Transkrip wawancara tentang sistem pensiun dan pengkaryaan kembali pekerja senior pasca pensiun di perusahaan manufaktur Jepang.

1. <u>あなたの会社にシニア労働者を再雇用する制度がありますか？</u>

今、殆どのところは再就職の制度がある、特に大きいある一定の規模を越えているところは背景は保険の関係で雇用保険がもらえるが、もらえるようになるのが今まで 60 歳でもらえていたのが 65 歳になったもんだから、だんだん支給年齢が上がっていって去年あたりその前あたりかな、去年か一昨年から 65 歳になったので、会社も 65 歳まで働けるような環境にするようにと国からの指導もあって、だから大きい会社は殆どは 60 歳定年、定年はだんだん 65 歳まで、健康でやる気があって会社もそこそこ認めればだいたい残れる、65 歳までは。杉山さんみたいに 65 歳すぎでまたインドネシアに行けって言われるのは、まあ稀です。

Saat ini, ada kebijakan pemerintah untuk mempekerjakan pegawai kembali di sebagian besar perusahaan, khususnya bagi perusahaan yang sudah melampaui skala besar tertentu. Latar belakang dari kebijakan tersebut adalah, dikarenakan masalah asuransi, pegawai berhak menerima asuransi ketenagakerjaan. Selama ini pegawai berhak menerima asuransi tersebut saat umur 60 tahun, namun sekarang sudah berubah menjadi 65 tahun. Bisa dibilang semakin lama usia untuk mendapat asuransi tersebut semakin bertambah ya. Mungkin kebijakan terkait usia itu sudah diberlakukan sejak tahun lalu atau jauh sebelumnya. Kalau tidak salah saya berusia 65 tahun itu tahun lalu atau 2 tahun lalu, saya lupa-lupa ingat. Di lain pihak, dari pemerintah sendiri ada himbauan agar perusahaan tetap mempekerjakan pegawainya sampai usia 65 tahun, sehingga sebagian besar perusahaan ternama yang tadinya memberlakukan usia pensiunnya 60 tahun, lama kelamaan mengubahnya jadi 65 tahun. Selama pegawai tersebut masih sehat, ada kemauan, dan perusahaan sendiri mengijinkannya, pegawai tersebut masih bisa bekerja sampai usia 65 tahun. Namun untuk kasus Sugiyama san yang diminta untuk business trip ke Indonesia walau sudah lewat usia 65 tahun, itu termasuk kasus yang langka ya.

2. <u>その制度の目的を知っていますか？</u>

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

Tujuan: Kalau ditanya kenapa kebijakan itu bisa diberlakukan, seperti yang sudah saya katakan sebelumnya, karena kalau tidak, sang pensiun jadi tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup. Kebijakan negara untuk memberi dana pensiun seperti asuransi, dana

kesejahteraan, dan dana pensiun lainnya, saat ini berlaku apabila berusia 65 tahun. Kalau misalkan saat berusia 60 sudah diberhentikan oleh perusahaan, tentu saja ia jadi tidak bisa memenuhi kehidupan sehari-hari ke depannya. Dulu, apabila seseorang sudah berusia 60, ia sudah bisa mendapat dana pensiun tersebut, sehingga walau pensiun di usia 60, pensiunan tetap menerima pemasukan secara berkelanjutan. Tapi kalau sekarang, sebelum berusia 65, tidak bisa mendapat dana pensiun tadi, sehingga selama 5 tahun, pensiunan jadi tidak dapat pemasukan apa-apa. Oleh karenanya, maksud dari kebijakan ini adalah meminta agar negara bisa tetap memberi dana pensiun walau seseorang baru berusia 60 tahun.

で、小さい会社はやっぱりね、それだけのまだ余裕がなかった。ちょっと厳しいところもあるんですけども、日野自動車ぐらいになると、もっと大きい会社がいっぱいあるのだけど、それ位になると思う。その制度を政府は、日本の国はいちおう受け入れていってくれる。

Oleh karenanya, tentu saja perusahaan kecil belum mampu untuk menerapkan kebijakan seperti itu. Meskipun ada beberapa perusahaan yang tergolong sulit untuk menerapkan kebijakan tadi, lain ceritanya kalau perusahaannya sekelas Hino Jidousha (kendaraan). Saya rasa perusahaan seperti itu sudah termasuk perusahaan yang sanggup menerapkan kebijakan itu, walau tentu saja ada banyak juga perusahaan besar lainnya yang bisa. Paling tidak saat ini ada wacana bahwa pemerintah, atau negara Jepang, akan menyetujui pengimplementasian kebijakan tersebut.

