

**ANALISIS TINDAK PAWAHARA
DALAM DRAMA HANZAWA NAOKI**

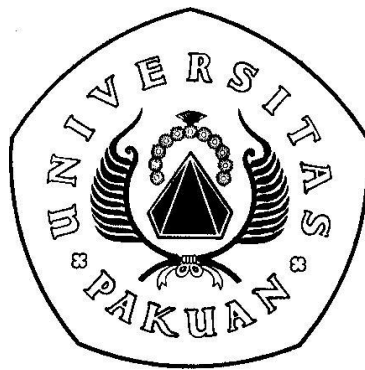
SKRIPSI

Diajukan untuk dipertahankan dalam Sidang Sarjana Sastra Jepang

Oleh

Mary Haqiqa Izumi

043118040



**PROGRAM STUDI SASTRA JEPANG
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU BUDAYA
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2022**

© Hak Cipta Milik Universitas Pakuan Bogor, Tahun 2022
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Pakuan Bogor.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Pakuan Bogor.

PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul *Analisis Tindak Pawahara Dalam Drama Hanzawa Naoki* adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya orang yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di akhir skripsi ini.

Dengan ini melimpahkan hak cipta karya tulis saya ini kepada Universitas
Pakuan Bogor.

Bogor, Juli 2022

Mary Haqiqa Izumi

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan benar.**

Nama : Mary Haqiqa Izumi

NPM : 043118040

Tanda Tangan :

Tanggal :

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang disusun oleh :

Nama : **Mary Haqiqa Izumi**

NPM : **043118049**

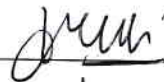
Judul : **Analisis Tindak *Pawahara* Dalam Drama Hanzawa Naoki**

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Sastra pada Program Studi Sastra Jepang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya Universitas Pakuan.

Dewan Penguji

Pembimbing I : Helen Susanti, M.Si.
NIK. 1 1211 023 479
Pembimbing II : Mugiyanti, M.Si.
NIK. 1 0107 057 567
Pembaca : Yelni Rahmawati, M.Si.
NIK. 1 0215 005 641
Ditetapkan di : Bogor
Tanggal : 5 Juli 2022







Dekan,

Ketua Program Studi,


Dr. Henny Suharyati, M. Si.

NIP. 196006071990092001


Mugiyanti, M. Si.

NIK. 1 1211 057 567

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis diberi kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul *Analisis Tindak Pawahara Dalam Drama Hanzawa Naoki*. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir sebagai syarat kelulusan Program Sarjana (S1) Jurusan Sastra Jepang, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya, Universitas Pakuan Bogor.

Proses penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik berkat bimbingan, dorongan dan dukungan yang diberikan dari berbagai pihak. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran guna perbaikan di waktu yang akan datang.

Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan juga bagi diri penulis sendiri.

Bogor, Juli 2022

Mary Haqiqa Izumi

UCAPAN TERIMA KASIH

Skripsi ini dapat terealisasi dengan baik tanpa hambatan berkat bimbingan dan arahan dari pihak yang senantiasa memberi dukungan bagi penulis. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Henny Suharyati, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya, Universitas Pakuan Bogor.
2. Mugiyanti, M. Si., selaku Ketua Program Studi Sastra Jepang, serta Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu untuk memberi arahan kepada penulis.
3. Helen Susanti, M. Si., selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktu untuk memberi arahan kepada penulis.
4. Yelni Rahmawati, M.Si., selaku Pembaca.
5. Mrs. Sanada Ayako, selaku Dosen Revisi Terjemahan.
6. Keluarga (Aba, Ibuk, Aa El, Tete Qiqi, Yoshi, Kak Bani) yang telah memberikan dukungan baik secara moral maupun material agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan ini dengan nyaman.
7. Teman-teman terdekat (Aqmal Adzyana Putra, Anisa Nursuci Handayani Charnita, Desty Ramadhanty, Tubagus Rangga Paramartha Putra Nugraha, Saepul Abdul Ajiz, Aisha Haura Kamila, Hana Haqia Ainum Munzira At-Taufiq) yang sangat perhatian dan pengertian, serta menjadi saksi perjuangan untuk menyelesaikan.
8. Teman-teman, adik tingkat, kakak tingkat, alumni yang turut memberikan dukungan agar penulis tetap semangat dalam proses menyusun skripsi.
9. Seluruh rekan Himja dan Sastra Jepang Angkatan 2018 lainnya yang sama-sama tengah berjuang menyelesaikan pendidikan ini.
10. Kucing-kucing kesayanganku (Bocil, Gemoy, Panda, Gemblung, Putih) yang siap menjadi pelampiasan emosi selama proses penyusunan skripsi.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu namun telah memberikan berbagai macam dukungan seperti doa, waktu, menjadi pendengar keluh kesah, dan lain sebagainya.

Semoga Allah limpahkan imbalan atas kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis.

ABSTRAK

MARY HAQIQA IZUMI. 043118040. Analisis Tindak *Pawahara* Dalam Drama Hanzawa Naoki. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya, Program Studi Sastra Jepang. Universitas Pakuan Bogor. Di bawah bimbingan Mugiyanti, M. Si. dan Helen Susanti, M. si.

Penelitian ini membahas tindak *pawahara* yang terdapat dalam drama Hanzawa Naoki. Tujuan utama dari skripsi ini adalah untuk mendeskripsikan unsur intrinsik, bentuk-bentuk tindak *pawahara*, dan penyebab terjadinya *pawahara*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan teori unsur intrinsik oleh Nurgiyantoro dan penjelasan bentuk-bentuk *pawahara* yang dikemukakan Fuse. Dari penelitian ini dapat diketahui tokoh dan latar tempat, bentuk-bentuk tindak *pawahara*, dan penyebab terjadinya tindak *pawahara* yang tercermin dalam drama Hanzawa Naoki *Season 1* episode 6-10.

Kata kunci: intrinski, *pawahara*, Hanzawa Naoki

ABSTRACT

MARY HAQIQA IZUMI. 043118040. Analysis of Pawahara Acts in Hanzawa Naoki's Drama. Pakuan University Bogor, Faculty of Social and Cultural Sciences, Study Program of Japanese Literature. Under the guidance of Mugiyanti, M. Si. And Helen Susanti, M. si.

This study discusses the acts of pawahara in Hanzawa Naoki's drama. Main purpose of this study is to describe the intrinsic elements, the forms of pawahara acts, and the causes of the occurrence of pawahara. Analysis and discussion of the study use descriptive qualitative method. The study uses the theory of intrinsic elements of pawahara by Nurgiyantoro and the explanation of the forms of pawahara proposed by Fuse. From this research, it can be seen the characters and setting of the place, the forms of pawahara acts, and the causes of the pawahara acts which are reflected in the drama Hanzawa Naoki Season 1 episodes 6-10.

Keyword: intrinsic, power harassment, Hanzawa Naoki

DAFTAR ISI

PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI	
SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2.1. Batasan Masalah	6
1.2.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian	6
1.3.2. Manfaat Penelitian	6
1.4. Metode Penelitian.....	7
1.4.1. Tahap Pengumpulan Data	7
1.4.2. Tahap Analisis Data.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Sosiologi Sastra	10
2.3. Unsur Intrinsik.....	12
2.3.1. Tema	13
2.3.2. Tokoh dan Penokohan	13
2.3.3. Alur	15
2.3.4. Latar	15
2.3.5. Sudut Pandang	17
2.3.6. Amanat.....	17

2.4. Definisi <i>Pawahara</i>	17
2.5. Pelaku <i>Pawahara</i>	18
2.5. Bentuk-Bentuk Tindak <i>Pawahara</i>	19
2.4.1. Kekerasan Fisik.....	20
2.4.2. Serangan Mental	20
2.4.3. Pemutusan Hubungan Sosial	24
2.4.4. Tuntutan Kerja yang Berlebihan.....	25
2.4.5. Tuntutan Kerja yang Rendah	29
2.4.6. Pelanggaran Privasi.....	30
2.6. Penyebab Terjadinya Tindak <i>Pawahara</i>	33
BAB III PEMBAHASAN	36
3.1. Unsur Intrinsik dalam Drama Hanzawa Naoki	36
3.1.1. Tokoh dan Penokohan	36
3.1.2. Latar Tempat.....	64
3.2. Bentuk-Bentuk Tindak <i>Pawahara</i> dalam Drama Hanzawa Naoki ...	67
3.2.1. Kekerasan Fisik.....	67
3.2.2. Serangan Mental	68
3.2.3. Pemutusan Hubungan Sosial	74
3.2.4. Tuntutan Kerja yang Berlebihan.....	76
3.2.5. Tuntutan Kerja yang lebih Rendah	78
3.2.6. Pelanggaran Privasi.....	80
3.3. Penyebab Terjadinya <i>Pawahara</i> dalam Drama Hanzawa Naoki	81
BAB IV KESIMPULAN	86
DAFTAR PUSTAKA	87
要旨	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karya sastra hakikatnya tidak bisa dipisahkan dengan kehidupan manusia karena ia adalah cerminan dari masyarakat. Sastra lahir disebabkan adanya dorongan dasar manusia untuk mengungkapkan diri, menaruh minat terhadap masalah manusia dan kemanusiaan, menaruh minat terhadap dunia realita yang berlangsung sepanjang hari dan sepanjang zaman (Semi, 1993: 1).

Karya sastra memiliki hubungan timbal balik yang cukup erat antara realita sosial yang ada. Melalui karya sastra, dapat diketahui bagaimana pandangan pengarang terhadap kenyataan lingkungan sosial yang ada di sekitarnya. Karya sastra diciptakan oleh seorang pengarang. Ia tidak dapat terlepas dari budaya dan masyarakatnya (Pradopo, 1995: 113).

Karya sastra banyak mengangkat fenomena sosial yang terjadi di masyarakat. Pengarang menciptakan karya sastra sesuai dengan apa yang terjadi di sekitarnya. Karya sastra yang menceritakan fenomena yang ada di masyarakat disebut sosiologi sastra. Menurut Damono, sosiologi sastra adalah salah satu pendekatan dalam kajian sastra yang memahami dan menilai karya sastra dengan mempertimbangkan segi-segi sosial atau kemasyarakatan (Wiyatmi, 2013: 5). Seperti namanya, sosiologi sastra adalah upaya untuk memahami karya sastra melalui perpaduan ilmu sastra dengan ilmu sosiologi. Dalam wacana ini, sastra berdiri sebagai fenomena masyarakat yang ditelaah dalam kacamata ilmu sastra dalam hubungannya dengan ilmu sosiologi.

Swingewood (dalam Wiyatmi, 2013: 6) berpendapat bahwa adanya penyelidikan sosiologi menggunakan data sastra dengan menghubungkan struktur karya sastra kepada genre dan masyarakat tertentu yang kemudian disebut sosiologi sastra. Sosiologi sastra adalah ilmu gabungan antara sosiologi sebagai sebuah ilmu yang membahas

masyarakat dengan sastra sebagai reaksi penciptanya terhadap kondisi dirinya yang merupakan individu di dalam masyarakat. Sehingga dapat dikatakan bahwa sosiologi sastra adalah sebuah teori yang membahas tentang keterkaitan antara karya sastra dengan keadaan masyarakat pada suatu zaman.

Karya sastra dengan pendekatan sosiologi sastra dapat ditemui dalam drama televisi. Pada awalnya sastra hanya disampaikan dari mulut ke mulut oleh penikmatnya. Namun, seiring dengan berkembangnya zaman sastra pun berkembang menjadi lebih luas dengan semakin beraneka ragamnya bentuk sastra yang dapat dinikmati. Seperti yang diungkapkan Endraswara (2003: 22) bahwa karya sastra sebagai subyek kadang-kadang juga mengalami perubahan bentuk dengan transformasi. Mengikuti berkembangnya zaman, sastra disampaikan media perantara yang lebih modern seperti contohnya menggunakan perantara media elektronik. Media elektronik yang digunakan pun juga bermacam seperti media cetak, televisi atau radio. Salah satu bentuk sastra yang mengalami transformasi menggunakan media elektronik adalah drama. Drama berasal dari bahasa Yunani *draomai* yang berarti berbuat, bertindak, bereaksi, dan sebagainya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia drama berarti:

1. Komposisi syair atau prosa yang diharapkan dapat menggambarkan kehidupan dan watak melalui tingkah laku (akting) atau dialog yang dipentaskan;
2. Cerita atau kisah, terutama yang melibatkan konflik atau emosi, yang khusus disusun untuk pertunjukan teater;
3. Kejadian yang menyedihkan.

Drama semula hanya dipentaskan dari panggung ke panggung. Namun, semakin majunya zaman, drama berkembang menjadi lebih modern dengan ditampilkannya dalam media elektronik berupa drama radio dan drama televisi. Drama radio merupakan drama yang disajikan menggunakan percakapan para tokohnya dan audio setting, sehingga penikmatnya bebas mengimajinasikan cerita siapa yang coba

diperdengarkan. Sementara itu, drama televisi merupakan karya sastra drama yang merefleksikan sebuah kehidupan manusia entah itu bersifat kehidupan sehari-hari atau suatu fenomena khusus yang disampaikan melalui sebuah dialog, setting waktu, tempat, alur, konflik yang dibiaskan dalam sebuah layar bergerak dan mengandung pesan moral. Drama televisi bisa menceritakan isu sosial apa pun sesuai dengan fenomena yang pernah atau sedang terjadi. Salah satunya adalah mengangkat fenomena pelecehan.

Tindakan pelecehan atau *harassment* merupakan isu sensitif yang masih banyak ditemui di masyarakat kita dan menarik perhatian berbagai pihak, baik masyarakat umum maupun para ahli atau pemerhati hukum, sosial, budaya, dan aktivis advokasi sumber daya manusia. Tindakan pelecehan dapat terjadi di tempat umum, sekolah, bahkan di lingkungan kerja.

Menurut survei yang dilakukan oleh *Ministry of Health, Labour and Welfare* (MHLW) atau Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang, permintaan konsultasi yang melibatkan pelecehan di tempat kerja telah meningkat tiga kali lipat, dari 28.000 kasus pada tahun 2007 menjadi sekitar 87.000 kasus pada tahun 2019.

Survei yang sama juga mengungkapkan bahwa pelecehan kekuasaan adalah topik yang paling sering diajukan ke jalur konsultasi internal perusahaan. Di perusahaan dengan lebih dari 100 orang tenaga kerja, 55,8% permintaan konsultasi karyawan melibatkan pelecehan kekuasaan, melebihi pelecehan seksual (19,5%) dan permintaan terkait kesehatan mental (30,7%).

Di Jepang, tindakan pelecehan di tempat kerja seringkali dikaitkan dengan *power harassment* atau *pawahara*. *Pawahara* secara umum didefinisikan sebagai bentuk intimidasi di tempat kerja oleh mereka yang berada di posisi kerja yang lebih tinggi; itu terdiri dari pernyataan dan perilaku orang yang mengambil keuntungan dari posisi superior mereka di tempat kerja yang melebihi apa yang diperlukan dan pantas untuk menjalankan bisnis, sehingga merugikan lingkungan kerja

karyawan (UU Promosi Komprehensif Kebijakan Ketenagakerjaan pasal 30-2, paragraf 1).

Yasuko Okada, seorang konsultan menciptakan istilah *pawahara* pada tahun 2001. Sejak saat itu, kata *pawahara* mulai dipergunakan secara umum di Jepang untuk mendefinisikan tindakan intimidasi dan pelecehan di tempat kerja. Menurut Yasuko Okada (Okada, 2003: 17) *pawahara* adalah:

The worsening of a worker's environment and making the worker feel insecure about his employment by means of speech and conduct that infringe upon (his) person and dignity, in a continuous manner going beyond the appropriate scope of original duties, by virtue of one's power.

Buruknya lingkungan pekerja atau membuat pekerja merasa tidak aman tentang pekerjaannya dengan cara berbicara dan bertindak yang melanggar hak dan martabat pekerja, dengan cara terus-menerus melampaui lingkup yang sesuai dari tugas asli, berdasarkan kekuasaan seseorang.

Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang mencantumkan enam contoh tipikal kasus pelecehan kekuasaan. Daftar ini tidak inklusif, tetapi membantu memberikan gambaran tentang apa yang dimaksud dengan pelecehan kekuasaan.

1. Kekerasan fisik
2. Serangan mental
3. Pemutusan hubungan sosial
4. Tuntutan yang berlebihan
5. Tuntutan kerja yang lebih rendah
6. Pelanggaran privasi

Salah satu kasus *pawahara* adalah pengalaman seorang pria yang bekerja sebagai sekretaris ditulis Masahiro Tateno dalam koran Mainichi pada tahun 2019. Pria berusia sekitar 30 tahun tersebut adalah sekretaris dari Toru Ishizaki, seorang legislator *Jiyuu-Minshutou* atau Partai Demokrat Liberal yang berkuasa. Pada pengaduan pelecehannya, ia

mengklaim menjadi sasaran serangan fisik dan verbal. Ia mengundurkan diri setelah diduga ditendang oleh Ishizaki. Shukan Shincho juga merilis data audio melalui situs webnya yang diyakini sebagai rekaman ucapan kasar Ishizaki, seperti, "Matilah kau idiot," "Berapa hari kamu libur bulan ini? Pergi bekerja di hari liburmu," dan, "Anda lebih baik mati," sebagai pernyataan yang merupakan *pawahara*.

Pelecehan kekuasaan telah mendapat perhatian sebagai masalah hukum dan kebijakan sejak tahun 1990, tetapi hingga tahun 2020, Jepang adalah satu-satunya negara *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) tanpa undang-undang yang melarang pelecehan kekuasaan di tempat kerja. Sehingga wajar jika *pawahara* sering terjadi di lingkungan kerja

Fenomena *pawahara* juga bisa ditemui dalam drama berjudul Hanzawa Naoki. Film Jepang yang disutradarai oleh Fukuzawa Katsuo dan Takayoshi Tanazawa ini menceritakan tokoh utama bernama Hanzawa Naoki yang bekerja di bank ternama, yaitu Bank Tokyo Chuo. Dalam menitik karirnya di bank, Hanzawa melalui berbagai lika-liku, termasuk mendapat tindakan *pawahara*. Bukan hanya Hanzawa, beberapa karyawan lain pun mendapat perlakuan yang serupa.

Dalam koran digital *Nippon Hōsō* pada 2 April 2020, ditulis bahwa drama Hanzawa Naoki merupakan salah satu drama dengan rating yang tinggi yaitu rata – rata 22% untuk *season 1*. Hal ini dikarenakan drama Hanzawa Naoki sangat berkaitan dengan fenomena yang terjadi di lingkungan kerja Jepang.

Dari pemaparan di atas, penulis tertarik menganalisis bentuk-bentuk *pawahara*, serta penyebab tindak *pawahara* yang tercermin dalam drama Hanzawa Naoki menggunakan pendekatan sosiologi sastra karena objek penelitian merupakan gambaran dari masyarakat, sehingga permasalahan yang diangkat adalah “Analisis Tindak *Pawahara* dalam Drama Hanzawa Naoki”.

1.2.1. Batasan Masalah

Drama Hanzawa memiliki 2 *season* dengan 10 episode tiap *season*-nya. Drama ini membahas masalah yang berbeda tiap 5 episode. Pada penelitian ini penulis membatasi masalah pada bentuk-bentuk tindak dan penyebab terjadinya *pawahara* dalam drama Hanzawa Naoki *season* 1 episode 6 – 10.

1.2.2. Rumusan Masalah

Dalam tulisan ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana unsur-unsur intrinsik dalam drama Hanzawa Naoki?
2. Bagaimana bentuk-bentuk tindak *pawahara* dalam drama Hanzawa Naoki?
3. Apa penyebab terjadinya tindak *pawahara* dalam drama Hanzawa Naoki?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan unsur-unsur intrinsik yang terdapat dalam drama Hanzawa Naoki.
2. Mendeskripsikan bentuk-bentuk tindak *pawahara* dalam drama Hanzawa Naoki.
3. Mendeskripsikan penyebab terjadinya tindak *pawahara* dalam drama Hanzawa Naoki

1.3.2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat turut berpartisipasi dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan, sumbangan pemikiran tentang tindak *pawahara* dalam drama Hanzawa Naoki. Dan diharapkan penelitian ini menjadi referensi dan langkah awal untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan ilmu pengetahuan mengenai bentuk-bentuk tidak *pawahara*.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan referensi ilmu pengetahuan dalam bidang sastra, khususnya sosiologi sastra, agar dapat menganalisis fenomena yang terjadi di masyarakat dan mengetahui bentuk-bentuk tidak *pawahara*.

3. Bagi Pengajar

Diharapkan supaya hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan referensi pengetahuan yang kemudian bisa digunakan dalam memahami bentuk-bentuk tidak *pawahara*.

1.4. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Moleong (2017: 6) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara menyeluruh, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

1.4.1. Tahap Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik studi kepustakaan atau *library research*. Menurut Mestika Zed (2008), Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

Dengan demikian, penulis melakukan tahap pengumpulan data dengan membaca buku-buku referensi yang berkaitan dengan sosiologi sastra. Selain itu penulis juga membaca jurnal, artikel dan berita di internet mengenai *pawahara*.

1.4.2. Tahap Analisis Data

Pada tahap analisis penulis menggunakan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2005:21) metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan dalam menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian akan tetapi tidak digunakan dalam membuat kesimpulan yang lebih luas. Dengan metode ini penulis akan menganalisis dengan cara mendeskripsikan fakta-fakta berupa adegan dan dialog kemudian penulis menyampaikan hasil analisisnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulis membagi penelitian ini dalam empat bab dan dari tiap babnya dibagi menjadi beberapa sub bab, antara lain sebagai berikut.

Pada bab I, penulis akan mendeskripsikan latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan teknik pengumpulan data, penulis juga menyertakan sistematika penulisan penelitian ini.

