 2010, hal 8). Dalam bukunya dijelaskan bahwa kesenjangan ekonomi yang terjadi di kalangan muda

dikarenakan oleh tidak tersedianya lapangan pekerjaan bagi mereka, sehingga mereka memutuskan untuk bekerja *part time* atau bekerja sebagai *haken*. Hal-hal tersebut yang memicu adanya kesenjangan sosial antara pegawai tetap dengan *haken*.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan yang sudah dijelaskan dalam latar belakang di atas bahwa jumlah *haken* mulai mendominasi perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang dan tidak sedikit pula perusahaan-perusahaan tersebut juga mulai bergantung pada *haken*. Meskipun perusahaan-perusahaan di Jepang sudah banyak yang mulai bergantung pada *haken*, para pegawai tetap sampai saat ini masih memandang sebelah mata keberadaan *haken* dalam perusahaan.

Oleh karena itu, permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah “Bagaimana kedudukan *haken* di dalam perusahaan Jepang yang tercermin dalam drama *Haken no Hinkaku* karya sutradara Nagumo Seiichi dan Sato Toya?”

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan skripsi yang berjudul “Kedudukan *Haken* di Perusahaan Jepang yang Tercermin dalam Drama *Haken no Hinkaku* Karya Sutradara Nagumo Seiichi dan Sato Toya” ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana kedudukan *haken* di dalam perusahaan Jepang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Sosiologi Sastra

Pendekatan sosiologis menganalisis manusia dalam masyarakat, dengan proses pemahaman mulai dari masyarakat ke individu. Dasar filosofis pendekatan sosiologis adalah adanya hubungan hakiki antara karya sastra dengan masyarakat, pendekatan sosiologis juga memiliki implikasi metodologis berupa pemahaman mendasar mengenai kehidupan manusia dalam masyarakat (Ratna, 2004, hal. 60).

Sosiologi sastra merupakan teori perkembangan dari pendekatan sosiologis.

Sosiologi sastra berasal dari kata sosiologi dan sastra. Sosiologi berasal dari kata *socio* (Yunani) (*socius* berarti bersama-sama, bersatu, kawan, teman) dan *logi* (*logos* berarti sabda, perkataan, perumpamaan). Perkembangan berikutnya mengalami perubahan makna, *soio* atau *socius* berarti masyarakat, *logi* atau *logos* berarti ilmu. Jadi, sosiologi berarti ilmu mengenai asal-usul dan pertumbuhan (evolusi) masyarakat, ilmu pengetahuan yang mempelajari keseluruhan jaringan hubungan antarmanusia dalam masyarakat, sifatnya umum, rasional dan empiris.

Sastra dari akar kata *sas* (Sansekerta) berarti mengarahkan, mengajar, memberi petunjuk dan instruksi. Akhiran *tra* berarti alat atau sarana. Jadi, sastra berarti kumpulan alat untuk mengajar, buku petunjuk atau buku pengajaran yang baik (Ratna, 2003, hal.1).

Pengertian dari sosiologi sastra sendiri adalah analisis karya sastra dalam kaitannya dengan masyarakat, maka model analisis yang dapat dilakukan meliputi tiga macam, yaitu sebagai berikut :

1. Menganalisis masalah-masalah sosial yang terkandung di dalam karya sastra itu sendiri, kemudian menghubungkannya dengan kenyataan yang pernah terjadi. Pada umumnya disebut sebagai aspek ekstrinsik, model hubungan yang terjadi disebut refleksi.
2. Sama dengan di atas, tetapi dengan cara menemukan hubungan antarstruktur, bukan aspek-aspek tertentu, dengan model hubungan yang bersifat dialektika.
3. Menganalisis karya dengan tujuan untuk memperoleh informasi tertentu, dilakukan oleh disiplin tertentu. Model analisis inilah yang pada umumnya menghasilkan penelitian karya sastra sebagai gejala kedua.

Dalam ilmu sastra itu sendiri, pendekatan sosiologi sastra merupakan pendekatan yang mempertimbangkan segi-segi kemasyarakatannya. Segi kemasyarakatan berhubungan dengan masyarakat yang berada di sekitar sastra itu, baik penciptaannya, gambaran masyarakat yang diceritakan dan pembacanya (Harahap, 2006, hal. 2). Pada prinsipnya sosiologi sastra berkaitan dengan penciptaan karya sastra, keberadaan karya sastra, serta peranan karya sastra dengan realitas sosial (Winarni, 2009). Sastra tidak dapat dilepaskan dari lembaga-lembaga sosial, agama, politik, keluarga dan pendidikan atau sosial

budaya. Bentuk dari lembaga sosial akan sangat mempengaruhi isi karya sastra yang dihasilkan.

Penulis menggunakan pendekatan sosiologi sastra milik Ratna dengan model analisis masalah-masalah sosial yang terkandung di dalam karya sastra itu sendiri, kemudian menghubungkannya dengan kenyataan yang pernah terjadi. Pada umumnya model analisis tersebut disebut sebagai aspek esktrinsik, model hubungan yang terjadi disebut refleksi. Penulis bermaksud untuk merefleksikan kedudukan *haken* di drama *Haken no Hinkaku* ke dalam kedudukan *haken* di dunia nyata untuk membantu menganalisis penelitian ini. Pendekatan tersebut digunakan karena penulis ingin menganalisis tentang kedudukan *haken* di dalam perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang yang tercermin dalam drama *Haken no Hinkaku*.

## 2.2 *Haken*

Penulis sebelumnya sudah menjelaskan dalam latar belakang bahwa *haken* merupakan pekerja yang dikirim ke perusahaan-perusahaan besar melalui *haken gaisya* (lembaga penempatan sementara) (Tanno, 2010, hal. 109). Tidak jauh berbeda dengan pernyataan Tanno, OECD (2009, hal. 54) mengatakan bahwa *haken* merupakan pekerja sementara yang dikirim ke perusahaan melalui agensi *haken*. *Haken* tidak hanya ada di Jepang tetapi juga ada di negara-negara yang lain seperti Inggris, Belanda, Spanyol, Jerman dan lain-lain. Oleh karena itu, sebelumnya penulis akan memaparkan awal mula munculnya *haken* di Jepang.

### 2.2.1 Sejarah Munculnya *Haken* di Jepang.

Menurut UU Keselamatan Kerja (*Shokubaanzen-hō*) bisnis *haken* mulai ada pada tahun 1985 dan dilegalkan oleh pemerintah tahun 1987. Akan tetapi, *haken* mulai populer dalam lingkup bisnis Jepang pada tahun 1990an karena adanya *economy bubble* atau gelembung ekonomi yang melanda Jepang pada tahun tersebut yang mengakibatkan sistem ekonomi Jepang pada saat itu menjadi tidak stabil. Tidak sedikit perusahaan-perusahaan di Jepang yang mengalami kerugian karena sistem kerja seumur hidup (*Shuushin Koyō*) dan sistem kerja pemberian upah berdasarkan senioritas (*Nenkojyōretsu*) yang masih diberlakukan pada masa itu, sehingga pemerintah Jepang memutuskan untuk menghapuskan dua sistem kerja tersebut yang bertujuan untuk menstabilkan perekonomian. Karena penghapusan kedua sistem kerja itu, tidak sedikit masyarakat Jepang yang menjadi pengangguran, terutama para sarjana-sarjana muda.

Akibat resesi ekonomi yang melanda pasar tenaga kerja di Jepang pada tahun 1990an banyak jenis-jenis pekerjaan baru yang mulai bermuculan di Jepang, yaitu karyawan non-reguler seperti pekerja sementara (dalam jangka panjang), pekerja paruh waktu atau lebih sering dipanggil pekerja *part time*, pekerja temporer yang dikirim ke perusahaan melalui agensi, pekerja kontrak dan lain-lain (OECD, 2009, hal. 54). Yang dimaksud dengan pekerja temporer yang dikirim ke perusahaan melalui agensi di sini adalah *haken* dan agensi yang mengirim merupakan agensi *haken* itu sendiri. Menurut Departemen Tenaga Kerja (*rōdōshō*), jumlah *haken* pada tahun 1990

mencapai 30,4 persen. Akan tetapi, pada tahun 1996 meningkat menjadi 40,6 persen (Houseman dan Osawa, 2003, hal. 179). Peningkatan jumlah *haken* yang terjadi pada tahun 1996 merupakan penyebab dari resesi ekonomi yang melanda pasar tenaga kerja di Jepang, sehingga para pengangguran mulai beralih untuk bekerja menjadi *haken*.

Pada saat itu di Jepang, *haken* disalurkan ke perusahaan-perusahaan melalui agensi mereka. Agensi tersebut yang selalu aktif mencarikan pekerjaan untuk para *haken* apabila kontrak kerja *haken* dengan perusahaan telah habis masa berlakunya. Masa kerja atau kontrak *haken* dengan suatu perusahaan hanya 3 bulan, apabila sudah mencapai 3 bulan masa kerja maka *haken* akan menunggu pemberitahuan dari pihak perusahaan apakah akan menggunakan jasanya lagi atau tidak, jika tidak maka agensi akan segera mencari perusahaan baru yang ingin menggunakan jasa *haken*.

*“It can be increased to 6 months, 9 months, 12 months, sometimes 18 months. It will partially depend on the state of the market. temporary status may lengthen if the market is uncertain.”*

Akan tetapi, menurut Danford (1999, hal. 57) salah satu manajer (*tenchō*) di perusahaan Jepang mengatakan bahwa kontrak kerja *haken* tidak hanya 3 bulan saja, tetapi bisa mencapai 6 bulan, 9 bulan, 12 bulan bahkan hingga 18 bulan. Hal tersebut tergantung dengan keadaan perusahaan yang menyewa *haken*.

*“Japan’s temporary workers are governed by the employment security law (which initially allowed only the government to provide job placement services) and the worker dispatching law. In 1999 and 2004, the government revised the latter to specify 26 job categories in which staffing agencies could operate freely. The 2004 revision allowed worker dispatching also in*

*manufacturing jobs, which opened up a new market for private temporary agencies. the dispatching period was extended to a maximum of three years, to be congruent with new labor standard law limits.”* (Ulrike, 2008, hal. 188)

Pada awalnya *haken* hanya boleh bekerja di tempat yang sudah disediakan oleh pemerintah (*Shokubaanzen-hō*), selain tempat yang disediakan oleh pemerintah *haken* dilarang beroperasi. Akan tetapi, peraturan tersebut berubah pada tahun 1999. Pada tahun 1999 agensi-agensi *haken* bebas mengoperasikan *haken* di semua tempat atau di semua perusahaan yang akan bekerja sama dengan mereka tanpa terkecuali. Bahkan pada saat itu, para *haken* dapat menentukan kontrak kerja mereka sendiri terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang. Jadi, *haken* dapat menentukan kontrak kerja sesuai dengan keinginan mereka sendiri.

Pada tahun 2004, peraturan mengenai lingkup bisnis agensi *haken* mengalami perubahan kembali. Pada tahun tersebut perubahan yang terjadi semakin meningkat, yaitu *haken* yang semula mereka bekerja dalam suatu perusahaan dengan sifat sementara, mulai tahun 2004 mereka dapat mengubah status tersebut menjadi bekerja secara permanen di perusahaan yang bersangkutan. Jadi, para *haken* dapat menjadi pegawai tetap apabila perusahaan tersebut meminta mereka untuk tetap bekerja di sana. Pada perubahan tahun 2004 ini, *haken* juga diperbolehkan untuk mendirikan agensi *haken* swasta sendiri.

Perubahan-perubahan tersebut mengakibatkan jumlah *haken* di Jepang menjadi meningkat pesat. Jumlah *haken* pada awal tahun 2000an mencapai 3 juta pekerja dan pada tahun 2005 pasar *haken* memperoleh pendapatan hingga

mencapai 4 triliun yen. Lingkup bisnis agensi *haken* pun menjadi penting di mata pemerintahan Jepang pada masa itu.

### 2.2.2 Kedudukan *Haken* di Perusahaan Jepang

Seperti yang sudah dijelaskan dalam latar belakang (hal. 6) bahwa makna kata kedudukan menurut KBBI adalah tingkatan atau martabat. Pada subbab kedudukan *haken* ini akan dijelaskan bahwa kedudukan *haken* di perusahaan Jepang dapat dilihat dari berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah adanya sistem *uchi-soto* yang berlaku dalam perusahaan Jepang.

*Uchi-soto* merupakan sistem yang muncul berasal dari konsep tradisional *Ie*. Sistem *Ie* sendiri merupakan sistem sosial berkelompok dalam suatu rumah tangga (Hendry, 2003, hal. 26). Secara umum, masyarakat Jepang menempatkan diri mereka di suatu titik, titik terdekat dari dirinya hingga suatu batas tertentu disebut *uchi* dan yang di luar disebut *soto* (Stockwin, 2003, hal. 339). Dalam bahasa Jepang, *uchi* memiliki dua arti yaitu dalam dan rumah, sedangkan *soto* memiliki arti luar. Oleh karena itu, makna *uchi-soto* sendiri di dalam perusahaan adalah bagi pegawai perusahaan bukan hanya tempat bekerja, tetapi juga rumah bagi para pegawai itu sendiri, tidak hanya itu mereka juga menganggap bahwa perusahaan adalah keluarga bagi mereka.

Hal ini dibuktikan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Nakane dalam Kaynak (2011, hal. 1986) yaitu:

*“Abstract rules of conduct themselves in a loyal fashion. The basic model for this relationship pattern is ie, the family.”*

Kutipan di atas mengatakan bahwa model dasar masyarakat Jepang membangun hubungan yang setia dalam pekerjaan adalah keluarga. Bagi masyarakat Jepang, perusahaan merupakan keluarga besar. Oleh karena itu, para pegawai memiliki tanggung jawab untuk menjaga nama baik perusahaan, baik dalam konteks pekerjaan maupun dalam konteks kehidupan pribadi.

