



KEBIJAKAN REFORMASI GAYA KERJA DI JEPANG:

Analisis Framing Pemberitaan Daring

メディアにおける日本の働き方改革政策:

オンライン報道のフレーミング分析

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Syarat Untuk Memperoleh Gelar Strata 1
(S1) Sarjana Bahasa dan Kebudayaan Jepang

Oleh:

Owen Sakkaa Rossy

NIM 13020220140061

**PROGRAM STUDI STRATA 1
BAHASA DAN KEBUDAYAAN JEPANG
FAKULTAS ILMU BUDAYA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2024

KEBIJAKAN REFORMASI GAYA KERJA DI JEPANG:

Analisis Framing Pemberitaan Daring

メディアにおける日本の働き方改革政策:

オンライン報道のフレーミング分析

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Syarat Untuk Memperoleh Gelar Strata 1
(S1) Sarjana Bahasa dan Kebudayaan Jepang

Oleh:

Owen Sakkaa Rossy

NIM 13020220140061

**PROGRAM STUDI STRATA 1
BAHASA DAN KEBUDAYAAN JEPANG
FAKULTAS ILMU BUDAYA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2024**

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan sebenar-benarnya, penulis menyatakan bahwa skripsi ini disusun tanpa mengambil hasil dari penelitian yang sudah diterbitkan oleh universitas lain, ataupun hasil penelitian lainnya. Penulis juga menyatakan bahwa skripsi ini tidak mengambil dari tulisan atau publikasi lain, kecuali apabila tulisan tersebut sudah dicatut dalam rujukan dan daftar pustaka. Penulis bersedia menerima sanksi yang akan dibebankan apabila terbukti melakukan penjiplakan atau plagiasi.

Semarang, 5 November 2024

Penulis,



Owen Sakkaa Rossy

HALAMAN PERSETUJUAN

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by a series of loops and a horizontal stroke.

Dewi Saraswati Sakariah, S.S., M. Si.

NPPU. H.7.199004022021042001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Kebijakan Reformasi Gaya Kerja di Jepang: Analisis *Framing* Pemberitaan Daring” ini telah diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Program Strata-1 Jurusan Bahasa dan Kebudayaan Jepang, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro pada tanggal 28 November 2024

Tim Penguji Skripsi

Ketua,

Dewi Saraswati Sakariah, S.S., M. Si.
NPPU. H.7.199004022021042001



Anggota 1,

Arsi Widiandari, S.S., M. Si.
NPPU. H.7.198606112021042001



Anggota 2,

Ichlasul Ayyub S.S., M.Si.
NPPU. H.7.199401302023071001



Dekan Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro



Prof. Dr. Alamsyah, S.S., M.Hum.
NIP 197211191998021002

MOTTO

“Everyone has a different clock, wait for your time”

- Jay Shetty

PRAKATA

Segala puji dan syukur bagi Allah Subhanahu wa ta'ala, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kebijakan Reformasi Gaya Kerja di Jepang: Analisis *Framing* Pemeritaan Daring”. Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari banyaknya bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

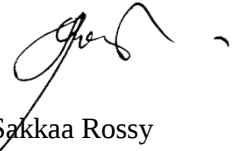
1. Prof. Dr. Alamsyah, S.S., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro
2. Zaki Ainul Fadli, S.S., M.Hum. selaku Ketua Program Studi Bahasa dan Kebudayaan Jepang Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro serta selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dan dukungan sejak awal perkuliahan.
3. Dewi Saraswati Sakariah S.S., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan dukungan bagi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Seluruh dosen Program Studi Bahasa dan Kebudayaan Jepang Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmunya yang berharga sepanjang perkuliahan penulis.
5. Kedua orang tua penulis yang senantiasa mendukung pendidikan penulis.

6. Teman-teman seperjuangan dari Prodi Bahasa dan Kebudayaan Jepang angkatan 2020 yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna dan sangat terbuka pada kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap sekiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca.

Semarang, 5 November 2024

Penulis,



Owen Sakkaa Rossy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
INTISARI.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB 1.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Ruang Lingkup Penelitian	7
1.5 Metode Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoretis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8
1.7 Sistematika Penelitian.....	9
BAB II.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Teori.....	18
2.3 Kebijakan Reformasi Gaya Kerja di Jepang.....	24
BAB III.....	28
3.1 Analisis Pemberitaan dari NHK News	29
3.2 Analisis Pemberitaan dari Nippon News Network	78

3.3 Analisis Pemberitaan dari Nikkei Shimbun	121
BAB IV	172
要旨	175
DAFTAR PUSTAKA	178
LAMPIRAN	xiv

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Model analisis Framing Robert Entman	20
Tabel 2. Analisis Pemberitaan NHK News 1	29
Tabel 3. Analisis Pemberitaan NHK News 2	36
Tabel 4. Analisis Pemberitaan NHK News 3	42
Tabel 5. Analisis Pemberitaan NHK News 4	46
Tabel 6. Analisis Pemberitaan NHK News 5	51
Tabel 7. Analisis Pemberitaan NHK News 6	69
Tabel 8. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 1	78
Tabel 9. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 2	86
Tabel 10. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 3	92
Tabel 11. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 4	96
Tabel 12. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 5	102
Tabel 13. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 6	109
Tabel 14. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 1	121
Tabel 15. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 2	131
Tabel 16. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 3	138
Tabel 17. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 4	153
Tabel 18. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 5	158
Tabel 19. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 6	164

INTISARI

Owen Sakkaa Rossy. 2024. “Kebijakan Reformasi Gaya Kerja di Jepang: Analisis *Framing* Pemberitaan Daring”. Skripsi. Program Studi S-1 Bahasa dan Kebudayaan Jepang, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro. Dosen Pembimbing: Dewi Saraswati Sakariah, S.S., M. Si.

Penelitian ini ditujukan untuk melihat peran media dalam proses konstruksi persepsi masyarakat mengenai kebijakan reformasi gaya kerja di Jepang melalui pemberitaan daring. Sampel pemberitaan bersumber dari tiga portal media daring Jepang yaitu NHK News (nhk.or.jp), Nippon News Network (news.ntv.co.jp), dan Nikkei Shimbun (nikkei.com). Sampel pemberitaan yang sudah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode analisis bingkai dengan model analisis Robert Entman. Hasil analisis bingkai tersebut kemudian ditelaah lebih lanjut dengan metode analisis deskriptif untuk mengetahui narasi yang dibangun oleh media.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa media Jepang memiliki peran dalam memberitakan kebijakan reformasi gaya kerja, yaitu dengan membingkai bahwa hal tersebut dibutuhkan untuk kesejahteraan para pekerja dan keberlanjutan ekonomi Jepang dengan mewujudkan *work-life balance*. Media juga menggarisbawahi bahwa upaya pemerintah untuk memperkenalkan sistem kerja yang lebih fleksibel, seperti pengurangan jam kerja lembur dan penerapan prinsip ‘pekerjaan yang sama, gaji yang sama’ adalah langkah maju yang signifikan. Selain itu, media menyoroti pentingnya peran perusahaan dalam mengadopsi kebijakan ini dan memberikan contoh konkret tentang bagaimana organisasi dapat berinovasi untuk mendukung kesejahteraan pekerja, seperti program kerja jarak jauh dan sistem penilaian berdasarkan kinerja, bukan senioritas.

Ketiga sampel media memiliki kesamaan pandang dalam mengupayakan kebijakan reformasi gaya kerja di Jepang yang lebih baik, namun tetap terdapat ciri khas pemberitaan tiap media dalam meliput hal ini, yaitu: 1) NHK News menekankan urgensi reformasi untuk mengatasi masalah seperti *power harassment* dan jam kerja panjang; 2) Nippon News Network berfokus pada fleksibilitas kerja dan mengangkat solusi praktis dari perusahaan; 3) Nikkei Shimbun berfokus menyoroti implementasi kebijakan seperti prinsip ‘pekerjaan yang sama, gaji yang sama’, serta masalah sistem tradisional seperti senioritas, dan juga menyoroti perlindungan kesehatan mental pekerja, termasuk pegawai negeri dan pekerja lepas.

Kata kunci; Kebijakan reformasi gaya kerja; media; *framing*; Jepang.

ABSTRACT

Owen Sakkaa Rossy. 2024. "Kebijakan Reformasi Gaya Kerja di Jepang: Analisis Framing Pemberitaan Daring". Thesis. Japanese Language and Culture Study Program, Undergraduate Program, Faculty of Humanities, Diponegoro University. Supervisor: Dewi Saraswati Sakariah, S.S., M. Si.