Pada bab II, penulis akan memaparkan kajian pustaka terdiri dari teori sosiologi sastra, unsur intrinsik, dan bentuk-bentuk tindak *pawahara* di lingkungan kerja, serta penelitian terdahulu.

Pada bab III, penulis akan membahas hasil analisis terhadap unsur-unsur intrinsik dan bentuk-bentuk tindak *pawahara* pada drama Hanzawa Naoki.

Pada bab IV, penulis akan menyimpulkan hasil analisis yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai *pawahara* pernah dilakukan oleh Septika Dwi Risdiyana dari Universitas Brawijaya (2015) yang berjudul “Tindak *Pawahara* pada Tokoh Tsunoda Miki dalam Drama *Nakanai To Kimeta Hi* karya Sutradara Junichi Ishikawa dan Hidenori Joho”. Dalam penelitian tersebut, penulis menemukan perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu. Persamaan dari kedua penelitian adalah sama-sama mengkaji tentang tindak *pawahara*. Kedua penelitian pun sama-sama menggunakan pendekatan sosiologi sastra untuk memaparkan tentang isu sosial yang tercermin dalam objek penelitian.

Sementara itu, perbedaannya adalah media yang digunakan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan drama *Hanzawa Naoki*. Sedangkan, pada penelitian terdahulu menggunakan drama *Nakanai To Kimeta Hi*.

Selanjutnya, penelitian mengenai *pawahara* oleh Arih Rahajeng Puspaningtyas dari Universitas Brawijaya (2016) yang berjudul “Tindak *Eihara* pada Tokoh Yoshii Emiri dalam Drama *Age Harassment* Karya Sutradara Naomi Taruma dan Takahashi Komatsu”. Dalam penelitian tersebut, penulis menemukan perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu. Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang *harassment* atau pelecehan yang terjadi di lingkungan kerja. Kedua penelitian pun sama-sama menggunakan pendekatan sosiologi sastra untuk memaparkan tentang isu sosial yang tercermin dalam objek penelitian.

Sedangkan perbedaannya dari kedua penelitian ini adalah jenis *harassment* yang dikaji. Pada penelitian ini, penulis mengkaji *pawahara*. Sedangkan, penelitian terdahulu mengkaji *eihara*. Media

yang digunakan pun berbeda. Pada penelitian ini, penulis menggunakan drama Hanzawa Naoki. Sedangkan, pada penelitian terdahulu menggunakan drama *Age Harassment*.

2.2. Sosiologi Sastra

Sosiologi adalah ilmu sosial yang objeknya adalah masyarakat dan membahas tentang segala hubungan manusia dengan lingkungannya. Menurut Selo Soemardjan dan Soemardi (dalam Soekanto, 2013: 18), sosiologi atau ilmu masyarakat adalah ilmu yang mempelajari struktur sosial dan proses-proses sosial termasuk perubahan-perubahan sosial. Ilmu Sosiologi berkembang mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam lapisan masyarakat yang kemudian mempengaruhi perilaku sosial dari masyarakat tersebut. Hal ini tidak jauh berbeda dengan karya sastra yang perkembangannya dinamis mengikuti pola pikir individu yang membuatnya. Seperti pendapat Umar Yunus (1982: 28) yang menyatakan bahwa:

Reaksi tersebut dapat berupa reaksi spontan ataupun reaksi yang dipikirkan terlebih dahulu. Reaksi spontan mungkin dilakukan bersamaan dengan terjadinya suatu peristiwa, atau dilakukan dengan cara menunjuk mengkonkritkannya ke dalam sebuah karya. Dengan demikian, pandangan sikap, dan nilai-nilai termasuk kebutuhan sekarang, termasuk pengarang ditimbal dari sumber tata kemasyarakatan yang ada dan berlaku. Jadi, masyarakat merupakan faktor menentukan apa yang ditulis orang, bagaimana menulisnya, untuk siapa karya ditulis, serta apa tujuan atau maksudnya.

Dari pendapat Yunus dapat disimpulkan bahwa sosiologi dan karya sastra saling berkaitan di mana objek dari sosiologi dan sastra adalah manusia dan lingkungan sekitarnya. Hal yang sama diungkapkan oleh Grebstein (dalam Damono, 1979:4) bahwa karya sastra tidak dapat dipahami secara lengkap apabila dipisahkan dari lingkungan atau kebudayaan atau peradaban yang telah

menghasilkannya. Dengan kata lain, karya sastra merupakan sebuah produk interaksi antara pengarangnya dengan lingkungan sekitar. Pengarang sebagai bagian dari masyarakat menanggapi segala yang terjadi dengan dirinya dan lingkungan sekitarnya dan menginterpretasi ke dalam sebuah bentuk karya sastra.

Swingewood (dalam Wiyatmi, 2013:6) berpendapat bahwa adanya penyelidikan sosiologi menggunakan data sastra dengan menghubungkan struktur karya sastra kepada genre dan masyarakat tertentu yang kemudian disebut sosiologi sastra. Sosiologi sastra adalah ilmu gabungan antara sosiologi sebagai sebuah ilmu yang membahas masyarakat dengan sastra sebagai reaksi peneiptanya terhadap kondisi dirinya yang merupakan individu di dalam masyarakat. Sehingga dapat dikatakan bahwa sosiologi sastra adalah sebuah teori yang membahas tentang keterkaitan antara karya sastra dengan keadaan masyarakat pada suatu zaman.

Sementara itu, menurut Watt (dalam Wiyatmi, 2013:26-27) menjelaskan bahwa pendekatan dengan sosiologi sastra dapat diteliti dengan tiga cara. Pertama adalah dengan mengkaji konteks sosial pengarang. Sosiologi pengarang memasalahkan status sosial, ideologi sosial, dan lain-lain yang menyangkut pengarang sebagai penghasil sastra. Menurut Watt, konteks sosial pengarang antara lain mengkaji posisi sosial pengarang dalam masyarakat dan kaitannya dengan pembaca. Seperti bagaimana pengarang mendapatkan mata pencahariannya, sejauh mana pengarang menganggap pekerjaannya sebagai suatu profesi, dan kemudian masyarakat apa yang dituju oleh pengarang.

Kedua adalah dengan mengkaji sastra sebagai cerminan masyarakat. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah sejauh mana sastra mencerminkan masyarakat pada waktu karya sastra itu ditulis atau dibuat, lalu sejauh mana pribadi pengarang mempengaruhi gambaran masyarakat yang ingin disampaikan, dan juga sejauh

mana genre sastra yang digunakan pengarang dapat dianggap mewakili seluruh masyarakat.

Ketiga adalah fungsi sosial sastra. Dalam hal ini ada tiga yang menjadi perhatian yaitu sejauh mana sastra dapat berfungsi sebagai perombak masyarakatnya, sejauh mana sastra berfungsi sebagai penghibur saja, dan sejauh mana terjadi sintesis antara kemungkinan sebagai perombak masyarakat atau penghibur.

Untuk membantu penelitian ini maka penulis akan menggunakan pendekatan sosiologi sastra menurut Watt yang kedua, yaitu dengan mengkaji sastra sebagai cerminan masyarakat. Penulis menggunakan pendekatan ini untuk menjabarkan fenomena sosial *pawahara* di lingkungan kerja Jepang yang tercerminkan dalam drama Hanzawa Naoki. Dalam drama ini terdapat studi kasus mengenai *pawahara* yang pada kehidupan nyata sering terjadi dalam kehidupan masyarakat Jepang khususnya lingkungan kerja.

2.3. Unsur Intrinsik

Unsur Intrinsik adalah unsur-unsur yang membangun karya sastra itu sendiri. Unsur-unsur inilah yang menyebabkan karya sastra hadir sebagai karya sastra, unsur-unsur yang secara faktual akan dijumpai jika orang melihat atau membaca karya sastra. Unsur intrinsik sebuah drama adalah unsur-unsur yang secara langsung turut serta membangun cerita.

Kepaduan antar berbagai unsur intrinsik membangun sebuah drama menjadi suatu wujud kesatuan. Atau sebaliknya, jika dilihat dari sudut pandang penonton, unsur-unsur inilah yang akan dijumpai jika melihat sebuah drama. Unsur-unsur yang dimaksud di antaranya yaitu: tema, tokoh dan penokohan, alur, latar, sudut pandang, dan amanat.

2.3.1. Tema

Setiap cerita fiksi pasti memiliki tema. Menurut Stanton dan Kenny (dalam Nurgiyantoro, 2018:114) tema (*theme*) adalah makna yang terkandung dalam sebuah cerita. Namun, apa isi tema tersebut tidak mudah ditunjukkan. Tema yang merupakan motif pengikat keseluruhan cerita biasanya tidak serta-merta ditunjukkan. Hal tersebut harus dipahami dan ditafsirkan melalui cerita dan unsur-unsur pembangunnya (Nurgiyantoro, 2018:113)

Tema disimpulkan dari motif-motif yang terdapat dalam karya yang bersangkutan yang menentukan hadirnya peristiwa-peristiwa, konflik, dan situasi tertentu. Dalam banyak hal, tema bersifat mengikat kehadiran atau ketidakhadiran peristiwa-konflik-situasi tertentu, termasuk berbagai unsur intrinsik yang lain karena unsur-unsur tersebut mesti mendukung kejelasan tema yang ingin disampaikan. Tema menjadi dasar pengembangan keseluruhan cerita, maka ia pun bersifat menjiwai seluruh bagian cerita itu. Tema memunyai generalisasi yang umum, lebih luas, dan abstrak.

Dengan demikian, untuk menemukan tema sebuah karya fiksi, ia haruslah disimpulkan dari keseluruhan cerita, tidak hanya berdasarkan bagian-bagian tertentu cerita. Walau sulit ditentukan secara pasti, tema bukanlah makna yang terlalu disembunyikan, namun belum tentu juga dikemukakan secara eksplisit (Nurgiyantoro, 2018:116)

2.3.2. Tokoh dan Penokohan

Tokoh dan penokohan adalah hal yang diutamakan dalam novel, drama, teater maupun film. Tokoh dalam hal ini merujuk pada pelaku yang merupakan bagian dari karakter ataupun watak.

Abrams (dalam Nurgiyantoro, 2018:233) tokoh cerita (*character*) adalah orang-orang yang ditampilkan dalam suatu karya naratif, atau drama, yang oleh pembaca ditafsirkan memiliki kualitas moral dan kecenderungan tertentu seperti yang diekspresikan dalam

ucapan dan apa yang dilakukan dalam tindakan. Dari kutipan tersebut juga dapat diketahui bahwa antara seorang tokoh dengan kualitas pribadinya erat berkaitan dalam penerimaan pembaca atau pendengar. Pembedaan antara tokoh yang satu dengan tokoh yang lain dapat ditentukan dari maupun ciri fisik.

Wiyatmi (2006:30) tokoh adalah para pelaku yang terdapat dalam sebuah fiksi. Tokoh dalam fiksi merupakan ciptaan pengarang, meskipun dapat juga merupakan gambaran dari orang-orang yang hidup di alam nyata. Oleh karena itu, dalam sebuah fiksi tokoh hendaknya dihadirkan secara alamiah.

Nurgiyantoro membagi tokoh menjadi beberapa jenis berdasarkan peranan, fungsi penampilan, dan wataknya. Pembagian tersebut, diantaranya:

1. Jenis Tokoh Berdasarkan Peranan

a. Tokoh Utama

Tokoh utama merupakan tokoh yang sangat penting dalam sebuah cerita. Menurut Nurgiyantoro (2018:179), tokoh utama adalah tokoh yang diutamakan penceritaannya.

- b. Tokoh Tambahan Tokoh tambahan merupakan tokoh yang tidak memiliki peran yang penting dan hanya menjadi pelengkap pada sebuah cerita. Menurut Nurgiyantoro 12 (2018:177), pemunculan tokoh-tokoh tambahan dalam keseluruhan cerita lebih sedikit, tidak dipentingkan, dan kehadirannya hanya jika ada keterkaitannya dengan tokoh utama, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Jenis Tokoh Berdasarkan Fungsi Penampilan

a. Tokoh Protagonis

Tokoh protagonis adalah tokoh yang memiliki watak baik dan memberikan unsur emosional yang bersifat simpati dan empati dari para pembacanya. Menurut Pendapat Altenbernd dan Lewis dalam Nurgiyantoro (2018:178-179), tokoh protagonis

adalah tokoh yang memberikan simpati dan empati, dan melibatkan diri secara emosional serta dikagumi oleh pembaca.

c. Tokoh Antagonis

Tokoh antagonis adalah tokoh yang tidak disenangi pembaca karena wataknya yang tidak sesuai dengan yang diinginkan pembaca dan merupakan awal dari sebuah konflik. Menurut Nurgiyantoro (2018:179), tokoh antagonis adalah tokoh penyebab terjadinya konflik.

3. Jenis Tokoh Berdasarkan Wataknya

a. Tokoh Sederhana (*Simple Character*)

Tokoh sederhana dalam bentuknya yang asli adalah tokoh yang hanya memiliki satu kualitas pribadi tertentu, satu sifat watak yang tertentu saja (Nurgiyantoro, 2018:181-182).

b. Tokoh Kompleks (*Complex Character*)

Menurut Abrams (Nurgiyantoro, 2018:183), tokoh bulat atau kompleks adalah tokoh yang memiliki dan diungkap berbagai kemungkinan sisi kehidupannya, sisi kepribadian dan jati dirinya.

2.3.3. Alur

Alur atau plot merupakan jalan cerita sebuah karya sastra dalam sebuah struktur atau urutan waktu. Dalam mengurutkan susunan tersebut dikenal tiga jenis alur, yaitu alur maju (kronologis), alur mundur (*flashback*), dan alur campuran atau gabungan (Nurgiyantoro, 2018:156).

2.3.4. Latar

Latar atau *setting* disebut juga sebagai landas, tumpu, merujuk pada pengertian tempat, hubungan waktu sejarah, dan lingkungan sosial tempat terjadinya peristiwa-peristiwa yang diceritakan. Latar memberikan pijakan cerita secara konkret dan jelas. Hal ini penting untuk memberikan kesan realistis kepada pembaca, memberikan

suasana tertentu yang seolah-olah sungguh-sungguh ada dan terjadi. Latar memiliki tiga unsur pokok, yaitu tempat, waktu, dan sosial budaya.

a. Latar tempat

Latar tempat menunjuk pada lokasi terjadinya peristiwa dalam cerita. Unsur tempat dapat berupa tempat dengan nama – nama tertentu, inisial tertentu, dan lokasi tertentu tanpa nama jelas. Penggunaan latar tempat dengan nama tertentu harus mencerminkan dan tidak bertentangan dengan sifat dan keadaan geografis tempat bersangkutan (Nurgiyantoro, 2018:227).

b. Latar Waktu

Latar waktu berhubungan dengan masalah “kapan” terjadinya peristiwa dalam cerita. Waktu dalam karya dapat merujuk pada waktu penceritaan, waktu penulisan cerita, dan urutan waktu dalam cerita. Waktu cerita panjang dalam novel tidak berarti menceritakan semua peristiwa yang dialami tokoh, tetapi terdapat pilihan peristiwa-peristiwa tertentu yang dramatik-fungsional dan berhubungan dengan alur (Nurgiyantoro, 2018:230)

c. Latar Sosial Budaya

Latar sosial budaya menunjuk pada hal – hal yang berhubungan dengan perilaku kehidupan sosial masyarakat di sesuatu tempat dari cerita. Latar ini dapat mencakup kebiasaan hidup, adat istiadat, tradisi, keyakinan, pandangan hidup, dan cara berpikir dan bersikap. Latar sosial budaya juga berhubungan dengan status sosial tokoh. Status sosial tokoh merupakan salah satu hal yang diperhitungkan dalam pemilihan latar. Ada sejumlah yang membangun konflik berdasarkan kesenjangan status sosial tokoh – tokohnya. Perbedaan tingkah laku, pandangan, cara berpikir dan bersikap, gaya hidup dapat menjadi permasalahan cerita yang menjadi latar sosial budaya (Nurgiyantoro, 2018:233).

2.3.5. Sudut Pandang

Sudut pandang adalah strategi, teknik, siasat, yang secara sengaja dipilih pengarang untuk mengemukakan gagasan dan ceritanya (Nurgiyantoro, 2018:248). Menurut Abrams dalam Nurgiyantoro (2018:248) sudut pandang (*point of view*) merujuk pada cara sebuah cerita dikisahkan. Sudut pandang merupakan cara dan atau pandangan yang dipergunakan pengarang sebagai sarana untuk menyajikan tokoh, tindakan, latar, dan berbagai peristiwa yang membentuk cerita dalam sebuah karya fiksi kepada pembaca. Sudut pandang cerita itu sendiri secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua macam, yaitu:

1. Sudut pandang persona pertama dengan gaya “aku”.
2. Sudut pandang persona ketiga dengan gaya “dia”. Kedua sudut pandang tersebut masing-masing menyaran dan menuntut konsekuensinya sendiri. Pengarang mempunyai kebebasan tidak terbatas untuk mempergunakan beberapa sudut pandang sekaligus dalam sebuah karya sastra jika hal itu dirasakan lebih efektif.

2.3.6. Amanat

Menurut Nurgiyantoro (2018:161) amanat merupakan pesan tersirat yang terkandung dalam sebuah cerita. Amanat adalah gagasan yang mendasari cerita atau pesan yang ingin disampaikan pengarang kepada pembaca.

2.4. Definisi *Pawahara*

Menurut Kamus Digital Weblio, *pawahara* adalah tindakan yang menyebabkan penderitaan mental dan fisik atau memperburuk lingkungan kerja di luar lingkup pekerjaan yang tepat dengan latar belakang keunggulan seperti status pekerjaan dan hubungan. Tidak hanya dari atasan kepada bawahan, tetapi juga dari senior dan junior, antara rekan kerja, bawahan kepada atasan, dan antara klien.

Pawahara sebagai sebuah perilaku menyalahgunakan kekuasaan dengan melibatkan serangan fisik dan mental cukup menjadi sebuah permasalahan dilematis pada pekerja di Jepang. Masaomi Kaneko (2014: 5), yaitu pendiri dan kepala peneliti di *Workplace Harassment Research Institute*, menjelaskan bahwa *pawahara* adalah sebuah perilaku dalam tempat kerja di mana memperburuk lingkungan kerja dengan berulang kali menyebabkan sakit mental atau fisik pada orang lain dalam sebuah lingkungan yang lemah atau posisi organisasi yang lemah dengan cara melanggar hak-hak pekerja. Sementara itu, *Ministry of Health, Labour, and Welfare (MWHL)* menjabarkan bahwa *pawahara* adalah perilaku superior yang mengambil keuntungan dari posisinya di tempat kerja untuk menyebabkan rasa sakit fisik atau penderitaan emosional rekan kerja, entah menyebabkan orang itu unggul melalui posisi ataupun pekerjaan, ukuran fisik, atau secara lain.

Dari beberapa sumber di atas, dapat diketahui bahwa definisi *pawahara* adalah tindakan yang menyebabkan penderitaan mental dan fisik atau memperburuk lingkungan kerja dilatarbelakangi superioritas. Superioritas tersebut dapat dikarenakan jabatan atau ukuran fisik. Dan, *pawahara* tidak hanya dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Namun, dapat juga, terjadi antara sesama rekan kerja, bawahan kepada atasan, bahkan terjadi dari klien.

2.5. Pelaku *Pawahara*

Pawahara sebagai sebuah perilaku menyalahgunakan kekuasaan dengan melibatkan serangan fisik dan mental cukup menjadi sebuah permasalahan dilematis pada pekerja di Jepang.

Menurut Mori dan Tomotsune (2012:2), sebagai tambahan tindakan dari atasan terhadap bawahan, *pawahara* di tempat kerja meliputi apapun interaksi antara senior dan junior atau antara rekan-rekan dengan posisi yang sama, berdasarkan berbagai latar belakang superioritas. Dari berbagai pengertian mengenai *pawahara* yang

sudah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karakteristik korban dari *pawahara* adalah karyawan yang posisinya lebih lemah dibandingkan pelaku. Posisi yang lemah itu dapat berbentuk posisi pekerjaan yang rendah, latar belakang keluarga yang lebih rendah, ukuran fisik yang lebih kecil, serta gaji yang lebih rendah dibandingkan pelaku.

Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang pun menjelaskan, walaupun pada dasarnya *pawahara* tindakan pelecehan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Namun, adapun tindak *pawahara* yang dilakukan oleh senior kepada junior, sesama rekan kerja, bahkan yang dilakukan oleh bawahan kepada atasannya.

2.5. Bentuk-Bentuk Tindak *Pawahara*

Dalam merespon fenomena *pawahara*, Pemerintah Jepang mulai melakukan penanggulangan. Pada tahun 2012, Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan atau *Ministry of Health, Labour, and Welfare (MHLW)*, melakukan sebuah konferensi bersama dan menghasilkan identifikasi untuk bentuk tindak *pawahara*. Kementerian membagi tindakan *pawahara* ke dalam enam kategori, yaitu:

1. Kekerasan fisik
2. Serangan mental
3. Pemutusan hubungan sosial
4. Tuntutan kerja yang berlebihan
5. Tuntutan kerja yang rendah
6. Pelanggaran privasi

Mengenai bentuk-bentuk tindak *pawahara* lebih lanjut dijelaskan dalam buku berjudul 「パワハラ防止法」 対応! 職場のハラスメント」 早わかり yang ditulis oleh Naoharu Fuse, seorang Mantan Kepala Biro Standar Tenaga Kerja Okinawa yang bernaung pada Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Nagano. Selama bertahun-

tahun ia aktif sebagai ahli hukum tenaga kerja. Dalam bukunya, ia menjelaskan 6 bentuk *pawahara* dengan rinci beserta contoh kasusnya.