Selain *uchi-soto*, faktor lain yang mempengaruhi kedudukan *haken* dalam perusahaan adalah tugas-tugas yang mereka kerjakan selama bekerja di perusahaan Jepang.

Pada subbab 2.2 sudah dijelaskan bahwa selain Jepang negara-negara lain seperti Inggris, Belanda, Spanyol, Jerman dan lain-lain juga mempekerjakan *haken* di perusahaan mereka. Tugas yang diberikan kepada *haken* di negara-negara tersebut juga kurang lebih sama, yaitu mengetik data, memasukkan data ke operator, sekretaris dan lain-lain. Martella seorang mahasiswa asal Philadelphia melakukan penelitian terhadap para *haken* atau pekerja temporer di kotanya. Dalam penelitiannya, tugas-tugas yang dikerjakan oleh *haken* adalah seperti gambar dalam tabel di bawah ini :

**Table 8. Main Tasks on Most Recent Assignment and the Associated Average Hourly Rates**

	Main Task		Percent of Sample
	Yes	No	
Typing	8.72	8.20	24
Filing	7.54	8.57	23
Data Entry	7.35	8.47	13
Switchboard Operation	7.71	8.38	7
Provide Information Over Phone	8.50	8.10	55
Word Processing	9.88	7.51	33
Schedule Appointments and Meetings	8.89	8.25	11
Process Mail/Orders/Claims/Other	8.26	8.34	16
Receptionist	7.60	8.55	23
Prepare Mailings	7.46	8.43	10
Photocopy	8.38	8.33	17

Note: This table reflects the three main tasks performed by each respondent on their most recent assignment. Tasks which fewer than 5 respondents performed are excluded from the table (i.e., shorthand, dictaphone transcription, bookkeeping, spreadsheet entry, database management and payroll processing).

**Gambar 2.1 Tabel Hasil Penelitian Tugas Pekerja Temporer pada tahun 1991 oleh Martella di Amerika Serikat**

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tugas dari *haken* adalah meliputi mengetik data (*typing*), penyimpanan data (*filing*), memasukkan data (*data entry*), menerima telepon (*switchboard operation*), pemberian informasi melalui telepon (*provide information over phone*) dan lain-lain. Tugas-tugas itu merupakan tugas utama dari *haken*.

Tidak jauh berbeda dengan di Philadelphia, jenis pekerjaan yang dipilih oleh *haken* di Jepang juga meliputi mengetik data, memasukkan data dan lain-lain. Akan tetapi, pekerjaan yang dikerjakan oleh *haken* di Jepang lebih bervariasi. Jenis-jenis pekerjaan *haken* di perusahaan Jepang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.1 Jenis Pekerjaan *Haken* di Jepang**

Jenis Pekerjaan	Jumlah	Wanita	Pria
Mengembangkan software	10,8	2,6	30,0
Mendesain mesin	7,9	1,8	22,6
Mengoperasikan peralatan perkantoran	24,5	32,9	5,1
Pengarsipan	3,1	4,0	1,0
Urusan keuangan	3,7	4,7	1,5
Menyusun kontrak	1,3	1,3	1,2
Resepsionis	3,9	4,9	1,7
Penjualan lewat telepon	1,1	1,2	0,8
Pemasaran dan penjualan	1,1	0,4	2,6
Penjualan	0,2	0,3	0,2
Pekerjaan administrasi	19,8	27,7	1,7
Pengemudi	0,2	0,0	0,8
Lainnya	16,4	11,6	27,7
Tidak menjawab	5,9	6,7	3,1

Sumber : *Rodōsha Haken Jigyō Jittai Chōsa* Tahun 2002 (Anggaranti, 2009, hal 28)

Selain dua faktor di atas, menurut Kohler (2013) faktor lain yang juga mempengaruhi kedudukan *haken* di perusahaan adalah adanya pro dan kontra mengenai keberadaan *haken* di perusahaan Jepang.

Alasan mendukung atas keberadaan *haken* di perusahaan, yaitu:

1. Adanya Ketersediaan Pegawai dengan Segera.

Apabila perusahaan membutuhkan pegawai dalam waktu dekat. Akan tetapi, perusahaan tersebut tidak memiliki waktu untuk merekrut, menyaring resume dan mengadakan wawancara, maka perusahaan bisa beralih ke agensi *haken*. Agensi *haken* tersebut telah melakukan pencarian dan penyaringan untuk memperoleh *haken* yang berkualitas.

## 2. Menghemat Waktu

Apabila perusahaan membutuhkan pegawai bantuan untuk hitungan jam atau hanya untuk beberapa minggu, maka *haken* merupakan jalan keluar terbaik yang dapat digunakan oleh perusahaan-perusahaan, karena gaji yang dibayarkan kepada *haken* adalah gaji perjam.

## 3. Masa Percobaan yang Lebih Efektif

Apabila perusahaan menyewa *haken*, perusahaan dapat merekrut *haken* tersebut menjadi pegawai tetap. Akan tetapi, apabila perusahaan tidak menyukai kinerja *haken* tersebut, perusahaan dapat mengakhiri kontrak *haken* dengan mudah.

## 4. Memiliki Keterampilan Khusus

Apabila perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan khusus, perusahaan dapat mempekerjakan *haken*. Agensi-agensi *haken* melakukan pelatihan terlebih dahulu terhadap *haken* sebelum mengirim *haken* tersebut ke perusahaan yang akan menyewanya.

## 5. Produktifitas Tinggi

Dalam studi ekstensi yang dilakukan oleh Vox bahwa pasar tenaga kerja pada tahun 1985-2008 mengalami peningkatan atas kinerja dari *haken*. Para ekonom menemukan bahwa berkat *haken*, pekerjaan secara keseluruhan dan PDB (Produk Domestik Bruto) juga meningkat.

Alasan menolak atas keberadaan *haken* di perusahaan, yaitu:

#### 1. Persyaratan Pelatihan

Untuk mempekerjakan *haken* lebih banyak, perusahaan harus melakukan pelatihan terhadap *haken* tersebut, karena semakin banyak *haken* baru yang dipekerjakan maka pelatihan untuk mereka juga harus lebih sering dilakukan.

#### 2. Masalah Keamanan

Meskipun *haken* memiliki keterampilan khusus dalam mengerjakan tugas-tugas di perusahaan, tetapi jika *haken* tersebut tidak terbiasa dengan lingkungan di tempat kerja maka frekuensi kecelakaan kerja sangat tinggi. Oleh karena itu, seperti penjelasan di atas bahwa pelatihan untuk *haken* sangat penting.

#### 3. Kurangnya Kerjasama Tim.

Kebanyakan *haken* tidak memiliki waktu untuk bergabung dengan pegawai tetap dan pegawai tetap juga tidak menyukai *haken*, karena pegawai tetap menganggap *haken* adalah penyusup di perusahaan. Pegawai tetap juga ragu-ragu untuk menjalin hubungan yang dekat dengan *haken*, karena *haken* tidak bekerja dalam waktu yang lama di perusahaan. Oleh karena itu, *haken* lebih cocok untuk posisi yang tidak memerlukan kerjasama yang luas.

#### 4. Masalah Hukum

Adanya pedoman khusus untuk mempekerjakan *haken*, perusahaan juga diharuskan untuk mengikuti aturan atau risiko gugatan.

Seorang *haken* tidak dapat diperlakukan sebagai pegawai tetap karena *haken* dianggap kurang bermanfaat bagi perusahaan.

### 2.2.3 Dampak Positif dan Negatif Adanya *Haken* dalam Perusahaan

Menurut Gleason (2006, hal. 286) adanya *haken* dalam sebuah perusahaan memberikan dampak positif dan negatif bagi perusahaan itu sendiri. Salah satu dampak positif yang diterima oleh perusahaan karena adanya *haken* adalah upah pembayaran bagi *haken* lebih rendah dibandingkan dengan para pegawai tetap. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menggunakan jasa *haken* yang bertujuan untuk menghemat anggaran biaya pegawai.

Keuntungan lain yang diterima oleh perusahaan adalah perusahaan lebih mudah mempekerjakan dan memecat *haken* dibandingkan dengan pegawai tetap. Dalam perekrutan pegawai tetap dibutuhkan penyeleksian yang sangat ketat karena pegawai yang dibutuhkan adalah pegawai yang memiliki mutu kerja yang tinggi, sehingga butuh waktu yang lama untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi kriteria yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, *haken* dipekerjakan untuk mengisi kekosongan yang ada dalam perusahaan, dan apabila perusahaan sudah menemukan pegawai tetap yang diinginkan maka perusahaan akan memecat *haken* tersebut. Cara ini dianggap lebih efisien karena dapat menghemat waktu dan biaya.

Dampak positif lain yang didapat perusahaan adalah ketika *haken* melakukan suatu kesalahan yang tidak bisa ditolelir oleh perusahaan,

perusahaan tersebut dapat memecat *haken* dengan pemecatan sepihak. Jadi, perusahaan dapat memecat *haken* hanya dengan mengatakan ke agensi *haken* tanpa mengatakan kepada *haken* itu sendiri bahwa *haken* yang disewa sudah tidak dibutuhkan lagi di perusahaan.

*“Temporary agency workers are paid less than the permanent workers, do not have equivalent social protection, and continue to be subject to employer “abuses”. It is easier for employers to hire and fire temporary agency workers than permanent employees, to hire temporary workers to replace strikers, and to fire temporary workers for minor causes without an appeal process.”* (Gleason, 2006, hal. 286)

Sedangkan dampak negatif yang diterima oleh perusahaan adalah ketika ada salah satu pekerjaan diambil alih para *haken* dan ketika masa kontrak *haken* selesai dan tidak memperbarui kontrak kerja, para pegawai tetap tidak dapat melanjutkan pekerjaan yang semula ditangani oleh *haken*. Keadaan seperti itu merupakan kendala utama perusahaan-perusahaan yang menggunakan jasa *haken*.

Berbeda dengan pernyataan di atas, menurut Kleinknecht dan Zant dalam Cuyper data OSA yang mengatakan bahwa menggunakan jasa *haken* secara terus-menerus atau secara bertahun-tahun memberikan dampak negatif terhadap keuangan perusahaan. Walaupun memberikan dampak negatif pada keuangan, menggunakan *haken* juga memberikan dampak positif pada pekerjaan.

*“Using OSA data, Kleinknecht et al. (1997) and Zant et al. (2000) measured the size of the temporary workforce through the years and cotrasted these results with financial parameters of the organization. These authors found a trend suggesting that making use of agency workers has a positive effect on returns and making use of directly employed temporary workers has a negative effect*

*on profits, but a positive affect on employment.*" (Cuyper, 2005, hal.131.)

## 2.3 *Mise en Scène* dan Teknik Pengambilan Gambar

### 2.3.1 *Mise en Scène*

Dalam ilmu perfilman, *mise en scène* merupakan langkah awal untuk memahami bagaimana film yang akan diproduksi dapat menyampaikan makna yang terkandung dalam setiap adegan kepada penonton. Dengan *mise en scène*, segala sesuatunya seperti latar, properti, pencahayaan, kostum, *make up* dan gerak tubuh memiliki makna tersendiri (Sikov, 2010, hal. 6).

*"Mise en scène consists of all of the elements placed in front of the camera to be photographed: settings, props, lighting, costumes, makeup and figure behavior (meaning actors, their gesture and their facial expressions)."* (Sikov, 2010, hal 6)

Dalam *mise en scène* terdapat elemen-elemen penting yang selalu ada dalam pembuatan film ataupun drama. Elemen-elemen tersebut adalah

#### 1. *Setting* atau Latar

*Setting* atau latar merupakan elemen penting dalam pembuatan sebuah drama atau film. Seperti yang sudah kita ketahui bahwa untuk menginformasikan waktu dan tempat dalam sebuah film ataupun drama tidak cukup hanya menggunakan kostum, melainkan juga menggunakan latar. Dalam *mise en scène*, latar juga memiliki peran penting dalam menggambarkan suatu peristiwa atau kejadian. Seperti dalam drama, ketika ingin menggambarkan sebuah kejadian yang dramatis tanpa menggunakan aktor, maka hanya dengan menggunakan daun musim semi

yang berjatuhan secara dinamis maka akan tersirat efek dramatis dari latar tersebut. Meskipun dalam pembuatan film maupun drama ada banyak cara untuk menampilkan adegan dramatis, tetapi hanya dengan menggunakan latar sudah mewakili semuanya.

Contoh lainnya yang menunjukkan latar merupakan elemen penting dalam pembuatan drama atau film yaitu, ketika ada sebuah adegan narasi dalam sebuah film yang menampilkan sebotol resep yang didalamnya tercantum sebuah nama, kaca jendela yang pecah dan tirai bak mandi, itu semua ada bukan karena hanya sebagai properti melainkan ada hubungan sebab akibat dalam suatu peristiwa yang ditampilkan seperti hal yang kebetulan. Bisa saja botol yang berisikan obat itu digunakan untuk membunuh seseorang yang ada di dalam kamar mandi dan pembunuh tersebut ada di dalam kamar mandi, bersembunyi di balik tirai bak mandi.

Hanya dengan latar yang sederhana makna yang terkandung di dalamnya sangat banyak.

## 2. Kostum

Kostum atau pakaian beserta aksesorisnya juga merupakan elemen penting dalam membuat drama atau film. Pakaian juga bisa dijadikan sebagai penanda suatu jaman. Seperti pakaian yang bermotifkan polkadot menandakan jaman 70an, karena pada jaman itu baju bermotifkan polkadot sangat populer.

Dalam *mise en scène*, kostum dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu karakter. Yang dimaksud dengan menjelaskan suatu karakter di sini

adalah seperti karakter miskin mengenakan kemeja katun tipis dan celana jeans belel, sedangkan karakter kaya mengenakan gaun rancangan desainer terkenal. Kostum tidak hanya menjelaskan karakter, tetapi kostum juga dapat mengisyaratkan perkembangan suatu karakter dalam drama atau film.