This study aims to examine the role of media in shaping public perceptions of Japan's work style reform policies through online news coverage. The news samples were sourced from three Japanese online media outlets: NHK News (nhk.or.jp), Nippon News Network (news.ntv.co.jp), and Nikkei Shimbun (nikkei.com). The collected news samples were analyzed using the framing analysis method based on Robert Entman's framing analysis model. The results of this framing analysis were further reviewed using descriptive analysis to identify the narratives constructed by the media.

Based on the analysis, it can be concluded that Japanese media play a role in reporting on work style reform policies by framing them as essential for workers' welfare and Japan's economic sustainability through the realization of work-life balance. The media also emphasized that the government's efforts to introduce more flexible work systems, such as reducing overtime hours and implementing the principle of "equal pay for equal work," represent significant progress. Additionally, the media highlighted the importance of companies' roles in adopting these policies and provided concrete examples of how organizations can innovate to support employee well-being, such as remote work programs and performance-based evaluation systems instead of seniority-based systems.

The three media outlets shared a common perspective on advocating for improved work style reform policies in Japan but exhibited distinct reporting characteristics 1) NHK News emphasized the urgency of reforms to address issues like power harassment and long working hours; 2) Nippon News Network focused on work flexibility and highlighted practical solutions implemented by companies; 3) Nikkei Shimbun highlighted policy implementation aspects, such as the "equal pay for equal work" principle, traditional system challenges like seniority, and mental health protection for workers, including civil servants and freelancers.

Keywords; Work style reform policy; media; framing; Japan.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya kerja di Jepang dikenal sebagai salah satu yang paling ketat dan disiplin di dunia. Hal ini sering diidentifikasi dengan jam kerja yang panjang, komitmen tinggi terhadap perusahaan, serta etos kerja tinggi yang berlebihan hingga menimbulkan banyak kasus kematian akibat kelelahan kerja berlebihan, tingginya tingkat stress para pekerja, dan enggan mempunyai anak karena mementingkan ketatnya lingkungan kerja yang juga menyebabkan turunnya angka kelahiran di Jepang. Berdasarkan pernyataan dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Jepang (2017) saat ini Jepang mengalami proses penuaan populasi dan penurunan angka kelahiran yang mengakibatkan kekurangan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Situasi ini menimbulkan tantangan serius bagi ekonomi Jepang, karena berpotensi menghambat pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Dalam menjaga perkembangan ekonomi secara berkelanjutan, pemerintah Jepang menerapkan kebijakan reformasi gaya kerja.

Berdasarkan data penjelasan dari *Nippon Telegraph and Telephone Higashi Nihon* (2021) muncul berbagai permasalahan yang menuntun Jepang untuk mereformasi gaya kerja, berawal dari tahun 1985, ketika periode gelembung ekonomi muncul, dan Jepang sedang menikmati ledakan ekonomi, muncul istilah kematian karena terlalu banyak bekerja (*karoshi*). Ketika gelembung tersebut pecah

pada tahun 1991, PHK besar-besaran terjadi dan karyawan semakin terpaksa bekerja terlalu keras. Kemudian pada tahun 1992, undang-undang pengurangan waktu kerja (*jitan suishinhou*) diberlakukan. Pada tahun 2006, Undang-undang tersebut diamandemen menjadi undang-undang tentang tindakan khusus mengenai perbaikan pengaturan jam kerja (*roudou jikantou no settei no kaizen ni kansuru tokubetsu sochihou*), sehingga perhatian diberikan tidak hanya pada koreksi jam kerja, namun juga pada gaya kerja yang beragam. Pada tahun 2013, kematian karena terlalu banyak bekerja (*karoshi*) masih terus saja terjadi hingga PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) menyerukan perbaikan terkait jam kerja panjang dan *karoshi*. Pada tahun 2014, Jepang memberlakukan undang-undang pencegahan *karoshi* (*karoshitou boshi taisaku suishinhou*), dan pada tahun itu juga istilah perusahaan hitam (*black company*) menjadi *tren* yang menyoroti kesulitan dalam memperbaiki lingkungan kerja.

Pada tahun 2016, Jepang memberlakukan undang-undang partisipasi aktif perempuan (*josei katsuyaku suishinhou*) dan mengusulkan konsep 100 juta masyarakat berperan aktif (*ichi oku sou katsuyaku shakai*). Pada tahun 2017 disusunlah dewan konsep hidup 100 tahun (*jinsei hyakunen koso kaigi*) dan rencana pelaksanaan reformasi gaya kerja (*hatarakikata kaikaku jikkou keikaku*).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) merupakan lembaga pemantau untuk membentuk kebijakan yang mendorong kemakmuran, kesetaraan, peluang dan kesejahteraan bagi semua orang. Selama bertahun-tahun, organisasi ini telah menangani berbagai permasalahan, termasuk

meningkatkan standar hidup di negara-negara anggotanya, berkontribusi terhadap perluasan perdagangan dunia, dan meningkatkan stabilitas ekonomi (Kenton, 2020).

Menurut laporan perbandingan internasional produktivitas tenaga kerja dari Pusat Produktivitas Jepang (2020) menunjukkan bahwa sejak tahun 1970 hingga 2019 produktivitas tenaga kerja di Jepang selalu mendapat peringkat terendah di antara negara-negara anggota OECD dan G7, oleh karena itu juga pada tahun 2019, Jepang secara bertahap mulai diberlakukan kebijakan reformasi gaya kerja (*hatarakikata kaikaku seisaku*) yang merupakan upaya pemerintah Jepang untuk memperbaiki jam kerja yang panjang, mendorong gaya kerja yang fleksibel, dan mendorong penggunaan sumber daya manusia yang beragam dengan tujuan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan produktivitas. Kebijakan ini mendapat respon positif dan ada juga kritikan dari masyarakat dalam penerapannya, kritikan yang didapat seperti para pekerja yang ingin kerja berlebih seperti lembur dibayar untuk meningkatkan pendapatan sudah tidak bisa sehingga membuat turunnya motivasi kerja, ada juga terjadinya ketimpangan beban kerja atau beban kerja berlebih hingga tidak bisa selesai di hari itu tapi tidak diperbolehkan lembur, akhirnya kerja lembur dibawa pulang dan dilanjutkan di rumah tetapi tidak dibayar, masalah lain seperti produktivitas justru menurun, banyak pekerja maupun perusahaan Jepang yang belum berhasil dalam beradaptasi, dan muncul istilah ‘Masalah 2024’ (*Nisennijuuyonnen Mondai*).

Bedasarkan pernyataan dari Keita Suzuki (2024) ‘Masalah 2024’ (*Nisennijuuyonnen Mondai*) merupakan istilah umum untuk berbagai permasalahan

yang diakibatkan oleh diberlakukannya pembatasan jam lembur tahunan bagi pengemudi truk, konstruksi, dan dokter menjadi 960 jam mulai 1 April 2024. Berdasarkan pernyataan dari Perdana Menteri Kishida (2024) ‘Masalah 2024’ (*Nisennijuuyonnen Mondai*) merupakan masalah struktural yang semakin serius dari tahun ke tahun seiring dengan menurunnya populasi usia produktif di Jepang. Masalah ini tidak hanya berdampak pada industri logistik, tetapi juga pada konsumen dan pemerintah.

Pada masyarakat Jepang dewasa ini, evaluasi kebijakan reformasi gaya kerja diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan. Perlunya perbaikan reformasi bertujuan untuk mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi. Selain itu, dengan perubahan demografi seperti penuaan populasi dan penurunan angka kelahiran, penting bagi Jepang untuk membuat dunia kerja di Jepang lebih menarik dan seimbang bagi para pekerja.

Untuk tercapainya keberhasilan reformasi gaya kerja diperlukan upaya yang komprehensif dan berkelanjutan, perusahaan perlu mengadopsi kebijakan yang lebih fleksibel dan inklusif, serta memberikan pelatihan kepada manajer agar dapat mendukung karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pemerintah juga harus terus mendorong dan mengawasi implementasi reformasi ini, serta menyediakan insentif bagi perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Pada akhirnya, perubahan budaya kerja yang lebih seimbang akan membutuhkan kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat.

Dengan pendekatan yang tepat, kebijakan reformasi gaya kerja ini dapat menghasilkan manfaat jangka panjang bagi kesejahteraan para pekerja dan daya saing ekonomi Jepang.