2.4.1. Kekerasan Fisik

Kekerasan fisik adalah penggunaan secara intensif kekuatan fisik yang berpotensi menyebabkan luka, bahaya, cacat, dan kematian (Shinta dan Bramanti, 2007). Contoh kasus yang termasuk kekerasan fisik ialah memukul, menendang, melempar sesuatu ke orang lain. Ada pun hal yang tidak termasuk ke dalamnya seperti tidak sengaja tertabrak.

“Karena marah, saya melempar pena ke bawahan saya”. Kekerasan fisik secara langsung seperti memukul dan menendang tentu termasuk tindak *pawahara*. Maka, kekerasan tidak langsung seperti melempar barang pun termasuk tindak *pawahara*. Walaupun barang kecil bukan berarti tindakan tersebut tidak menjadi masalah. Bahkan jika itu pena pun dapat menyebabkan cedera serius.

Kementerian Tenaga Kerja, Kesehatan, dan Kesejahteraan Jepang pun memberi informasi pada laman resminya bahwa mengintimidasi dan berusaha menertibkan bawahan dan rekan kerja dengan memukul, menendang, melukai tubuh karyawan, atau melempar barang ke pihak lain termasuk ke dalam *pawahara* bentuk kekerasan fisik.

Di sisi lain, jika secara tidak sengaja menabrak dan melukai karyawan maka hal tersebut tidak termasuk tindak *pawahara*. Ada pun kasus tidak sengaja menumpahkan kopi dan membuatnya terluka juga tidak termasuk. Pada kasus seperti ini, akan termasuk tindak *pawahara* jika dilatarbelakangi hubungan superior.

2.4.2. Serangan Mental

Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang memberi informasi pada laman resminya, bahwa serangan mental dalam lingkungan kerja mengacu pada tindakan yang

mengancam karyawan, penghinaan yang menyangkal kepribadian, pencemaran nama baik, dan berkata kasar.

Contoh kasus yang termasuk serangan mental, yaitu:

- a. Menyangkal kepribadian orang lain. Termasuk perkataan dan perbuatan yang menghina orientasi seksual dan identitas gender.
- b. Menegur dengan keras tentang hal yang sama berulang-ulang kali dengan durasi yang lama daripada seharusnya.
- c. Mengimintidasi di depan orang lain.
- d. Mengirimkan email berisi penyangkalan kemampuan karyawan kepada yang bersangkutan dan karyawan lain.

Adapun contoh kasus yang tidak termasuk serangan mental, yaitu:

- a. Memberi peringatan yang tegas kepada karyawan yang tidak menaati peraturan, seperti sering terlambat.
- b. Memberi perhatian khusus kepada karyawan yang memiliki masalah terkait pekerjaan.

Menyangkal kepribadian orang lain dengan berkomentar “bodoh” “*gaji buta*” adalah kasus tindak *pawahara* yang sering terjadi. Ada pun kata-kata seperti bimbingan dan hinaan yang memiliki makna luas sehingga masuk ke zona abu-abu.

Memberi peringatan kepada bawahan yang terlambat dengan kata-kata seperti, “jika Anda terlambat lagi, itu akan menyebabkan ketidaknyamanan bagi orang-orang di sekitar Anda, jadi jangan pernah melakukannya lagi”, tentu hal ini tidak termasuk tindak *pawahara*. Namun, kata-kata seperti, “Anda terlambat karena Anda bukan manusia” “pelajaran apa yang Anda dapat di tempat kerja sebelumnya?”, termasuk penyangkalan kepribadian. Ungkapan lain yang termasuk penyangkalan kepribadian juga, ialah “jangan becanda!” “tidak berguna!” “*gaji buta*” “mati!”. Selain itu, tindakan seperti mendecak dan memukul meja juga termasuk penyangkalan kepribadian.

Selain itu, Peraturan Menteri menambahkan mengenai LGBT, penghinaan terhadap orientasi seksual orang lain pun termasuk tindak *pawahara*. Contohnya adalah pernyataan "Kau laki-laki, tapi kau suka laki-laki?" "Kau perempuan, tapi kau terlihat seperti laki-laki.". Tidak hanya mengenai LGBT, kasus atasan dan rekan kerja yang mengejek pengalaman perempuan juga dianggap perundungan dan dituntut ganti rugi (Kasus Bunuh Diri Departemen Air Kota Kawashiki).

Untuk menghindari tindak *pawahara*, cukup berikan peringatan sesuai fakta. Jika ada karyawan yang berulang kali terlambat, peringati dengan kata-kata, "Ini sudah kelima kalinya Anda terlambat bulan ini. Ini akan mengganggu anggota tim lain, jadi tolong diperbaiki.".

Menyebarkan rumor buruk secara tidak langsung pun termasuk *pawahara*. Contohnya menyebarkan selebaran berisi fitnah dan menuduh seorang karyawan sebagai pelaku kejahatan di depan karyawan lain. Rumor adalah hal yang cenderung dibesar-besarkan. Hal tersebut yang dianggap ringan tetapi bisa menjadi fitnah.

Selanjutnya, teguran berulang selama beberapa jam. Kadang perlu untuk memberikan instruksi, bimbingan, dan teguran untuk pekerjaan. Namun menegur untuk waktu yang lebih lama dari yang dibutuhkan, tidak peduli seberapa besar kaitannya dengan pekerjaan itu termasuk tindak *pawahara*. Perhatian kepada bawahan yang melakukan kesalahan mungkin memerlukan waktu yang lama. Namun, kemarahan disertai teriak selama beberapa jam tentu tidak biasa, dan jika diulangi, itu akan termasuk ke dalam tindak *pawahara*. Beberapa karakteristik yang termasuk ke dalam hal tersebut adalah orang yang mengatakan kata-kata dengan emosi. Ketika berbicara, kemarahannya akan memuncak dan tidak bisa berhenti. Orang-orang seperti ini harus menyadari kembali bahwa teguran bukan untuk menghilangkan stres. Tujuan utamanya adalah mendapatkan perubahan yang lebih baik. Emosi dan marah adalah hal yang berbeda.

Adapun orang yang menegur tanpa tahu apa yang perlu disalahkan. Orang seperti ini cenderung mengulangi hal yang sama berulang-ulang. Yang perlu diperhatikan adalah memilah kesalahan orang lain terlebih dahulu dan kemudian berbicara.

Teguran keras dan mengintimidasi itu sendiri mengarah kepada tindak *pawahara*. Tetapi, jika dilakukan di depan banyak orang dapat berdampak besar pada perasaan orang lain. Dan jika terjadi berulang-ulang kali, itu benar-benar melewati batas. “Saat memuji, di depan banyak orang, saat memarahi, di ruang terpisah” adalah aturan yang sering diajarkan agar terhindar dari tindak *pawahara*. Sudah dijelaskan sebelumnya, tujuan utama menegur orang lain adalah agar orang lain memperbaiki kesalahannya. Jadi, menegur dengan tujuan untuk merugikan orang lain adalah hal yang salah.

Selanjutnya, dalam Peraturan Menteri dijelaskan bahwa mengirim email berisi penyangkalan kemampuan karyawan kepada yang bersangkutan dan karyawan lain termasuk tindak *pawahara*. Hal yang termasuk tindak *pawahara* bukan hanya apa yang dikatakan, melainkan apa yang ditulis pun termasuk ke dalamnya. Mengirim email, catatan, atau pesan yang menyangkal atau mengutuk kemampuan orang lain juga termasuk ke dalam tindak *pawahara*.

Perkembangan komunikasi digital membuat tindak *pawahara* melalui tulisan seperti email meningkat. Media sosial dan aplikasi pengirim pesan seperti Line pun menjadi media tindak *pawahara*. Ini dapat diartikan seperti berteriak di depan karyawan lain melalui email. Contohnya adalah mengirim email berisi, “Keluar dari perusahaan!” tidak hanya kepada yang bersangkutan, tetapi juga kepada karyawan di departemen tersebut.

Selain itu, tindak *pawahara* tertulis juga memiliki bukti nyata. Oleh sebab itu, harus berhati-hati saat mengirim pesan dan sebagai korban sangat penting untuk menjaga pesan yang berisi tindak *pawahara* sebagai bukti.

2.4.3. Pemutusan Hubungan Sosial

Secara umum, tindak *pawahara* disebabkan oleh perkataan yang kasar atau intimidasi. Tetapi sebaliknya, ada pula tindak *pawahara* yang disebabkan oleh tidak mengatakan dan melakukan apa-apa. Hal tersebut termasuk ke dalam tindak *pawahara* bentuk pemutusan hubungan sosial. Hal-hal yang termasuk pemutusan hubungan sosial layaknya pertengkaran anak-anak seperti isolasi, mengabaikan, menyingkirkan teman. Tetapi, hal seperti ini nyata terjadi di perusahaan.

Contoh kasus yang termasuk ke dalam pemutus hubungan sosial, yaitu:

- a. mengisolasi karyawan yang pekerjaannya tidak sesuai di ruangan terpisah dalam jangka waktu yang lama atau memberikan pelatihan di rumah.
- b. Tidak melibatkan pekerjaan kolektif dan mengasingkan seorang karyawan.

Sedangkan, contoh kasus yang tidak termasuk ke dalam pemutus hubungan sosial, yaitu:

- a. memberikan pelatihan yang dilakukan secara intensif dalam waktu yang singkat di ruangan terpisah kepada karyawan baru.
- b. memberikan pelatihan sementara yang dibutuhkan di ruang terpisah kepada karyawan yang sedang diberi sanksi sesuai peraturan disipliner.

“Jika Anda membiarkannya melakukan pekerjaan, ia hanya membuat kesalahan” lalu mengunci karyawan tersebut di ruangan lain dengan jangka waktu yang lama dan tidak melakukan apa-apa termasuk hal yang salah. Namun, jika kesalahan tersebut disebabkan kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan kemudian diperintahkan untuk belajar tentang hal yang salah, maka hal itu termasuk ke dalam pelatihan. Tetapi, sesuai yang diatur dalam panduan, bahwa hal itu sebatas agar fokus dengan hal yang dipelajari dan berjangka waktu singkat.

Saat gelembung ekonomi, ada kasus “ruang pembuangan” dan “ruang restrukturisasi”. Karyawan yang menjadi kandidat restrukturisasi dikurung di ruangan tersebut dan tidak diperbolehkan untuk bekerja. Bahkan untuk ke kamar mandi pun harus mendapat izin. Hal tersebut membuat karyawan yang tidak tahan mengajukan pengunduran diri secara sukarela. Isu ini terjadi setelah runtuhnya gelembung ekonomi dan kinerja perusahaan memburuk dengan cepat. Pada saat itu, istilah *pawahara* tidak banyak dikenal. Tetapi, jelas tindakan tersebut termasuk *pawahara*.

Selanjutnya, semua anggota departemen mengabaikan seorang karyawan. Hal tersebut memang terdengar kekanak-kanakan tetapi ada banyak kasus yang seperti itu. Dan lagi, tidak peduli seberapa buruk sikap karyawan, tetapi jika seluruh tim mengabaikan seorang karyawan, maka hal tersebut termasuk tindak *pawahara*.

Di perusahaan mana pun, pasti ada orang yang tidak bisa berbaur sepenuhnya. Namun, mengisolasi atau mengabaikan orang lain adalah tindakan yang salah. Jika kemampuan belum sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, maka harus dilakukan pelatihan terlebih dahulu. Jika masalah sikap, maka akan dijelaskan pentingnya menjaga sikap. Tetapi, jika sudah diberi tahu tidak patuh, maka akan diberi sanksi sesuai dengan prosedur perusahaan. Dan lagi, mengabaikan atau mengisolasi karyawan tidak akan menyelesaikan masalah.

Selain itu, ada juga perusahaan yang menganggap pengabaian dan isolasi bukan hal yang buruk. Jika hal ini terjadi, maka diperlukan penilaian dari pihak lain, seperti orang-orang dari Departemen Personalia.

2.4.4. Tuntutan Kerja yang Berlebihan

Bentuk tindak *pawahara* selanjutnya adalah tuntutan kerja yang berlebihan. Tuntutan kerja yang berlebihan mengacu pada tindakan seperti memaksa hal-hal yang tidak diperlukan, dapat

mengganggu pekerjaan, sulit atau bahkan tidak bisa dilakukan. Hal-hal yang tidak diperlukan termasuk tuntutan yang berlebihan karena tidak sesuai dengan tugas di pekerjaan.

Contoh kasus yang termasuk tuntutan kerja yang berlebihan, yaitu:

- a. Memberi perintah untuk melakukan pekerjaan fisik yang tidak berkaitan dengan tanggung jawabnya dan hal tersebut berdampak menyakiti fisik dalam jangka panjang.
- b. Membebankan target kinerja yang tidak dapat dipenuhi tanpa memberi pelatihan yang diperlukan kepada karyawan baru dan menegur dengan keras atas kegagalan mereka.
- c. Memaksa karyawan menangani keperluan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Contoh kasus yang tidak termasuk tuntutan kerja yang berlebihan, yaitu:

- a. Memberi tugas yang sedikit lebih tinggi dari tanggung jawab karyawan agar kemampuannya meningkat.
- b. Memberi kepercayaan untuk menangani pekerjaan dengan jumlah yang lebih besar daripada biasanya pada masa sibuk pekerjaan, contohnya saat mau audit.

Ada peribahasa Jepang yang berbunyi, “hukuman yang paling menyakitkan adalah menggali dan menutup lubang yang sama, dan melakukannya berulang kali”. Hal yang tidak berarti bagi manusia akan menjadi stres yang besar. Itu lah sebabnya memberi perintah untuk melakukan hal-hal yang tidak diperlukan secara profesional di pekerjaan dianggap sebagai tindak *pawahara*. Contohnya, menyuruh melakukan tugas-tugas lain seperti bersih-bersih, atau memberi perintah untuk mengurus administrasi yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan tersebut. Tentu saja, untuk meningkatkan efisiensi kerja, ada kalanya atasan memerintah untuk menghentikan pekerjaan lalu membersihkan tempat kerja. Namun,

jika hal ini dilakukan secara terus-menerus maka akan dianggap tindak *pawahara*.

Selanjutnya, memaksa karyawan untuk melakukan tugas-tugas pribadi. Meminta bawahan pergi ke minimarket untuk membelikan makan siang termasuk ke dalam zona abu-abu. Namun, tidak masalah jika menyerahkan uang itu kepada bawahan yang bertanya, "Apakah Anda ingin membeli sesuatu?".

Dulu, di perusahaan Jepang sering terdengar tentang atasan yang pindah rumah lalu diadakan bersih-bersih. Para bawahan datang untuk ikut membantu. Jika sekarang memaksa hal seperti itu akan dinilai sebagai tindak *pawahara*. Tentu saja, itu tidak masalah jika bersifat sukarela. Tetapi, seringkali diwajibkan. Atasan hanya dapat mengarahkan dan memerintahkan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Seringkali atasan menganggap bawahannya sebagai orang yang bisa meminta apa saja, pemikiran itu lah sering menimbulkan tindak *pawahara*.

Selain itu, memaksa hal-hal yang di atas kemampuan karyawan juga termasuk tindak *pawahara*. Contohnya, karyawan hanya diberikan pelatihan dasar tanpa diberi tahu cara melakukannya dengan benar. Kemudian karyawan tersebut diperintahkan untuk langsung nekat menerima pesanan. Di masa lalu, ada perusahaan yang benar-benar melakukan *screening* seperti itu. Tetapi sekarang, jika melakukan hal tersebut karyawan akan segera berhenti dan reputasi buruk akan menyebar.

Bahkan jika bukan karyawan baru, memaksakan target penjualan yang terlalu besar dapat dinilai sebagai tindak *pawahara*. Dalam beberapa kasus, ada perusahaan yang memaksakan target yang lebih tinggi dari karyawan lain selama lebih dari satu tahun dan menegur mereka di depan umum karena tidak dapat mencapainya.

Namun, meskipun sering disebut sebagai *stretch goal*, diperbolehkan untuk menetapkan tujuan yang sedikit lebih tinggi untuk mendorong perkembangan kemampuan karyawan. *Stretch goal*

sendiri adalah istilah yang digagas oleh seorang CEO dari Perusahaan General Electric pada periode 1981-2001 bernama Jack Welch, untuk menunjukkan tujuan-tujuan yang tampaknya tidak dapat dicapai dengan sumber daya yang ada.

Selanjutnya, memberikan permainan hukuman kepada laki-laki yang tidak dapat mencapai target dengan cara mendandannya seperti perempuan dan memotretnya. Hal tersebut tidak diperlukan dalam pekerjaan dan termasuk candaan yang jahat. Contohnya, seorang ahli kecantikan yang gagal mencapai target penjualan disuruh mengenakan kostum sebagai permainan hukuman dan ditampilkan pada pelatihan lain. Hal tersebut dianggap hanya bercanda di antara para karyawan tapi sebenarnya dapat menyebabkan tekanan mental.

Sebenarnya, hal yang perlu diperhatikan dalam kasus tuntutan kerja yang berlebihan adalah persetujuan karyawan. Contohnya, ketika menetapkan target, “Anda dapat mencapai penjualan 120% tahun lalu. Itu mengapa saya ingin Anda melakukannya”. Atau contoh lainnya, “Gudang logistik terhambat karena produk *hot-selling*. Jika tidak segera ditangani, mungkin perusahaan akan kehilangan kesempatan berharga. Maaf, tapi saya ingin Anda kerja lembur untuk sementara waktu”. Jika atasan menunjukkan sikap itu, setidaknya bisa menghindari *pawahara*.

Bahkan jika harus meminta pekerjaan yang tampaknya tidak perlu seperti halnya gudang yang berantakan sudah jelas akan menghambat pekerjaan. Tapi jika atasan menunjukkan alasan dan tenggat waktu, seperti “Maaf, tapi minggu ini, semua karyawan harus mengatur gudang logistik”, maka karyawan akan merasa lebih puas dengan alasannya

Di sisi lain, bawahan juga harus menanyakan maksud dari instruksi dan penetapan tujuan jika tidak dapat dipahami. Tidak apa-apa jika yakin, tapi jika itu jelas tidak terkait dengan pekerjaan atau jika berlebihan tentu hal tersebut termasuk tindak *pawahara*.

2.4.5. Tuntutan Kerja yang Rendah

Memberi pekerjaan yang lebih rendah dari kemampuan dan pengalaman karyawan, dan tidak memberi pekerjaan tanpa alasan yang rasional termasuk tindak *pawahara*. Hal tersebut dikarenakan bekerja bukan hanya tempat mencari uang, tetapi juga tempat untuk menunjukkan kemampuan karyawan. Jika hanya memberi pekerjaan sederhana setiap hari, bahkan hanya sekali-sekali, itu akan membuat karyawan stres berat

Contoh kasus yang termasuk tuntutan yang lebih rendah, yaitu:

- a. mendorong karyawan di posisi manajerial agar segera pensiun dengan memberikannya pekerjaan yang bisa dilakukan oleh siapa pun.
- b. tidak memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak disukai secara pribadi

Sedangkan, contoh yang tidak termasuk tuntutan kerja yang lebih rendah adalah mengurangi beban pekerjaan sampai batas tertentu sesuai dengan kemampuan karyawan.

Memberikan pekerjaan yang lebih rendah dari kemampuan manager agar ia diberhentikan. Contohnya, karyawan dengan jabatan Manager Divisi Penjualan hanya diberikan pekerjaan menangani panggilan masuk, tentu hal tersebut termasuk tuntutan kerja yang lebih rendah. Dalam perusahaan Jepang yang berorientasi pada senioritas, pengelolaan manajemen secara berlebihan itu mengkhawatirkan. Jika manager dianggap tidak melakukan hal apa-apa, itu bisa dijadikan alasan untuk mendorongnya segera berhenti.

Tentunya akan sangat menyakitkan jika seorang manager yang seharusnya memiliki pengalaman dan prestasi terpaksa hanya melakukan pekerjaan sederhana seperti yang biasanya dilakukan oleh pekerja paruh waktu. Namun, ada kalanya hal tersebut dianggap tidak bisa dihindari jika sesuai dengan kebutuhan kerja. Contohnya, meminta karyawan yang dari Divisi Luar Negeri untuk ikut serta

dalam urusan dalam negeri sementara waktu karena keuangan perusahaan sedang memburuk.

Selanjutnya, hal yang lebih membuat karyawan tertekan adalah tidak bekerja. Bahkan jika tidak ada isolasi atau pengabaian seperti dalam kasus memutus hubungan sosial, tidak memberi pekerjaan itu sendiri termasuk tindak *pawahara*. Contohnya adalah tidak memberi pekerjaan kepada karyawan atas dasar ketidaksukaan pribadi, atau karyawan yang mengulangi kesalahan kecil. Namun, jika karyawan masih belum memiliki pengalaman dan kemampuan yang memadai dan perlu membiasakan diri bekerja untuk sementara waktu, maka diizinkan untuk meringankan pekerjaannya. Selain itu juga, diperbolehkan untuk mengurangi beban kerja sementara karena sakit, cedera, dan kondisi fisik yang kurang baik. Hal tersebut wajar karena pada hakikatnya pekerjaan harus diberikan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman karyawan.

Namun, jika bawahan tidak dapat berperan aktif karena kurangnya kemampuan, maka atasan harus mendidiknya. Dan juga, dalam Bahasa Jepang ada kosa kata 適材適所 (*tekizaitekisho*) yang artinya orang yang tepat di tempat yang tepat. Seorang karyawan dapat menunjukkan kemampuan lain yang mereka miliki ketika dipercayakan dengan pekerjaan tertentu. Ada kasus di mana karyawan yang baru bekerja di Departemen Penjualan selama bertahun-tahun memanfaatkan keterampilan komunikasinya untuk mendapatkan pekerjaan di Departemen Personalia.