Perkembangan karakter yang dimaksud adalah karakter protagonis mengenakan kostum yang cenderung putih atau pucat, tetapi ketika berubah menjadi karakter antagonis pakaian yang dikenakan cenderung berwarna kuat.

### 3. *Figure Behavior* atau Akting

Sama halnya seperti latar dan kostum, akting merupakan elemen penting dari *mise en scène* yang digunakan oleh sutradara untuk mendukung narasi serta mengembangkan suatu adegan dalam drama atau film. Ekspresi tokoh mengacu pada ekspresi wajah dan postur tubuh aktor itu sendiri dan pergerakan tokoh dalam suatu adegan juga mengacu pada semua tindakan dan gerakan yang dilakukan oleh aktor tersebut. Dua aspek yang paling penting dari studi film tentang *figure behavior* atau akting adalah kesesuaian ekspresi dan kontrol dari sutradara dalam pergerakan aktor.

Yang dimaksud dengan kontrol sutradara dalam pergerakan aktor di sini adalah ketika aktor beradegan berkelahi dengan lawan mainnya. Jadi, pada saat melakukan adegan berkelahi harus dilakukan dengan sungguh-sungguh hingga nyaris seperti kejadian nyata. Akan tetapi, semua itu harus

di atas kendali sutradara agar tidak terjadi salah paham. Jadi, ketika penonton melihat melalui layar adegan perkelahian terlihat seperti nyata.

#### 4. *Lighting* atau Pencahayaan

*Lighting* atau pencahayaan sama halnya seperti elemen lain dari *mise en scène*, yang juga merupakan alat yang digunakan oleh sutradara untuk menyampaikan makna khusus tentang karakter atau narasi ke penonton.

Pencahayaan juga dapat membantu menentukan pengaturan adegan atau menonjolkan perilaku tokoh dalam drama atau film. Kualitas pencahayaan dalam pengambilan sebuah adegan dapat dicapai dengan memainkan kualitas dan arah cahaya. Dengan menggunakan pencahayaan sutradara dapat menciptakan bayangan yang jelas dan dapat membedakan mana bidang ruang yang kuat dalam adegan.

Seperti halnya ketika dalam suatu adegan pencahayaan yang digunakan sangat minim, hal tersebut dapat diartikan bahwa suasana dalam adegan tersebut suram, sedih atau menakutkan. Dalam pembuatan drama atau film, *lighting* atau pencahayaan sangat membantu untuk membangun suasana yang diinginkan oleh sutradara, suasana-suasana itu seperti sedih, bahagia, bimbang, menakutkan dan lain sebagainya.

#### 2.3.2 Teknik Pengambilan Gambar

Kamera merupakan salah satu aspek penting dalam pembuatan film atau drama, karena fungsi kamera adalah mengambil atau merekam momen atau adegan-adegan tertentu.

Teknik-teknik yang terdapat pada pengambilan gambar sangat bervariasi, sehingga dalam film atau drama tampak bermacam-macam sudut pandang pengambilan gambar yang merupakan hal penting dalam film atau drama.

Berikut ini merupakan teknik-teknik yang ada dalam pengambilan gambar.

a. *Extreme Close-up* (ECU)

Pengambilan gambar sangat dekat, hanya dengan menampilkan bagian tertentu pada tubuh objek. Fungsinya untuk ketelitian suatu objek.

b. *Big Close-up* (BCU)

Pengambilan gambar sebatas kepala hingga dagu objek. Berfungsi menonjolkan ekspresi yang dikeluarkan oleh objek.

c. *Close-up* (CU)

Ukuran gambar hanya dari ujung kepala hingga leher. Fungsinya untuk memberi gambaran jelas terhadap objek.

d. *Medium Close-up* (MCU)

Gambar yang diambil sebatas dari ujung kepala hingga dada. Fungsinya untuk mempertegas profil seseorang.

e. *Mid Shoot* (MS)

Pengambilan gambar sebatas kepala hingga pinggang. Fungsinya memperlihatkan sosok objek secara jelas.

f. *Knee Shoot (KS)*

Pengambilan gambar sebatas kepala hingga lutut. Fungsinya hampir sama dengan *Mid Shoot*.

g. *Full Shoot (FS)*

Pengambilan gambar penuh dari kepala hingga kaki. Fungsinya memperlihatkan objek beserta lingkungannya.

h. *Long Shoot (LS)*

Pengambilan gambar lebih luas dari pada *full shoot*. Fungsinya menunjukkan objek dengan latar belakangnya.

i. *Extreme Long Shoot (ELS)*

Pengambilan gambar melebihi *long shoot*, yang menampilkan lingkungan objek secara utuh. Fungsinya untuk menunjukkan bahwa objek tersebut bagian dari lingkungannya.

j. *1 Shoot*

Pengambilan gambar satu objek. Fungsinya memperlihatkan seseorang atau benda dalam *frame*.

k. *2 Shoot*

Pengambilan gambar dua objek. Fungsinya memperlihatkan adegan dua orang yang sedang berkomunikasi.

l. *3 Shoot*

Pengambilan gambar tiga objek. Fungsinya memperlihatkan adegan tiga orang yang sedang berkomunikasi.

m. *Group Shoot*

Pengambilan gambar sekumpulan objek. Fungsinya

memperlihatkan adegan sekelompok orang dalam melakukan suatu aktivitas.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui keaslian sebuah karya ilmiah. Pada dasarnya penelitian, tidak beranjak dari awal, akan tetapi umumnya telah ada acuan yang mendasari karya ilmiah tersebut. Adanya penelitian terdahulu bertujuan sebagai titik tolak untuk mengadakan suatu penelitian. Oleh karena itu, pencarian terhadap penelitian terdahulu sangat penting untuk menghindari adanya penelitian yang serupa. Hal tersebut juga dapat memberikan perbandingan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Penelitian Adisty Anggaranti (2009) dari Universitas Indonesia dengan judul “*Dampak Perubahan Sistem Manajemen Perusahaan Jepang Pasca Krisis Ekonomi 1990 terhadap Meningkatnya Haken Rodosha*” merupakan acuan penelitian sebelumnya yang ditemukan penulis. Dalam analisis penelitian yang terdahulu, penulis membahas tentang perubahan sistem manajemen perusahaan di Jepang dapat mempengaruhi jumlah *haken rodosha*. Dalam penelitiannya, hal utama yang menyebabkan meningkatnya jumlah *haken rodosha* adalah perubahan atas sistem kerja seumur hidup dan sistem kerja dan pemberian gaji berdasarkan senioritas yang dilakukan untuk melakukan penghematan dan mempekerjakan pekerja yang lebih fleksibel.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini berfokus kepada kedudukan *haken* di dalam perusahaan Jepang. Dalam menganalisis, penulis menggunakan pendekatan sosiologi sastra.

Sedangkan penelitian terdahulu, menganalisis perubahan sistem manajemen perusahaan di Jepang, khususnya sistem kerja seumur hidup, apakah dapat mempengaruhi jumlah *haken rodosha*. Dalam penelitian terdahulu fokus kajian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelaahan kepustakaan.



### BAB III

#### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis akan menganalisis kedudukan *haken* di dalam perusahaan Jepang yang ditemukan dalam drama *Haken no Hinkaku*. Analisis akan dilakukan dengan melihat dari sikap para pegawai tetap terhadap *haken* dan dampak adanya *haken* dalam perusahaan dalam drama tersebut. Sebelum memaparkan hasil temuan, penulis akan memaparkan sinopsis drama *Haken no Hinkaku* untuk memberikan gambaran cerita dalam drama tersebut.

##### 3.1 Sinopsis Drama *Haken no Hinkaku*

Drama ini adalah drama yang menceritakan kehidupan *haken* di perusahaan S&F. Dalam drama ini menceritakan 3 orang *haken* yang bernama Oomae Haruko, Mori Miyuki dan Kon. Mereka adalah *haken* yang bekerja di bawah naungan perusahaan *haken* yang bernama *Haken Life*.

Oomae merupakan super *haken* yang selalu dicari oleh banyak perusahaan di Jepang. Perusahaan yang kali ini mencarinya adalah Perusahaan S&F. Perusahaan S&F merupakan perusahaan yang bekerja di bidang makanan. Reputasi kerja Oomae sudah terkenal di seluruh perusahaan yang ada di Jepang, sehingga banyak perusahaan yang memintanya bekerja sebagai pegawai tetap di perusahaan tersebut bukan sebagai *haken*. Akan tetapi, Oomae selalu menolak tawaran tersebut dan hanya bersedia bekerja di perusahaan dalam kurun waktu 3 bulan saja.

Setelah 3 bulan, maka Oomae akan langsung keluar dari perusahaan tempat

Oomae bekerja dan segera menghilang selama 3 bulan juga. Tidak ada orang yang pernah mengetahui kemana Oomae menghilang selama 3 bulan. Alasan Oomae selalu dicari oleh perusahaan-perusahaan di Jepang adalah karena Oomae merupakan *haken* yang sangat terampil dalam berbagai bidang, memiliki berbagai keahlian tersertifikasi, selalu tepat waktu dan dapat diandalkan meskipun untuk suatu pekerjaan yang sulit. Oomae juga tidak pernah bersedia melakukan kerja lembur seperti yang dilakukan oleh kebanyakan pegawai di perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang. Oomae selalu mulai bekerja pukul 9 tepat, istirahat pukul 12 tepat lalu pulang ke rumah pukul 6 tepat. Meskipun Oomae merupakan *haken* yang memiliki banyak keahlian dan keterampilan, tetapi tidak dengan kepribadian. Kepribadian Oomae bisa dikatakan cukup buruk. Oleh karena itu banyak pegawai tetap di perusahaan S&F tidak menyukainya.

Berbeda dengan Oomae, Mori merupakan seorang sarjana muda yang sulit mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, Mori memutuskan untuk melamar pekerjaan di *Haken Life* dan bekerja sebagai *haken* di Perusahaan S&F. Mori merupakan seorang yang pekerja keras, meskipun tidak memiliki banyak keahlian dan keterampilan seperti Oomae. Mori mendapatkan banyak kesulitan di hari pertamanya bekerja. Hal ini disebabkan Mori berbohong ketika melakukan wawancara kerja. Dalam wawancaranya, ketika Shōji salah satu pegawai di Perusahaan S&F menanyakan tentang kemampuannya dalam menggunakan komputer, Mori mengatakan bahwa dia bisa menggunakan komputer dengan baik. Padahal sebenarnya Mori masih belum mahir dalam menggunakan komputer. Oleh karena itu, ketika mendapatkan tugas mengetik data dan mengubahnya ke

dalam bentuk tabel Mori mengalami kesulitan sehingga membuat Shōji dan pegawai tetap yang lain menjadi kesal. Karena hal ini, Mori pun diancam akan dikeluarkan di hari pertamanya bekerja. Akan tetapi, berkat bantuan Oomae, Mori tetap bisa bekerja di Perusahaan S&F.

Tidak jauh berbeda dengan Oomae, Kon juga merupakan super *haken* milik *Haken Life*. Hanya saja yang membedakan antara Oomae dan Kon adalah Oomae memiliki keterampilan dalam berbagai bidang pekerjaan, sedangkan Kon merupakan *haken* yang memiliki keterampilan khusus dalam bidang komputer. Kon merupakan *haken* hasil rekomendasi Oomae, karena menurut Oomae pegawai di Perusahaan S&F yang memiliki keahlian khusus dalam bidang komputer masih sedikit. Kon bekerja di divisi yang sama dengan Oomae dan Mori di Perusahaan S&F.

### 3.2 Jenis-jenis Pekerjaan *Haken* di Perusahaan Jepang dalam Drama *Haken*

#### *no Hinkaku*

Setiap *haken* memiliki tugas yang berbeda-beda ketika mereka bekerja di sebuah perusahaan. Seperti dalam drama *Haken no Hinkaku* ini *haken* yang bekerja di Perusahaan S&F memiliki tugas yang berbeda-beda. Hal ini terlihat pada cuplikan adegan di bawah ini.

Episode 1 menit ke 00:15:28



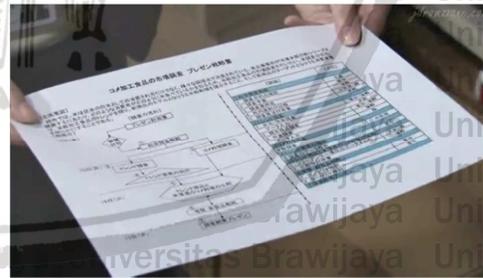
**Gambar 3.1 Oomae Sedang Merapikan Dokumen**

Pada gambar 3.1 pengambilan gambar menggunakan *medium close-up*, terlihat Satonaka sedang melihat Oomae tengah merapikan dokumen dan menatanya ke dalam rak. Pada adegan menit ke 15 di episode 1 ini adalah ketika hari pertama bekerja Oomae dan Mori di divisi pemasaran di Perusahaan S&F. Tanpa melakukan perkenalan kepada para pegawai tetap di divisi pemasaran seperti yang dilakukan oleh Mori, Oomae tanpa menunggu perintah dari Satonaka yang merupakan kepala divisi pemasaran langsung merapikan dokumen-dokumen yang berserakan di lantai.