Media massa merupakan tempat penyampaian keberagaman informasi yang memegang peran penting dalam penyampaian berbagai perspektif dan opini publik. Cangara (2000) menyatakan media massa adalah alat yang dipergunakan untuk menyampaikan informasi dari sumber kepada publik melalui komunikasi mekanis seperti surat kabar, film, radio dan televisi, penggunaan media massa berupa alat dalam menyampaikan pesan sangat dominan di dalam komunikasi yang dipengaruhi oleh panca indera seperti mata dan telinga. Kriyantono (2008) juga menjelaskan media audio bahkan media online merupakan terpaan yang terkait dengan siaran atau liputan media.

Jalaludin (1993) menjelaskan pengalaman yang terkait dengan objek peristiwa dengan menyimpulkan informasi kemudian diinterpretasikan disebut sebagai persepsi. Persepsi akan memberikan makna terhadap rangsangan indra. Sedangkan sensasi merupakan bagian persepsi untuk memberikan makna terhadap informasi sensorik yang berhubungan juga dengan perhatian. Dengan demikian media massa menjadi “jendela” informasi bagi publik. Belakangan ini, terjadinya era revolusi industri 5.0 di Jepang semua media konvensional berubah menjadi media digital. Peran pendukung utama dalam menyebarkan informasi berada di media massa, oleh sebab itu media massa juga sangat berpengaruh terhadap

prespektif dan opini publik terkait berita yang disebarkan tak terkecuali pemberitaan kebijakan reformasi gaya kerja di Jepang.

Beberapa pemberitaan kebijakan reformasi gaya kerja menunjukkan respon positif seperti peningkatan kesejahteraan pekerja dan efisiensi perusahaan. Namun, ada juga narasi yang mengkritik terhadap kebijakan reformasi ini, terutama terkait dengan resistensi dari pihak manajemen dan karyawan senior yang sudah terbiasa dengan sistem dan budaya kerja sebelumnya.

Dalam penelitian ini, penulis mengkaji konten berita mengenai penerapan kebijakan reformasi gaya kerja di Jepang yang diambil dari artikel pemberitaan NHK News (*Nippon Hoso Kyokai News*), NNN (*Nippon News Network*), dan Nikkei Shimbun (*Nihon Keizai Shimbun*) melalui analisis *framing*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana *framing* media massa di Jepang yakni NHK News (*Nippon Hoso Kyokai News*), NNN (*Nippon News Network*), dan Nikkei Shimbun (*Nihon Keizai Shimbun*) dalam menkonstruksi berita kebijakan reformasi gaya kerja di Jepang.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran media yakni NHK News (*Nippon Hoso Kyokai News*), NNN (*Nippon News Network*), dan Nikkei Shimbun

(*Nihon Keizai Shimbun*) dalam menkonstruksi berita mengenai permasalahan kebijakan reformasi gaya kerja di Jepang melalui analisis *framing*.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah pemberitaan terkait kebijakan reformasi gaya kerja di Jepang bersumber dari temuan artikel berita dari portal berita di Jepang yakni website NHK News, NNN, dan Nikkei Shimbun sejak kebijakan tersebut mulai diberlakukan yaitu 2019 hingga 2024. Pemilihan 3 berita ini berdasarkan 3 media yang paling dipercaya masyarakat di Jepang menurut Reutersinstitute Politics Oxford tahun 2022..

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode analisis *framing* (analisis bingkai) Robert Entman. Dilansir dari Eriyanto (2018) dan Entman (1993) mendefinisikan *framing* sebagai upaya seleksi isu dan penekanan atau penonjolan aspek-aspek tertentu dari realitas atau isu. Analisis *framing* merupakan metode analisis teks yang memandang realitas sebagai bukan sesuatu yang natural, namun merupakan hasil konstruksi. Eriyanto menuliskan bahwa dalam model analisis *framing* oleh Robert Entman terdapat dua dimensi besar yakni seleksi isu dan penekanan atau penonjolan aspek-aspek tertentu dari realitas isu. Selanjutnya penulis menggunakan metode analisis deskriptif untuk menjelaskan bagaimana kebijakan reformasi gaya kerja dikonstruksi oleh media massa melalui pembedaan yang ada.

Penulis menggunakan sejumlah sampel artikel dari portal media berita di Jepang terkait pemberitaan mengenai kebijakan reformasi gaya kerja di Jepang sebagai sumber data dalam penelitian ini. Portal berita yang akan digunakan adalah NHK News (*Nippon Hoso Kyokai News*), NNN (*Nippon News Network*), dan Nikkei Shimbun (*Nihon Keizai Shimbun*). Pertimbangan pemilihan ketiga portal berita ini adalah ketiga portal berita ini mendapat kepercayaan masyarakat paling tinggi di Jepang berdasarkan data dari Reutersinstitute Politics Oxford tahun 2022.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini berkontribusi pada studi media massa, terutama terkait isu kebijakan reformasi gaya kerja yang sedang diterapkan saat ini, juga. Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan pencerahan mengenai posisi dan peran media dalam merespon isu tersebut berdasarkan analisis menggunakan teori *framing* Robert Entman.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna untuk meningkatkan kesadaran terkait kebijakan reformasi gaya kerja di Jepang serta memberikan pengetahuan mengenai peran media massa dalam konstruksinya, sehingga kemudian pengetahuan tersebut dapat dimanfaatkan bagi pengamat, pembelajar, dan pembaca umum untuk mengobservasi lebih dalam pemberitaan yang dapat menjadi arah pandang atas suatu isu kedepannya.

1.7 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membagi penelitian ke dalam beberapa bab penulisan, yaitu sebagai berikut.

Bab 1 merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah,, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, metode penelitian, manfaat penelitian, lalu yang terakhir adalah sistematika penelitian.

Bab 2 merupakan bab kajian pustaka menjelaskan penelitian terdahulu dan teori yang digunakan untuk menguraikan masalah penelitian.

Bab 3 merupakan bab pembahasan, penulis membahas secara mendalam permasalahan yang dipilih dengan menggunakan arahan, batasan, dan teori-teori yang telah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya.

Bab 4 merupakan bab penutup, penulis akan menarik kesimpulan dari pembahasan yang telah ditulis pada bab 3.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Diskusi akademis terkait reformasi gaya kerja di Jepang mulai muncul pada sekitar tahun 2016 khususnya saat kebijakan Abenomics muncul di masyarakat dan terus berkembang seiring dengan permasalahan kerja yang dihadapi para pekerja di Jepang. Kemunculan diskusi mengenai reformasi gaya kerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas di Jepang (Ogata, 2016). Saat ini meskipun penelitian terus berkembang dengan berbagai pendekatan pada permasalahan yang beragam, di antara penelitian-penelitian tersebut penulis memilih beberapa penelitian yang digunakan sebagai tinjauan pustaka atas penelitian-penelitian sebelumnya sebagai berikut.

Penelitian yang pertama adalah artikel penelitian oleh Yoshio Murata diterbitkan Juli 2017 dengan judul artikel '*Hatarakikata Kaikaku no Zentaizo to Kigyo ni totte no Yusen Kadai*' (Gambaran Umum Reformasi Gaya Kerja dan Prioritas untuk Perusahaan). Melalui artikel ini peneliti melakukan penelitian kualitatif mengenai analisis perubahan kesadaran kerja, tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan reformasi cara kerja, serta diskusi tentang manajemen keragaman dan fleksibilitas dalam lingkungan kerja. Selain itu, artikel ini juga merujuk pada survei besar yang dilakukan oleh Nomura Research Institute (NRI) untuk memahami perubahan kesadaran kerja, yang menunjukkan penggunaan data kualitatif untuk menggali pandangan dan pengalaman para pekerja

Artikel ini menitikberatkan pada reformasi gaya kerja di Jepang dengan fokus pada perbaikan jam kerja yang panjang dan manajemen keragaman (*diversity management*). Peneliti membahas pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan inklusif, yang memungkinkan berbagai kelompok, termasuk perempuan dan pekerja lanjut usia untuk berpartisipasi secara lebih aktif dalam angkatan kerja. Selain itu, artikel ini juga menyoroti tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan reformasi ini, serta memberikan panduan dan contoh praktik terbaik untuk membantu perusahaan dalam mengimplementasikan perubahan yang diperlukan

Yoshio Murata juga memberikan pandangan lain mengenai kesulitan dalam reformasi gaya kerja, termasuk kurangnya contoh sukses dalam penerapan *telework*, yang dianggap sebagai solusi penting namun masih jarang diimplementasikan secara efektif. Selain itu, struktur karir yang kaku dalam perusahaan Jepang menyulitkan pekerja untuk memilih cara kerja yang sesuai dengan tahap kehidupan mereka, menghambat fleksibilitas yang diperlukan. Budaya kerja yang mengutamakan jam kerja panjang juga menjadi tantangan besar, karena mengubah persepsi ini memerlukan waktu dan usaha yang signifikan. Yoshio Murata menekankan bahwa sekadar mengatur jam kerja tidak cukup, perusahaan perlu melakukan penyesuaian pada sistem dukungan, alat IT, dan kesadaran manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adaptif, sehingga reformasi gaya kerja dapat terwujud secara efektif.