2.4.6. Pelanggaran Privasi

Dalam beberapa dekade terakhir, kesadaran mengenai privasi individu menjadi hal yang paling meningkat. Dulu, bahkan orang-orang dari perusahaan yang sama mengetahui silsilah keluarga dan alamat rumah rekan-rekan mereka, dan tidak sedikit pula yang terlibat dengan keluarganya. Tentu saja, hal tersebut baik bagi seorang

karyawan yang mengharapkannya. Tetapi, adapun orang yang telah kehilangan minat terhadap pergaulan yang tidak diinginkan.

Pada pedoman kali ini, ucapan dan perbuatan yang terlalu berlebihan dalam urusan pribadi padahal tidak diinginkan para karyawan termasuk tindak *pawahara*. Contoh kasus yang termasuk pelanggaran privasi, yaitu:

- a. Mengawasi karyawan secara terus menerus di luar tempat kerja dan memotret barang-barang pribadi.
- b. Mengekspos informasi pribadi yang bersifat sensitif seperti orientasi seksual dan identitas seksual, riwayat penyakit, dan pengobatan infertilitas kepada karyawan lain tanpa persetujuan karyawan tersebut.

Adapun contoh kasus yang tidak termasuk pelanggaran privasi, yaitu:

- a. Melakukan audiensi mengenai kondisi keluarga pekerja dengan tujuan untuk memberikan perhatian kepada karyawan.
- b. Menyampaikan informasi pribadi yang bersifat sensitif seperti orientasi seksual, identitas seksual, riwayat penyakit, pengobatan infertilitas jika diperlukan dari karyawan yang bersangkutan kepada petugas di Departemen Personalia.

Membuka loker dan memotret apa yang ada di dalamnya sesuka hati. Sesuai dengan Peraturan Menteri, hal tersebut adalah tindakan yang berlebihan. Memantau karyawan secara terus-menerus bahkan di luar tempat kerja atau memotret barang-barang pribadi dapat dianggap menguntit daripada membuntuti.

Selanjutnya, mengungkapkan informasi pribadi yang bersifat sensitif seperti orientasi seksual, identitas gender, riwayat kesehatan, dan perawatan kesuburan tanpa persetujuan dari karyawan yang bersangkutan kepada karyawan lain juga termasuk tindak *pawahara*. Salah satunya adalah kasus mengenai LGBT, ada atasan yang menganggap perkataan seperti, "Apakah kamu akan menikah?" "Kapan kamu bisa punya anak?" adalah hal yang biasa. Padahal, hal

tersebut termasuk tindak *pawahara*. Bahkan, termasuk tindak *sekuhara* atau pelecehan seksual.

Selain itu, dengan persetujuan karyawan yang bersangkutan, dimungkinkan untuk menyampaikan informasi tentang orientasi seksual dalam jangkauan yang diperlukan. Contohnya, jika seorang transgender menggunakan ruang ganti yang dibagi menjadi pria dan wanita, maka hal tersebut perlu ditangani perusahaan. Berbagi informasi dengan Departemen Personalia dengan persetujuan karyawan tersebut tidak termasuk tindak *pawahara*.

Sebenarnya, sulit untuk mendeskripsikan hal seperti apa saja yang termasuk mencampuri urusan pribadi. Banyak kasus disebutkan dalam peraturan, seperti “Saya terus-menerus diundang oleh atasan saya untuk datang ke rumahnya pada hari libur” “saya tidak bisa menolak untuk memperkenalkan pasangan saya” atau sering mencampuri hal-hal pribadi di media sosial. Hal seperti ini menjadi ambigu, tetapi pada akhirnya adalah kembali kepada apa yang orang pikirkan. Contohnya, jika seorang karyawan mengatakan, “Saya berencana menikah sekarang”, maka tidak masalah membicarakan pernikahan dengannya. Dan jika mau, dapat memperkenalkan orang lain.

Di sisi lain, ada karyawan yang enggan membicarakan ke mana mereka akan pergi di akhir pekan. Maka, jangan memaksakan diri untuk bertanya, “Ke mana Anda akan pergi saat libur minggu ini?”. Dan juga, saat menganbil cuti tahunan, karyawan tidak wajib memberi tahu alasannya kepada perusahaan.

Peraturan Menteri hanya melarang untuk masuk ke urusan pribadi secara berlebihan dan tidak mengatakan bahwa tidak boleh membicarakan urusan pribadi sama sekali. Artinya, hal ini memiliki batasan yang berbeda untuk setiap orang. Mulanya, perusahaan memang memiliki hak pengelolaan. Berdasarkan hak tersebut, atasan diberi wewenang untuk memberikan perintah, bimbingan, dan pengawasan kepada bawahannya. Menggunakan kewenangan ini

tidak menjadi masalah jika diperlukan dan digunakan dalam batas wajar.

Selanjutnya, pelecehan media sosial pun semakin meningkat. Bahkan, saat ini media sosial menjadi tempat untuk mencampuri urusan karyawan. Hal tersebut menjadi tekanan mental bagi karyawan yang menggunakan media sosial seperti Twitter, Facebook, Instagram, dan lain-lain untuk digunakan secara pribadi. Contohnya adalah atasan menanyakan urusan pribadi dan memaksa untuk menyukai foto atau artikel yang diunggahnya.

Secara khusus, media sosial seperti Facebook yang didasarkan pada pendaftaran dengan nama asli. Hal itu membuat kita mudah ditemukan oleh rekan kerja. Dan ketika atasan meminta pertemanan, harus memiliki keberanian untuk menolaknya. Tidak dapat dihindari bahwa berteman dengan atasan di media sosial membuat karyawan merasa seperti terus-menerus diawasi untuk kehidupan pribadinya.

Karyawan yang berada diposisi bawahan pun harus menggunakan media sosial sambil mempertimbangkan risiko jika mereka membatasi jangkauan pengungkapan informasi atau membuatnya terlihat oleh siapa pun. Di era ini perusahaan memeriksa media sosial para pelamar kerja. Tidak hanya perusahaan dan atasan, bahkan mitra bisnis juga melihat-lihat media sosial.

Selain itu, jumlah perusahaan yang menggunakan aplikasi mengirim pesan seperti Line juga meningkat. Membahas pekerjaan melalui pesan di hari libur dan larut malam juga termasuk pelecehan media sosial. Kedua hal tersebut membuat batas antara publik dan pribadi menjadi sulit dilihat.

2.6. Penyebab Terjadinya Tindak *Pawahara*

Setiap manusia memiliki sudut pandang berbeda dalam menanggapi suatu masalah. Seperti halnya masyarakat Jepang yang memiliki pandangan berbeda antara satu dengan yang lain dalam

menanggapi masalah sosial *pawa hara* ini. Hal ini terjadi karena suatu kejadian yang merupakan masalah sosial belum tentu mendapat perhatian yang sepenuhnya dari masyarakat (Soekanto, 2013:320). Oleh sebab itu diperlukan kesadaran bersama dalam rangka mengantisipasi apa saja penyebab terjadinya *pawa hara* di lingkungan kerja. Shino Naito (2012:118) menjelaskan bahwa pada 2011 *Japan Institute Labour Policy and Training* (JILPT) melakukan sebuah wawancara survei terhadap 33 perusahaan dan serikat buruh dengan menanyakan latar belakang dan penyebab dari kejadian *pawa hara*. Dari survei ini ditemukan 16 latar belakang penyebab *pawahara*, antara lain:

1. Beban kerja terlalu banyak dan stress akibat dari kurang atau sedikitnya karyawan.
2. Kurangnya komunikasi di tempat kerja.
3. Tekanan atau tuntutan target pencapaian hasil dari pemberi kerja atau dari sistem yang berbasis kinerja.
4. Manajer terlalu sibuk dengan pekerjaannya sehingga kurang perhatian terhadap bawahannya.
5. Terlalu banyak ragam jenis pekerjaan.
6. Hubungan kerja karyawan di perusahaan unik mirip sistem permagangan.
7. Terjadi perubahan struktur bisnis yang mengakibatkan perubahan posisi karyawan dan perubahan lingkungan tempat kerja.
8. Upah yang rendah.
9. Hubungan sosial yang lemah dan kurangnya saling percaya antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja.
10. Masalah kepribadian dan kurangnya kesadaran pihak pengganggu yang melecehkan.
11. Kurangnya pelatihan untuk manajer.
12. Lemahnya kesadaran tentang HAM dan penghormatan terhadap individu.

13. Tidak ada orang lain di tempat kerja yang membantu memecahkan masalah.
14. Kurangnya kemampuan komunikasi.
15. Lemahnya kemampuan manajemen dari para manajer.
16. Pemerasa berhak melakukan apapun karena sudah membayar (ketika pelaku pelecehan adalah pelanggan).

Menurut JILPT, dari 16 latar belakang dan penyebab tersebut ditemukan lima jawaban terbanyak antara lain adalah yang pertama “kerja yang berlebihan dan stres yang disebabkan oleh pemotongan staf atau kurang staf”. Kedua “kurangnya komunikasi di tempat kerja”. Ketiga “tekanan perbaikan hasil oleh pemberi kerja atau sistem berbasis kinerja”. Keempat “manajer terlalu sibuk atas pekerjaan mereka untuk peduli tentang bawahan mereka”. Dan kelima “beraneka ragam dari tipe pekerjaan”.

Menurut Umezumi dan Okada (dalam Roberts 2014:25), mengatakan bahwa salah satu alasan terjadinya sebuah tindak *pawara* adalah persaingan global yang memberi tekanan pada manajer untuk memeras lebih baik banyak pekerjaan dari karyawan inti yang lebih sedikit. Persaingan global terjadi salah satunya karena krisis berkepanjangan pada tahun 1990an yang disebabkan gelembung ekonomi Jepang sejak September 1985 hingga Desember 1990.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1. Unsur Intrinsik dalam Drama Hanzawa Naoki

Unsur intrinsik adalah unsur-unsur yang membangun karya sastra itu sendiri. Unsur-unsur yang secara faktual akan dijumpai ketika menikmati karya sastra ini secara langsung turut serta membangun cerita.

Menurut Nurgiyantoro, unsur intrinsik terdiri dari tema, tokoh, dan penokohan, latar, alur, dan amanat. Namun, dalam penelitian ini penulis hanya akan membahas dua unsur, yaitu tokoh dan penokohan, serta latar tempat.

3.1.1. Tokoh dan Penokohan

Tokoh adalah orang-orang yang ditampilkan dalam suatu karya naratif atau drama, yang oleh penonton ditafsirkan memiliki kualitas moral dan kecenderungan tertentu seperti yang diekspresikan dalam ucapan dan apa yang dilakukan dalam tindakan. Sedangkan, penokohan adalah lukisan penggambaran yang jelas tentang seseorang yang ditampilkan dalam sebuah cerita.

Pada penelitian ini, penulis hanya fokus pada tokoh utama, sahabat tokoh utama, dan orang-orang yang terlibat dalam *pawahara* baik pelaku maupun korban. Berikut adalah tokoh dan penokohan dalam drama ini.

1. Hanzawa Naoki



Hanzawa Naoki merupakan tokoh utama dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan intensitas kemunculan tokoh tersebut yang

tinggi dalam setiap episode. Hanzawa adalah seorang pria dewasa yang sudah menikah dan bekerja di Bank Tokyo Chuo. Ia mampu memiliki jabatan Deputy Manajer Departemen Operasional 2. Departemen tersebut merupakan inti dari Kantor Pusat Bank Tokyo Chuo, bahkan dikenal sebagai tempat berkumpulnya para karyawan terbaik. Kecerdasan yang dimiliki Hanzawa membuat ia berhasil menyelesaikan masalah perusahaan dengan baik. Selain cerdas, Hanzawa juga pantang menyerah dan jujur. Oleh sebab itu, ia tidak menyukai atasan atau pun rekan kerja yang bekerja dengan curang.

“Pembalasan dua kali lipat” adalah kata-kata yang sering diucapkannya. Maksud dari perkataan tersebut bukan berarti ia seorang pendendam, melainkan kata-kata tersebut ditujukan kepada para karyawan bank yang menutup-nutupi bahkan tidak mengakui kesalahannya dan menyebabkan kerugian pada bank. Ia akan membalas kesalahan tersebut dua kali lipat dengan cara mengungkapkan kecurangan mereka.

Adapun beberapa penokohan tokoh Hanzawa Naoki sebagai berikut.

a. Cerdas

Menurut KBBI, cerdas adalah sempurna perkembangan akal budinya untuk berpikir dan mengerti, atau tajam pikiran. Hanzawa Naoki adalah orang yang mampu menganalisis permasalahan yang ada di sekitarnya. Hal tersebut membuatnya dapat memecahkan masalah-masalah dengan baik sehingga ia diandalkan oleh rekan kerja, atasannya, maupun mitra kerjanya. Hal ini dapat terlihat berdasarkan kutipan berikut.

湯浅	: あなたのその曇りのない正確な目に、今の伊勢島ホテルはどう映りますか?
半沢	: 瀕死の重傷を負った巨象です。ですが死んではない。まだ救う方法はあるはずです。
湯浅	: 私なりに新しい再建プランを練ってみた。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:36:03 → 00:36:24)

Yuasa : *Anata no sono kumorino nai seikakuna meni, ima no isejima hoteru wa dou utsurimasu ka?*

Hanzawa : *Hinshino jushou o otta kyo zou desu. Desuga shin de wa inai mada sukuu houhou wa aru hazu desu.*

Yuasa : *Watashi nari ni atarashii saiken puran o nettemita.*

Yuasa : Bagi orang yang cerdas, dari sudut pandangmu yang akurat, bagaimana penampilan Hotel Iseshima saat ini?

Hanzawa : Seperti raksasa yang terluka parah tapi belum mati. Pasti ada jalan untuk menyelamatkannya.

Yuasa : Aku akan melakukan yang kubisa untuk membuat rencana restrukturisasi yang baru.

Analisis dari kutipan percakapan tersebut, terlihat bahwa Presiden Direktur Yuasa beranggapan Hanzawa adalah seorang yang cerdas sehingga menanyakan pendapatnya tentang kondisi Hotel Iseshima. Setelah Hanzawa menjawab dengan jujur, ia pun mempercayainya dan tidak membantah.

Selain itu, Hanzawa juga terlihat mampu memecahkan kasus dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan kutipan berikut.

半沢 : 担当課長のデスクは？

古里 : あそこ あのおくです。

半沢 : 出身は？

古里 : 名古屋だったかな？

半沢 : バカか！ 東京第一 産業中央？出身かって聞いてんだ。

古里 : 産業中央です年は？42～43 かな？

半沢 : よし だったら...

古里 : どうするんですか？ちょっと、何やってるんですか？

半沢 : あった。

古里 : あ～ッ！

半沢 : 暗証番号は8桁もあるんだ。忘れてしまったときのためにこうやって貼っておくのが産業中央バブル入行組の悪しき伝統なんだよ。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:47:22 → 00:47:58)

Hanzawa : *Tantou kachou no desuku wa?*

Kozato : *Asoko ano okudesu*

Hanzawa : Shusshin wa?
Kozato : Nagoya datta ka na?
Hanzawa : Baka ka! Tokyo Daiichi, Sangyou Chuo?
Oushusshin katte kiiten da.
Kozato : Sangyou chuo desu toshi wa. 42 ~43 ka na ?
Hanzawa : yoshi dattara.
Kozato : dōsurun'desuka chotto nan' yatterun'desuka
Hanzawa : atta.
Kozato : ah!
Hanzawa : Anshou bangou wa 8 ketamo arunda. Wasurete
shimatta toki no, tame ni kouyatte hatte oku no
ga Sangyou Chuo baburu nyuu kougumi no
ashiki dentounan da yo.

Hanzawa : Di mana meja Kepala Bagian yang bertugas?
Kozato : Di sebelah sana, di belakang.
Hanzawa : Dari mana dia?
Kozato : Apa? Dari Nagoya?
Hanzawa : Bodoh! Aku tanya dari mana dia. Tokyo Daiichi
atau Sangyo Chuo?
Kozato : Dia dari Sangyo Chuo.
Hanzawa : Berapa umurnya?
Kozato : Sekitar 42 atau 43.
Hanzawa : Baiklah, kalau begitu...
Kozato : Apa yang akan kau lakukan? Hei, apa yang akan
kau lakukan?
Hanzawa : Ketemu.
Kozato : Ah!
Hanzawa : Kode akses memiliki 8 digit. Siapa tahu kau
melupakannya, menempelkan di bawah meja
seperti ini adalah tradisi buruk kelompok kami
dari Sangyo Chuo selama Era Gelembung
Ekonomi.

Kutipan di atas merupakan adegan saat Hanzawa ingin mengambil berkas yang disembunyikan di ruang brankas yang berada di Kantor Cabang Kyobashi. Berkas tersebut merupakan berkas yang penting karena berisi bukti informasi kerugian 12 milyar yen dikarenakan kegagalan investasi yang akan dialami Hotel Iseshima. Namun, Kozato memberi tahu bahwa berkas tersebut akan segera dipindahkan oleh Manajer Kaise ke rumahnya untuk sementara waktu. Waktu yang mereka miliki hanya 30 menit sampai Manager Kaise tiba.

Dan untuk mengakses pintu brankas tersebut memerlukan kode yang hanya diketahui oleh Kepala Bagian yang berbeda setiap minggunya.

Dengan sisa waktu yang sedikit, Hanzawa berhasil membuka pintu brankas. Berkat kecerdasannya, ia dapat mengingat kebiasaan karyawan Bank Sangyou Chuo dan mengaitkannya dengan tempat rahasia menyimpan kode pintu brankas. Hal tersebut membuktikan Hanzawa memiliki pemikiran yang tajam.

b. Peduli dengan teman

Menurut KBBI, peduli adalah mengidahkan, memperhatikan, atau menghiraukan. Selain cerdas, Hanzawa juga sangat peduli dengan rekan kerjanya, terutama sahabatnya. Hal ini dibuktikan dengan kutipan percakapan sebagai berikut.

渡真利 : でもさ、半沢 今は人のこと心配してる場合じゃない。伊勢島ホテルのことに集中しろよ再建案は進んでんのか？

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:24:41 → 00:24:48)

Tomari : *Demo sa, Hanzawa ima wa hito no koto shinpai shiteru baai ja nai. Isejima Hoteru no koto ni shuuchuushiroyo saikenan wa susunden no ka?*

Tomari : Tapi Hanzawa, ini bukan waktunya untuk mengkhawatirkan orang lain. Konsentrasilah pada Hotel Iseshima. Bagaimana dengan jalannya rencana restrukturisasi?

Berdasarkan kutipan percakapan tersebut, Tomari terlihat mengingatkan Hanzawa untuk konsentrasi pada rencana restrukturisasi. Hal itu dikarenakan Hanzawa yang mengkhawatirkan Kondo karena pengajuan pinjamannya ditolak oleh Bank Tokyo Chuo Cabang Kyobashi. Sedangkan, ia pun dihadapkan oleh tanggung jawab untuk merestrukturisasi Hotel Iseshima. Hal tersebut membuktikan bahwa Hanzawa peduli dengan temannya walaupun ia sendiri memiliki tanggung jawab yang lain.

c. Pantang menyerah

Pantang menyerah terdiri dari dua kata, yaitu pantang dan menyerah. Menurut KBBI, pantang adalah hal (perbuatan) yang

terlarang menurut adat adat kepercayaan. Sedangkan, menyerah adalah berserah atau pasrah. Jadi, pantang menyerah adalah tidak mudah pasrah atau putus asa dalam melakukan suatu hal.

Hanzawa mendapatkan pengakuan Kozato mengenai informasi kerugian Hotel Iseshima. Bukti tertulisnya berada di ruang brankas Kantor Cabang Kyobashi bersama berkas-berkas akan dibawa Manajer Kaise pada pukul 10:00. Sedangkan, saat itu waktu sudah menunjukkan pukul 09:15. Namun, dengan sisa waktu yang ada, Hanzawa pantang menyerah untuk mendapatkan bukti tersebut. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

半沢 : 無理かどうかはやってみてから言うんだよ。
(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:46:10 → 00:46:12)

Hanzawa : Muri ka dou ka hayatte mite kara iun da yo.

Hanzawa : Kau harus mencobanya dulu sebelum mengatakan itu mustahil.

Dari kutipan percakapan tersebut, terlihat bahwa Hanzawa tetap yakin akan berhasil mendapatkan bukti mengenai kerugian Hotel Iseshima tanpa diketahui oleh Manajer Kaise walaupun hanya memiliki sisa waktu 45 menit. Sedangkan saat itu pun, Hanzawa bersama yang lain sedang berada di restoran dan memerlukan waktu untuk perjalanan dari restoran menuju Kantor Cabang Kyobashi. Walaupun Kozato menganggap itu hal yang mustahil, tetapi Hanzawa tetap mencobanya dan berhasil mendapatkan bukti tersebut. Hal tersebut mencerminkan sikap pantang menyerah yang dimiliki oleh Hanzawa.

d. Altruisme

Menurut KBBI, altruisme adalah paham (sifat) lebih memperhatikan dan mengutamakan kepentingan orang lain. Dalam menyelesaikan masalah-masalahnya, Hanzawa sering kali mengutamakan kepentingan orang lain. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

半沢 : やってることは一緒だな。大和田と結局俺は大和田と同じ穴のムジナなのかもしれない。

渡真利 : お前は いつだってまずは誰かのために動いてきた。大阪の竹下社長、藤沢未樹、伊勢島の湯浅社長、戸越さん。それに、近藤だって。お前に助けてもらった人間はたくさんいるんだぞ。お前は大和田と違う。全然違うよ。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 10 00:11:42 → 00:12:03)

Hanzawa : *Yatteru koto wa isho da na. Owada to kekyoku ore wa Owada to onaji ana no mujina na no kamo shirenai.*

Tomari : *Omae wa itsu datte mazu wa dareka no tame ni ugoite kita. Osaka no Takeshita Shachou, Fujisawa Miki, Isejima no Yuasa Shachou, Togoshi-san. Soreni kondou date. Omae ni tasukete moratta ningen wa takusan irundazo. Omae wa Owada to chigau. Zenzen chigau yo.*

Hanzawa : Apa yang kulakukan tidak ada bedanya dengan Owada. Saat kau sampai seperti itu, mungkin Owada dan aku seperti dua butir kacang dalam satu kulit.