Episode 1 menit ke 00:22:19 – 00:22:37



**Gambar 3.2 Oomae Sedang Mengetik Laporan Hasil Rapat**



**Gambar 3.3 Laporan Hasil Rapat yang Dikerjakan oleh Oomae**

Pada gambar 3.2, pengambilan gambar menggunakan *medium close-up*, terlihat Oomae sedang menatap layar komputer. Pada adegan ini Oomae sedang mengetik laporan hasil rapat mengenai pembagian tugas untuk para karyawan di

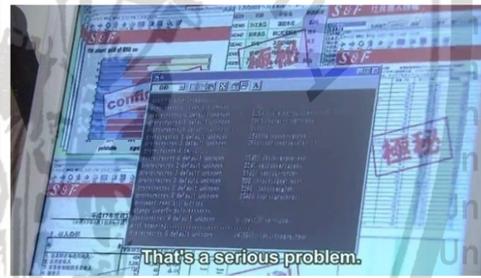
divisi pemasaran. Seperti survei yang dilakukan oleh *Rodōsha Haken Jigyō Jittai Chōsa* tahun 2002 bahwa tugas yang dikerjakan oleh kebanyakan *haken* wanita adalah menyusun kontrak yaitu sebanyak 1,3%, apabila dibandingkan dengan *haken* pria yang hanya mencapai 1,2%, *haken* wanita lebih banyak yang mengerjakan tugas tersebut.

Sedangkan pada gambar 3.3 pengambilan gambar menggunakan *close-up*, dengan tujuan untuk memperlihatkan hasil kerja yang dilakukan oleh Oomae yaitu mengetik laporan hasil rapat mengenai pembagian tugas untuk karyawan di divisi pemasaran.

Episode 2 menit ke 00:22:20 – 00:22:36



**Gambar 3.4 Kon Mengecek Sistem Keamanan di Perusahaan S&F**



**Gambar 3.5 Data Perusahaan S&F yang Dapat Dibuka dengan Mudah oleh Kon**

Pada gambar 3.4 berlatarkan ruangan kerja divisi pemasaran, adalah adegan ketika Kon mengatakan bahwa sistem keamanan komputer di Perusahaan S&F kurang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan mudahnya Kon membuka data-data penting mengenai Perusahaan S&F pada gambar 3.5. Pada episode ini juga Oomae dan Kon memberikan rekomendasi kepada Perusahaan S&F untuk mengembangkan *software* pada sistem keamanan komputer di Perusahaan S&F.

Gambar 3.5, gambar diambil dengan menggunakan teknik pengambilan gambar

*close-up* bertujuan untuk memperlihatkan data-data rahasia milik Perusahaan S&F yang dibuka dengan mudah oleh Kon yang baru saja bekerja di divisi pemasaran.

Menurut survei *Rodōsha Haken Jigyō Jittai Chōsa* tahun 2002, 30% *haken* pria memiliki tugas untuk mengembangkan *software* di perusahaan tempat mereka bekerja.

**Episode 4 menit ke 00:13:33**



**Gambar 3.6 Oomae Menjadi Sekretaris Sementara Shōji**

Pada gambar 3.6 ini adalah adegan ketika Shōji meminta Oomae untuk bekerja menjadi sekretaris sementara untuk membantu Shōji mempersiapkan rapat kerja sama dengan perusahaan Rusia yang akan datang esok harinya. Pada episode ini Oomae juga sempat menjadi penerjemah untuk membantu jalannya rapat.

**Episode 2 menit ke 00:36:48**



**Gambar 3.7 Oomae dan Mori Mengantarkan Dokumen di Setiap Divisi di Perusahaan S&F**

Tugas seorang *haken* tidak hanya mengetik atau mengembangkan *software*, *haken* juga mengerjakan tugas-tugas kecil seperti mengantarkan dokumen ke divisi lain yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja, seperti pada gambar 3.7 adalah ketika Oomae dan Mori mengantarkan dokumen-dokumen ke setiap divisi yang ada di Perusahaan S&F. Tidak hanya mengantarkan dokumen saja, *haken* juga mengerjakan tugas-tugas seperti membuat kopi atau teh, seperti pada gambar di bawah ini.

**Episode 3 menit ke 00:00:04 – 00:00:13**



**Gambar 3.8 Oomae Sedang Membuat Teh untuk Rapat**



**Gambar 3.9 Mori Sedang Memberikan Teh Kepada Peserta Rapat**

Pada gambar 3.8, pengambilan gambar menggunakan *close-up* dengan tujuan untuk memperlihatkan Oomae saat menuangkan teh untuk para peserta rapat.

Sedangkan pada gambar 3.9 adalah ketika Mori mengantarkan teh yang telah dibuat oleh Oomae kepada setiap tamu yang hadir di ruang rapat tersebut.

Episode 6 menit ke 00:10:35 – 00:15:51



**Gambar 3.10 Haken Sedang Menjual Cokelat**



**Gambar 3.11 Oomae Menjadi Speech-Reader di Event yang Diadakan oleh Perusahaan S&F**

Gambar 3.10 pengambilan gambar menggunakan *extreme long shoot* yang gunanya menampilkan lingkungan objek secara utuh. Terlihat pada adegan menit ke 10 di episode 6 ini tugas *haken* tidak hanya mengetik dan memasukkan data saja, tetapi juga menjual produk perusahaan, pada cuplikan adegan di atas adalah ketika Perusahaan S&F menjual cokelat dalam rangka merayakan hari *valentine*. Pada episode ini Perusahaan S&F menyewa beberapa *haken* untuk membantu penjualan cokelat di acara Silsmario *St. Valentine's Day* yang diadakan oleh Perusahaan S&F. Sedangkan pada gambar 3.11, pengambilan gambar menggunakan *medium close-up*, terlihat Oomae sedang memegang *mic* dan menggunakan penutup kepala berbentuk *love*. Pada acara Silsmario *St. Valentine's Day* ini Oomae seharusnya bertugas menjual cokelat sama seperti *haken* yang lainnya. Akan tetapi, karena *haken* yang bertugas *speech-reader* mengundurkan diri secara mendadak akhirnya Oomae yang mengisi posisi tersebut. Tugas dari *speech-reader* di sini adalah membacakan teks yang berisi tentang produk yang dijual untuk menarik pelanggan. Dari adegan ini dapat disimpulkan bahwa tugas *haken* tidak hanya mengerjakan tugas-tugas di dalam

kantor, tetapi juga mengerjakan tugas-tugas yang mengharuskan turun langsung ke lapangan, seperti cuplikan adegan di bawah ini.

**Episode 5 menit ke 00:09:19**



**Gambar 3.12 Oomae Sedang Mensurvei Jenis-jenis *Onigiri* di Pasaran**

Gambar 3.12 di atas adalah adegan ketika Oomae ditugaskan untuk mensurvei jenis-jenis *onigiri* yang dijual di Robinson *Department Store*. Survei yang dikerjakan oleh Oomae adalah untuk rencana bisnis yang dibuat oleh Ogasawara tentang *onigiri* dengan cita rasa asli. Pada gambar 3.12 terlihat pengambilan gambar menggunakan *knee shoot* yang bertujuan untuk memperlihatkan sosok objek secara jelas. Terlihat Oomae sedang mencatat di atas kertas sambil melihat *onigiri* yang ada di dalam etalase. Selain melakukan survei dengan mendatangi toko-toko seperti pada gambar di atas, ada juga adegan yang memperlihatkan *haken* juga melakukan survei dengan cara membagikan angket ke luar perusahaan, seperti gambar di bawah ini.

Episode 8 menit ke 00:14:57 – 00:15:00



**Gambar 3.13 Mori Sedang Membagikan Angket di Depan Perusahaan S&F**



**Gambar 3.14 Mori Sedang Membagikan Angket**

Gambar 3.13 di atas adalah adegan ketika Mori membagikan angket kepada para *haken* untuk proyek *haken bentō* yang dibuat oleh Mori. Angket yang dibagikan adalah angket apa saja yang diinginkan *haken* untuk menu makan siang, dengan angket tersebut divisi pemasaran bertujuan untuk mengetahui menu makanan yang cocok untuk proyek *haken bentō* tersebut. Pada gambar 3.13 berlatarkan di depan Perusahaan S&F. Teknik pengambilan gambar yang digunakan adalah *extreme long shoot* yang bertujuan untuk memperlihatkan Mori beserta lingkungannya. Pada gambar di atas terlihat Mori sedang membawa angket dan menyerahkan pada beberapa *haken* untuk mengisi angket tersebut.

Sedangkan pada gambar 3.14 pengambilan gambar menggunakan *medium close-up* yaitu dengan tujuan untuk memperlihatkan Mori sedang meminta seseorang agar mengisi angket yang tengah dipegang oleh Mori.

Sementara Satonaka, Mori, Kon dan lain-lain sedang membagikan angket, Oomae mendapatkan tugas untuk memasukkan dan mengkalkulasi hasil angket yang telah dikumpulkan. Seperti gambar di bawah ini.

Episode 8 menit ke 00:15:50 – 00:15:53



**Gambar 3.15** Oomae Sedang Mengkalkulasi Hasil Survei

【ハケンの昼食アンケート集計】											
【DATE】20~24歳アンケート分											
Q2-1『お弁当を買ったら、いくらのもを買いたいですか?』											
	1000円以下	1000円~1500円	1500円~2000円	2000円~2500円	2500円~3000円	3000円~3500円	3500円~4000円	4000円~4500円	4500円~5000円	5000円以上	不明
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Gambar 3.16** Tugas yang Dikerjakan oleh Oomae

Pada gambar 3.15 pengambilan gambar menggunakan *medium close-up*, terlihat Oomae sedang memasukkan data survei ke dalam komputer dan pada gambar 3.16 pengambilan gambar menggunakan *close-up* bertujuan untuk memberi gambaran jelas pada objek dengan tujuan memperlihatkan tabel data survei yang dikerjakan oleh Oomae.

Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa tugas yang dikerjakan oleh *haken* di perusahaan adalah tugas remeh, tetapi juga merepotkan. Terkadang *haken* juga harus mengerjakan tugas memalukan seperti mengharuskan menggunakan kostum dalam mengerjakannya. Hal tersebut dilakukan oleh *haken* karena pegawai tetap tidak bersedia mengerjakan tugas yang dianggap dapat menjatuhkan harga dirinya.

### 3.3 Pandangan Pegawai Tetap Terhadap *Haken* di dalam Perusahaan dalam Drama *Haken no Hinkaku*

Sama halnya dengan *haken*, pegawai tetap juga seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan, hanya saja yang membedakan antara pegawai tetap dengan *haken* adalah pegawai tetap bekerja di perusahaan dengan status permanen

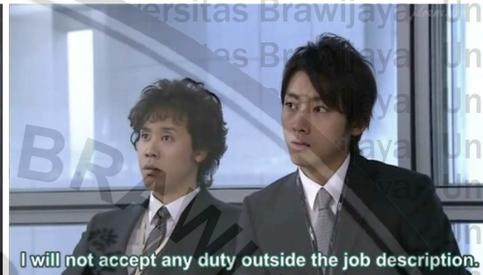
sedangkan status *haken* hanya sementara. Oleh karena itu, pandangan pegawai tetap terhadap *haken* berbeda. Menurut para pegawai tetap, *haken* bekerja di perusahaan hanya untuk membantu dan memperingan pekerjaan mereka, seperti cuplikan adegan di bawah ini.

Episode 1 menit ke 00:12:49 – 00:12:59



"Term of contract is three months, starting today."

**Gambar 3.17 Pembacaan Kontrak Oomae untuk Perusahaan**



"I will not accept any duty outside the job description."

**Gambar 3.18 Ekpresi Kaget Satonaka dan Shōji**



"©PM, with a one hour break at noon."

**Gambar 3.19 Ekspresi Datar Oomae**

- 一ツ木 : 「私の法からこちらの条件をしつめてしています。」
- 東海 : 「条件？」
- 一ツ木 : 「契約期間は今日3ヶ月です。勤務時間は月曜から金曜までの9時から正午より1時間が昼休み挟んで午後6時までです。契約期間の延長は一切いたしません。担当アクション以外の仕事はいたしません。休日出金残業はいたしません。以上です。」
- 東海 : 「ちょっとまって！いたしません。いたしませんて！尾どんななどにかくはなしなの？。や！いくらハケンでも本当に忙しいが、残業ぐらいしてばられとね。さとなかしゅうにん？」
- 里中 : 「そうですね。」
- Hitotsugi : “Oh, maafkan saya! Saya akan membacakan kondisi kita.”

Shōji : “Kondisimu?”

Hitotsugi : “Jangka waktu kontrak adalah 3 bulan, dimulai hari ini. Bekerja pada hari senin sampai jumat, pada jam 09:00 – 18:00 dengan satu jam istirahat pada siang hari. Saya tidak akan menerima perpanjangan kontrak. Saya tidak akan menerima tugas apapun di luar deskripsi kerja. Saya tidak akan bekerja pada hari libur atau bekerja lembur. Itu saja.”

Shōji : “Tunggu sebentar!. Saya tidak melakukan ini, tidak melakukan itu. Lagipula kenapa kamu sepanjang waktu tidak mengatakan apapun?. Meskipun kamu seorang *haken*, ketika kita sangat sibuk, kita membutuhkan seseorang untuk bekerja lembur. Benarkan Satonaka *shūnin*?”

Satonaka : “Iya benar.”

Kutipan dialog di atas adalah ketika Hitotsugi membacakan persyaratan kontrak yang diajukan Oomae kepada Perusahaan S&F. Persyaratan yang diajukan oleh Oomae menurut Shōji dan Satonaka sangat tidak masuk akal, karena menurut mereka perusahaan menyewa *haken* dengan tujuan mempercepat dan meringankan pekerjaan para pegawai tetap. Jadi, *haken* harus bersedia bekerja lembur apabila para pegawai tetap membutuhkan mereka. Sama halnya dengan pernyataan dari Kleinknecht dan Zant dalam Cuyper yang mengatakan bahwa di dalam data OSA menggunakan jasa *haken* secara terus menerus atau secara bertahun-tahun memberikan dampak positif pada pekerjaan. Jadi, menurut Kleinknecht dan Zant dengan mempekerjakan *haken* semua pekerjaan di perusahaan akan lebih cepat selesai dan dengan begitu juga perusahaan akan lebih cepat mendapatkan untung. Oleh karena itu, pada gambar 3.18 dengan pengambilan gambar *medium shoot* terlihat ekspresi Shōji dan Satonaka yang terkejut dengan kontrak Oomae yang dibacakan oleh Hitotsugi. Sedangkan pada gambar 3.19 dengan pengambilan gambar *medium close-up*, terlihat ekspresi datar Oomae ketika kontraknya dibacakan oleh Hitotsugi.