Penelitian yang kedua adalah penelitian oleh Yukihiro Yoneida, yang merupakan seorang asisten profesor di Fakultas Ilmu Budaya Kontemporer di

Wako University diterbitkan pada November 2021 dengan judul '*Nihonjin no Hataraku Imi no Henka*' (Perubahan Makna Kerja bagi Masyarakat Jepang). Peneliti menggunakan metode analisis data dari survei internasional, khususnya dengan memanfaatkan data dari *World Values Survey* (WVS) dan *International Social Survey Programme* (ISSP). Metode ini memungkinkan Yukihiro Yoneida untuk melakukan perbandingan pandangan internasional dengan pandangan kesadaran kerja masyarakat Jepang.

Melalui penelitian Yukihiro Yoneida dapat mengetahui bahwa makna kerja bagi masyarakat Jepang telah mengalami perubahan signifikan selama dua dekade terakhir. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kerja pusat (*work centrality*) yang sebelumnya sangat tinggi pada awal 1980-an kini telah menurun, sehingga saat ini Jepang berada pada posisi tengah dibandingkan dengan negara-negara maju lainnya. Selain itu, penulis dapat membandingkan pandangan kerja masyarakat Jepang dengan negara-negara lain, serta menganalisis perubahan dalam komitmen kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa karakteristik kesadaran kerja yang pernah dianggap khas bagi masyarakat Jepang, seperti pentingnya pekerjaan dalam kehidupan dan komitmen terhadap pekerjaan, kini tidak lagi sepenuhnya relevan, mencerminkan dinamika sosial dan budaya yang terus berkembang di Jepang.

Perubahan makna kerja yang terjadi di Jepang mencakup pergeseran dari pandangan yang mengutamakan pekerjaan sebagai pusat kehidupan menuju pemahaman yang lebih pragmatis, di mana kerja dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan penghasilan, yang berarti bahwa pekerjaan tidak lagi menjadi

identitas utama atau tujuan hidup. Sebagai hasilnya, banyak individu mulai melihat pekerjaan sebagai alat untuk mencapai kesejahteraan finansial, bukan sebagai sumber makna atau kepuasan pribadi. Selain itu, terdapat peningkatan dalam kesadaran akan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang mencerminkan perubahan nilai-nilai sosial dan budaya di tengah tantangan ekonomi dan perubahan demografis yang dihadapi Jepang.

Penelitian yang ketiga adalah skripsi yang disusun oleh Muhammad Ferdian Allam dari Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta pada tahun 2024, dengan judul *Analysis of Government Policy (The Work Style Reform) in the Cases of Death from Overwork in Japan During the Shinzo Abe Era (2012 – 2020)*. Peneliti menggunakan metode penelitian studi literature diperoleh dari situs resmi pemerintah Jepang untuk informasi terkait penanganan dampak pelanggaran hak asasi manusia, sedangkan data sekunder diperoleh dari pengumpulan artikel, jurnal, dan buku yang relevan dengan analisis kebijakan pemerintah Jepang, khususnya mengenai reformasi gaya kerja

Berdasarkan penelitiannya, dapat disimpulkan bahwa meskipun ada masalah dalam implementasi Undang-Undang Reformasi Gaya Kerja, kebijakan tersebut telah memicu reformasi positif, seperti penyediaan jadwal kerja yang fleksibel dan pembatasan jam lembur. Meskipun ada reaksi publik yang beragam, terdapat kemajuan dalam kondisi kerja di Jepang, meskipun tantangan dalam penegakan kebijakan tetap ada. Penelitian ini menekankan pentingnya pemantauan dan penyesuaian kebijakan untuk mencapai hasil yang diinginkan

Melalui penelitian Muhammad Ferdian Allam dapat mengetahui bagaimana kebijakan reformasi gaya kerja di Jepang diimplementasikan dan dampaknya terhadap masyarakat, termasuk reaksi dari berbagai kelompok sosial. Penelitian ini juga mengungkap tantangan yang dihadapi dalam penegakan kebijakan, serta pergeseran dalam budaya kerja yang terjadi sebagai respons terhadap undang-undang tersebut. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya keterlibatan masyarakat dalam proses pembuatan kebijakan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena *karoshi* (kematian akibat kerja berlebihan) di Jepang tidak hanya merupakan masalah individu, tetapi mencerminkan budaya kerja yang mendalam dan sistemik dalam masyarakat. Meskipun pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk mereformasi gaya kerja, perubahan dalam kesadaran kolektif dan partisipasi publik tetap sangat penting untuk mengatasi masalah ini secara efektif. Data menunjukkan bahwa banyak pekerja di Jepang tidak memanfaatkan cuti tahunan mereka dengan maksimal, yang berkontribusi pada masalah kesehatan mental dan fisik yang serius. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dan partisipatif dalam menangani *karoshi*, termasuk perubahan kebijakan dan budaya kerja yang ada. Selain itu, fenomena *ganbaru*, yaitu nilai budaya yang mendorong individu untuk bekerja keras dan mengutamakan pekerjaan di atas segalanya, sering kali membuat pekerja mengabaikan kesehatan mereka demi memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga berkontribusi pada tingginya angka *karoshi* di Jepang.

Penelitian yang keempat adalah penelitian oleh Syahrul dari Sekolah Pascasarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, Makassar yang diterbitkan pada tahun 2019, dengan judul Mobilisasi Massa GNPF – MUI dan FPI Dalam Aksi 212. Peneliti menggunakan metode analisis framing model Robert N. Entman yang juga penulis gunakan. Peneliti menggunakan analisis *framing* untuk mengkaji bagaimana media daring Detik.com dan Sindonews.com membingkai berita terkait mobilisasi massa dalam Aksi 212.

Penulis menggunakan penelitian Syahrul sebagai referensi aplikasi metode framing dalam pemberitaan daring. Peneliti menggunakan analisis framing model Robert N. Entman untuk membedah penulisan berita dan mengkaji strukturnya dengan empat elemen skema konsepsi framing Entman. Terakhir, penulis menyimpulkan bingkai atau frame apa yang media sajikan untuk mengkonstruksi pandangan pembaca atas suatu peristiwa dalam berita.

Syahrul kemudian menarik kesimpulan bahwa Detik.com dan Sindonews.com menggunakan framing yang berbeda dalam memberitakan Aksi 212, dengan Detik.com lebih menonjolkan aspek damai dan keagamaan, sementara Sindonews.com fokus pada sisi politis dan peran tokoh-tokoh dalam aksi tersebut. Framing ini berdampak signifikan dalam membentuk opini publik, menunjukkan bahwa media memainkan peran penting dalam mengkonstruksi realitas sosial dan mempengaruhi persepsi serta sikap masyarakat terhadap isu-isu tertentu.

Penelitian yang kelima adalah penelitian oleh Aulia Shidqin Adilah dari Bahasa dan Kebudayaan Jepang, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro,

Semarang yang diterbitkan pada tahun 2022, dengan judul *Konstruksi Citra Maskulinitas Baru pada Peran Laki-Laki dalam Rumah Tangga Jepang: Analisis Framing Pemberitaan Daring*. Peneliti menggunakan metode analisis framing model Robert N. Entman yang juga penulis gunakan. Peneliti menggunakan analisis *framing* untuk mengkaji bagaimana media daring Yahoo! News Japan, Nikkei Shimbun, dan Asahi Shimbun membingkai berita terkait citra maskulinitas baru pada peran laki-laki dalam rumah tangga Jepang.

Berdasarkan penelitian Aulia Shidqin Adilah dalam skripsinya, dapat disimpulkan bahwa media Jepang memiliki peran penting dalam membentuk citra maskulinitas baru, terutama dalam peran laki-laki di rumah tangga. Media membingkai bahwa keterlibatan laki-laki dalam pengasuhan anak merupakan bagian dari upaya kesetaraan gender, serta menggambarkan peran ini sebagai sesuatu yang normal dan layak mendapat dukungan. Selain itu, media juga menyoroti bahwa maskulinitas tradisional membawa beban tersendiri bagi laki-laki, yang sering kali digambarkan sebagai 'kutukan'. Ketiga media yang dianalisis Yahoo! News Japan, Nikkei Shimbun, dan Asahi Shimbun berusaha untuk mendorong normalisasi pengasuhan anak oleh laki-laki, meskipun masing-masing media memiliki fokus pemberitaan yang berbeda, seperti isu konflik keluarga, perspektif tempat kerja, dan keresahan ayah.