Tomari : Kau orang yang selalu bekerja terlebih dahulu dan mengutamakan orang lain. Presiden Takeshita dan Fujisawa Miki di Osaka. Presiden Yuasa dan Togoshi-san di Iseshima. Bahkan Kondo. Banyak orang yang sudah kau selamatkan. Kau tidak seperti Owada. Kau benar-benar berbeda.

Berdasarkan kutipan percakapan tersebut, terlihat Hanzawa membandingkan dirinya dengan Owada dan merasa tidak ada bedanya dengan kepribadian Owada. Namun, Tomari sebagai sahabatnya membantah. Tomari sering membantu Hanzawa, sehingga ia banyak mengetahui hal-hal yang dilakukan Hanzawa. Menurutnya, Hanzawa adalah orang yang mengutamakan orang lain ketika sedang menyelesaikan suatu permasalahan. Sedangkan, Owada adalah orang yang mengutamakan kepentingan dirinya sendiri. Hal tersebut mencerminkan sikap altruisme yang dimiliki Hanzawa.

2. Kondo Naosuke



Kondo Naosuke merupakan tokoh tambahan dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan kemunculannya hanya ada di adegan tertentu. Ia berperan sebagai sahabat Hanzawa sejak awal masuk Bank Sangyou Chuo. Akan tetapi, karena kinerjanya menurun, ia dipindahkan ke Perusahaan Elektrik Tamiya. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang didanai oleh Bank Tokyo Chuo. Di Perusahaan Elektrik Tamiya, Kondo menjabat sebagai manajer akunting. Kondo juga mengikuti klub Kendo bersama Hanzawa.

Adapun beberapa penokohan tokoh Kondo Naosuke sebagai berikut.

a. Memiliki penyakit Skizofrenia

Awalnya Kondo adalah karyawan yang memiliki prestasi di Departemen Penjualan Bank. Tetapi, karena hal tersebut, ia mendapat tuntutan target yang lebih besar lagi. Namun, Kondo tidak bisa memenuhi target tersebut. Hal itu membuat atasannya sering memarahinya sambil berteriak di depan karyawan lain. Kejadian itu terus-menerus berulang hingga menyebabkan Kondo menderita sakit Skizofrenia. Skizofrenia adalah suatu penyakit yang mempengaruhi otak dan menyebabkan timbulnya pikiran, persepsi, emosi, gerakan, perilaku yang aneh dan terganggu (Videbeck, 2018). Salah satu gejala positif penyakit skifozernia adalah halusinasi. Halusinasi merupakan pengalaman panca indera tanpa rangsangan (stimulus). Misalnya pasien mendengar suara-suara atau bisikan-bisikan di telinganya padahal tidak ada sumber dari suara atau bisikian itu (Hawari, 2018)



Gambar di atas merupakan adegan yang ditunjukkan untuk menggambarkan situasi saat Kondo berhalusinasi. Penyakit skizofrenia yang dimiliki Kondo sering kali kambuh ketika ia dibentak atau dihina dengan kata-kata yang menyinggung masa lalunya. Saat berhalusinasi, ia akan mendengar kalimat-kalimat hinaan yang pernah orang bicarakan kepadanya, seolah-olah orang-orang tersebut sedang menghakiminya. Hal tersebut dibuktikan dengan gambar dan kutipan percakapan berikut.

- 近藤 : 具体的に どこがダメなのか、おっしゃっていただけませんか。そこを直しますの
で。
- 古里 : だから それを考えるのが、あんたの仕事
だろ。そんなことも分かんねえのか！銀行
を出されるわけだいいか？もっと正確な数字
を入れてこいでなきゃ死んでも融資は実
行しねえぞ。
- 近藤 : 426000、426000、336000、336000、2121、
210、1214、1001、1214、1001、1214、
1001、12...
「それでも元銀行員ですか？ みっともな
い」
「何のために あなたを銀行から受け入れた
か分かりませんよ」
「そういう言い方をしたら失礼だろ 元銀行
さんに」

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:39:01 → 00:40:23)

- Kondo : Gutaitekini doko ga damenanoka, osshatte
itadakemasen ka. Soko o naoshimasu node.
- Kozato : Dakara sore o kangaeru no ga, anta no
shigotodaro. Sonna koto mo wakannee no ka!
Ginkou o dasa reru wakeda ii ka? Motto

*seikakuna suuji o irete koidenakya shindemo
yuushi wa jikkou shinee zo.*

*Kondo : 426000, 426000, 336000, 336000, 2121, 210,
1214, 1001, 1214, 1001, 1214, 1001, 12...
“Soredemo moto ginkōindesu ka? Mittomonai”
“Nanno tameni anata o ginkou kara ukeireta ka
wakarimasen yo”
“Sou iu ii kata o shitara shitsurei daro moto
ginkou-san ni”*

Kondo : Tidak bisakah anda memberitahukan secara
spesifik apa yang salah? Jadi saya bisa
memperbaikinya.

Kozato : Aku mengatakan bahwa tugasmu lah untuk
menemukan jawabannya. Tidak bisakah kau
mengerti hal sederhana seperti ini! Tidak heran
kau ditendang keluar dari bank. Dengar.
Kembalilah dengan angka yang lebih realistik.
Kalau tidak, aku tidak akan memberikanmu
pinjaman bahkan jika itu membunuhku.

Kondo : 426000, 426000, 336000, 336000, 2121, 210,
1214, 1001, 1214, 1001, 1214, 1001, 12...
“Apa kau yakin kau adalah mantan bankir? Kau
memalukan.”
“Jika kau tidak bisa melakukan apa-apa, apa
gunanya menerimamu dari bank.”
“Tidak sopan bicara seperti itu pada Tuan
Mantan Bankir.”

Kutipan percakapan di atas merupakan adegan saat Kondo mengajukan pinjaman ke Bank Tokyo Chuo Cabang Kyobashi untuk kedua kalinya. Namun, Kozato menganggap proposal bisnis yang dibawa Kondo tidak realistis. Kondo sebagai Manager Akunting Perusahaan Elektrik Tamiya yang baru bingung dengan kesalahannya. Alih-alih memberi tahu Kondo tentang kesalahannya, Kozato malah menghina Kondo. Hal tersebut dapat memicu penyakit skizofrenia Kondo kambuh. Kondo yang menyadari hal itu segera membaca angka-angka pada proposal yang ia bawa untuk mendistraksi pikirannya. Namun sayangnya, hal tersebut tidak dapat menyelamatkan Kondo dari halusinasinya. Ia mendengar bisikan kalimat-kalimat hinaan dari rekan kerja dan atasannya. Bahkan, ia

sampai terjatuh di depan gedung Kantor Bank Tokyo Chuo Cabang Kyobashi karena halusinasinya.

b. Berdedikasi tinggi

Menurut KBBI, dedikasi adalah pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan mulia. Adapun definisi berdedikasi adalah mengabdikan diri (untuk, kepada). Saat Kondo hanya memiliki sisa beberapa hari sebelum dipindahkan dari Perusahaan Elektrik Tamiya, ia tetap berusaha untuk membantu perusahaan tersebut agar mendapatkan kembali 30 juta yen yang dialihkan ke Perusahaan Lafite milik istri Owada. Dedikasi tinggi yang dimiliki Kondo tersebut dibuktikan dalam kutipan sebagai berikut.

近藤 : 決まってるじゃないですか。この会社のためです。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 9 00:40:46 → 00:41:49)

Kondo : *Kimatteru ja nai desu ka. Kono kaisha no tame desu.*

Kondo : Untuk alasan apa lagi? Tentu saja, demi kebaikan perusahaan ini.

Berdasarkan kutipan percakapan tersebut, terlihat bahwa alasan Kondo tetap berusaha mendapatkan 30 juta yen milik Perusahaan Elektrik Tamiya bukan didasari atas keinginannya untuk tetap di perusahaan dan tidak jadi dipindahkan. Melainkan, demi kebaikan perusahaan. Hal tersebut membuktikan Kondo memiliki dedikasi tinggi terhadap Perusahaan Elektrik Tamiya.

3. Tomari Shinobu



Tomari Shinobu merupakan tokoh tambahan dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan kemunculannya hanya ada di adegan

tertentu. Ia berperan sebagai sahabat Hanzawa sejak awal masuk Bank Sangyou Chuo. Berbeda dengan Hanzawa dan Kondo, karir Tomari melesat sejak awal ia menjadi karyawan bank. Ia bekerja di Departemen Perkreditan Kantor Pusat Bank Tokyo Chuo. Pria berkacamata ini sering memberi informasi mengenai hal-hal yang ia dengar dari atasan maupun rekan kerja di departemennya kepada Hanzawa. Sehingga, hal tersebut memudahkan Hanzawa dalam mencari petunjuk terkait masalah-masalah yang ia hadapi.

Adapun beberapa penokohan tokoh Tomari Shinobu sebagai berikut.

a. Peduli dengan teman

Menurut KBBI, peduli adalah mengidahkan, memperhatikan, atau menghiraukan. Tomari memiliki sifat peduli dengan teman. Ia sering memberi informasi kepada Hanzawa agar mendapat petunjuk atas masalah-masalah yang sedang Hanzawa hadapi. Bahkan, Tomari bersedia menjadi penanggungjawab salah satu perusahaan untuk membantu Hanzawa walaupun berbeda departemen. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

渡真利 : 今 やっと その夢が叶う親友のお前のためだ。何でもやりますよ。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 9 00:03:58 → 00:04:25)

Tomari : *Ima yatto sono yume ga kanau shinyuu no omae no tame da. Nan demo yarimasuyo.*

Tomari : Ini untuk sahabat terbaikku. Aku akan melakukan apapun.

Kutipan di atas merupakan adegan saat Hanzawa, Kondo, dan Tomari sedang berdiskusi tentang cara menurunkan Direktur Eksekutif Owada. Hanzawa meminta Kondo untuk mendapatkan kesaksian Presiden Tamiya atas penipuan yang dilakukan Direktur Eksekutif Owada. Namun, di saat yang bersamaan sedang ada Inspeksi OJK di Bank Tokyo Chuo. Jika, mereka mengungkapkan penipuan yang dilakukan Direktur Eksekutif Owada, maka akan menimbulkan masalah dan dapat mempengaruhi inspeksi tersebut.

Selain itu, Hanzawa juga bertanggung jawab untuk menyelamatkan Hotel Iseshima dari kerugian. Sehingga, Tomari mengingatkan rekan kerjanya fokus pada Hotel Iseshima dan lolos Inspeksi OJK. Dan, apabila rencana mereka terdengar Direktur Eksekutif Owada, maka akan digagalkan olanya. maka, rencana tersebut harus dijalankan secara diam-diam. Tomari pun berkata, ia akan memikul tanggung jawab atas Perusahaan Foster yang membuat Hotel Iseshima mengalami kerugian. Walaupun, hal itu bukan bagian dari pekerjaan divisinya.

Terlihat bahwa Tomari sangat peduli dengan hal yang sedang dihadapi oleh Hanzawa. Bahkan, ia juga akan melakukan apapun untuk sahabat terbaiknya. Hal tersebut membuktikan bahwa Tomari sangat peduli dengan temannya.

b. Gigih

Menurut KBBI, gigih adalah tetap teguh pendirian atau pikiran. Saat Upacara Inisiasi Bank Sangyou Chuo, Tomari mengatakan ingin terlibat dalam Proyek Keuangan. Tekad tersebut didasari oleh keinginannya terlibat dalam proyek besar dan melibatkan uang miliaran yang akan mempengaruhi masa depan. Kemudian, mimpi itu terwujud. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

渡真利 : 元々 海外を相手にした、こういう でかい
仕事やりたくて銀行員になったんだ。今
やっと その夢が叶う親友のお前のためだ。
何でもやりますよ。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 9 00:03:58 → 00:04:25)

Tomari : *Moto moto kaigai o aite ni shita, kou iu dekai
shigoto ga yaritakute ginkouin ni nattan da.*

Tomari : Aku ingin menjadi karyawan bank sehingga aku
bisa mengerjakan proyek besar seperti ini dengan
perusahaan asing. Sekarang, akhirnya aku bisa
memenuhi mimpi itu.

Berdasarkan kutipan percakapan tersebut, terlihat bahwa Tomari mengungkapkan impiannya sebagai karyawan bank yaitu

ingin mengerjakan proyek besar dengan perusahaan asing. Dan karena kegigihannya, ia berhasil mewujudkan mimpi tersebut.

4. Owada Akira



Owada Akira merupakan tokoh tambahan dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan kemunculannya hanya ada di adegan tertentu. Ia adalah Direktur Eksekutif Bank Tokyo Chuo. Sebelum bank tersebut merger, ia berasal dari Bank Sangyou Chuo. Walaupun, Owada tokoh tambahan, tetapi ia banyak terlibat dengan Hanzawa karena Owada lah alasan Hanzawa melamar kerja ke Bank Sangyou Chuo.

Adapun penokohan Owada Akira sebagai berikut.

a. Serakah

Menurut KBBI, serakah adalah selalu hendak memiliki lebih dari yang dimiliki. Walaupun sudah memiliki jabatan sebagai Direktur Eksekutif Bank Tokyo Chuo, rupanya ia tetap ingin menguasai bank dengan cara naik ke posisi Presiden Direktur. Posisi tersebut saat ini ditempati oleh Nakanowatari Ken yang berasal dari Bank Tokyo Daiichi. Dengan alasan ingin membangkitkan karyawan yang berasal dari Bank Sangyou Chuo, ia berencana merebut posisi Presiden Direktur yang dimiliki Nakanowatari. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

大和田 : たかが常務だよ。頭取の椅子に中野渡さんが座っているかぎり我々が日の目を見ることはないだろう。半沢君、私とともに上を目指さないか？我々の手で もう一度旧産業時代の威信を取り戻そうじゃないか。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:05:30 → 00:06:23)

Owada : *Taka ga joumu da yo. Todori no isu ni Nakanowatari-san ga suwatte iru kagiri wareware ga hinome o miru koto wa nai da rou. Hanzawa-kun, watashi to tomo ni ue o mezasanai ka wareware no tede mou ichido kyuu Sangyou jidai no ishin o torimodosou ja nai ka.*

Owada : Aku cuma sekedar Direktur Eksekutif. Selama Nakanowatari duduk di kursi Presiden Direktur kita tidak akan melihat cahaya terang. Hanzawa, maukah kau bertujuan ke puncak bersamaku? Ayo kita kembalikan hari-hari cemerlang Sangyo Chuo dengan tangan kita.

Berdasarkan kutipan percakapan tersebut, terlihat Owada mengajak Hanzawa untuk naik ke puncak, maksudnya adalah merebut posisi Presiden Direktur yang saat ini diduduki Nakanowatari. Padahal Owada sendiri menjabat sebagai Direktur Eksekutif. Namun, ia merasa karyawan yang berasal dari Bank Sangyou Chuo tidak akan bisa menduduki jabatan-jabatan penting di bank selama Nakanowatari masih menjadi Presiden Direktur. Hal tersebut membuktikan bahwa Owada serakah karena hendak memiliki lebih dari yang dimiliki.

b. Suka memanfaatkan bawahan

Menurut KBBI, memanfaatkan adalah menjadikan ada gunanya. Owada tidak hanya serakah, ia juga suka memanfaatkan bawasanya. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

半沢 : 大和田常務。全てを指示したのは大和田常務ですね。

貝瀬 : そうだ。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 7 00:09:18 → 00:09:30)

Hanzawa : *Owada Joumu. Subete o shijishita no wa Owada joumu desune.*

Kaise : *Sou da.*

Hanzawa : Direktur Eksekutif Owada. Orang yang memerintahkan semuanya Direktur Eksekutif Owada, kan?

Kaise : Itu benar.

Kutipan di atas merupakan adegan saat Hanzawa mendesak Kaise terkait kerugian Hotel Iseshima. Namun, Kaise merasa ia tidak ada hubungannya karena sekarang pegawai yang bertanggung jawab atas Hotel Iseshima adalah Hanzawa. Akan tetapi, Hanzawa memberikan bukti bahwa Kaise memiliki keterkaitan dengan kerugian Hotel Iseshima. Jika Kaise menahan pinjaman 20 miliar yen, kerugiannya bisa diminimalisir. Tetapi, Kaise menyanggah pernyataan tersebut, ia tidak tahu kalau memberikan pinjaman akan berdampak pada kerugian besar.

Hanzawa mendesak Kaise bukan tanpa persiapan, ia membawa bukti tertulis tentang kerugian yang akan dialami Hotel Iseshima. Bukti tersebut dilengkapi dengan stempel milik Kaise. Artinya, sebelum memproses pinjaman, Kaise mengetahui kerugian yang akan dialami Hotel Iseshima, tetapi ia menutup-nutupi informasi tersebut agar pinjaman dapat disetujui. Hanzawa pun menduga Kaise hanya melakukan apa yang diperintahkan oleh atasannya. Dan atasan Kaise saat ia memberikan pinjaman kepada Hotel Iseshima adalah Owada. Berdasarkan kutipan percakapan di atas, terlihat Hanzawa memastikan dugaannya. Kaise membenarkan dugaan Hanzawa. Hal ini membuktikan bahwa Owada adalah orang yang suka memanfaatkan bawahannya.

c. Tidak bertanggung jawab

Menurut KBBI, tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan). Dapat disimpulkan tidak bertanggung jawab adalah tidak (mau) menanggung segala sesuatu yang terjadi.

Bukan hanya memanfaatkan Kaise, Owada juga tidak mau bertanggung jawab atas masalah kerugian Hotel Iseshima dan mendesak Kaise untuk mengakui bahwa Owada tidak terlibat dalam masalah apapun. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

貝瀬 : もしもし 貝瀬ですが。おっしやったとおり
 半沢が来ました。
 大和田 : ああそう それで？
 貝瀬 : もちろん 何も知らないとシラを切りとおし
 しました。
 大和田 : 貝瀬君、 何の話かよく分からないなあは
 あ？何をしたかは知らないが君が勝手にやっ
 したことだろ？そうだろ？ 貝瀬君。
 貝瀬 : はい、 全て私の責任でしたことです。 常務
 には一切 関係ございません
 大和田 : うん そうか。これからも よろしく頼むよ、
 貝瀬支店長。いい部下を持ったもんですよ。
 (Hanzawa Naoki Season 1, Episode 7 00:13:57 → 00:14:39)

Kaise : *Moshimoshi, Kaise desu ga. Oshatta touri*
Hanzawa ga kimashita.
 Owada : *Aa~ sou? Sorede?*
 Kaise : *Mochiron nani mo shiranai to shira o kiritou*
shimashita.
 Owada : *Kaise-kun, nan no hanashika yoku wakaranai*
naawaa? Nani o shitakawa shiranai ga kimi ga
katte ni yatta kotodaro sou daro? Kaise-kun.
 Kaise : *Hai, subete watashi no sekinin deshita koto desu.*
Joumu ni wa issai kankei gozaimasen.
 Owada : *Un, souka. Kore kara mo yoroshiku tanomu yo,*
Kaise Shitenchou. Ii buka o motta mondesu yo.

Kaise : Halo. Ini Kaise. Seperti yang anda katakan,
 Hanzawa datang.
 Owada : Oh, benarkah? Jadi?
 Kaise : Tentu saja, saya mengatakan tidak tahu apa-apa
 dan berpura-pura tidak tahu.
 Owada : Kaise-kun, aku tidak yakin apa yang kau
 bicarakan. Aku tidak tahu apa yang kau lakukan,
 tapi itu adalah sesuatu yang kau lakukan sendiri,
 benar kan? Bukankah benar begitu? Kaise-kun.
 Kaise : Ya. Saya melakukan atas kemauan sendiri. Tentu
 saja itu tidak ada kaitannya dengan anda.
 Owada : Baiklah. Aku mengandalkan dukunganmu
 seterusnya, Manager Kaise. Aku dianugerahi
 bawahan yang baik.

Kutipan di atas merupakan adegan saat Kaise menelepon
 Owada untuk memberi tahu bahwa Hanzawa mendatangi dan
 mengetahui masalah kerugian Hotel Iseshima yang disebabkan

olehnya. Kaise meyakinkan Owada bahwa ia bersikap pura-pura tidak tahu. Namun, Owada berbicara seolah-olah tidak memahami apa yang Kaise bicarakan. Mendengar hal tersebut, Kaise langsung menyadari bahwa ia didorong untuk bertanggung jawab atas hal yang sudah ia lakukan. Padahal Kaise pun hanya menjalankannya sesuai perintah Owada. Owada cuci tangan atas masalah kerugian Hotel Iseshima. Tanpa rasa malu, ia menganggap Kaise adalah bawahan yang dapat diandalkan. Hal ini membuktikan bahwa Owada adalah atasan yang tidak bertanggung jawab.

5. Kishikawa Shingo



Kishikawa Singo merupakan pemeran tambahan dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan kemunculannya hanya ada di adegan tertentu. Ia adalah bawahan Owada yang menjabat sebagai Direktur Bank Tokyo Chuo.