Selain untuk membantu pekerjaan para pegawai tetap di perusahaan, tidak sedikit pegawai tetap yang menganggap *haken* juga merupakan seorang pembantu di perusahaan. seperti adegan di bawah ini.

**Episode 2 menit ke 00:23:20**



**Gambar 3.20 Shōji Memerintah Mori untuk Membelikan Makan Siang**

- 東海 : 「あ、やきそばパンかってくる？。忙しくてご飯食べにくくないんですよ。」
- 森 : 「はい。分かりました。」
- 東海 : 「コンビニじゃなくて、ヤエスベーカリーね。駅でごねヤエスベーカリやきそばパンがうるさいんで。」
- Shōji : “Bisakah kamu membelikan saya *yakisoba-pan*?. Aku sangat sibuk jadi tidak ada waktu untuk keluar membeli makan siang.”
- Mori : “Saya mengerti.”
- Shōji : “Jangan membelinya dari toko biasa tetapi dari toko roti Yaesu. Toko roti Yaesu yang ada di stasiun. Saya sangat pemilih jika masalah *yakisoba-pan*.”

Pada cuplikan adegan di atas adalah ketika Shōji meminta tolong kepada Mori untuk membelikan *yakisoba-pan* untuk makan siangnya. Sebelumnya, Mori sudah diperingatkan oleh teman-teman sesama *haken* untuk tidak menuruti permintaan para pegawai tetap jika mereka mulai memerintah membelikan sesuatu, karena menurut mereka jika salah satu *haken* ada yang bersedia melakukannya maka para pegawai tetap menganggap bahwa semua *haken* juga bersedia melakukan hal yang sama. *Haken* sendiri merasa apabila para pegawai

tetap mulai meminta mereka membelikan sesuatu, *haken* merasa mereka diperlakukan seperti pembantu dalam perusahaan.

Pada cuplikan di bawah ini masih memperlihatkan adegan ketika para pegawai tetap merendahkan pekerjaan *haken* di perusahaan.

**Episode 2 menit ke 00:29:21 – 00:29:40**



**Gambar 3.21 Ogasawara Meminta Mori untuk Membeli Kopi**



**Gambar 3.22 Ekspresi Angkuh Shōji Ketika Mengomentari Mori**

小笠原 : 「森ちゃん、おわりきどね。このでみんなのかくしてく  
ないから。」  
森 : 「えと、私。。」  
黒岩 : 「あなたがこわさったんだから、買ってきないよ。」  
東海 : 「ハケンはそのだいいんだよ。たんじゅんなるほどくれ  
んから。」

Ogasawara : “Mori-chan, maukah kamu membelikan sesuatu untuk kami semua?”  
Mori : “Anu...saya.”  
Kuroiwa : “Yang merusakkannya adalah kamu, jadi kamu yang harus pergi membeli kopi.”  
Shōji : “Hal tersebut merupakan sesuatu yang bagus untuk seorang *haken* yang tidak memiliki keterampilan kerja.”

Pada cuplikan dialog di atas adalah ketika Ogasawara yang merupakan seorang pegawai tetap senior yang bekerja di Perusahaan S&F mencoba mendinginkan suasana saat Oomae dan Shōji berselisih pendapat dengan cara meminta Mori membelikan kopi untuk semua pegawai yang ada di divisi tersebut.

Terlihat pada gambar 3.21 Ogasawara meminta Mori untuk pergi membeli kopi

dan Mori berusaha menolak permintaan Ogasawara karena sebelumnya Mori sudah diperingatkan oleh teman-teman sesama *haken* agar tidak mematuhi perintah pegawai tetap ketika mereka meminta *haken* pergi membelikan sesuatu. Akan tetapi, ketika Mori akan menolak permintaan Ogasawara dengan tegas Kuroiwa mengatakan bahwa Mori telah merusakkan alat pembuat kopi di kantor, jadi Mori harus pergi membeli kopi untuk semua orang di divisi tersebut.

Pada gambar 3.22, pengambilan gambar menggunakan teknik pengambilan gambar *medium close-up* yaitu pengambilan gambar dari ujung kepala hingga dada dengan tujuan untuk memperlihatkan wajah angkuh Shōji ketika mengatakan bahwa pekerjaan seperti membeli kopi merupakan pekerjaan yang paling tepat untuk Mori, karena menurut Shōji, Mori tidak memiliki keterampilan khusus sebagai *haken*. Jadi bagi para pegawai tetap, untuk para *haken* yang tidak memiliki keterampilan khusus pekerjaan yang paling tepat untuk dikerjakan oleh *haken* tersebut adalah menjadi pesuruh pegawai tetap di perusahaan.

Selain menganggap *haken* sebagai pesuruh di perusahaan, tidak sedikit pula pegawai tetap yang menganggap *haken* sebagai alat efektif untuk memperlancar jalannya perusahaan. Seperti yang dilakukan Shōji dalam cuplikan adegan di bawah ini, Shōji menganggap *haken* adalah seseorang yang dapat dimanfaatkan dengan sesuka hati lalu akan disingkirkan jika sudah tidak berguna lagi.

Episode 8 menit ke 00:33:13



Gambar 3.23 Ekspresi Kesal Shōji

東海 : 「ハケンの自用するだけぎようしている思うんだ。」

Shōji : “*Haken* dapat kamu gunakan sesuka hati lalu kamu singkirkan.”

Melalui cuplikan adegan di atas memperlihatkan bahwa para pegawai tetap hanya menganggap *haken* hanya sebagai alat pembantu untuk meringankan pekerjaan mereka di perusahaan. Pada gambar 3.23 pengambilan gambar menggunakan *close-up* untuk memperlihatkan ekspresi kesal pada Shōji ketika mengatakan pendapatnya mengenai *haken*.

Tidak hanya memperlakukan *haken* sebagai pembantu dan sebuah alat yang dapat memperlancar jalannya perusahaan, pegawai tetap juga sering memperlakukan *haken* sebagai orang asing yang masuk di perusahaan tempat mereka bekerja. Hal yang membuktikan pegawai tetap menganggap *haken* sebagai orang asing di perusahaan adalah seperti cuplikan adegan di bawah ini.

Episode 5 menit ke 00:13:45



**Gambar 3.24 Kirishima Buchō Meminta Pendapat Oomae**

- 桐島部長 : 「このだけはやしらんだが、おおまえくんは小笠原さんをどうも?」
- 大前 : 「社員のさてをハケンにさせるんですか?」
- 桐島部長 : 「がえくの君ならじゅうをはずませに約款的にいけないいえると思ってね。」
- 大前 : 「私に関係はありませんが、ハケンのたちばからゆわせてきらえるならばはっきりいたの人はマーケティング課のおにもつです。」

- Kirishima : “Ini hanya antara kita saja, Oomae bagaimana menurutmu dengan Ogasawara?”
- Oomae : “Anda ingin seorang *haken* menilai kinerja pegawai anda?”
- Kirishima : “Saya pikir *haken* seperti kamu memiliki cara berpikir yang lebih objektif, tanpa ada perasaan pribadi.”
- Oomae : “Tidak ada hubungannya dengan saya, tapi jika dibicarakan dengan jujur dari sudut pandang *haken* ia adalah beban bagi departemen pemasaran.”

Cuplikan adegan di atas adalah ketika Kirishima Buchō meminta pendapat

Oomae tentang masalah pemecatan yang akan dilakukan kepada Ogasawara.

Menurut Kirishima Buchō dengan meminta pendapat dari seorang *haken* seperti

Oomae akan menjadi lebih mudah. Hal ini dikarenakan Oomae hanya seorang

*haken* yang merupakan orang luar dan hanya bekerja sementara di Perusahaan

S&F, sehingga Oomae dapat menilai Ogasawara dari segi rekan kerja bukan

sebagai teman atau sahabat. Pada gambar 3.24 pengambilan gambar

menggunakan *medium close-up* terlihat Kirishima *Buchō* sedang berbicara dengan Oomae. Melalui unsur *mise en scène*, subjek utama berada di balik punggung subjek lainnya untuk menunjukkan interaksi kedua subjek dalam adegan dialog.

Sama halnya dengan Kirishima *buchō*, Shōji dan rekan-rekan kerjanya juga menganggap *haken* hanyalah orang asing yang membantu pekerjaan para pegawai tetap di Perusahaan S&F, ada beberapa cuplikan yang memperlihatkan Shōji memperlakukan *haken* seperti orang asing diperusahaan, seperti cuplikan-cuplikan adegan di bawah ini.

**Episode 2 menit ke 00:23:04**



**Gambar 3.25 Shōji Mengambil Laporan yang Dibuat oleh Oomae**

東海 : 「ちょっとまった！情報まもるがおれたち正社員でしょうのだ。ハケンなそこまでしょうのばかくき。いじゃ！これおれから報告書。おつかれさま。」

Shōji : “Tunggu sebentar!. Ini tanggung jawab kami sebagai pegawai tetap untuk melindungi informasi sensitif perusahaan. Kami tidak bisa melibatkan *haken*. Saya akan membuat laporannya sendiri. Terima kasih.”

Pada cuplikan adegan di atas ketika Kon salah satu *haken* baru hasil rekomendasi Oomae menemukan beberapa kejanggalan pada informasi perusahaan yang sangat mudah diakses, Kon memberikan ide untuk memberikan beberapa pengaman untuk melindungi informasi perusahaan. Oomae juga

memberikan beberapa ide dan menurut Kon, ide Oomae sangat bagus. Oleh karena itu, Satonaka memutuskan untuk mengajak Kon melaporkan hal tersebut ke perusahaan. Akan tetapi, Shōji menahan Satonaka dengan alasan bahwa masalah ini merupakan tanggung jawab para pegawai tetap dan *haken* tidak boleh terlibat terlalu jauh dengan masalah ini. Dari sini dapat dilihat bahwa Shōji hanya menganggap *haken* sebagai orang lain yang bekerja di perusahaan dan tidak memiliki hak mengetahui informasi-informasi yang ada dalam perusahaan. Padahal, apabila dilihat kembali masalah tentang mudah diaksesnya informasi Perusahaan S&F tidak akan terungkap jika Kon tidak memeriksa hal tersebut.

Ada beberapa adegan lagi yang memperlihatkan *haken* merupakan orang asing bagi para pegawai tetap di Perusahaan S&F. Cuplikan adegan tersebut adalah seperti di bawah ini.

Episode 2 menit ke 00:28:14



**Gambar 3.26 Kuroiwa Mengomentari Cara Kerja Oomae**

黒岩 : 「ハケンが会社の利益考えているあげないでしょう。なんかねだんしゅこつとやって十分のじきゆうがおたればそれでいいんだから。」

Kuroiwa : “Seorang *haken* tidak pernah memikirkan tentang keuntungan perusahaan. Dia hanya ingin menarik keuntungan untuk dirinya sendiri dan meningkatkan gajinya.”

Pada cuplikan adegan di menit ke 28 ini, Kuroiwa yang juga merupakan pegawai tetap di Perusahaan S&F tidak menyukai cara bekerja Oomae. Dalam adegan ini menceritakan ketika divisi Shōji mendapatkan proyek untuk membuat suatu acara di Robinson *Department Store*. Akan tetapi, Midorikawa yaitu *Tenchō* Robinson *Department Store* tersebut menelepon Oomae dan menyampaikan bahwa Shōji melakukan kesalahan dalam penghitungan tempat acara. Shōji yang merasa memiliki urusan dengan Midorikawa *Tenchō* merasa tersinggung karena Oomae tidak memberikan telepon dari Midorikawa *Tenchō* kepadanya. Satonaka yang merupakan kepala divisi Oomae melakukan pembelaan terhadapnya. Satonaka mengatakan bahwa apa yang dilakukan oleh Oomae untuk kepentingan perusahaan. Akan tetapi, pernyataan dari Satonaka dengan cepat disanggah oleh Kuroiwa. Kuroiwa mengatakan bahwa seorang *haken* seperti Oomae melakukan hal tersebut bukan untuk perusahaan, melainkan untuk keuntungan dirinya sendiri. Dari pernyataan Kuroiwa ini dapat disimpulkan bahwa para pegawai tetap beranggapan *haken* bekerja di perusahaan hanya untuk mendapatkan uang dan tidak ada sumbangsih untuk keuntungan perusahaan. Pada gambar 3.26 pengambilan gambar menggunakan *medium close-up*, terlihat ekspresi kesal pada wajah Kuroiwa. Adegan-adegan yang menunjukkan pemikiran para pegawai tetap terhadap *haken* yang merupakan orang asing di perusahaan diperkuat dengan pernyataan dari Shōji kepada Kirishima *Buchō*, seperti dalam cuplikan adegan di bawah ini.

Episode 3 menit ke 00:14:42 – 00:15:11



Gambar 3.27 Shōji, Satonaka dan Kirishima *Buchō* Sedang Mengobrol



Gambar 3.28 Ekspresi Merenung Oomae

東海 : 「部長、おれたちのしんゆう社員けいしゃためにいましたね。会社はホームだ。社員は家族だって。今日だろうおまえたちはおれんの家族だって。それ聞いてこの会社は入ってほんちゅうかったなもったんでしょ。」

桐島部長 : 「そうか?」

東海 : 「ハケンがあかんが他人でしょう。会社はどんなのろっどどなっているんだ。れんじゅうなんですから。おれ家族に仕事したいんでしょ。」

Shōji : “*Buchō*, anda mengatakan sesuatu saat orientasi kami. Perusahaan adalah rumah, pegawai adalah keluarga. mulai hari ini, kalian adalah keluarga saya. Mendengar hal itu, saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.”