3. <u>会社がシニア労働者が再雇用する場合の、特別な条件や規則がありますか？</u>

ありますよ、健康であること、それにまずは健康、会社の方針、会社のポリシーをまあ、いちおう理解して協力しましょう。若い人はね、反対するのも中にはいるけどシニアになるとやっぱりそれだけではなかなか行かなくなる。。。会社のその今日、まあ会社の目ではそうはいかない。

Tentu saja ada, yaitu kesehatan. Pertama-tama mari kita pahami terkait masalah kesehatan, tujuan, dan policy perusahaan, lalu turut bekerja sama di dalamnya. Anak muda jaman sekarang ya, mungkin di dalam hati mereka tidak ingin menyetujui kebijakan pemerintah tersebut. Tapi begitu seseorang memasuki usia lansia, orang tersebyt jadi tidak bisa seaktif saat masih muda. Kalau dilihat dari kacamata perusahaan, lansia tidak bisa segesit seperti masih muda dulu.

4. <u>会社がシニア労働者が再雇用してから、特別な モニタリングがありますか？</u>

どうなんだか、以前ほどはやってないと思うけどそれだから元気な時は評価されるから人事評価とか評価するためのその材料としたんだけど、シニアとなるともうそういう人事評価がなくなるから、もう 60 歳から 65 歳までずっと一緒なんだから、上がったり下がったりしないもんだから、特別そういうモニタリングはない。日常のそういう会話の中から相手がまあ、ね。。。　まあ

ね、自分からということはない。

Bagaimana ya, saya rasa monitoring yang dilakukan saat ini tidak sama seperti dulu. Selain itu, masa-masa saat masih fit dinilai sebagai bahan untuk pengevaluasian atau evaluasi HRD, dan begitu memasuki masa lansia, evaluasi seperti itu akan hilang dengan sendirinya. Di samping itu, orang yang berusia 60 sampai 65 selalu konstan tidak ada perubahan dari segi kinerja, juga tidak ada kenaikan maupun penurunan, sehingga monitoring khusus seperti itu sudah tidak ada lagi. Kalau dari percakapan sehari-hari seperti itu, tidak ada monitoring yang berasal dari diri sendiri.

5. 今の仕事に満足ですか？

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

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

6. シニア労働者が再就職してからの仕事は前の仕事と同じですか？

同じですそれがね。

　再就職の条件なのは変えないというのは 60 歳過ぎて、まるきり違うことをやりなさいっていうのは大変じゃ、好きな　？？？？　大変な人もいるんで、よその自分で今までやってきたことを継続して若い人をサポートするとか、アドバイスというのはそれがシニアの仕事ですから、自分で仕事やるのもあるけど。

Sama saja. Berkenaan dengan kriteria mempekerjakan kembali yang tidak mengalami perubahan, itu dikarenakan akan menyulitkan kalau menyuruh pegawai yang berusia lebih dari 60 tahun untuk melakukan pekerjaan yang sepenuhnya berbeda, walau mungkin ada juga orang yang suka disuruh begitu. Melanjutkan pekerjaan yang sudah dilakukan selama bertahun-tahun oleh sisi lain dari diri kita, menyupport pegawai muda dan memberikan nasihat, itu semua merupakan pekerjaan para lansia, dan saya pun melakukan pekerjaan tersebut sendiri.

7. 会社がシニア労働者を再雇用することに対して賛成 ですか？

会社のために、後輩をこう育てるのが日常仕事を通じて教えられるというの、いろいろのことと

か黒板で教えるのと違って、まあとレーニングの仕方としては悪くないんじゃない。特にこういう製造業　自分でノウハウ必要。

Berbeda dengan membimbing junior melalui pekerjaan sehari-hari serta mengajari banyak hal di papan tulis demi keuntungan perusahaan, sebagai sebuah metode training, metode mempekerjakan kembali pegawai itu tidak begitu buruk, bukan? Terutama untuk bidang manufaktur seperti ini, diperlukan inisiatif know-how dari diri sendiri.

8. そのような制度は、将来性がありますか？

ありますね、まあずっとこうしゃべってる前なので、やってないし、特に日本って国で考えると少子高齢化だから人口がどんどん減っているから、労働者が減るから、やっぱりそういう背景もやっぱり雇用を延長するしかありえないし働く方も年金もらうまでの生活できなくなる。

Ada. Kebijakan ini belum diimplementasikan sebelum saya berbicara banyak di sini. Terlebih lagi, kalau bicara soal Jepang, yang muncul di benak kita adalah negara yang populasinya terus mengalami penurunan lantaran minimnya angka kelahiran dan tingginya jumlah lansia, serta negara yang jumlah tenaga kerjanya terus menurun. Oleh karenanya, tidak ada jalan lain selain memperpanjang usia tenaga kerja berdasarkan latar belakang tadi. Selain itu, kalau tidak demikian, para tenaga kerja pun berkemungkinan tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari sampai dana pensiun didapat.