Adapun penokohan tokoh Kishikawa Shingo sebagai berikut.

a. Ragu-ragu

Menurut KBBI, ragu adalah dalam keadaan tidak tetap hati (dalam mengambil keputusan, menentukan pilihan). Adapun definisi ragu-ragu adalah bimbang. Dari pengertian tersebut dapat pula disimpulkan menjadi bimbang dalam mengambil keputusan. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

半沢	: 岸川部長。
中野渡	: 岸川部長もこの報告書の当事者だったな。 君の意見も聞かせてもらおうこの報告書について。
岸川	: はあ… はッ はい
大和田	: 何か言いたいことはあるかね。
岸川	: 私は この報告書に書かれている内容については

大和田 : 遠慮はいらないよ、岸川部長。思ってることを正直に言いなさい。
 岸川 : この報告書の内容は 何一つ身に覚えは…
 半沢 : 岸川さん。どうなんですか、岸川部長。
 岸川 : 私は この報告書の内容を…
 (Hanzawa Naoki Season 1, Episode 10 00:53:10 → 00:53:54)

Hanzawa : Kishikawa Buchou.
Nakanowatari :Kishikawa Buchou mo kono houkokusho no toujishadatta na. kimi no iken mo kikasete moraou kono houkokusho ni tsuite.
Kishikawa : Ha.. Ha- Hai..
Owada : Nani ka itai koto wa aru ka ne.
Kishikawa : Watashi wa kono houkokusho ni kakarete iru nai youni tsuite wa...
Owada : Enryo wa iranai yo Kishikawa Buchou omotteru koto o shoujiki ni iinasai.
Kishikawa : Kono houkokusho no nai you wa nan hitotsu mini oboe wa...
Hanzawa : Kishikawa-san. Dou nan desu ka, Kishikawa Buchou.
Kishikawa : Watashi wa kono houkokusho no nai you o...

Hanzawa : Direktur Kishikawa.
 Nakanowatari : Direktur Kishikawa, kau disebut dalam laporan juga, kan? Mari kita dengarkan apa yang ingin kau katakan.
 Kishikawa : Berkaitan dengan laporan ini,...
 Owada : Apa ada sesuatu yang ingin kau sampaikan?
 Kishikawa : Berkaitan dengan isi dari laporan ini, saya...
 Owada : Tidak perlu untuk menahan diri, Direktur Kishikawa. Bicaralah dengan jujur.
 Kishikawa : Tidak satu pun isi dari laporan ini...
 Hanzawa : Kishikawa-san. Apa yang ingin kau katakan? Direktur Kishikawa.
 Kishikawa : Isi dari laporan ini...

Kutipan di atas merupakan adegan saat Hanzawa mengungkapkan kasus pengalihan pinjaman Perusahaan Listrik Tamiya yang dilakukan oleh Owada pada Rapat Dewan Direksi, Kishikawa pernah menjabat sebagai Manager Bank Tokyo Chuo dan ia pun terlibat dalam kasus tersebut. Presiden Direktur Nakanowatari pun bertanya kepada Kishikawa karena ia disebutkan dalam laporan yang Hanzawa tulis.

Pada kutipan percakapan di atas terlihat bahwa Kishikawa tampak bimbang dalam mengambil keputusan. Awalnya ia ingin menutupi kasus tersebut Namun, ketika Hanzawa mendesaknya, Kishikawa pun jadi bimbang. Kemudian, Owada yang takut kesalahannya terbongkar pun ikut mendesak Kishikawa. Ia mulai ragu kembali. Hal tersebut membuktikan bahwa Kishikawa merupakan orang yang ragu-ragu dalam mengambil Keputusan.

6. Kaise Ikuo



Kaise Ikuo merupakan tokoh tambahan dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan kemunculannya hanya ada di adegan tertentu. Ia adalah Manajer Kantor Cabang Kyobashi yang menjadi bawahan kepercayaan Ogawa.

Adapun penokohan tokoh Kaise Ikuo sebagai berikut.

a. Mencari reputasi

Menurut KBBI, reputasi adalah nama baik. Sehingga, mencari reputasi dapat diartikan menjaga nama baik atau penampilan baik. Tokieda memberi informasi kepada Hanzawa tentang Kantor Cabang Kyobashi. ia pun memberi tahu bahwa Kaise orang yang mencari reputasi. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

時枝 : それに、その部下の古里って男もなかなかのたぬきだ。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:17:13 → 00:17:18)

Tokieda : Sore ni, sono buka no Kozato tte otoko mo nakanaka no tanuki da.

Tokieda : Kaise-san, Manager Cabang, yang dicarinya hanya lah penampilan baik dan menjaga harga diri

Kutipan di atas merupakan adegan saat Tokieda memberi informasi kepada Hanzawa terkait Hotel Iseshima. Ia memberi tahu siapa saja Manager Bank Tokyo Chuo Cabang Kyobashi yang pernah kerja sama dengan Hotel Iseshima. Ia menyebutkan Manager Kaise adalah manager yang sebelumnya menjabat. Lalu, ia pun menilai bahwa Kaise adalah orang yang mencari reputasi.

7. Kozato Norio



Kozato Norio merupakan tokoh tambahan dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan kemunculannya hanya ada di adegan tertentu. Ia merupakan Deputy Manajer Kantor Cabang Kyobashi.

Adapun penokohan tokoh Kozato Norio sebagai berikut.

a. Licik

Menurut KBBI, licik adalah banyak akal buruk, pandai menipu, culas, atau curang. Kozato adalah orang yang dipercaya oleh Manager Kaise. Hal tersebut membuat ia sering teribat dalam kasus yang terjadi di Kantor Cabang Kyobashi. Ketika Manager Kaise mendapat masalah, makai a akan menanganinya. Namun, ia dinilai sebagai pegawai yang licik. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

時枝 : それに、その部下の古里って男もなかなかのたぬきだ。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:17:13 → 00:17:18)

Tokieda : *Sore ni, sono buka no Kozato tte otoko mo nakanaka no tanuki da.*

Tokieda : Ditambah lagi, bawahannya, Kozato, dia sendiri orang yang cukup licik.

Kutipan di atas merupakan adegan saat Tokieda memperingati Hanzawa untuk waspada dengan pejabat yang bekerja di Bank Tokyo Chuo Cabang Kyobashi. Tokieda menyuruh Hanzawa untuk hati-hati dengan sifat Kozato. Tokieda menggunakan kata たぬき (*tanuki*) pada ucapannya, kata tersebut berarti rakun. Namun, menurut Weblio, kata たぬき juga merupakan idiom yang bermakna orang licik.

8. Kurosaki Shunichi



Kurosaki Shunichi merupakan tokoh tambahan dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan kemunculannya hanya ada di adegan tertentu. Ia adalah Kepala Pengawas Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Walaupun tokoh tambahan, Kurosaki sering terlibat dengan Hanzawa karena ia Kepala Pengawas OJK, artinya ia sering berhadapan dengan Hanzawa selama Inspeksi OJK berlangsung.

Adapun beberapa penokohan tokoh Kurosaki Shunichi sebagai berikut.

a. Suka menginterupsi orang lain

Menurut KBBI, mengintrupsi adalah menyela atau memutus (pembicaraan, pidato). Kurosaki sering kali menyela pembicaraan orang lain. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

小野寺 : はい、伊勢島ホテルの与信内容についてご説明します。資料にあるとおり…

黒崎 : 120億の損失の件から話してちょうだい。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 7 00:02:09 → 00:02:19)

Onodera : *Hai, Isejima Hoteru no yoshin nai youni tsuite gosetsumeishimasu. Shiryou ni aru toori...*

Kurosaki : Hyaku ni juu oku no sonshitsu no ken kara hanashite choudai.

Onodera : Saya akan memberikan rincian pinjaman dari Hotel Iseshima. Seperti yang anda lihat di *handout...*

Kurosaki : Mulailah dengan penjelasan atas kerugian 12 milyar yen.

Kutipan di atas merupakan adegan saat Onodera akan mempresentasikan rincian pinjaman yang dilakukan oleh Hotel Iseshima. Namun, belum selesai Onodera menjelaskan, Kurosaki menyela ucapannya. Kurosaki meminta Onodera untuk langsung menjelaskan masalah kerugian 12 miliar yen yang dialami Hotel Iseshima. Hal tersebut membuktikan Kurosaki suka menginterupsi perkataan orang lain.

b. Angkuh

Menurut KBBI, angkuh adalah sifat suka memandang rendah kepada orang lain, tinggi hati, sombong, atau congkak. Selain suka menginterupsi orang lain, Kurosaki juga memiliki sifat angkuh. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

黒崎 : しょぼいわねえ 次長の椅子って。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 7 00:18:21 → 00:18:26)

Kurosaki : Shobo iwanee jichou no isutte.

Kurosaki : Kursi ini tampak menyedihkan untuk sebuah kursi Deputy Manajer.

Kutipan adegan di atas merupakan adegan saat tiba-tiba Kurosaki berada di tempat kerja Hanzawa padahal rapat diadakan esok hari. Saat Hanzawa datang, Kurosaki sudah duduk di kursi kerjanya. Dan, terlihat bahwa Kurosaki merendahkan kursi kerja milik Hanzawa. Hal tersebut membuktikan ia memiliki sifat angkuh.

9. Tamiya Motoki



Tamiya Motoki merupakan tokoh tambahan dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan kemunculannya hanya ada di adegan tertentu. Ia adalah Presiden Direktur Perusahaan Elektrik Tamiya. Selain menjadi atasan Kondo, Tamiya juga terlibat kerja sama dengan Owada.

Adapun penokohan Tokoh Tamiya Motoki sebagai berikut.

a. Tidak Jujur

Menurut KBBI, jujur adalah lurus hati, tidak berbohong (misalnya dengan berkata apa adanya), tidak curang (misalnya dalam permainan, dengan mengikuti aturan yang berlaku. Dapat disimpulkan tidak jujur adalah berbohong atau tidak berkata apa adanya, curang dalam bertindak, dan tidak mengikuti aturan yang berlaku.

Presiden Tamiya bersikap tidak jujur dalam kerjanya. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

田宮 : まあ 近藤さん、これは何かの手違いだろう。確認するから、あとは私に任せてくれ。
近藤 : 社長もご存じだったんでしょう。
田宮 : 何を言うんだね。私は何も。。。
近藤 : この中にはあなたが目を通したサインも残っています。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 7 00:30:07 → 00:30:20)

Tamiya : *Maa Kondou-san, kore wa nanika no techigaidarou. Kakunin surukara, ato wa watashi ni makasete kure.*
Kondo : *Shachou mo gozonjidatta ndeshou.*
Tamiya : *Nani o iu nda ne. Watashi wa nani mo...*
Kondo : *Kono nakaniha anata ga me o tooshita sain mo nokotte imasu.*

Tamiya : Sekarang, Kondo-san, pasti ada suatu kesalahan. Aku akan memeriksanya jadi tinggalkan masalah ini padaku.
 Kondo : Kau juga mengetahuinya, kan?
 Tamiya : Jangan konyol. Aku tidak tahu apa-apa...
 Kondo : Kau menandatangani kalau kau sudah memeriksa-nya.

Kutipan di atas merupakan adegan saat Kondo menyadari adanya kecurangan pada buku laporan keuangan Perusahaan Elektrik Tamiya. Namun, Tamiya menyangkal hal tersebut. Tetapi, pada buku laporan keuangan perusahaan ada tanda tangan Tamiya, yang mana dapat disimpulkan bahwa ia sudah memeriksa laporan keuangan pada buku tersebut. Pada kutipan percakapan di atas Tamiya tidak jujur tentang kesalahan pada buku keuangan perusahaan yang ia ketahui. Bukti ini juga diperkuat dengan kutipan percakapan sebagai berikut.

近藤 : これは紛れもなく 裏帳簿だ。タミヤ電機は 5 年も前から 赤字を隠し粉飾して、不正に 融資を得てましたね。
 田宮 : だったら どうする。バラすのか？ 銀行に。
 近藤 : 当然でしょう。全部 正直に話さないかぎり、 真の解決は あり得ません。
 田宮 : 解決どころか。そんなことしたら、取り引 き打ち切りになるんじゃないのか？
 近藤 : どうなるかはあなたしだいだ、 田宮社長。 こんな小細工じゃなく本当に会社を再建し ていく気構えがありますか？

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 7 00:30:21 → 00:30:50)

Kondo : Kore wa magire mo naku ura choubo da. Tamiya
 Denki wa gonen mo mae kara akaji o kakushi
 funshoku shite, fusei ni yuushi o etemashita ne.
 Tamiya : Dattara dou suru. Bara su no ka? Ginkou ni.
 Kondo : Touzen deshou. Zenbu shoujiki ni hanasanai
 kagiri, shin no kaiketsu wa ari emasen.
 Tamiya : Kaiketsu dokoro ka. Sonna ko to shitara, torihiki
 uchikiri ni narun janai no ka?
 Kondo : Dou naru ka wa anata shidaida, Tamiya shachou.
 Konna kozaiku janaku hontou ni kaisha o saiken
 shite iku kigamae ga arimasu ka?
 Kondo : Ini jelas merupakan pembukuan ilegal.
 Perusahaan Elektrik Tamiya telah melakukan

- window dressing* selama 5 tahun dan memperoleh pinjaman secara ilegal kan?
- Tamiya : Lalu apa yang harus kita lakukan? Apakah kau akan membongkarnya ke bank?
- Kondo : Tentu saja. Tidak ada solusi nyata kecuali jujur dalam segala hal.
- Tamiya : Sebaliknya, jika kita melakukan hal itu, bukankah bank akan memutus hubungan kerja sama dengan kita?
- Kondo : Hasilnya tergantung pada Anda, Presiden Tamiya. Apakah siap membangun kembali perusahaan tanpa trik licik seperti ini?

Berdasarkan kutipan percakapan tersebut, terlihat Presiden Tamiya tidak menyangkal saat Kondo membahas masalah *window dressing*. *Window dressing* dalam laporan keuangan merupakan suatu strategi yang digunakan perusahaan dengan cara memanipulasi laporan agar perusahaan tersebut terlihat memiliki kinerja yang baik. Perusahaan akan dinilai memiliki reputasi yang tinggi ketika perusahaan tersebut memiliki kinerja keuangan yang baik. Dapat disimpulkan bahwa Perusahaan Elektrik Tamiya yang dipimpin oleh Presiden Tamiya melakukan kecurangan dalam laporan keuangan agar Bank Tokyo Chuo menyetujui pinjamannya. Hal ini menunjukkan Presiden Tamiya tidak jujur dalam menjalankan perusahaannya.

10. Noda Hideyuki



Noda Hideyuki merupakan tokoh tambahan dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan kemunculannya hanya ada di adegan tertentu. Ia adalah Kepala Bagian Departemen Akunting Perusahaan Elektrik Tamiya. Ia banyak mengetahui informasi terkait keuangan Perusahaan Elektrik Tamiya.

Adapun penokohan tokoh Noda Hideyuki sebagai berikut.

a. Pasrah

Menurut KBBI, pasrah adalah menyerahkan sepenuhnya. Noda merupakan karyawan yang sudah lama bekerja di Perusahaan Elektrik Tamiya. Ia banyak mengetahui data keuangan perusahaan. Walau begitu, ketika Presiden Tamiya akan melakukan pengalihan pinjaman ke Perusahaan Lafite, ia tidak menghentikannya. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

野田 : あんたに何が分かる俺は柱に打ちつけられた。ぶら下がるカレンダーは毎年新しくなるのに、クギだよ。俺はずっと さびて捨てられるまで動けないままだ。そういう人生があんたに想像できるか？社長にとって俺はその程度の価値しかないんだよ！会社をよくしようと何か言ったところで聞き入れられることなんか一度もなかった。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 9 00:18:06 → 00:18:51)

Noda : *Anta ni nani ga waku ore wa hashira ni uchitsukerareta. Burasa ga ru karenda wa maitoshi atarashiku naru noni, kugi da yo. Ore wa zutto sabite suterareru made ugokenai mama da. Sou iu jinsei ga anta ni souzou dekiru ka? Shachou ni totte ore wa sono teidono kachi shika nain da yo! Kaisha o yoku shiyō to nanika itta tokoro de kikiirareru koto nanka ichido mo nakatta.*

Noda : Apa yang kau tahu? Aku adalah paku yang ditancapkan ke sebuah pilar. Kalender digantung berganti-ganti dengan yang baru setiap tahun. Aku akan tetap disana, tidak bisa bergerak sampai aku karatan dan dibuang. Bisa kau bayangkan bagaimana rasanya hidup begitu? Bagi Presiden, itu saja nilaiku! Bahkan jika aku ingin memperbaiki perusahaan dan mengatakan sesuatu, dia tidak pernah sekali pun mendengarkanku.

Kutipan di atas merupakan adegan saat Kondo menyayangkan sikap Noda yang membiarkan Presiden Tamiya yang melakukan pengalihan pinjaman kepada perusahaan Lafite dan mengajak Noda

untuk memperbaiki kesalahan tersebut. Namun, Noda merasa Kondo tidak bisa memahami posisinya. Menurut Noda, walaupun dirinya berusaha memperbaiki perusahaan dan mengatakan sesuatu, ia tidak akan pernah didengar oleh Presiden Tamiya. Noda yang mengetahui nilainya hanya sebatas itu di mata Presiden pun jadi merasa enggan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi di perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa Noda hanya pasrah kepada penilaian Presiden Tamiya.

11. Ogawa



Ogawa merupakan tokoh tambahan dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan kemunculannya hanya ada di adegan tertentu. Ia adalah karyawan di Departemen Akunting Perusahaan Elektrik Tamiya.

Adapun penokohan tokoh Ogawa sebagai berikut.

a. Tidak sopan

Menurut KBBI, sopan adalah hormat dan takzim (akan, kepada). Dengan begitu, tidak sopan dapat diartikan tidak menghormati orang lain. Ogawa beberapa kali bersikap tidak sopan terhadap Kondo. Hal tersebut dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

小川 : あ〜あ 融資の継続一つも決められなくて部長だもんな。いいよな 元銀行さんは。

野田 : 小川、そういう言い方をしたら失礼だろ。
(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:24:15 → 00:24:21)

Ogawa : Ah~ ah, yuusi no keizoku hitotsu mo kimerarenakute buchou da monna. Iiyona Moto Ginkou-san wa.

Noda : Ogawa, sou iu iikata o sitara shitsurei da rou.

Ogawa : Bahkan tidak bisa menyelesaikan kelanjutan pinjaman, namun, dia adalah manager departemen. Pastilah menyenangkan menjadi mantan karyawan bank.

Noda : Ogawa, tidak sopan mengatakan seperti itu.

Kutipan percakapan di atas merupakan adegan saat Noda meminta semua bawahannya untuk mencari pinjaman karena Bank Tokyo Chuo tidak menyetujui pengajuan pinjaman perusahaan mereka. Bersamaan dengan itu, Kondo baru saja keluar dari ruangan Presiden Tamiya. Semua karyawan melirik ke arah Kondo. Mereka menganggap Kondo yang berasal dari Bank Tokyo Chuo tidak dapat diandalkan karena pengajuan pinjamannya ditolak. Lalu, Ogawa berkata kepada Kondo dengan tidak sopan. Bahkan, ia memanggil Kondo dengan julukan “Tuan Mantan Karyawan Bank”. Oleh sebab itu, Ogawa pun ditegur oleh Noda.

3.1.2. Latar Tempat

Latar tempat merujuk pada lokasi terjadinya peristiwa yang diceritakan dalam sebuah karya fiksi. Unsur tempat yang digunakan mungkin berupa tempat-tempat dengan nama tertentu, inisial tertentu, mungkin lokasi tertentu tanpa nama jelas. Tempat-tempat bernama adalah tempat yang dijumpai di dunia nyata, seperti nama kota atau daerah. Latar tempat tanpa nama yang jelas biasanya hanya berupa penyebutan jenis dan sifat umum tempat-tempat tertentu, seperti sungai, gunung, desa, dan sebagainya.

Berdasarkan analisis penulis, terdapat beberapa latar tempat dalam drama Hanzawa Naoiki, yaitu sebagai berikut.

1. Bank Tokyo Chuo



(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 8 00:00:01)

Bank Tokyo Chuo merupakan latar tempat utama dalam drama ini. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya adegan yang berlatar di bank ini. Bank Tokyo Chuo adalah hasil merger antara Bank Sangyou Chuo dan Bank Tokyo Daichii. Bank tersebut adalah tempat kerja Hanzawa Naoki, Owada Akira, Kishikawa Singo, dan Tomari Shinobu.

2. Bank Tokyo Chuo Kantor Cabang Kyobashi



(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:19:25)

Bank Tokyo Chuo Kantor Cabang Kyobashi adalah kantor cabang dari Bank Tokyo Chuo yang banyak mengurus peminjaman kepada perusahaan-perusahaan. Sebelumnya, Kantor Cabang Kyobashi bekerja sama dengan Hotel Iseshima. Tetapi, kerja sama tersebut dialihkan ke Kantor Pusat. Kantor Cabang Kyobashi juga bekerja sama dengan Perusahaan Elektrik Tamiya. Kantor Cabang Kyobashi adalah tempat kerja Kaise Ikuo dan Kozato Norio. Dalam beberapa adegan terlihat Hanzawa mengunjungi Kantor Cabang Kyobashi untuk meminta informasi tentang Hotel Iseshima. Kondo

pun beberapa kali datang untuk mengajukan pinjaman untuk Perusahaan Elektrik Tamiya.

3. Hotel Iseshima



(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 7 00:39:56)

Hotel Iseshima merupakan hotel yang bekerja sama dengan Bank Tokyo Chuo. Setelah pengajuan pinjaman sebesar 20 miliar yen disetujui, hotel tersebut mengalami kerugian 12 miliar yen akibat kegagalan investasi. Hal tersebut membuat Hanzawa Naoki diminta untuk jadi penanggungjawab dari Hotel Iseshima. Hal tersebut membuat Hanzawa sering mengunjungi hotel yang dipimpin oleh Presiden Direktur Yuasa Takeshi ini.

4. Perusahaan Elektrik Tamiya



(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:55:44)

Perusahaan Elektrik Tamiya merupakan salah satu perusahaan yang bekerja sama dengan Bank Tokyo Chuo Kantor Cabang Kyobashi. Perusahaan yang dipimpin oleh Presiden Tamiya Motoki ini adalah tempat kerja Kondo Naosuke, Noda Hideyuki, dan Ogawa.