Kirishima : “Oh ya?”

Shōji : “*Haken* adalah orang asing. Tidak peduli apa yang terjadi pada perusahaan mereka akan mengurus kepentingannya sendiri. Saya sangat ingin bekerja dengan keluarga saya.”

Dialog di atas berlatarkan kafe *flamingo* yang juga tempat tinggal Oomae.

pada gambar 3.27 pengambilan gambar menggunakan 3 *shoot* yaitu pengambilan gambar 3 objek, terlihat Shōji, Satonaka dan Kirishima *Buchō* sedang mengobrol.

Shōji mengatakan bahwa perusahaan adalah rumah bagi para pegawai tetap, sedangkan rekan kerja merupakan keluarga. Oleh karena itu, Shōji menganggap *haken* adalah orang asing yang masuk ke dalam rumahnya. Bagi Shōji, *haken* tidak termasuk rekan kerja, karena itu Shōji menganggap *haken* merupakan orang

asing. Masyarakat Jepang menerapkan sistem *uchi-soto* dalam menjalankan perusahaan. *Uchi-soto* merupakan sistem yang muncul berasal dari konsep tradisional *ie*. Secara umum, masyarakat Jepang menempatkan diri mereka di suatu titik, titik terdekat dari dirinya hingga suatu batas tertentu disebut *uchi* dan yang di luar disebut *soto* (Stockwin, 2003, hal. 339). Melalui sistem *uchi-soto* ini, para pegawai di Jepang memiliki pedoman kerja, yaitu perusahaan merupakan rumah dan rekan-rekan kerja merupakan keluarga. Oleh karena itu, *haken* dianggap sebagai orang asing bagi para pegawai tetap di Jepang.

Sedangkan pada gambar 3.28, pengambilan gambar menggunakan *close-up*, yaitu pengambilan gambar dari ujung kepala sampai leher. Pada pengambilan gambar 3.28 ini, memperlihatkan ekspresi merenung dari Oomae. Dari bawah meja Oomae mendengarkan semua perkataan Shōji, karena hal ini Oomae menjadi mengerti mengapa selama ini Shōji sangat membenci *haken*.

Tidak hanya Shōji atau rekan-rekan kerja lain yang tidak menyukai *haken* ada di perusahaan tempat mereka bekerja. Ada adegan di mana Kirishima *Buchō* memperlihatkan ketidaksukaannya terhadap *haken*. Adegan tersebut adalah ketika salah satu rencana bisnis yang dibuat oleh Mori yang merupakan *haken* di divisi pemasaran masuk dalam 5 besar kompetisi pembuatan rencana bisnis yang diadakan oleh perusahaan S&F.

Episode 7 menit ke 00:27:39



**Gambar 3.29 Kirishima *Buchō* Mengobrol dengan Satonaka**

- 桐島部長 : 「里中、おまえいさんでいるの社員としてじかんわたり。ハケンの名前を出してことじたいおりじゃんわ。」
- 里中 : 「そうでしょうか？」
- Kirishima : “Satonaka, kamu tidak mengerti apa artinya menjadi pegawai S&F. Mengirimkan rencana bisnis dengan nama seorang *haken* adalah tindakan keterlaluan.”
- Satonaka : “Apakah seperti itu?”

Pada cuplikan adegan di atas adalah ketika rencana bisnis yang ditulis oleh Mori masuk ke dalam 5 besar kompetisi pembuatan rencana bisnis yang diadakan oleh Perusahaan S&F. Rencana bisnis tentang *haken bentō* yang dibuat oleh Mori sebenarnya akan diserahkan dengan menggunakan nama Satonaka, karena menurut Oomae sangat tidak pantas apabila rencana bisnis tersebut diserahkan dengan nama Mori. Akan tetapi, menurut Satonaka rencana bisnis tersebut harus diserahkan dengan nama Mori, karena Mori yang mengerjakan rencana bisnis tersebut. Kirishima *Buchō* yang mengetahui hal itu merasa bahwa perbuatan Satonaka telah mempermalukan martabat para pegawai tetap di Perusahaan S&F khususnya pada divisi penjualan, karena itu mengartikan para pegawai tetap akan bekerja dengan rencana bisnis hasil pemikiran seorang *haken*. Pada gambar 3.29 pengambilan gambar menggunakan 2 *shoot*, terlihat Kirishima *Buchō* dan

Satonaka sedang berkomunikasi. Pada cuplikan adegan ini adalah ketika Kirishima *Buchō* meminta Satonaka untuk mengganti nama Mori menjadi Satonaka pada proposal rencana bisnis yang dibuat oleh Mori. Sedangkan untuk adegan yang memperlihatkan pegawai tetap tidak menyukai bekerja di atas pemikiran *haken* adalah pada cuplikan adegan di bawah ini.

### Episode ke 7 menit ke 00:26:31



**Gambar 3.30 Ekspresi Kesal Para Pegawai Tetap**

- 正社員 1 : 「おわっされがとったら、おれたちハケンのきかけいあれ  
ないでいけらんですかね。」
- 正社員 2 : 「はあ。。 やってらんねら？」
- 正社員 3 : 「ハケンのきかけい。」
- 正社員 4 : 「ハケン弁当だって。」
- Pegawai Tetap 1 : “Jika sampai diterima, maka kita semua akan bekerja pada rencana bisnis milik *haken* itu.”
- Pegawai Tetap 2 : “Rencana bisnis *haken* ini?”
- Pegawai Tetap 3 : “Aku tidak ingin melakukan hal itu.”
- Pegawai Tetap 4 : “*Haken bentō*. Apa bagusnya.”

Pada gambar 3.30 pengambilan gambar menggunakan teknik pengambilan gambar *medium close-up* dengan tujuan untuk memperlihatkan ekspresi kesal yang ditunjukkan oleh para pegawai tetap ketika mereka membicarakan tentang rencana bisnis yang dibuat oleh Mori masuk ke dalam 5 besar kompetisi membuat rencana bisnis di Perusahaan S&F. Pada cuplikan adegan di atas dapat

menjelaskan bahwa para pegawai tetap tidak menyukai bekerja di atas pemikiran seorang *haken*, karena menurut mereka hal tersebut sama saja dengan merendahkan derajat mereka sebagai pegawai tetap di mata para *haken*. Bagi pegawai tetap tugas *haken* hanyalah mengerjakan tugas-tugas kecil di perusahaan, untuk tugas seperti membuat rencana bisnis adalah tugas dari pegawai tetap.

Tidak hanya pegawai tetap, akan tetapi sebagian besar masyarakat Jepang sering memandang sebelah mata terhadap orang-orang yang bekerja sebagai *haken*. Mereka menganggap bekerja menjadi seorang *haken* adalah pekerjaan yang memalukan. Hal ini terbukti dari adegan pada episode 4 menit ke 2 yaitu adegan ketika salah satu pegawai di perusahaan S&F menikah dengan salah satu *haken* yang juga bekerja di perusahaan S&F. Terlihat pada cuplikan adegan di bawah ini.

Episode 4 menit ke 00:02:13 – 00:02:20



**Gambar 3.31 Pihak Keluarga Pegawai Tetap yang Marah Ketika Mengetahui Menantunya adalah *Haken***



**Gambar 3.32 Pihak Keluarga *Haken* yang Marah Ketika Anaknya Direndahkan**

正社員のお母さん : 「ハケン社員?。まさき、このことお母さんきけないよ。」

正社員のお父さん : 「むっちょう妹のしかいしゃ 正社員のおじょうさんだっと思ったな。」

Ibu Pegawai Tetap : “*Haken*?. Masaki kamu tidak pernah mengatakan kepada ibu tentang hal ini!”

Ayah Pegawai Tetap : “Aku menyetujui hanya karena kupikir dia adalah seorang pegawai tetap dari keluarga yang tepat.”

Pada cuplikan adegan di atas adalah ketika pesta pernikahan dari salah satu pegawai tetap Perusahaan S&F yang bernama Takahashi dengan salah satu *haken* yang juga bekerja di Perusahaan S&F yang bernama Satomi. Pada gambar 3.31

dengan pengambilan gambar *extreme long shoot* terlihat sikap marah ibu Takahashi setelah mendengar bahwa pekerjaan Satomi adalah seorang *haken*.

Dalam adegan ini menceritakan bahwa keluarga Takahashi tidak mengetahui bahwa Satomi bekerja sebagai *haken*. Sebelumnya mereka mengira Satomi juga memiliki pekerjaan yang sama dengan Takahashi, karena itu orang tua Takahashi langsung menyetujui pernikahan tersebut. Akan tetapi, ketika mereka mengetahui bahwa Satomi bekerja sebagai *haken* mereka merasa tidak terima karena mereka merasa dibohongi oleh anak dan menantunya. Pada gambar 3.32 teknik pengambilan gambar yang digunakan juga sama yaitu *extreme long shoot*, yang gunanya untuk memperlihatkan sikap marah pada pihak keluarga Satomi ketika mendengar pekerjaan anak mereka direndahkan. Pada adegan di atas, Takahashi memang dengan sengaja tidak memberitahu orang tuanya tentang pekerjaan Satomi, karena jika Takahashi mengatakan hal yang sebenarnya tentang pekerjaan Satomi, sudah pasti Takahashi tidak akan mendapat restu dari orang tuanya.

Sebagian besar pegawai tetap memiliki pemikiran yang sama seperti Takahashi, hal ini dibuktikan dari adegan ketika para pegawai tetap membicarakan tentang pernikahan Takahashi di hari setelahnya. Adegan tersebut ada di bawah ini.

Episode 4 menit ke 00:06:06 – 00:06:11



**Gambar 3.33 Para Pegawai Tetap Membicarakan Pernikahan Takahashi**



**Gambar 3.34 Shōji Mengatakan Alasan Pegawai Tetap Tidak Dapat Menikah dengan Haken**

- 黒岩 : 「高橋くんハケンと結婚するとこりょうしにいつてねかったわけ？」
- 他 : 「いいなかったんじゃないですか？」
- 東海 : 「ま、親はブランドこだろからね。ハケンじゃはなからはったんされるとわっさんだろう。」
- Kuroiwa : “Takahashi-kun tidak memberitahu orang tuanya bahwa dia menikahi seorang *haken*?”
- Pegawai Tetap: “Mungkin dia tidak bisa mengatakannya?”
- Shōji : “Yang dipikirkan orang tua adalah ‘merek’. Dia pasti tahu bahwa orang tuanya tidak akan menyetujui jika dia menikahi seorang *haken*.”

Pada gambar 3.33 dengan pengambilan gambar *group shoot* yaitu pengambilan gambar sekumpulan objek terlihat Kuroiwa bersama rekan-rekan kerja yang lain sedang membicarakan peristiwa yang terjadi di pernikahan Takahashi kemarin. Pada cuplikan adegan di atas Kuroiwa menanyakan alasan mengapa Takahashi tidak mengatakan kepada orang tuanya bahwa dia menikahi seorang *haken*. Pada gambar 3.34 dengan pengambilan gambar *medium close-up*, Shōji menjawab bahwa alasan Takahashi tidak mengatakan hal tersebut ke orang tuanya karena Takahashi mengetahui bahwa jika dia mengatakan hal yang sebenarnya maka penolakan yang akan diterima oleh Takahashi. Shōji juga

mengatakan bahwa orang tua hanya mementingkan ‘merek’ dibandingkan kebahagiaan anaknya. Yang dimaksud dengan ‘merek’ di sini adalah status pekerjaan seseorang.

Pada adegan ini membuktikan bahwa bekerja sebagai *haken* dipandang sebelah mata oleh kebanyakan masyarakat di Jepang. Menurut mereka, seorang pegawai tetap lebih pantas mendapatkan pendamping seorang pegawai tetap juga.

Selain banyak masyarakat Jepang yang memandang rendah orang yang bekerja sebagai *haken*. Para pegawai tetap juga banyak yang merasa ragu untuk menjalin hubungan yang lebih baik kepada para *haken*. Oleh karena itu, hubungan antara *haken* dan pegawai tetap menjadi semakin renggang. Hal ini diperlihatkan pada adegan di bawah ini.

Episode 3 menit ke 00:04:48 – 00:05:11



**Gambar 3.35 Mori Mengajak Kuroiwa untuk Makan Siang Bersama**



**Gambar 3.36 Kuroiwa Menolak Ajakan Mori dengan Berpura-pura Sibuk**

森 : 「あの。。しょとして黒岩さんも一人でご飯食べられないんじゃない？」  
 黒岩 : 「やだん、なにでのよ。」  
 森 : 「私ければぜんぎいさせてください。」  
 黒岩 : 「私を誰とってのよ。そんなねお昼食べる時間がないよ。忙しいだから。」

Mori : “Kulihat sepertinya Kuroiwa juga tidak bisa jika makan siang sendiri.”

Kuroiwa : “Tidak!. Apa yang kamu katakan?”

Mori : “Jika tidak masalah, bolehkah aku pergi makan siang bersamamu?”

Kuroiwa : “Apa yang kamu bicarakan?. Aku tidak ada waktu untuk makan siang. Aku sangat sibuk.”