Ketiga media yang dianalisis dalam skripsi ini menunjukkan perbedaan fokus dalam membingkai peran ayah dan maskulinitas baru di Jepang. Yahoo! News Japan lebih banyak menyoroti dinamika dan konflik yang muncul dalam keluarga dengan dua sumber pendapatan, khususnya terkait peran ayah dalam

pengasuhan anak. Nikkei Shimbun, di sisi lain, lebih berfokus pada perspektif tempat kerja, dengan menyoroti kebijakan perusahaan dan bagaimana amandemen undang-undang *paternity leave* mempengaruhi keterlibatan ayah dalam rumah tangga. Sementara itu, Asahi Shimbun mengangkat keresahan para ayah, terutama perasaan terjebak *moyamoya* antara keinginan untuk terlibat dalam pengasuhan dan realitas sosial yang belum sepenuhnya mendukung peran tersebut. Masing-masing media memberikan sudut pandang yang berbeda terkait upaya normalisasi peran pengasuhan anak oleh laki-laki di Jepang.

Penelitian reformasi gaya kerja di Jepang dengan analisis *framing* media daring ini berkontribusi pada penelaahan peran media dalam mengkonstruksi kebijakan reformasi gaya kerja dalam masyarakat Jepang, lebih jelasnya penulis berfokus pada konstruksi bingkai yang media gunakan dalam pemberitaan dalam mengemas berita mengenai permasalahan dalam penerapan kebijakan reformasi gaya kerja. Kendati banyaknya penelitian yang berfokus pada budaya kerja di Jepang yang mengatakan sangat keras dan disiplin dengan produktivitas tinggi namun belum banyak penelitian yang berfokus pada pembingkaian berita tentang kebijakan baru reformasi gaya kerja. Penulis menganggap bahwa pembingkaian berita mengenai kebijakan reformasi gaya kerja ini memiliki urgensinya sendiri karena berita dapat menyajikan citra mengenai hal yang terjadi di lapangan dan menggiring pembaca maupun pemirsanya untuk melihat hal tersebut melalui bingkai yang telah disusun sedemikian rupa, dan bahwa apa yang diberitakan tersebut merupakan hal yang penting dan benar adanya.

2.2. Teori

2.2.1. *Framing*

Teori *framing* bertujuan untuk mengidentifikasi skema di mana individu memandang atau memahami dunia. Akar teori *framing* sering dikaitkan dengan sosiolog Erving Goffman yang berpendapat bahwa desain interpretatif merupakan elemen sentral dari sistem kepercayaan budaya. Goffman menyebut desain interpretatif ini sebagai bingkai (*frame*) yang kita gunakan dalam kehidupan sehari-hari untuk memahami dunia. Bingkai membantu mengurangi kompleksitas informasi, tetapi berfungsi sebagai proses dua arah: Bingkai membantu menafsirkan dan merekonstruksi realitas pada saat yang sama (Volkmer dalam Littlejohn, 2009). Maka dari itu selain desain interpretatif Goffman, teori *framing* juga cukup banyak menerima sumbangsih dari teori konstruksi sosial atas realitas. Konstruksi realitas yang sebelumnya berlangsung lambat kemudian juga dikritisi oleh Bungin dengan mengaplikasikan kelebihan media, hal ini juga sejalan dengan penggunaan teori *framing* sebagai teori komunikasi.

Berita layaknya buku, juga merupakan jendela bagi individu untuk melihat dunia terutama yang berada di luar jangkauannya. Dengan cakupan berita yang begitu luas saat ini, seseorang yang berada di bagian bumi utara dapat dengan mudah mengetahui apa yang sedang terjadi di belahan bumi selatan. Namun sebaliknya, layaknya bingkai jendela, terdapat batasan pandang yang menghalangi kita untuk melihat sesuatu di luar *frame* tersebut. Begitu pun apa yang kita lihat

juga sangat dipengaruhi oleh *frame* atau bingkai yang ada, seperti dimanakah posisi bingkai dalam menginformasikan suatu isu tersebut (Eriyanto, 2018).

Teori maupun metode penelitian *framing* sendiri pada dasarnya berada dalam paradigma konstruksionis yang menekankan konstruksi peristiwa dan realitas. Berbanding terbalik dengan positivis yang meyakini bahwa ada sebuah kebenaran absolut, konstruksionis meyakini bahwa fakta merupakan konstruksi atas realitas dan kebenarannya bersifat relatif. Dari pandangan tersebut pun, dilansir dari Eriyanto (2015) media bukanlah sekadar saluran penyampaian pesan, melainkan juga merupakan agen yang menkonstruksi realitas, sehingga pada hasilnya suatu peristiwa dapat ditafsirkan dan disajikan dalam berbagai dimensi dan sudut pandang. Diversifikasi dan perbedaan ini terjadi karena dalam proses konstruksi tersebut ada banyak penafsiran dan pemaknaan yang berbeda-beda dalam memahami suatu peristiwa yang terjadi.

Dilansir dari Eriyanto (2018) dan Entman (1993) mendefinisikan *framing* sebagai upaya seleksi isu dan penekanan atau penonjolan aspek-aspek tertentu dari sebuah realitas. Pemilihan *frame* dalam pemberitaan suatu isu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keberpihakan media, kultur media, kebijakan pemerintah, pemilik modal, dan lain sebagainya. Institusi media merupakan institusi aktif dengan berbagai aktor yang mempunyai kepentingan didalamnya, keberpihakan wartawan dan aktor jurnalistik lainnya mempunyai pengaruh tersendiri terhadap penyajian bingkai dalam berita yang dihadirkan pada masyarakat.

Framing juga merupakan metode analisis teks yang memandang realitas sebagai bukan sesuatu yang natural, namun merupakan hasil konstruksi. Hal ini juga yang menyebabkan *framing* menjadi teori yang penting dalam riset jurnalisisme dan komunikasi politik. *Framing* dianggap sangat membantu dalam mengkaji ketidakseimbangan serta kekuatan yang tersembunyi dibalik penyajian pemberitaan.

Teori framing dalam penelitian ini memiliki posisi krusial dalam menafsirkan bingkai apa yang digunakan media Jepang dalam kebijakan reformasi gaya kerja. Tergantung dari bingkai yang dibuat, masyarakat dapat menafsirkan isu yang ada secara berbeda-beda dan mendapatkan kesan yang berbeda pula mengenai subjek pemberitaan tersebut. Secara khusus peneliti akan menggunakan model analisis framing oleh Robert Entnman untuk membedah pemberitaan yang akan diteliti. Model analisis framing Entnman terbagi menjadi empat elemen utama sebagai berikut:

<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Bagaimana suatu peristiwa/isu dilihat? Sebagai apa? Atau sebagai masalah apa?
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan penyebab)	Peristiwa itu dilihat disebabkan oleh apa? Apa yang dianggap sebagai penyebab dari suatu masalah? Siapa yang dianggap sebagai penyebab masalah?

<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Nilai moral apa yang disajikan untuk menjelaskan peristiwa yang ada? Nilai moral apa yang dipakai untuk melegitimasi atau mendelegitimasi suatu tindakan?
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Penyelesaian apa yang ditawarkan untuk mengatasi masalah/isu? Jalan apa yang ditawarkan dan harus ditempuh menyelesaikan masalah?

Tabel 1. Model Analisis Framing Robert Entman

(Sumber: Robert N. Entman dalam Eriyanto, "Analisis Framing: Konstruksi, Ideologi, dan Politik Media", 2002: 223-224.)

2.2.2. Konstruksi Sosial Media Massa

Konstruksi sosial media massa apabila dijelaskan secara sederhana merupakan kritik sekaligus teori lanjutan dari pemikiran Peter L. Berger & Thomas Luckmann yaitu teori konstruksi sosial atas realitas. Konstruksi sosial atas realitas sebagai bagian dari teori sosiologi mempertanyakan relativitas sosial atas "kenyataan" dan "pengetahuan". Sebagai contoh Berger dan Luckmann menggambarkan bagaimana apa yang "nyata" bagi seorang biarawan Tibet mungkin saja tidak "nyata" bagi seorang pengusaha Amerika, begitu pun "Pengetahuan" seorang penjahat akan berbeda dengan "pengetahuan seorang ahli kriminologi (Berger & Luckmann, 2018). Hal ini yang kemudian memunculkan kebutuhan akan sosiologi pengetahuan, yang dibutuhkan untuk mengamati dan

memahami perbedaan-perbedaan “pengetahuan” di antara masyarakat, dan proses-proses bagaimana setiap perangkat pengetahuan, pada akhirnya dapat ditetapkan secara sosial sebagai kenyataan atau realitas.