9. 再就職の制度について、少し説明していただきませんか

その年金制度、国がね、そのいっぱい働きたい人に収入を確保するシステムがあるんですよ、最低まあ 20 年は働かなきゃいけないとかいうのはあって、その加算されるかな、杉山さんの場合は 40 年とか日野自動車で働いてきたから、満 65 歳で年金がもらえるかと思えるから。ただ 60 歳から 65 歳の間はまあ杉山さんはもらえたんだけど、さあ本当は、で、もらえない人のためにそういう再就職を国から、起用にまあ、協力の依頼があって、それで、会社がそれでいいのって言うんで、やりましょう。

Terkait sistem dana pensiun tadi, negara memiliki sistem untuk menjamin pemasukan orang-orang yang ingin bekerja. Ada pandangan bahwa seminimalnya seseorang harus bekerja selama 20 tahun. Lalu nantinya durasi lamanya bekerja itu akan diakumulasi. Untuk kasus Sugiyama san, karena ia sudah bekerja di Hino Jidousha selama kurang lebih 40 tahun, bisa dibilang ia berhak mendapat dana pensiun saat berusia 65 tahun. Hanya saja, di balik fakta bahwa Sugiyama tetap mendapat dana pensiun mulai dari usia 60 sampai 65 tahun, sebenarnya negara mengajukan permintaan agar bisa mempekerjakan pegawai kembali, atau bisa dibilang, memohon kerja sama kepada perusahaan demi orang-orang yang tidak bisa menerima dana pensiun seperti yang Sugiyama san dapatkan pasca berusia 60 tahun. Dari pihak perusahaan sendiri sudah menyetujuinya, oleh

karenanya mari kita implementasikan kebijakan negara tersebut.

10. シニア労働者から一番必要なスキルは何ですか？どこまで会社に影響がありますか？

だから、自分が、何かね、大体、一つの、こうね、道で歩んできているから、それはなかなかね、教えてすぐ学べるもんじゃないし、そういうこともあって、まあ気持ちも持たなきゃいけないし、すでに何だろう、自分を高めるようなそういう人材っていうのが必要だろうと思います。

で、だけじゃなくてね、やっぱり、だから何かね、自分が培（つちか）ってきた技術とか技能かとかをね、やっぱりさらに高めるように自分が上を前を向いてやっぱり手をつつまないと？いけないし。

そういうのは若い人にも背中に教えるというかして、日本人の場合の言い方で言うと、それはやっぱり自由なことだろうと思いますけども。

Bisa dibilang saya ini menempuh hanya 1 jalan saja di kehidupan ini, dan jalan saya itu tidak serta merta bisa langsung diajarkan ataupun dipelajari. Selain itu, niat juga menjadi hal yang penting. Menurut saya, diperlukan adanya sosok lansia yang bisa membantu diri seseorang agar menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Tidak hanya itu saja, sosok itu juga harus positive thinking dan selalu berkeinginan untuk maju dengan cara meningkatkan skill dan kemampuan. Hal-hal itu bisa dilakukan dengan cara mendidik para anak muda dari belakang supaya mereka bisa meningkatkan kualitas diri mereka seperti yang sudah saya sebutkan sebelumnya. Saya rasa orang Jepang mengistilahkan hal tersebut sebagai sebuah kebebasan tersendiri.

だから指導の仕方もね、面と向かって、こうやれ、ああやれっていってもやっぱり多少じっと若い人とのギャップがあるからな。 だから、そこのところあった、色々相手を変えなきゃいけないと思う、そう、多分今までは LBC システムみたいね。

Jadi, terkait metode pengajaran, kalau hanya menyuruh ini itu, hal itu bisa memunculkan gap antara anak muda dengan lansia walau tidak terlalu terlihat. Oleh karenanya, saya rasa perlu mengubah lawan, yah kurang lebih sama seperti sistem LBC yang masih berlaku sampai saat ini.

しぜんに？？？なるジェネレーションギャップともどもそうもないからな、そういうちゃんとわかっているシニアならいいんだけどさあ。

分からないシニアもいたら、まあ、いろいろね軋轢（あつれき）トラブルみたいなことが当たらない瞬間もわからない、それはネガティブなことね。

Kalau menurut saya belum tentu juga yang demikian bisa langsung disebut sebagai generation gap secara alami, karena kalau yang mengajar adalah lansia dengan pemahaman baik, tentu tidak akan muncul gap seperti itu. Namun karena ada juga lansia yang kurang paham, bisa dibilang mereka tidak tahu momen seperti apa yang tidak akan menimbulkan masalah seperti perselihan dan cekcok. Itu kalau dilihat dari sisi negatif ya.

11. シニア労働者と若い労働者の違いは何ですか？

大きな違いはやっぱり考え方だよね。年寄りのやっぱりさあ、あるやっぱりもう？?過ぎるとみんなやっぱり誰しも、こう丸くなっちゃうのさあ。本当はいけないんだろうことだろうな、本当丸くならないでもっともっとこう？

Perbedaan terbesar sepertinya tidak lain dan tidak bukan adalah cara berpikir ya. Lansia itu cara berpikirnya jadi lebih sakleklah istilahnya. Sebenarnya yang seperti itu kadang tidak baik juga ya. Tapi tidak saklek juga sih, jadi lebih gimana ya menyebutnya…