Pada cuplikan adegan di atas adalah ketika Mori mengajak Kuroiwa untuk makan siang bersama. Akan tetapi, Kuroiwa menolak ajakan Mori dengan

berpura-pura sedang sibuk mengerjakan pekerjaan kantor. Pada gambar 3.35 terlihat pengambilan gambar menggunakan teknik pengambilan gambar *medium close-up* dengan tujuan memperlihatkan ekspresi tersenyum Mori ketika mengajak

Kuroiwa untuk makan siang bersama. Sedangkan pada gambar 3.36 terlihat pengambilan gambar yang digunakan adalah teknik pengambilan gambar *2 shoot*

dengan tujuan untuk memperlihatkan dua orang yang sedang berkomunikasi. Pada gambar ini juga terlihat Kuroiwa sedang berpura-pura menyetik untuk menolak

ajakan Mori. Menurut data yang ditemukan penulis, cuplikan adegan di atas merupakan cuplikan adegan yang memperlihatkan bahwa hubungan antara *haken*

dengan pegawai tetap tidak terlalu dekat. Hal tersebut juga menjadikan alasan masyarakat Jepang menolak adanya *haken* di perusahaan. Menurut Kohler (2013)

salah satu alasan masyarakat Jepang menolak adanya *haken* di perusahaan adalah kurangnya kerjasama tim antara *haken* dengan pegawai tetap, karena pegawai

tetap menganggap *haken* adalah penyusup di perusahaan, sehingga pegawai tetap merasa ragu-ragu untuk menjalin hubungan yang dekat dengan *haken*.

Sedangkan, untuk cuplikan adegan di bawah ini adalah ketika memperlihatkan alasan mengapa para pegawai tetap tidak menyukai apabila

perusahaan tempat mereka bekerja menyewa *haken*.

Episode 10 menit ke 00:43:00



**Gambar 3.37 Dua Karyawan yang Sedang Membicarakan Kon**

社員1 : 「ハケンのすること自給ごじゅうはるこはつだな。」  
 社員2 : 「気をくのちゅうおね。」

Pegawai 1 : “Karena *haken* gaji kita dipotong 10%.”  
 Pegawai 2 : “Membuatku kehilangan motivasi.”

Alasan mengapa para pegawai tetap tidak senang akan keberadaan *haken* di perusahaan adalah karena gaji para pegawai tetap mengalami pemotongan 10% untuk pembayaran jasa penyewaan *haken*. Menurut para pegawai tetap, menyewa *haken* sama saja dengan merugikan mereka, sebab mereka harus mengikhlaskan gaji mereka dipotong 10% oleh perusahaan untuk gaji para *haken* yang disewa oleh perusahaan mereka. Oleh karena itu, banyak pegawai tetap yang kurang menyukai adanya *haken* di perusahaan tempat mereka bekerja. Pada gambar 3.37 berlatarkan tempat kerja Kon yang baru, pengambilan gambar menggunakan *long shoot* untuk memperlihatkan dua pegawai tetap yang sedang membicarakan tentang dipotongnya gaji mereka tepat di belakang Kon dengan maksud agar Kon dapat mendengarkan pembicaraan mereka secara langsung.

Dari analisis di atas terlihat bahwa melalui sudut pandang Masyarakat dan pegawai tetap di perusahaan, kedudukan *haken* di perusahaan lebih rendah jika

dibandingkan dengan pegawai tetap. *Haken* juga sering mendapatkan perlakuan yang tidak pantas dari rekan-rekan kerjanya di perusahaan.

### 3.4 Kedudukan *Haken* di Perusahaan dalam Drama *Haken no Hinkaku*

Seperti yang sudah dijelaskan dalam latar belakang (hal. 6), kedudukan memiliki arti tingkatan seseorang di sebuah tempat atau pekerjaan, dalam arti singkatnya kedudukan adalah posisi. Dalam sub bab kedudukan *haken* di perusahaan ini penulis akan menggambarkan dan menganalisis bagaimana kedudukan *haken* di Perusahaan S&F, seperti cuplikan adegan di bawah ini.

Episode 5 menit ke 00:13:23 – 00:13:31



**Gambar 3.38 Oomae, Kirishima *Buchō* dan Satonaka Mengobrol**      **Gambar 3.39 Harga Makanan di Kantin Perusahaan S&F.**

- 桐島部長 : 「君たちもえめろ食べたまえ。」  
 大前 : 「ここで食べません。」  
 里中 : 「どうしてですか？」  
 大前 : 「正社員が350円カレーがだいふの私たちはばいの700円するからす。」  
 Kirishima : “Jangan diam saja. Kalian juga ikut makan bersamaku.”  
 Oomae : “Saya tidak makan di sini.”  
 Satonaka : “Kenapa begitu?”  
 Oomae : “Karena harga kare untuk pegawai tetap 350 yen, sedangkan untuk kita 700 yen. Dua kali lipatnya.”

Pada cuplikan adegan di atas, terlihat pada gambar 3.38 pengambilan gambar menggunakan *extreme long shoot*, yaitu menampilkan objek beserta lingkungannya secara utuh. Adegan berlatarkan kantin di Perusahaan S&F. Pada adegan di episode ke 5 menit ke 13 ini memperlihatkan ketika Oomae dan Satonaka diajak oleh Kirishima *Buchō* untuk makan siang bersama di kantin Perusahaan S&F. Akan tetapi, dengan tegas Oomae mengatakan bahwa dia tidak akan makan makanan yang ada di kantin dengan alasan karena harga makanan untuk *haken* adalah dua kali lipat dari harga untuk pegawai tetap. Pada gambar 3.39 dengan pengambilan gambar menggunakan *big close-up* dengan tujuan untuk memperlihatkan dengan jelas harga makanan yang ada di kantin Perusahaan S&F. Terlihat pada gambar, harga normal untuk nasi kare 350 yen dan untuk satu set makanan China 450 yen. Harga-harga tersebut hanya berlaku untuk pegawai tetap yang bekerja di Perusahaan S&F. Sedangkan untuk para tamu dan *haken* mereka harus membayar 700 yen untuk nasi kare dan 900 yen untuk satu set makanan China. Meskipun *haken* statusnya bekerja sementara di perusahaan, tidak berarti *haken* bisa membayar makanan di kantin dengan harga yang sama seperti para pegawai tetap, itu semua karena mereka tetap dihitung sebagai orang luar oleh perusahaan.

Ada beberapa adegan yang memperlihatkan Oomae menyadari posisinya sebagai *haken* di Perusahaan S&F. Seperti cuplikan adegan di bawah ini.

Episode 2 menit ke 00:32:17 – 00:37:57



**Gambar 3.40 Kontes Menjepit Dokumen Antara Shōji dan Oomae**



**Gambar 3.41 Satonaka Menanyakan Alasan Mengapa Oomae Mengalah Pada Shōji**

里中 : 「さき、どうしてははずっとを負けたんですか？。負けた  
でしよう？。どうしてですか？。答えで下さい。」

大前 : 「それは私がハケンだからです。おおぜいの人の前で正社  
員のプライドきずつけての私はふたつの嬉しいがありま  
せん。」

Satonaka : “Mengapa kamu sengaja mengalah di pertandingan tadi?. Kamu  
mengalah kan?. Kenapa?. Tolong jawab.”

Oomae : “Itu karena aku hanya seorang *haken*. Menyakiti harga diri  
seorang pekerja tetap di depan semua orang tidak memberikan  
kesenangan untuk saya.”

Pada gambar 3.40, pengambilan gambar menggunakan *extreme long shoot*, yaitu menampilkan lingkungan objek secara utuh. Pada gambar 3.40 adalah adegan ketika pertandingan menjepit dokumen antara Shōji dengan Oomae. dalam pertandingan tersebut Shōji bertaruh apabila Shōji memenangkan pertandingan Oomae harus meminta maaf atas sikapnya yang selama ini membuat Shōji kesal. Akan tetapi, jika Oomae memenangkan pertandingan, Shōji berjanji akan menggunduli rambutnya dan meminta maaf pada semua *haken* yang bekerja di divisinya. Hasil pertandingan akhirnya dimenangkan oleh Shōji dan Oomae akhirnya meminta maaf kepada Shōji sesuai dengan janjinya. Tanpa sepengetahuan Shōji, sebenarnya Oomae sengaja mengalah dan memberikan



Ada beberapa adegan yang juga memperlihatkan bahwa para *haken* menyadari bagaimana posisi mereka di perusahaan tempatnya bekerja, seperti cuplikan adegan di bawah ini.

**Episode 6 menit ke 00:13:27 – 00:13:35**



**Gambar 3.44 Oomae dan Mori Meminta Maaf Kepada Pemilik Silsmario**



**Gambar 3.45 Perbincangan Mori dan Oomae**

森 : 「わまずれにしいろとさっき東海主任がったでしょうね。なにを私たちがものけつき何ですかね？」

大前 : 「悪いことはハケンのせい。いいことは俺様のおかげ。あの人はそ言うことでしょう。」

Mori : “Padahal Shōji Shunin yang mengatakan padaku untuk menambahkan stok cokelatnyanya. Kenapa harus kita yang meminta maaf?”

Oomae : “Segala sesuatu yang buruk adalah kesalahan *haken*, sesuatu yang baik adalah untuk keuntungan saya. Itu yang ada dipikirkannya.”

Cuplikan adegan di atas adalah ketika Mori dan Oomae meminta maaf atas kesalahan yang dilakukan oleh Shōji. Sebelumnya, Shōji menyuruh Mori untuk menambahkan stok cokelat di meja contoh untuk produk yang akan dijual. Tidak lama setelah itu pemilik cokelat Silsmario datang berkunjung untuk melihat cokelatnyanya. Pemilik Silsmario memprotes pihak Perusahaan S&F karena terlalu banyak cokelat yang diletakkan di meja contoh. Pemilik Silsmario khawatir jika terlalu banyak cokelat yang diletakkan di meja contoh dengan disinari lampu

terlalu lama akan membuat cokelat cepat meleleh. Pada gambar 3.44 pengambilan gambar menggunakan *group shoot* yaitu memperlihatkan 3 orang lebih sedang berkomunikasi. Atas perintah Shōji, pada gambar 3.44 di atas terlihat Oomae dan Mori meminta maaf kepada pemilik Silsmario.

Sedangkan pada gambar 3.45 adalah ketika Mori memprotes atas sikap Shōji yang tidak mau mengakui kesalahannya dan menimpakan kesalahannya tersebut kepada *haken*. Oomae mengatakan bahwa bagi Shōji hal-hal yang buruk merupakan kesalahan *haken*, sedangkan hal-hal yang baik merupakan keuntungan baginya. Bagi para *haken*, para pegawai tetap atau seseorang yang bukan *haken* tidak pernah mempercayai hasil kerja *haken*. Mereka selalu memandang sebelah mata kepada *haken*. Oleh karena itu, ketika Shōji menyalahkan *haken* atas insiden cokelat tersebut tanpa protes Oomae dan Mori langsung meminta maaf kepada pemilik Silsmario, karena mereka menganggap menjelaskan dengan cara apapun, *haken* tidak akan pernah mendapatkan kepercayaan.

Pada cuplikan adegan selanjutnya adalah ketika Shōji mendapatkan pujian atas pekerjaan yang dikerjakan oleh Kon dan Oomae. Menurut Satonaka, Shōji seharusnya mengatakan kepada Kirishima *Buchō* bahwa yang sebenarnya mengerjakan tugas tersebut adalah Oomae dan Kon. Akan tetapi, Oomae dengan tegas mengatakan bahwa Shōji tidak perlu melakukan hal itu, seperti cuplikan adegan di bawah ini.

Episode 7 menit ke 00:09:46



**Gambar 3.46 Oomae Mengatakan Alasan Shōji tidak Perlu Mengatakan Kepada Kirishima Buchō**

大前 : 「ハケンのみかえるを時給のみ。ハケンは仕事に名誉をかえりもきたいしてはいけません。」

Oomae : “*Haken* tidak bisa mendapatkan kompensasi tetapi hanya upah perjamannya. *Haken* tidak bisa mengharapkan untuk menerima pengakuan atau penghargaan.”

Pada gambar 3.46 berlatarkan meja kerja Oomae, terlihat Oomae dengan tetap bekerja mengatakan bahwa *haken* di sewa hanya untuk membantu pekerjaan para pegawai tetap. Oleh karena itu, *haken* tidak memiliki hak untuk meminta kompensasi karena untuk *haken* tidak ada kompensasi kerja. *Haken* juga tidak memiliki hak untuk meminta penghargaan atas tugas yang telah dikerjakannya.

Menurut Oomae, hak-hak tersebut adalah milik pegawai tetap. Oleh sebab itu, menurut Oomae, Shōji tidak perlu mengatakan kepada Kirishima Buchō bahwa laporan yang diberikan Shōji merupakan hasil kerja Kon dan Oomae.

Ada beberapa adegan yang juga memperlihatkan Oomae menyadari akan posisinya sebagai *haken* di perusahaan. Seperti cuplikan di bawah ini.

Episode 7 menit ke 00:10:11



**Gambar 3.47 Mori Menanyakan Tentang Pembuatan Rencana Bisnis oleh *Haken***

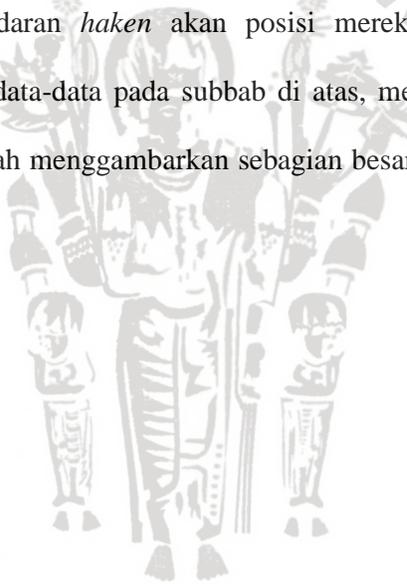
- 森 : 「あの。。よこ分からないんですけど。だからハケンが企画のいらっしやい行けないきてことですか？」
- 大前&東海 : 「そう。」
- 浅野 : 「なんでハケンの大前さんは森ちゃんねあるきはへこんねませことがばかりいうんですか？」
- 大前 : 「企画立てるのはハケンの仕事じゃないからです。」
- Mori : “Um.. Saya tidak mengerti. Apakah itu berarti *haken* tidak diperbolehkan untuk menyerahkan rencana bisnis?”
- Oomae, Shōji : “Benar.”
- Asano : “Oomae-san kamu juga seorang *haken*. Tetapi kenapa kamu terus mengatakan hal-hal yang menyakiti Mori-chan?”
- Oomae : “Karena membuat rencana bisnis bukan bagian dari kewajiban seorang *haken*.”