Berger dan Luckmann (1990) dalam Bungin (Bungin, 2011) mengatakan bahwa institusi masyarakat tercipta dan dipertahankan atau diubah melalui tindakan dan interaksi manusia. Meskipun masyarakat dan institusi sosial terlihat nyata secara objektif, namun pada kenyataannya semuanya dibangun dalam definisi subjektif melalui proses interaksi. Maka dari itu objektivitas baru dapat terjadi setelah melalui penegasan berulang ulang (dari orang lain yang memiliki subjektivitas yang sama). Sederhananya, Berger dan Luckmann menyatakan bahwa terjadi dialektika antara individu menciptakan masyarakat dan masyarakat menciptakan individu. Proses dialektika ini terjadi melalui tahapan eksternalisasi, objektivasi dan internalisasi. (Berger & Luckmann, 1966: 61 melalui Bungin, 2017).

Hal penting yang ingin dikritisi Bungin dari konstruksi sosial atas realitas adalah bahwa pada kenyataan konstruksi tersebut berlangsung secara lamban, membutuhkan waktu yang lama, dan dilakukan secara hierarkis. Bungin berargumen bahwa pada zaman sekarang media massa menjadi variabel yang melemahkan teori tersebut dan bahwa media massa menjadi sangat substansial dalam proses eksternalisasi, objektivasi, dan internalisasi. Substansi “teori konstruksi sosial media massa” adalah pada sirkulasi informasi yang cepat dan luas sehingga konstruksi sosial berlangsung dengan sangat cepat dan sebarannya merata. Realitas yang terkonstruksi itu juga membentuk opini massa, massa cenderung apriori dan opini massa cenderung sinis (Bungin, 2017). Bungin juga menempatkan

seluruh kelebihan media massa dan efek media pada keunggulan konstruksi sosial media massa atas konstruksi sosial atas realitas. Dalam membentuk konstruksi tersebut diperlukan proses dan tahapan sebagai berikut:

Menurut Bungin (2011), tahapan konstruksi sosial media massa mencakup empat tahap utama. Pertama, menyiapkan materi konstruksi, di mana media cenderung berpihak pada kapitalisme untuk keuntungan finansial, menunjukkan keberpihakan semu pada masyarakat demi rating, dan memiliki visi melayani kepentingan umum yang sering tidak terealisasi. Kedua, sebaran konstruksi, yaitu penyebaran informasi secara *real-time* berdasarkan agenda media, yang menentukan persepsi penting bagi pembaca. Ketiga, pembentukan konstruksi realitas, di mana masyarakat menerima informasi media sebagai kebenaran, bersedia pikirannya dikonstruksi oleh media, dan terpengaruh oleh narasi yang disajikan. Terakhir, konsumsi media massa, di mana konsumsi informasi menjadi kebiasaan yang membentuk citra positif atau negatif sesuai konstruksi media.

Posisi teori konstruksi media massa dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana media dapat mengkonstruksi realitas sedemikian rupa sehingga terciptalah realitas media, yang dapat menyajikan citra tertentu terhadap suatu subjek pemberitaan. Dalam penelitian ini, penulis ingin melihat gambaran yang muncul pada kebijakan reformasi gaya kerja melalui pemberitaan media massa di Jepang.

2.3. Kebijakan Reformasi Gaya Kerja di Jepang

Kebiasaan kerja yang ekstrem telah memberikan dampak buruk pada kesehatan fisik dan mental warga Jepang. *Karoshi* adalah istilah Jepang yang berarti 'kematian karena terlalu banyak bekerja' merupakan contoh paling ekstrem dari dampak budaya gila kerja di Jepang. Menurut data Departemen Kesehatan, Perburuhan, dan Kesejahteraan Jepang di tahun 2015, jumlah kematian *karoshi* di Jepang mencapai lebih dari 1400 dalam satu tahun sehingga mendapat perhatian besar dan menjadi diskusi politik. Hal ini, ditambah dengan masalah lain seperti tenaga kerja yang menua dengan cepat yang akan menimbulkan risiko besar bagi masa depan ekonomi Jepang hingga pemerintah Jepang mengambil tindakan.

Sebagai tanggapan dari pemerintah Jepang, Perdana Menteri Shinzo Abe telah menjadikan reformasi gaya kerja sebagai salah satu prioritas utamanya. Disahkan oleh parlemen pada Juni 2018, RUU Reformasi Gaya Kerja, Abe bertujuan untuk memodernisasi praktik ketenagakerjaan Jepang dengan memperketat peraturan tentang jam kerja yang panjang dan mengatasi ketidaksetaraan di tempat kerja. RUU yang komprehensif tersebut menetapkan ketentuan tertentu yang akan mulai berlaku pada bulan April 2019, dan ketentuan lainnya akan diberlakukan pada tahun-tahun berikutnya. Aturan-aturan tersebut adalah

- 1) Aturan Batasan Dasar, yang menyatakan bahwa jam lembur tidak boleh melebihi 45 jam per bulan atau 360 jam per tahun.

- 2) Aturan Batasan Diperpanjang, yang memungkinkan pemberi kerja untuk memperpanjang batasan dasar dalam keadaan khusus. Ini bisa termasuk periode yang sangat sibuk, volume keluhan pelanggan yang tidak terduga, atau perubahan mendadak dalam harapan produk. Batasannya tidak boleh melebihi 100 jam per bulan dan 720 jam per tahun. Karyawan tidak boleh bekerja lebih dari 80 jam lembur per bulan. Terakhir, jumlah bulan di mana karyawan bekerja melebihi batasan dasar tidak boleh melebihi enam bulan dalam setahun.
- 3) Sanksi atas ketidakpatuhan terhadap aturan lembur yang baru adalah denda hingga 300.000 yen dan kemungkinan sanksi pidana, yang dapat dikenakan tidak hanya kepada pemberi kerja tetapi juga kepada orang yang bertanggung jawab atas bisnis tersebut, seperti manajer. Aturan lembur ini mulai berlaku pada bulan April 2019 untuk perusahaan besar. Perusahaan kecil hingga menengah harus mematuhi aturan ini mulai April 2020.
- 4) Pekerja profesional yang sangat terampil dapat dikecualikan dari ketentuan lembur baru. Karyawan yang dikecualikan dalam kasus ini harus terlibat dalam layanan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan ahli, seperti layanan keuangan, penelitian dan pengembangan, atau konsultasi manajemen. Karyawan yang dikecualikan juga harus memperoleh gaji minimum 10,75 juta yen setahun.
- 5) Masalah kekurangan tenaga kerja di sektor tertentu, pekerjaan berikut akan dikecualikan dari undang-undang ini selama lima tahun: pengemudi mobil, pekerja konstruksi, dokter, dan karyawan yang terlibat dalam penelitian dan pengembangan teknologi. Pengusaha yang salah mengklasifikasikan karyawan yang tidak

dikecualikan sebagai karyawan yang dikecualikan akan dianggap melanggar undang-undang baru.

- 6) Peningkatan tarif lembur untuk pengusaha kecil, pengusaha kecil dibebaskan dari premi lembur sebesar 1,5 kali lipat dari upah normal. Undang-undang baru mewajibkan semua pengusaha membayar premi jika lembur karyawan melebihi 60 jam dalam sebulan. Perubahan ini akan berlaku mulai April 2023.
- 7) Karyawan full-time di Jepang biasanya berhak atas 10 hingga 20 hari cuti tahunan berbayar, tetapi sebagian besar pekerja memilih untuk tidak menggunakannya. Berdasarkan undang-undang baru, pekerja berhak atas setidaknya 10 hari cuti tahunan diharuskan mengambil setidaknya lima hari cuti tersebut setiap tahun. Jika seorang karyawan tidak memilih mengambil cuti tersebut, menjadi tanggung jawab pemberi kerja untuk menentukan waktu cuti karyawan tersebut.
- 8) Undang-undang baru mengharuskan pengusaha untuk melacak jam kerja semua karyawan, termasuk mereka yang menduduki posisi manajerial atau pengawas. Catatan jam kerja harus ditinjau setiap bulan untuk menilai apakah jam kerja karyawan telah melampaui batas baru atau tidak.
- 9) Undang-undang baru juga mendorong para pengusaha untuk mengadopsi sistem jeda kerja untuk melindungi kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Sistem ini harus menetapkan batas minimum pada jeda waktu antara akhir hari kerja dan awal hari kerja berikutnya.
- 10) Gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama, upah yang sama untuk pekerjaan yang sama mengacu pada perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap memiliki kontrak kerja penuh waktu yang tidak terbatas, sedangkan

karyawan tidak tetap bekerja paruh waktu atau dengan kontrak jangka tetap. Biasanya, karyawan tidak tetap tidak menikmati upah, kesempatan belajar, atau keamanan kerja yang sama dengan karyawan tetap. Undang-undang baru ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan ini dan menyerukan perlakuan yang adil bagi semua pekerja, terlepas dari status pekerjaannya. Ketentuan ini akan berlaku pada bulan April 2020 bagi pengusaha besar dan April 2021 bagi pengusaha kecil hingga menengah.