3.2. Bentuk-Bentuk Tindak *Pawahara* dalam Drama Hanzawa Naoki

Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang membagi bentuk-bentuk *pawahara* ke dalam enam kategori, yaitu:

1. Kekerasan fisik
2. Serangan mental
3. Pemutusan hubungan sosial
4. Tuntutan kerja yang berlebihan
5. Tuntutan kerja yang rendah
6. Pelanggaran privasi

Berdasarkan analisis penulis, dari keenam bentuk *pawahara* tersebut, penulis menemukan semua bentuk tindak *pawahara* yang tercermin dalam drama Hanzawa Naoki, yaitu kekerasan fisik, serangan mental, pemutusan hubungan sosial, tuntutan kerja yang berlebihan, tuntutan kerja yang lebih rendah, dan pelanggaran privasi yang akan dibuktikan dalam data-data sebagai berikut.

3.2.1. Kekerasan Fisik

Menurut Shinta dan Bramanti (2007), kekerasan fisik adalah penggunaan secara intensif kekuatan fisik yang berpotensi menyebabkan luka, bahaya, cacat, dan kematian. Contoh kasus yang termasuk kekerasan fisik ialah memukul, menendang, melempar sesuatu ke orang lain. (Fuse, 2020:88). Tindak *pawahara* bentuk kekerasan fisik tersebut tercermin pada drama ini dibuktikan dalam data sebagai berikut.



(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 9 00:11:34 → 00:11:37)

Dalam cuplikan gambar tersebut, terlihat bahwa Kurosaki mencengkam alat kelamin bawahannya. Hal tersebut termasuk kekerasan fisik karena dapat melukai dan berbahaya. Umumnya, tindakan ini dikategorikan ke dalam *sekuhara*. *Sekuhara* adalah pelecehan yang berhubungan dengan jenis kelamin maupun seksual (Nakada dan Chizuki, 2003: para. 1). Namun, menurut Ishii (2004: para. 5), apabila *sekuhara* dilakukan berdasarkan kekuasaan atau jabatan seseorang, hal tersebut dapat dikategorikan sebagai *pawahara*. Maka, dapat disimpulkan tindakan yang dilakukan Kurosaki terhadap bawahannya termasuk *pawahara*.

3.2.2. Serangan Mental

Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang memberi informasi pada laman resminya, bahwa serangan mental dalam lingkungan kerja mengacu pada tindakan yang mengancam karyawan, penghinaan, pencemaran nama baik, dan berkata kasar. Menurut KBBI, hina adalah rendah kedudukannya (pangkatnya, martabatnya). Adapun, definisi penghinaan adalah proses, cara, perbuatan menghina(kan) atau menistakan. Dapat disimpulkan bahwa penghinaan berarti perbuatan merendahkan atau

memandang rendah kedudukan, pangkat, dan martabat orang lain. Fuse (2020:90) menyebutkan contoh-contoh kasus yang termasuk serangan mental, diantaranya adalah menyangkal kepribadian orang lain, menegur dengan keras tentang hal yang sama berulang-ulang kali dengan durasi yang lama daripada seharusnya, dan mengintimidasi di depan orang lain.

Menurut KBBI, penyangkalan adalah proses, cara, perbuatan menyangkal. Sedangkan, definisi menyangkal adalah tidak mengakui atau tidak membenarkan. Sehingga, dapat disimpulkan penyangkalan kepribadian orang lain adalah perbuatan tidak mengakui kepribadian orang lain. Kata-kata seperti, “Anda terlambat karena Anda bukan manusia” “pelajaran apa yang Anda dapat di tempat kerja sebelumnya?”, termasuk penyangkalan kepribadian. Ungkapan lain yang termasuk penyangkalan kepribadian juga, ialah “jangan becanda!” “tidak berguna!” “*gaji buta*” “mati!”. Selain itu, tindakan seperti mendecak dan memukul meja juga termasuk penyangkalan kepribadian (Fuse, 2020:92). Tindak *pawahara* bentuk serangan mental tersebut tercermin pada drama ini dibuktikan dalam data-data sebagai berikut.



- 古里 : これじゃ無理だね。やり直し。
近藤 : お待ちください 今月末までに融資をしてい
ただかないとうちは立ち行かなくなっ
てしまいます。直すところは直します。です
から、どうか これで融資を通していただけ
ませんか。このとおりです。
古里 : 近藤さん、あなた それでも元銀行員です
か？みっともない。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:21:40 → 00:22:09)

- Kozato : *Kore ja muri da ne. Yarinaoshi.*
- Kondo : *Omachi kudasai kongetsumatsu made ni yuushi o shite ita dakanaito uchi wa tachiyukanaku natte shimaimasu. Naosu tokoro wa naoshimasu. Desu kara, douka kore de yuushi o tooshiteita dake masen ka. Kono tooridesu.*
- Kozato : *Kondou-san, anata sore demo moto ginkouin desu ka. Mittomonai.*
- Kozato : Ini tidak akan berhasil. Ulangi lagi.
- Kondo : Tolong tunggu. Jika kami tidak bisa mendapat pinjaman sampai dengan akhir bulan, kami tidak bisa bertahan. Saya akan memperbaiki apapun yang perlu diperbaiki. Jadi bisakah anda memberikan kami pinjaman berdasarkan ini? Saya mohon.
- Kozato : Kondo-san. Apa kau yakin kau adalah mantan karyawan bank? Kau memalukan

Kutipan percakapan di atas merupakan adegan saat Kondo sebagai manager akunting dari Perusahaan Listrik Tamiya mengajukan proposal pinjaman ke Bank Tokyo Chuo Cabang Kyobashi. Lalu, Kozato sebagai deputy manager bank tersebut menganggap proposal yang diajukan oleh Kondo salah. Kondo pun meminta waktu untuk memperbaiki kesalahan pada proposal tersebut. Ia menjelaskan, jika proposalnya tidak disetujui, maka perusahaannya akan mengalami kesulitan. Tetapi, bukannya merasa simpati, Kozato malah menyangkal kepribadian Kondo dengan pertanyaan sindiran, “Apa kau yakin kau adalah mantan karyawan bank?”. Pertanyaan tersebut serupa dengan “pelajaran apa yang Anda dapat di tempat kerja sebelumnya”. Keduanya sama-sama bermakna tidak mengakui kemampuan karyawan tersebut. Kozato juga menghina Kondo dengan kalimat, “kau memalukan”. Bahkan, akibat penghinaan tersebut, penyakit skizofrenia yang dimiliki Kondo pun kambuh.

Walaupun Kondo dan Kozato bekerja di perusahaan yang berbeda, tetapi hal tersebut dapat dianggap sebagai *pawahara* karena Perusahaan Elektrik Tamiya sudah sejak lama bekerja sama dengan Bank Tokyo Chuo. Dapat disimpulkan perusahaan tempat Kondo

bekerja bergantung dengan bank tempat Kozato bekerja. Dan, Kozato pun memiliki kuasa lebih tinggi dari Kondo. Terlebih, sebelum dipindahtugaskan, Kondo juga bekerja di bank yang sama.

Data 2



- 田宮 : どうするんですか、近藤さん！
近藤 : 申し訳ありません。社長 中期の事業計画書のほうは考えていただけましたか。
田宮 : 事業計画書？そんなものなくたって今までは融資を取れていたんだよ。君に原因があるんじゃないの？
近藤 : 簡単なものでも結構ですので、計画書を…
田宮 : モーツァルトの言葉を知ってるか？はッ？
曲を催促されたとき彼は こう言うんだよ。
心配するな もうできた曲はここにある。事業計画書など。いちいち書かなくてもこれくらいの会社なら問題ないんだよ。
近藤 : しかし…
田宮 : とにかく少しは頭使ってくださいよ。銀行の知り合いに頼んで裏から手を回してもらうとか。やり方はいくらでもあるでしょう。あなたは そのために、ここにいるんですよ。
(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:22:51 → 00:23:51)

- Tamiya : Dou surun desu ka Kondou-san!
Kondo : Mou shiwake arimasen. Shachou chuuki no jigyoukaikakusho no hou wa kangaeite itadakemashitaka?

- Tamiya : *Jigyokaikakusho? sonna mono nakutatte ima made wa yuushio toreteitan dayo kimi ni genin ga arunjanai no?*
- Kondo : *Kantanna mono demo kekkou desu node kaikakusho o...*
- Tamiya : *Mootsaruto no kotoba o shitteru ka? Wa? Kyokuo saiso kusareta toki kare wa kou iun dayo. Shinpaisuru na mou dekita kyoku wa koko ni aru. Jigyokaikakusho nado. Ichi ichi kakanakutemo kore kurai no kaishanara mondai nain dayo.*
- Kondo : *Shikashi...*
- Tamiya : *Tonikaku sukoshi wa atama tsukatte kudasai yo. Ginkou no shiriai ni tanon de urakarate o mawashite morau toka yari kata wa ikura demo arudeshou. Anata wa sono tame ni koko ni irun desu yo.*
-
- Tamiya : Kau berencana melakukan apa, Kondo-san!
- Kondo : Maafkan saya, Presiden, apa anda telah memikirkan rencana bisnis jangka menengah?
- Tamiya : Rencana bisnis? Bahkan tanpa sesuatu seperti itu sampai sekarang kita tidak ada masalah untuk mendapatkan pinjaman. Apa kau yakin bukan kau penyebab masalahnya?
- Kondo : Itu tidak lah harus rinci sama sekali. Tolong...
- Tamiya : Kau tahu apa yang dikatakan oleh Mozart? Saat dia didesak untuk gubahan musiknya, dia berkata "Jangan khawatir. Itu sudah tertulis. Gubahannya ada disini.". Bahkan jika kita tidak menyerahkan rencana bisnis setiap waktu, perusahaan sebesar kita seharusnya tidak ada masalah.
- Kondo : Namun...
- Tamiya : Bagaimana pun, tolong gunakan sedikit saja kepalamu. Seperti menggunakan kenalanmu di bank untuk membantu. Ada banyak cara untuk menyelesaikannya, kan? Kau di sini justru karena alasan itu.

Dalam cuplikan gambar pertama, terlihat Presiden Tamiya memukul meja ketika sedang menegur Kondo. Tindakan tersebut termasuk penyangkalan kepribadian. Kemudian, dalam kutipan percakapan tersebut pun ia menegur Kondo dengan durasi yang lama daripada seharusnya. Bahkan, saat sedang menejur juga terdapat kata-kata penghinaan. "Tolong gunakan sedikit saja kepalamu", kata-kata

tersebut merendahkan Kondo karena seolah-olah ia bekerja tanpa berpikir.

Data 3



近藤 : 具体的に どこがダメなのかおっしゃっていただけませんか。そこを直しますの。

古里 : だからそれを考えるのがあんたの仕事だろ。そんなことも分かんねえのか！銀行を出されるわけだ。いいか？もっと正確な数字を入れてこいでなきゃ死んでも融資は実行しねえぞ。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:39:01 00:39:32)

Kondo : *Gutaiteki ni doko ga dame na no ka oshatte itadakemasen ka. Soko o naoshimasu node.*

Kozato : *Dakara soreo kangaeru no ga anta no shigoto daro. Sonna koto mo wakannee noka! Ginkou o dasareru wake da. Iika? motto seikaku na suuji o iretekoide nakya shin demo yuushi wa jikkoushinee zo.*

Kondo : Tidak bisakah anda memberitahukan secara spesifik apa yang salah. Jadi saya bisa memperbaikinya.

Kozato : Aku mengatakan bahwa tugasmu lah untuk menemukan jawabannya. Tidak bisa kah kau mengerti hal sederhana seperti ini? Tidak heran kau ditendang keluar dari bank. Dengar, kembalilah dengan angka yang lebih realistik. Kalau tidak, aku tidak akan memberikanmu pinjaman bahkan jika itu membunuhku.

Dalam kutipan percakapan tersebut, terlihat bahwa Kondo meminta penjelasan tentang kesalahannya. Bukannya menjawab, Kozato malah merendahkan Kondo dengan kata-kata “tidak heran kau ditendang dari bank”.

3.2.3. Pemutusan Hubungan Sosial

Secara umum, tidak *pawahara* disebabkan oleh perkataan yang kasar atau intimidasi. Tetapi sebaliknya, ada pula tindak *pawahara* yang disebabkan oleh tidak mengatakan dan melakukan apa-apa. Hal tersebut termasuk ke dalam tindak *pawahara* bentuk pemutusan hubungan sosial. Fuse (2020: 97) menyebutkan, beberapa contoh kasus yang termasuk tindak *pawahara* bentuk pemutusan hubungan sosial adalah pengabaian, tidak melibatkan pekerjaan kolektif, dan mengasingkan seorang karyawan. Menurut KBBI, pengabaian adalah perbuatan tidak memedulikan atau melalaikan. Tindak *pawahara* bentuk pemutusan hubungan sosial tersebut tercermin pada drama ini dibuktikan dalam data sebagai berikut.



野田 : とにかくつてを使って探しまくれ。都銀 地銀 信金 どんな額でもいい。今月末までにマジでやばいぞ。東京中央はもう頼るな。こっちで探すしかない。決めるまで戻らない覚悟でいけいいな？

会社員 : はい。

小川 : あ〜あ 融資の継続一つも決められなくて部長だもんな。いいよな 元銀行さんは。

野田 : 小川、そういう言い方をしたら失礼だろ。元銀行さんに。まあ そんなもんだからここにいてるんだろうけど元銀行さんは。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:23:55 → 00:24:32)

Noda : *Tonikaku tsuteo tsukatte sagashimakure. Togin, chigin, shinkin, donna gaku demo ii. Kongetsumatsu made ni maji de yabai zo. Tokyou chuu ou wa mou tayoru na. Kocchi de sagasu shikanai. Kimeru made modoranai kakugo de ike ii na?*

Kaishain : *Hai.*

Ogawa : *Ah~ ah, yuusi no keizoku hitotsu mo kimerarenakute buchou da monna. Iiyona Moto Ginkou-san wa.*

Noda : *Ogawa, sou iu iikata o sitara shitsurei da rou. Moto Ginkou-san ni maa sonna mon dakara koko ni irun daroukedo moto Ginkou-san wa.*

Noda : Gunakan apapun koneksi yang kalian punya dan carilah dari atas ke bawah. Bank kota, bank daerah, koperasi simpan pinjam. Apapun yang bisa kalian dapatkan sampai dengan akhir bulan. Kalau tidak kita akan dalam masalah. Jangan bergantung pada Bank Tokyo Chuo lagi. Kita harus mencari uang dengan cara kita sendiri. Jadi bersiap lah untuk tetap di luar sana sampai kalian mendapatkan pinjaman. Mengerti?

Karyawan : Ya.

Ogawa : Bahkan tidak bisa menyelesaikan kelanjutan pinjaman, namun, dia adalah manager departemen. Pastilah menyenangkan menjadi mantan karyawan bank.

Noda : Ogawa, tidak sopan mengatakan seperti itu pada Tuan Mantan Karyawan Bank. Oh, tapi kurasa itu sebabnya kau di sini Tuan Mantan Karyawan Bank.

Dalam cuplikan gambar pertama, terlihat bahwa Noda sedang memberikan arahan kepada karyawan Departemen Akunting Perusahaan Listrik Tamiya. Berdasarkan kutipan percakapan di atas, Noda memerintah para karyawannya untuk mencari pinjaman dana. Kemudian, ia pun berkata, “Jangan bergantung pada Bank Tokyo Chuo lagi”. Kalimat tersebut mengarah kepada Kondo yang dipindatugaskan dari Bank Tokyo Chuo. Kemudian, kata-kata “kita sendiri” pada kalimat “kita harus mencari uang dengan cara kita sendiri.” merujuk kepada karyawan Departemen Akunting tanpa mengikutsertakan Kondo. Hal tersebut membuktikan bahwa Kondo

tidak dilibatkan dalam pekerjaan kolektif berupa mencari dana pinjaman untuk perusahaan.

Selanjutnya, dalam gambar kedua, terlihat bahwa tidak ada yang peduli dengan Kondo saat Ogawa dan Noda merendahnya. Hal tersebut membuktikan adanya pengabaian terhadap Kondo dari karyawan Departemen Akunting.

3.2.4. Tuntutan Kerja yang Berlebihan

Tuntutan kerja yang berlebihan mengacu pada tindakan seperti memaksa hal-hal yang tidak diperlukan, dapat mengganggu pekerjaan, sulit atau bahkan tidak bisa dilakukan (Fuse, 2020:99). Menurut Fuse (2020:100), memaksa hal-hal yang di atas kemampuan karyawan juga termasuk tindak *pawahara*. Tindak *pawahara* bentuk tuntutan kerja yang berlebihan yang tercermin pada drama ini dibuktikan dalam data-data sebagai berikut.



- 半沢 : ただあなたは上からの指示に従っただけ違いますか？やはりそうなんですね。誰の指示です？貝瀬さん、この資料が取締役会に提出されれば。あなたはもう終わりです。だがもし誰かの指示でしたことなら、多少処分の軽減があるかもしれない。正直に話した方がいいんじゃないじゃありませんか？
- 貝瀬 : 私がその人の名を言ったところで。何も証拠がない。
- 渡真利 : あなたが証言すれば、証拠に...
- 貝瀬 : 私の証言などその人なら、簡単に覆してしまう。君達にも勝ち目はないよ。これ以上この件に触れない方が身のためだと思うがね。

半沢 : 大和田常務。全てを指示したのは大和田常務ですね。

貝瀬 : そうだ。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 7 00:08:26 → 00:09:30)

Hanzawa : *Tada anata wa ue kara no shiji ni shita gatta dake chigaimasu ka? Yahari sou nan desu ne. dare no shiji desu? Kaise-san, kono shiryō ga torishimariyakukai ni teishutsu sarereba. Anata wa mou owari desu. Da ga moshi dare ka no shiji deshita koto nara, tashō shōbun no keigen ga aru kamo shirenai. Shōjiki ni hanashita hōga iin ja arimasen ka?*

Kaise : *Watashi ga sono hito no nao itta tokorode. Nani mo shōko ga nai.*

Tomari : *Anata ga shōgensureba, shōko ni...*

Kaise : *Watashi no shōgen nado sono hito nara, kantan ni kutsugaeshite shimau. Kimitachi ni mo kachime wa nai yo. Kore ijou kono ken ni furenai hō ga mino tame da to omou ga ne.*

Hanzawa : *Owada Joumu. Subete o shijishita no wa Owada joumu desune.*

Kaise : *Sou da.*

Hanzawa : Kau cuma mengikuti perintah dari atas. Apa aku salah? Seperti itu kan? Atas perintah siapa itu? Kaise-san, jika dokumen ini dilaporkan ke dewan direksi, kau akan tamat. Tapi jika kau diperintah untuk melakukannya, hukuman disiplinmu mungkin agak berkurang. Bukankah lebih menguntungkan bagimu jika kau mengatakan sejujurnya?

Kaise : Bahkan jika aku mengungkapkan namanya, tidak ada bukti.

Tomari : Tapi jika kau bersaksi, buktinya...

Kaise : Kesaksianku bisa dibalikkan dengan mudah oleh orang itu. Kalian juga tidak punya kesempatan.

Hanzawa : Direktur Eksekutif Owada. Orang yang memerintahkan semuanya Direktur Eksekutif Owada, kan?

Kaise : Itu benar.

Kutipan percakapan di atas merupakan adegan saat Hanzawa dan Tomari mendesak Kaise terkait kerugian Hotel Iseshima. Namun, Kaise merasa ia tidak ada hubungannya karena sekarang pegawai yang bertanggung jawab atas Hotel Iseshima adalah Hanzawa. Tetapi,

Hanzawa pun memiliki bukti bahwa Kaise memiliki keterkaitan dengan kerugian Hotel Iseshima. Bukti tersebut berisi tentang Kaise yang mengetahui bahwa Hotel Iseshima akan mengalami kerugian. Tetapi, walaupun sudah tahu, Kaise tetap memproses pinjaman 20 miliar yen yang diajukan hotel tersebut.

Sejak awal, Hanzawa sudah menduga Kaise melakukan hal tersebut atas perintah atasannya. Ia pun memastikan dugaan tersebut. Dengan hati-hati Kaise membenarkan pertanyaan dari Hanzawa. Dapat disimpulkan bahwa Kaise menyembunyikan informasi tentang kerugian Hotel Iseshima atas perintah Owada. Hal ini termasuk tuntutan kerja yang berlebihan karena tidak sesuai dengan tanggung jawab Kaise sebagai Manajer Kantor Cabang Kyobashi.

3.2.5. Tuntutan Kerja yang lebih Rendah

Memberi pekerjaan yang lebih rendah dari kemampuan dan pengalaman karyawan, dan tidak memberi pekerjaan tanpa alasan yang rasional termasuk tindak *pawahara*. Hal tersebut dikarenakan bekerja bukan hanya tempat mencari uang, tetapi juga tempat untuk menunjukkan kemampuan karyawan (Fuse, 2020:104). Tindak *pawahara* bentuk tuntutan kerja yang lebih rendah yang tercermin pada drama ini dibuktikan dalam data sebagai berikut.



- 近藤 : そうだな。早速ですが 今後の詳細な計画書
を作りたいので、前期までの決算書を出し
てもらえますか？
- 野田 : 近藤さん、何度言ったら分かるんですか。
そういうことは私がやりますから。
- 近藤 : 野田さん、余計なまねしないでください。

野田 : あなたは銀行から お金を引き出すことだけ
考えてればいいんだよ。元銀行さんなんだ
から。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:56:39 → 00:57:07)

Kondo : *Sou da na. Sassoku desu ga kongo no shousai na
kaikakushoo tsukuritai node, zenki made no
kessanshoo da shite moraemasuka?*

Noda : *Kondou-san, nando ittara wakarun desu ka. Sou
iu koto wa watashi ga yarimasu kara.*

Kondo : *Noda-san, yokei na maneshinaide kudasai.*

Noda : *Anata wa Ginkou kara okane o hikidasu koto dake
kangaetereba iin dayo. moto Ginkou-san nan
dakara.*

Kondo : Langsung saja ke pokok masalahnya, aku ingin
membuat rencana detail untuk masa depan. Bisa
kah kau memberikanku laporan keuangan dari
periode sebelumnya?