Cuplikan adegan di atas adalah ketika Mori menanyakan kepada para karyawan di divisi pemasaran apakah seorang *haken* tidak diperbolehkan untuk membuat atau menyerahkan rencana bisnis. Pada gambar 3.47 pengambilan gambar menggunakan *group shoot* yaitu memperlihatkan sekelompok orang sedang berkomunikasi, terlihat para pegawai di divisi pemasaran sedang membicarakan tentang partisipasi *haken* dalam pembuatan rencana bisnis untuk perusahaan. Secara bersamaan Shōji dan Oomae menjawab benar. Menurut Asano yang juga salah satu pegawai tetap di divisi pemasaran menganggap bahwa Oomae yang juga seorang *haken* seperti Mori tidak seharusnya mengatakan hal

yang menyakiti Mori. Akan tetapi, Oomae dengan tegas menjawab bahwa memang tidak seharusnya *haken* membuat rencana bisnis, karena membuat rencana bisnis bukanlah kewajiban seorang *haken*. Jadi menurut Oomae, kewajiban *haken* adalah hanya membantu pekerjaan para pegawai tetap dan untuk tugas-tugas penting seperti membuat rencana bisnis bukan termasuk tugas *haken*.

Dari analisis data di atas penulis menemukan bahwa kedudukan *haken* di perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, tugas-tugas yang dikerjakan oleh *haken* di perusahaan, pandangan pegawai tetap terhadap *haken* di dalam perusahaan dan kesadaran *haken* akan posisi mereka di dalam perusahaan.

Terlihat dari analisis data-data pada subbab di atas, menunjukkan bahwa drama *Haken no Hinkaku* telah menggambarkan sebagian besar kedudukan *haken* dalam perusahaan Jepang.



## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, penulis akan menjelaskan kesimpulan dan saran yang diperoleh ketika melakukan penelitian skripsi berjudul “Kedudukan *Haken* di Perusahaan Jepang yang Tercermin dalam Drama *Haken no Hinkaku* Karya Sutradara Nagumo Siichi dan Sato Toya”. Penulis akan memaparkan garis besar dan kesimpulan dari bab III dan memberikan saran tentang penelitian selanjutnya.

#### 4.1 Kesimpulan

*Haken* merupakan pekerja sementara yang disewa oleh sebuah perusahaan untuk membantu pekerjaan para pegawai tetap. Jumlah perusahaan di Jepang yang menggunakan jasa *haken* hingga saat ini masih terus bertambah. Meskipun jumlah perusahaan yang menggunakan *haken* semakin banyak hal ini tidak membuat *haken* memiliki kedudukan yang bagus di perusahaan, malah bekerja sebagai *haken* cenderung dipandang sebelah mata oleh sebagian orang khususnya para pegawai tetap.

Dalam drama *Haken no Hinkaku* ini, terdapat total 47 adegan dan dialog yang memperlihatkan bagaimana kedudukan *haken* di perusahaan, yaitu sebanyak 16 adegan yang memperlihatkan apa saja tugas yang dikerjakan oleh *haken* di perusahaan, 21 adegan dan dialog yang memperlihatkan seperti apa pandangan para pegawai tetap terhadap *haken* di perusahaan dan 10 adegan dan dialog yang memperlihatkan bagaimana kedudukan *haken* di perusahaan. Dari 43 adegan

tersebut memperlihatkan bahwa kedudukan *haken* di dalam drama *Haken no Hinkaku* adalah lebih rendah dari pegawai tetap di perusahaan Jepang. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Jenis Pekerjaan *Haken* di Perusahaan

1. Membersihkan kantor.
2. Membuat teh.
3. Mengantarkan dokumen ke divisi lain.
4. Mengetik laporan hasil rapat.
5. Menjual produk.
6. Membagikan angket dan lain-lain.

b. Penilaian Pegawai Tetap Terhadap *Haken*.

1. *Haken* merupakan orang asing yang sementara membantu di perusahaan.
2. *Haken* merupakan pegawai sewaan yang hanya mencari keuntungan pribadi di perusahaan.
3. *Haken* tidak memiliki hak untuk mendapatkan penghargaan atau kompensasi.
4. *Haken* sebagai alat mempermudah sistem produksi di perusahaan dan lain-lain.

c. Kesadaran *Haken* atas Posisinya di Perusahaan.

1. *Haken* bersikap menahan diri terhadap situasi-situasi tertentu meskipun hal itu berkaitan dengan haknya.
2. *Haken* berusaha untuk menjaga hubungan baik antar *haken* dengan pegawai tetap.

3. *Haken* tidak mengerjakan tugas-tugas utama seperti membuat rencana bisnis dan lain-lain.

Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa kedudukan *haken* dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu jenis pekerjaan *haken*, penilaian pegawai tetap terhadap *haken* dan kesadaran *haken* atas posisinya di perusahaan. Pada drama *Haken no Hinkaku* ini cukup menjelaskan sebagian besar gambaran kedudukan *haken* di perusahaan Jepang secara gamblang. Melalui drama ini juga penonton bisa melihat bagaimana kedudukan *haken* di perusahaan Jepang sebenarnya.

#### 4.2 Saran

Setelah melakukan penelitian terhadap drama *Haken no Hinkaku* ini, ada hal lain yang bisa diteliti lebih dalam. Seperti halnya yang penulis telah bahas mengenai sisi sosiologi dari drama ini tentang kedudukan *haken* di perusahaan Jepang. Drama *Haken no Hinkaku* dapat dianalisis menggunakan pendekatan yang sama, yaitu sosiologi sastra. Akan tetapi, dengan kajian yang berbeda, yaitu mengenai konflik *uchi-soto* di dalam perusahaan Jepang. Penulis yakin bahwa drama *Haken no Hinkaku* ini masih banyak yang dapat digali untuk dijadikan bahan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

### Drama

Seiichi, Nagumo dan Sato Toya. 2007. *Haken no Hinkaku (Haken's Dignity)*.

NTV.

### Buku

Al-Malaky, Ekky. 2004. *Why Not? Remaja Doyan Nonton*. Bandung : Mizan

Media Utama (MMU).

Cuyper, Nele De, Kerstin Isaksson dan Hans De Witte. 2005. *Employment*

*Contracts and Well-Being among European Workers*. Burlington :

Ashgate.

Danford, Andy. 1999. *Japanese Management Techniques and British Workers*.

New York : Mansell Publishing Limited.

Dolling, John. 2006. *Home Ownership (Getting in, getting from, getting out) Part*

*II*. Netherlands : Yvonne Alkemada, Delft.

Faruk. 2010. *Pengantar Sosiologi Sastra (dari strukturalisme Genetik sampai*

*Post-modernisme)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Gleason, Sandra E. 2006. *The Shadow Workforce (Perspectives on Contingent*

*Work in the United States, Europe and Japan)*. Kalamazoo, Michigan.

Hendry, Joy. 2003. *Understanding Japanese Society (Third Edition)*. New York :

RoutledgeCurzon.

Houseman, Susan dan Machiko Osawa. 2003. *Nonstandard Work in Developed Economies (Causes and Consequences)*. Kalamazoo, Michigan : W.E.

Upjohn Institute for Employment Research.

Ishida, Hiroshi dan David H. Slater. 2010. *Social Class in Contemporary Japan (Structures, sorting and strategies)*. New York : Routledge.

Kaynak, Erderner. 2003. *Strategic Networks (The Art of Japanese Interfirm Cooperation)*. New York : Routledge.

Martella, Maureen. 1991. *“Just a Temp”: Expectations and Experiences of Woman Clerical Temporary Workers*. Philadelpia.

OECD. 2009. *Job for Youth Japan (Des emplois pour les jeunes)*. Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD).

Ratna, Nyoman Kutha. 2003. *Paradigma Sosiologi Sastra*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Ratna, Nyoman Kutha. 2004. *Teori, Metode dan Teknik Penelitian Sastra*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Razaq, Abdul dan Ispantoro. 2011. *Movie Editing (Cara Kreatif Mengedit Video)*. Jakarta Selatan : Media Kita.

Schaede, Ulrike. 2008. *Choose and Focus (Japanese Business Strategies for The 21st Century)*. New York : Cornell University.

Sikov, Ed. 2010. *Film Studies (An Introduction)*. New York : Columbia University Press.

Stockwin, J.A.A. 2003. *Dictionary of The Modern Politics of Japan*. New York : RoutledgeCurzon.

Uhlenberg, Peter. 2009. *International Handbook of Population Aging*. Springer.

Wiyanto, Asul. *Terampil Bermain Drama*. Grasindo.

### **Jurnal dan Artikel**

Harahap, Nurhayati. 2006. *Ende Ungut-Ungut Angkola Mandailing Kajian*

*Sosiologi Sastra: Jurnal Ilmiah Bahasa dan Sastra*. Fakultas Sastra

Universitas Sumatra Utara.

<http://www.applicantpro.com/articles/pros-and-cons-of-temp-employees.htm>

[diakses pada tanggal 03 Oktober 2013.](#)

Tanno, Kiyoto. 2010. *The Economic Crisis and Foreign Workers in Japan : Why*

*Does Japan Treat Migrant Workers as Second Class Citizen?* In Tokyo

Metropolitan University. *Japan Labor Review*, vol. 7, no. 3, Summer 2010.

Waluyo, Herman J. 2013. *Novel Rumah tanpa Jendela Karya Asma Nadia (Kajian*

*Sosiologi Sastra, Resepsi Pembaca dan Nilai Pendidikan): Jurnal*

*Pendidikan Bahasa dan Sastra*. Magister Pendidikan Bahasa Indonesia

Program Pasca Sarjana Universita Sebelas Maret.

**Lampiran 1: Curriculum Vitae**

**CURRICULUM VITAE**

Nama : Syahidah Nur

NIM : 0911120184

Program Studi : S1 Sastra Jepang

Tempat/tanggal lahir : Gresik, 20 Juli 1991

Alamat Asal : Jl. Aren No. 07 Perumahan Pongangan Indah  
Manyar, Gresik

No. HP : 08983905940

E-mail : [blue.butterphie@gmail.com](mailto:blue.butterphie@gmail.com)

**Riwayat Pendidikan :**

2005-2008 SMA Muhammadiyah 1 Gresik

2002-2005 SMP Negeri 4 Gresik

1996-2002 SD Muhammadiyah 1 Gresik

## Lampiran 2: Berita Acara Bimbingan Skripsi

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama : Syahidah Nur
2. NIM : 0911120184
3. Program Studi : S1 Sastra Jepang
4. Judul Skripsi : Kedudukan Haken di Perusahaan Jepang yang Tercermin dalam Drama Haken no Hinkaku Karya Sutradara Nagumo Seiichi dan Sato Toya
5. Tanggal Mengajukan :
6. Tanggal Selesai Revisi :
7. Nama Pembimbing : I. Eka Marthanty Indah Lestari, M.Si.  
II. Dra. Elisabeth Worobroto P.
8. Keterangan Konsultasi

No	Tanggal	Materi	Pembimbing	Paraf
1	23 September 2013	Pengajuan Judul	Pembimbing I	
2	01 Oktober 2013	Konsultasi Bab I	Pembimbing I	
3	07 Oktober 2013	Konsultasi Bab I	Pembimbing I	
4	14 Oktober 2013	Konsultasi Bab I	Pembimbing I	
5	21 Oktober 2013	Konsultasi Bab I	Pembimbing I	
6	28 Oktober 2013	Konsultasi Bab I	Pembimbing I	
7	04 September 2013	Konsultasi Bab II	Pembimbing I	
8	11 September 2013	Konsultasi Bab II	Pembimbing I	
9	18 September 2013	Konsultasi Bab I, II	Pembimbing I	
10	25 September 2013	Konsultasi Bab I, II	Pembimbing II	
11	27 September 2013	Konsultasi Bab I, II	Pembimbing II	
12	28 September 2013	ACC Bab I, II	Pembimbing I	
13	28 September 2013	ACC Bab I, II	Pembimbing II	
14	02 Desember 2013	Seminar Proposal	Pembimbing I	
15	02 Desember 2013	Seminar Proposal	Pembimbing II	
16	16 Desember 2013	Pengajuan Bab III, IV	Pembimbing I	
17	19 Desember 2013	Konsultasi Bab III, IV	Pembimbing II	
18	23 Desember 2013	Konsultasi Bab III, IV dan Abstrak	Pembimbing I	

No	Tanggal	Materi	Pembimbing	Paraf
19	06 Januari 2014	ACC Bab III, IV	Pembimbing I	
20	09 Januari 2014	ACC Bab III, IV	Pembimbing II	
21	17 Januari 2014	Seminar Hasil	Pembimbing I	
22	17 Januari 2014	Seminar Hasil	Pembimbing II	
23	20 Januari 2014	ACC Revisi	Pembimbing I	
24	20 Januari 2014	ACC Revisi	Pembimbing II	
25	25 Januari 2014	Ujian Skripsi	Pembimbing I	
26	25 Januari 2014	Ujian Skripsi	Pembimbing II	
27	27 Januari 2014	Revisi	Pembimbing I	
28	27 Januari 2014	Revisi	Pembimbing II	

9. Telah dievaluasi dan diuji dengan nilai :



Malang, 27 Januari 2014

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Eka Marthanty Indah Lestari, M.Si  
NIP. -

Dra. Elisabeth Worobroto P.  
NIP. 19670409 200212 2 001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

Syariful Muttaqin, M.A.  
NIP. 19751101 200312 1 001