- 11) Meningkatkan manajemen kesehatan, pengusaha dengan 50 atau lebih karyawan diharuskan menunjuk dokter industri. Undang-undang baru memberlakukan persyaratan pelaporan yang lebih ketat antara pengusaha dan dokter yang ditunjuknya.

BAB III

PEMBAHASAN

NHK News, NNN (*Nippon News Network*), dan Nikkei Shimbun (*Nihon Keizai Shimbun*) adalah tiga media massa besar di Jepang dengan karakteristik berbeda namun sama-sama dikenal sebagai sumber berita yang terpercaya. NHK News, sebagai penyiar publik nasional, unggul dalam liputan cepat, akurat, dan independen, dengan tingkat kepercayaan konsumen tertinggi sebesar 57% menurut data Reuters Institute 2022. NNN, jaringan televisi swasta milik *Nippon Television Network Corporation*, menempati posisi kedua dengan tingkat kepercayaan 52% dari konsumen, NNN menonjol dengan format berita dinamis seperti program populer '*News Zero*'. Sementara itu, Nikkei Shimbun yang berada di peringkat ketiga merupakan media massa yang awalnya fokus pada pemberitaan ekonomi, namun juga menyajikan berita umum dan dianggap cenderung konservatif secara politik, meskipun beberapa pandangan menyebutnya netral karena fokus pada isu-isu ekonomi.

Reformasi gaya kerja di Jepang merupakan pemberitaan yang sering muncul pada tiga media tersebut, 2 tahun terakhir ini banyak memunculkan pemberitaan permasalahan kebijakan reformasi gaya kerja dari profesi dokter, guru, hingga muncul istilah yang dikenal *Nisennijuuyonnen Mondai*. Berikut merupakan penjabaran sampel berita dari NHK, NNN, dan Nikkei Shimbun yang telah dianalisis oleh penulis.

3.1 Analisis Pemberitaan dari NHK (*Nippon Hoso Kyokai*) News

1. Analisis pemberitaan dengan judul うつ病など 労災認定 過去最多710人 仕事の強いストレスなどで (Rekor tertinggi 710 orang diidentifikasi mengalami kecelakaan kerja karena depresi, stres berat akibat pekerjaan, dan lain-lain). Terbit pada 30 Juni 2023

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Berita diawali dengan tren peningkatan jumlah pekerja yang mengalami gangguan mental akibat stres yang diakui sebagai kecelakaan kerja oleh sistem kompensasi pekerja di Jepang. – 「仕事の強いストレスが原因でうつ病などの精神障害になり、昨年度、労災と認められたのは710人と、これまでに最も多くなりました。」 – Karena stres berat di tempat kerja, 710 orang menderita gangguan mental seperti depresi dan diakui sebagai kasus kecelakaan kerja tahun lalu, jumlah tertinggi yang pernah tercatat.” Menandakan adanya peningkatan yang signifikan dan mengkhawatirkan dalam jumlah kasus gangguan mental yang diakui sebagai kecelakaan kerja. – 「前の年度より81人増え、調査の始まった1983年度以降で最も多くなっています。」 – “Jumlah ini meningkat sebanyak 81 orang dibandingkan tahun sebelumnya dan merupakan yang tertinggi sejak survei dimulai pada tahun 1983.” Masalah banyaknya orang yang mengalami gangguan mental tahun 2022 diakui sebagai kasus kecelakaan

	kerja tertinggi sejak survey pada tahun 1983.
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Penyebab masalah yaitu karena kerja berlebihan, ‘<i>power harassment</i>’, mengalami atau menjadi saksi kecelakaan kerja, dan mengalami perubahan jenis atau jumlah pekerjaan. - 「このうち、「過労自殺」に追い込まれたのは未遂も含めて67人で12人減りました。」 - Di antara jumlah tersebut, 67 orang melakukan ‘bunuh diri akibat kerja berlebihan’ termasuk percobaan bunuh diri, mengalami penurunan kasus sebanyak 12 orang.” - 「労災が認められた710人のうち、「上司などからのパワハラ」が147人と最も多く、「悲惨な事故や災害の体験、目撃」が89人、「仕事内容や量の大きな変化」が78人でした。」 - Dari 710 orang yang diakui sebagai kecelakaan kerja, 147 orang mengalami ‘<i>power harassment</i>’ dari atasan, jumlah terbanyak. Sebanyak 89 orang ‘mengalami atau menjadi saksi kecelakaan kerja’ dan 78 orang mengalami ‘perubahan besar dalam jenis atau jumlah pekerjaan’” - 「一方、長時間労働などが原因で脳出血や心筋梗塞などを引き起こし、労災と認定されたのは前の年度より22人増えて194人でした。増加は、2016年度以来です。」 - Sementara itu, kasus-kasus yang diakibatkan oleh kerja berjam-jam yang menyebabkan stroke otak atau serangan jantung, yang diakui sebagai

	kecelakaan kerja, meningkat 22 orang menjadi 194 orang dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan ini adalah yang pertama kali terjadi sejak tahun 2016.” - 「このうち死亡した「過労死」は54人で、前の年度から3人減りました。」 - Dari jumlah tersebut, 54 orang meninggal karena ‘kematian akibat kerja berlebihan’ turun 3 orang dari tahun sebelumnya.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Adanya upaya juga dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang untuk pencegahan jam kerja panjang dan pelecehan di tempat kerja. Meskipun jam kerja panjang telah berkurang akibat aturan reformasi gaya kerja. - 「厚生労働省は「制度の周知が進み、精神障害に関する労災認定が増え続けている。働き方改革や新型コロナウイルスの感染拡大により長時間労働が減少し、以前と比べれば過労死は低い水準にあるが、引き続き長時間労働やハラスメントの防止対策などに取り組んでいきたい」としています。」 - Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang menyatakan, "Kesadaran mengenai sistem semakin meningkat, dan pengakuan kecelakaan kerja terkait gangguan mental terus meningkat. Meskipun jam kerja panjang telah berkurang akibat reformasi gaya kerja dan penyebaran infeksi virus corona baru, sehingga tingkat kematian akibat kerja berlebihan lebih rendah dibandingkan

	sebelumnya, kami ingin terus berupaya dalam pencegahan jam kerja panjang dan pelecehan." Tamaki Kazunari, pengacara yang menjabat sebagai ketua pengacara untuk kasus kematian akibat kerja berlebihan juga ikut berkomentar "Ini adalah situasi yang sangat tidak normal. Jika kita tidak segera mengidentifikasi penyebab dan menanggapi masalah ini, kecenderungan ini tidak akan berubah." - 「今回の結果について、過労死弁護団の幹事長を務める玉木一成弁護士は「異常事態だ。早く原因を突き止めて対応しないとこの傾向は変わらないし、今後、人手不足で職場の負担がさらに増えると心配している」と話しています。」 - Mengenai hasil kali ini, Tamaki Kazunari, pengacara yang menjabat sebagai ketua pengacara untuk kasus kematian akibat kerja berlebihan, mengatakan, "Ini adalah situasi yang sangat tidak normal. Jika kita tidak segera mengidentifikasi penyebab dan menanggapi masalah ini, kecenderungan ini tidak akan berubah. Saya juga khawatir bahwa kekurangan tenaga kerja di masa depan akan meningkatkan beban di tempat kerja lebih jauh lagi." Kutipan tersebut untuk memperkuat narasi dukungan memperketat aturan reformasi gaya kerja karena masih banyak tempat kerja di mana aturan tersebut tidak dipatuhi.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan	Negara harus menempatkan lebih banyak staf di Kantor Pengawas Standar Kerja untuk memastikan pelaksanaan Undang-Undang Standar Kerja dan regulasi jam kerja