Noda : Kondo-san. Berapa kali harus kukatakan
padamu? Aku akan mengurus semuanya. Tolong
cukup tinggalkan itu saja. Kau hanya mengurus
soal mendapatkan uang dari bank. Karena kau
adalah Tuan Mantan Bankir.

Kondo : Noda-san. Tolong. Tolong berikan aku laporan
keuangan.

Noda : Berhentilah mengganggu. Kubilang agar kau
menyingkir.

Kutipan percakapan di atas merupakan adegan saat Kondo memberi kabar kepada karyawan Departemen Akunting bahwa Bank Tokyo Chuo telah menyetujui pinjaman yang mereka ajukan. Lalu, sebagai manager, Kondo ingin membuat rencana detail untuk masa depan dan memerlukan laporan keuangan periode sebelumnya. Namun, Noda yang bekerja sebagai manager sebelumnya tidak memberikannya laporan tersebut dan menyuruh Kondo untuk mengurus perihal mendapatkan uang dari bank saja. Hal tersebut termasuk tuntutan kerja yang lebih rendah karena sebagai manajer akunting pekerjaan Kondo bukan hanya mencari dana dari bank saja.

Pada dasarnya *pawahara* tindakan pelecehan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Namun adapun tindak *pawahara* yang dilakukan oleh senior kepada junior, sesama rekan kerja, bahkan

yang dilakukan oleh bawahan kepada atasannya (MHLW, 2012:5). Noda merupakan karyawan yang sudah lebih lama bekerja di Perusahaan Elektrik Tamiya daripada Kondo. Dapat disimpulkan Noda lebih banyak mengetahui informasi tentang perusahaan dan lebih senior dalam urusan pekerjaan. Meskipun saat ini jabatannya di bawah Kondo, hal tersebut termasuk *pawahara*.

3.2.6. Pelanggaran Privasi

Fuse (2020:108) menyebutkan, salah satu contoh kasus pelanggaran privasi adalah mengawasi karyawan secara terus menerus di luar tempat kerja. Tindak *pawahara* bentuk pelanggaran privasi tersebut tercermin pada drama ini dibuktikan dalam data sebagai berikut.



Pada cuplikan gambar tersebut, terlihat bahwa bawahan Kurosaki dari OJK mengawasi aktivitas Hanzawa. Hal tersebut juga dibuktikan dalam kutipan percakapan sebagai berikut.

渡真利 : 何だよ。あれ？
半沢 : 朝から ずっと見張られてる。恐らく 疎開資料の隠し場所を見つけようとしてるんだろう。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 9 00:15:52 j 00:15:57)

Tomari : Nan dayo? Are?

Hanzawa : *Asa kara zutto miharareteru. Osoraku sokaishiryō no kakushi basho o mitsuke you to shiterun darou.*

Tomari : Ada apa itu tadi?

Hanzawa : Mereka sudah mengamati sejak pagi. Mereka mungkin mencoba menemukan keberadaan file-file itu.

Berdasarkan kutipan percakapan tersebut, terlihat bahwa Hanzawa memberi tahu Tomari bahwa ia diawasi oleh bawahan Kurosaki sejak pagi. Hal tersebut termasuk pelanggaran privasi karena di luar waktu kerja Bank Tokyo Chuo dan OJK. Menurut penjelasan pada Kamus Digital Weblio, *pawahara* juga dapat dilakukan terhadap klien atau pun sebaliknya. Dalam drama ini, Bank Tokyo Chuo merupakan klien dari OJK. Sehingga hal yang dilakukan pihak OJK terhadap Hanzawa dapat dikategorikan ke dalam tindak *pawahara*.

3.3. Penyebab Terjadinya *Pawahara* dalam Drama Hanzawa Naoki

Shino Naito (2012:118) menjelaskan bahwa pada 2011 *Japan Institute Labour Policy and Training* (JILPT) melakukan sebuah wawancara survei terhadap 33 perusahaan dan serikat buruh dengan menanyakan latar belakang dan penyebab dari kejadian *pawahara*. Dari survei ini ditemukan 16 latar belakang penyebab *pawahara*, antara lain:

1. Beban kerja terlalu banyak dan stres akibat dari kurang atau sedikitnya karyawan.
2. Kurangnya komunikasi di tempat kerja.
3. Tekanan atau tuntutan target pencapaian hasil dari pemberi kerja atau dari sistem yang berbasis kinerja.
4. Manajer terlalu sibuk dengan pekerjaannya sehingga kurang perhatian terhadap bawahannya.
5. Terlalu banyak ragam jenis pekerjaan.

6. Hubungan kerja karyawan di perusahaan unik mirip sistem permagangan.
7. Terjadi perubahan struktur bisnis yang mengakibatkan perubahan posisi karyawan dan perubahan lingkungan tempat kerja.
8. Upah yang rendah.
9. Hubungan sosial yang lemah dan kurangnya saling percaya antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja.
10. Masalah kepribadian dan kurangnya kesadaran pihak pengganggu yang melecehkan.
11. Kurangnya pelatihan untuk manajer.
12. Lemahnya kesadaran tentang HAM dan penghormatan terhadap individu.
13. Tidak ada orang lain di tempat kerja yang membantu memecahkan masalah.
14. Kurangnya kemampuan komunikasi.
15. Lemahnya kemampuan manajemen dari para manajer.
16. Pemerasa berhak melakukan apapun karena sudah membayar (ketika pelaku pelecehan adalah pelanggan).

Dari keenam belas penyebab terjadinya *pawahara* tersebut, terdapat beberapa penyebab *pawahara* yang tercermin pada drama ini dibuktikan dalam data-data sebagai berikut.

- a. Kurosaki yang kurang menghormati bawahannya sebagai individu



Dalam cuplikan gambar tersebut, terlihat bahwa Kurosaki melakukan tindakan pelecehan. Hal tersebut sebenarnya bukan hanya sekali terjadi. Hal ini membuktikan bahwa Kurosaki kurang menghormati bawahannya sebagai individu.

- b. Owada yang kurang memiliki kesadaran terhadap perilakunya

貝瀬 : もしもし 貝瀬ですが。おっしやったとおり
 半沢が来ました。
 大和田 : ああそう それで？
 貝瀬 : もちろん 何も知らないとシラを切りとおし
 しました。
 大和田 : 貝瀬君、 何の話かよく分からないなあは
 あ？何をしたかは知らないが君が勝手にやっ
 したことだろ？そうだろ？ 貝瀬君。
 貝瀬 : はい、 全て私の責任でしたことです。 常務
 には一切 関係ございません
 大和田 : うん そうか。これからも よろしく頼むよ、
 貝瀬支店長。
 大和田 : いい部下を持ったもんですよ。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 7 00:13:57 → 00:14:39)

Kaise : *Moshimoshi, Kaise desu ga. Oshatta touri
 Hanzawa ga kimashita.*
 Owada : *Aa~ sou? Sorede?*
 Kaise : *Mochiron nani mo shiranai to shira o kiritou
 shimashita.*
 Owada : *Kaise-kun, nan no hanashika yoku wakaranai
 naawaa? Nani o shitakawa shiranai ga kimi ga
 katte ni yatta kotodaro sou daro? Kaise-kun.*
 Kaise : *Hai, subete watashi no sekinin deshita koto desu.
 Joumu ni wa issai kankei gozaimasen.*
 Owada : *Un, souka. Kore kara mo yoroshiku tanomu yo,
 Kaise Shitenchou.*
 Owada : *Ii buka o motta mondesu yo.*

 Kaise : Halo. Ini Kaise. Seperti yang anda katakan,
 Hanzawa datang.
 Owada : Oh, benarkah? Jadi?
 Kaise : Tentu saja, saya mengatakan tidak tahu apa-apa
 dan berpura-pura tidak tahu.
 Owada : Kaise-kun, aku tidak yakin apa yang kau
 bicarakan. Aku tidak tahu apa yang kau lakukan,
 tapi itu adalah sesuatu yang kau lakukan sendiri,
 benar kan? Bukankah benar begitu? Kaise-kun.
 Kaise : Ya. Saya melakukan atas kemauan sendiri. Tentu
 saja itu tidak ada kaitannya dengan anda.
 Owada : Baiklah. Aku mengandalkan dukunganmu
 seterusnya, Manager Kaise.
 Owada : Aku dianugerahi bawahan yang baik.

Kutipan percakapan di atas merupakan adegan saat Kaise menelepon Owada untuk memberi kabar bahwa Hanzawa telah mendatangnya dan mendesak terkait kerugian Hotel Iseshima. Namun, terlihat bahwa Owada tidak memiliki kesadaran terhadap perilakunya. Sehingga, ia mendorong Kaise untuk mengakui seolah-olah kesalahan yang terjadi ia lakukan atas kehendaknya sendiri. Bahkan, Owada pun tidak merasa bersalah dan menganggap Kaise adalah bawahan yang baik.

c. Departemen Akunting Perusahaan Elektrik Tamiya yang kurang mempercayai Kondo sebagai manajer



野田 : とにかくつてを使って探しまくれ。都銀地銀信金 どんな額でもいい。今月末までにマジでやばいぞ。東京中央はもう頼るな。こっちで探すしかない。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:23:55 → 00:24:09)

Noda : *Tonikaku tsuteo tsukatte sagashimakure. Togin, chigin, shinkin, donna gaku demo ii. Kongetsumatsu made ni maji de yabai zo. Tokyou chuu ou wa mou tayloru na. Kocchi de sagasu shikanai.*

Noda : Gunakan apapun koneksi yang kalian punya dan carilah dari atas ke bawah. Bank kota, bank daerah, koperasi simpan pinjam. Apapun yang bisa kalian dapatkan sampai dengan akhir bulan. Kalau tidak kita akan dalam masalah. Jangan bergantung pada Bank Tokyo Chuo lagi. Kita harus mencari uang dengan cara kita sendiri.

Dalam cuplikan gambar tersebut, terlihat bahwa Noda sedang memerintah bawahannya untuk mencari pinjaman ke bank lain. Kemudian, ia berkata “Jangan bergantung pada Bank Tokyo Chuo

lagi”. Kalimat tersebut menunjukkan bahwa ia tidak mempercayai Kondo sebagai manajer yang berhubungan langsung dengan pihak Bank Tokyo Chuo.

d. Kurangnya pelatihan untuk Kondo sebagai manajer akunting baru

近藤 : 具体的に どこがダメなのかおっしゃっていただけませんか。そこを直しますので。

古里 : だから それを考えるのがあんたの仕事だろ。そんなことも分かんねえのか！銀行を出されるわけだ。いいか？もっと正確な数字を入れてこいでなきゃ死んでも融資は実行しねえぞ。

(Hanzawa Naoki Season 1, Episode 6 00:39:01 → 00:39:32)

Kondo : *Gutaiteki ni doko ga dame na no ka oshatte itadakemasen ka. Soko o naoshimasu node.*

Kozato : *Dakara sore o kangaeru no ga anta no shigoto daro. Sonna koto mo wakannee no ka! Ginkou o dasareru wake da. Ii ka? Motto seikaku na suuji o iretekoi de nakya shin demo yuushi wa jikkoushinee zo.*

Kondo : Tidak bisakah anda memberitahukan secara spesifik apa yang salah. Jadi saya bisa memperbaikinya.

Kozato : Aku mengatakan bahwa tugasmu lah untuk menemukan jawabannya. Tidak bisa kah kau mengerti hal sederhana seperti ini? Tidak heran kau ditendang keluar dari bank. Dengar, kembalilah dengan angka yang lebih realistik. Kalau tidak, aku tidak akan memberikanmu pinjaman bahkan jika itu membunuhku.

Dalam kutipan percakapan tersebut, terlihat bahwa Kondo kurang memahami tugasnya dengan baik. Sehingga, tidak mampu mendeteksi kesalahan yang ia lakukan. Hal tersebut disebabkan karena tidak adanya pelatihan manajer saat Kondo baru saja dipindahkan ke Perusahaan Elektrik Tamiya.

BAB IV

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis tentang tindak *pawahara* dalam drama Hanzawa Naoki *season 1* episode 6-10 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tokoh utama dalam drama ini adalah Hanzawa Naoki. Adapun korban dari tindakan *pawahara* adalah Kondo dan Kaise. Sedangkan, pelakunya adalah Owada, Kozato, Noda, Ogawa, dan Kurosaki. Selanjutnya, Bank Tokyo Chuo merupakan latar tempat utama dalam drama ini.
2. Bentuk-bentuk tindak *pawahara* yang tercermin dalam drama ini ialah kekerasan fisik, serangan mental, pemutusan hubungan sosial, tuntutan kerja yang berlebihan, tuntutan kerja yang lebih rendah, dan pelanggaran privasi. Adapun bentuk *pawahara* paling banyak ditemui adalah serangan mental.
3. Penyebab terjadinya *pawahara* dalam drama ini dikarenakan terjadi perubahan struktur bisnis yang mengakibatkan perubahan posisi karyawan dan perubahan lingkungan tempat kerja, hubungan sosial yang lemah dan kurangnya saling percaya antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja, masalah kepribadian dan kurangnya kesadaran pihak pengganggu yang melecehkan, kurangnya pelatihan untuk manajer, dan lemahnya kesadaran tentang HAM dan penghormatan terhadap individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Damono, Sapardi Djoko. 1984. *Sosiologi Sastra (Sebuah Pengantar Ringkas)*. Jakarta: Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa.
- Fuse, N. (2020). 「職場のハラスメント」 早わかり 「パワハラ防止法」 対応 !. Kyoto: PHP Institute.
- Hawari, D. 2018. *Pendekatan Holistik pada Gangguan Jiwa Skizofrenia*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI.
- Kelly, L., & Booth, C. 2004. *Dictionary of Strategy: Strategic Management*. New York: Sage Publication .
- Naito, S. 2013. Workplace Bullying in Japan. *The Japan Institute for Labour Policy and Training*.
- Nurgiantoro, Burhan. 2018. *Teori Pengkajian Fiksi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Novitaningtyas, Diah Ayu. 2016. *Bentuk-Bentuk Pelecehan di Tempat Kerja di Jepang dalam Drama Age Harassment Karya Sutradara Naoki Tamura dan Takashi Komatsu*. Skripsi, Universitas Brawijaya.
- Okada, Yasuko. 2003. *Yurusuna! Pawaa Harasumento: joushi no ijime, iyagarase (Don't Allow it! Power Harrassment: Boss's Bullying and Harassing)* Tokyo: Asuka Shinsha.
- Okada, Yasuko and H. Umezu. 2003. *Kanrishoku no tame no Pawaa Harasumento Ron (Views on Power Harassment for Managers)*. Tokyo: Yuraku Shuppansha.
- Pradopo, Rachmat Djoko. 1995. *Beberapa Teori Sastra, Metode, dan Penggunaannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Puspaningtyas, Arik Rahajeng. 2016. *Tindak Eihara pada Tokoh Yoshii Emiri dalam Drama Age Harassment Karya Sutradara Naomi Taruma dan Takahashi Komatsu*. Skripsi, Universitas Brawijaya.
- Risdiyana, Septika Dwi. 2015. *Tindak Pawa Hara pada Tokoh Tsunoda Miki dalam Drama Nakanai to Kimeta Hi Karya Sutradara Junichi Ishikawa dan Hidenori Joho*. Skripsi, Universitas Brawijaya.

- Roberts, G. 2014. *Power Harassment and the Workplace Environment in Japan: the Evolution of the Concept Amidst Uncertain Times*. Waseda University.
- Semi, Atar. 1993. *Metode Penelitian Sastra*. Bandung: Angkasa.
- Shinta, D., & Bramanti, O. C. 2007. *Kekerasan dalam rumah tangga: Reduksi bentuk-bentuk kekerasan dalam rumah tangga dalam RUU KUHP (Pertama)*. Jakarta: LBH APIK dan Aliansi Nasional Reformasi KUHP.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Soekanto, Soerjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Videbeck, S. L. 2018. *Buku Ajar Keperawatan Jiwa*. Jakarta: EGC.
- Wiyatmi. 2006. *Pengantar Kajian Sastra*. Yogyakarta: Pustaka Publisher.
- Wiyatmi. 2013. *Sosiologi Sastra: Teori dan Kajian Terhadap Sastra Indonesia*. Yogyakarta: Kanwa Publisher.
- Yulia. 2019. *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Dan Pengetahuan Auditor Terhadap Audit Judgment (Studi Empiris pada KAP Wilayah Jakarta Pusat dan Jakarta Timur)*. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Zed, Mestika. 2008. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Website

- Ex-secretary Files Complaint Against LDP Lawmaker Over Alleged Abuse*. (2019, Juli 18). Retrieved from Mainichi Japan: <https://mainichi.jp/english/articles/20190718/p2a/00m/0na/010000c>
- Junaid, F. (2020, Agustus 12). *Pawa Hara: Understanding Japan's Power Harassment*. Retrieved from Serein.in: <https://www.serein.in/legal-insights/2020/8/12/pawa-hara-understanding-japans-power-harassment>
- KBBI <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Pengertian Power Harrasment*. (n.d.). Retrieved from Weblio: <https://www.webl.io/content/Power+Harassment>
- Yasuzawa, H. (2020, November 18). *The Ultimate Guide To Japan's New Power Harassment Prevention Act*. Retrieved from Boyd & Moore:

<https://www.bmes.com/ultimate-guide-to-japans-new-power-harassment-prevention-act/>

Weblio. <https://ejje.weblio.jp/>

パワーハラスメントの定義について. (2018, Oktober 17). Retrieved from
Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan
(Kementerian Tingkat Kabinet):
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000366276.pdf>

半沢直樹のドラマの中のパワハラの分析

マリ・ハキカ・イズミ

043118040

要旨

序論

文学作品は社会の反映である。そのため、文学作品では文学社会学とも呼ばれ社会現象をしばしば提起する。文学的社会学的にアプローチする文学作品は、テレビドラマでよく見ることができるが、その一つは「半沢直樹」というドラマである。ドラマはパワハラを反映している。銀行員の話を描いたドラマは、日本のテレビ局 TBS で放映され、28.7%の視聴率を記録した。同ドラマは、日本国民の半分近くが視聴していることになる。それはストーリーが面白いだけでなく、日本での会社員の生活と密接に関連しているという事実によるものである。

本論

登場人物とは、叙述の作品に登場する人物、またはドラマで読者が発言や行動で表わすように、ある道徳的資質と傾向があると解釈される。(Abrams dalam Nurgiyantoro, 2018: 233)

背景は、架空の作品で話されている事件の現場を。使用される場所要素は、名前付きの家、特定のイニシャル、そしておそらく明確な名前のない特定の場所の形である。

(Nurgiyantoro, 2018: 227)

金子昌美によると、パワハラは、弱い環境や労働者の権利を侵害することにより、他の人々に精神的または肉体的な苦痛を繰り返し発生させる職場での行動と述べた。

布施直春は「職場のハラスメント 早わかり」という題名の本で、パワハラには6つの類型があると書いている。

- 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)
- 過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- 個人の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

さらに、内藤忍によると、パワハラの発生16の原因は、日本研究所労働政策研修 (*Japan Institute Labour Policy and Training*) が実施した調査に基づいていると述べた。

- ①. 過重労働とストレスは、人員削減またはあまりに少ないスタッフに起因する。
- ②. 職場コミュニケーションの不足である。
- ③. 雇い主からの結果改善圧力である。
- ④. 上司は、自分の仕事で忙しく、部下を気にかける時間がない。
- ⑤. 多様な種類の仕事である。
- ⑥. 関係は、工業に特有の見習いシステムと類似している。
- ⑦. 職場環境の変化や事業構造の変化（人員移動等）である。
- ⑧. 工業の低賃金構造である。
- ⑨. より弱い人間関係と上司と部下の関係、または、同僚の間の人を疑わない関係の不足である。
- ⑩. 個性と弱い者いじめをする側のいやがらせの認識の不足である。

- ⑪. 上司になるためのトレーニングの不足である。
- ⑫. 人権の弱い認識と個人に対する尊敬である。
- ⑬. 問題を解決するのを助けた職場の人々の失踪である。
- ⑭. より少ないコミュニケーション能力である。
- ⑮. 上司の管理能力を弱めることである。
- ⑯. 権利の感覚なぜなら、侵略者が顧客であるとき、お金を払いる。

結論

著者の分析の結果、「半沢直樹」のドラマの 6～10 話には、半沢直樹という主人公がいた。パワハラのは害者は大和田、古里、野田、小川、黒崎である。そして、パワハラのは犠牲者は近藤と貝瀬である。ドラマは、主人公の職場である東京中央銀行を舞台にしている。

さらに、このドラマに含まれるパワハラのは類型は身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個人の侵害である。ドラマに最もよく描かれているパワハラのは類型は精神的な攻撃である。

最後に、パワハラのは原因はより弱い人間関係と上司と部下の関係、または、同僚の間の人を疑わない関係の不足である、個性と弱い者いじめをする側のいやがらせの認識の不足である、上司になるためのトレーニングの不足である、人権の弱い認識と個人に対する尊敬であるである。

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Mary Haqiqa Izumi
Tempat Tanggal Lahir : Kagoshima, 29 Desember 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Taman Darmaga Permai 1 Jalan Matoa B1 RT 005
RW 003, Cihideung Ilir, Ciampea, Bogor
Nomor Telepon : 085695744341
E-Mail : maryhaqiqaizumi@gmail.com
Nama Ayah : Margaharta Iskandar
Nama Ibu : Narni Farmayanti

Pendidikan Formal

2007 – 2013 : SD Insan Kamil Bogor
2013 – 2016 : SMPIT Birrul Waalidain Bogor
2016 – 2019 : SMK Negeri 3 Bogor