penyelesaian)	dan bagi pekerja yang mengalami permasalahan dengan pekerjaannya diharapkan juga berkonsultasi dengan pihak ketiga. - 「玉木弁護士は「働き方改革で労働時間の上限規制が行われているが、仕事の内容や質は変わらず、規制が守られてないところもたくさんある。国は労働基準監督署に人をかけて労働基準法や労働時間の規制を実現をしなければ過労死や過労自殺はなくなる」と対策を求めました。」 - Pengacara Tamaki mengatakan, "Meskipun reformasi gaya kerja telah menerapkan batas atas jam kerja, namun tidak ada perubahan dan masih banyak tempat di mana aturan tersebut tidak dipatuhi. Negara harus menempatkan lebih banyak staf di Kantor Pengawas Standar Kerja untuk memastikan pelaksanaan Undang-Undang Standar Kerja dan regulasi jam kerja; jika tidak, kematian akibat kerja berlebihan dan bunuh diri akibat kerja berlebihan tidak akan hilang. - 「そのうえで「新型コロナが収束して飲食、旅行、販売など、さまざまな職場で負担が増えていく一方で、働く人は増えないということで今後、過労死を発生させるような過重な労働が生まれるのではないかと非常に心配している。長時間労働やパワハラなどのストレスを抱えながらも働き続ける人は真面目な人が多く、症状が現れても周りに迷惑をかけないよう仕事から脱出することに発想がいかない人もいるので、自分だけで悩まず、まずは第三者に相談するよう
---------------	--

	にして欲しい」と話していました。」 - Selain itu, ia mengatakan, "Dengan berakhirnya pandemi COVID-19, beban kerja di berbagai tempat seperti restoran, perjalanan, dan penjualan semakin meningkat, sementara jumlah pekerja tidak bertambah. Saya sangat khawatir bahwa hal ini bisa menyebabkan munculnya beban kerja berlebihan yang dapat menyebabkan kematian akibat kerja berlebihan di masa depan. Banyak orang yang terus bekerja meskipun mengalami stres akibat jam kerja panjang dan pelecehan kekuasaan adalah orang-orang yang sangat serius, dan meskipun gejala muncul, mereka mungkin tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaan agar tidak menyusahkan orang lain di sekitar mereka. Saya ingin mereka tidak hanya bergumul dengan masalah sendirian, tetapi juga berkonsultasi dengan pihak ketiga."
--	--

Tabel 2. Analisis Pemberitaan NHK News 1

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah jumlah kasus kecelakaan kerja akibat stres mencapai rekor tertinggi pada tahun 2022, dengan 710 orang diakui menderita gangguan mental terkait pekerjaan. Pada pemberitaan ini jurnalis mengangkat komentar Tamaki Kazunari yang merupakan ketua pengacara untuk kasus kematian akibat kerja berlebihan berkeyakinan bahwa masih banyak tempat di mana aturan reformasi gaya kerja tidak dipatuhi, terlebih adanya power harassment oleh atasan dan perubahan besar dalam jenis atau jumlah pekerjaan yang mengakibatkan pekerja mengalami gangguan mental.

Tamaki Kazunari menyoroti bahwa situasi ini sangat tidak normal. Meskipun reformasi gaya kerja telah menerapkan batas atas jam kerja, namun tidak ada perubahan dan masih banyak tempat di mana aturan tersebut tidak dipatuhi. Jika tidak segera mengidentifikasi penyebab dan menanggapi masalah ini, kecenderungan ini tidak akan berubah dan kekhawatiran kekurangan tenaga kerja di masa depan akan meningkatkan beban di tempat kerja lebih jauh lagi.

Tamaki Kazunari dalam pemberitaan ini turut memberikan *treatment recommendation* yaitu negara harus menempatkan lebih banyak staf di Kantor Pengawas Standar Kerja untuk memastikan pelaksanaan undang-undang standar kerja dan regulasi jam kerja, jika tidak, kematian akibat kerja berlebihan tidak akan hilang. Selain itu, Tamaki Kazunari juga menyampaikan untuk para pekerja tidak bergumul dengan masalah sendirian, tetapi juga berkonsultasi dengan pihak ketiga.

2. Analisis pemberitaan dengan judul 医師の働き方改革 長時間労働を防ぐ対策急ぐよう国に要請 (Mereformasi gaya kerja dokter: Mendesak pemerintah untuk segera mengambil tindakan mencegah jam kerja yang panjang). Terbit pada 27 Januari 2024

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Paragraf pertama dari berita diawali dengan Reformasi Gaya Kerja Dokter" yang akan mulai diterapkan pada bulan April tahun 2024 ini terdapat kekhawatiran bahwa penghitungan jam kerja yang tidak sesuai dengan kenyataan akan semakin meluas. - 「ことし4月から始まる勤務医の労働時間に上限を設ける「医師の働き方改革」について、実態に見合わない労働時間の算定が広がるおそれがあるとして、医師らでつくる組合や過労死した医師の遺族らが国に対し、労働時間を適正に把握し、長時間労働を防ぐ対策を急ぐよう要請しました。」 - Reformasi Cara Kerja Dokter" yang akan mulai diterapkan pada bulan April tahun ini, yang membatasi jam kerja dokter yang bekerja di rumah sakit, terdapat kekhawatiran bahwa penghitungan jam kerja yang tidak sesuai dengan kenyataan akan semakin meluas. Oleh karena itu, serikat pekerja yang dibentuk oleh para dokter dan keluarga dari dokter yang meninggal akibat kerja berlebihan telah meminta pemerintah untuk mengawasi jam kerja dengan benar dan mempercepat langkah-langkah untuk mencegah kerja lembur yang berlebihan. Serikat pekerja yang dibentuk oleh para dokter dan

	keluarga dari dokter yang meninggal akibat kerja berlebihan telah meminta pemerintah untuk mengawasi jam kerja dengan benar dan mempercepat langkah-langkah untuk mencegah kerja lembur yang berlebihan. - 「要請したのは千葉県船橋市にある「船橋二和病院」の医師らでつくる労働組合と過労死の問題に取り組む医療関係者です。」 - Pihak yang mengajukan permintaan tersebut adalah serikat pekerja yang dibentuk oleh dokter-dokter di Rumah Sakit Funabashi Futawa di Kota Funabashi, Prefektur Chiba, serta para profesional medis yang menangani masalah kematian akibat kerja berlebihan. Menurut Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan, jumlah izin "jaga malam dan hari libur" yang diberikan di seluruh fasilitas medis di Jepang melonjak tajam menjadi 1.369 kasus dua tahun lalu yaitu pada tahun 2022. - 「厚生労働省によりますと、全国の医療機関で「宿日直許可」を認めた件数は、4年前の2020年が144件、翌年は233件だったのに対し、おととしは1369件と、急激に増加しています。」 - Menurut Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan, jumlah izin "jaga malam dan hari libur" yang diberikan di seluruh fasilitas medis di Jepang adalah 144 kasus pada tahun 2020, 233 kasus pada tahun berikutnya, dan melonjak tajam menjadi 1.369 kasus dua tahun lalu.”
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan	Penyebab masalah yaitu beban kerja dokter tidak banyak berubah dan tidak berkurang, kerja berlebihan, jumlah

masalah atau sumber masalah)	dokter yang harus diperbanyak - 「また、医師の業務量は大きく変わらず、負担は減っていないとして、厚生労働省に対し ▽医師の労働時間を正確に把握する実態調査を行うことや ▽長時間労働を減らすため医師の数を増やすことなどを要請しました。」 - Selain itu, karena beban kerja dokter tidak banyak berubah dan tidak berkurang, mereka meminta Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan untuk melakukan hal-hal berikut: ▽ Melakukan survei kondisi aktual untuk secara akurat memantau jam kerja dokter. ▽ Meningkatkan jumlah dokter untuk mengurangi kerja lembur yang berlebihan.” - 「また、26日は、25年前に小児科医の夫を過労自殺で亡くした中原のり子さんも参加し、「医師労働のシステムエラーで起きている過労死の実態を見過ごさないでほしい」と訴えました。」 - Selain itu, pada tanggal 26 Januari 2024, Noriko Nakahara, yang 25 tahun lalu kehilangan suaminya, seorang dokter anak, akibat bunuh diri karena kerja berlebihan, juga turut serta dan menyatakan, "Saya berharap jangan mengabaikan kenyataan kematian akibat kerja berlebihan yang terjadi karena kesalahan sistem dalam pekerjaan dokter. - 「医師は患者から診療を求められた場合には応じなければならないという「応召義務」があり、特に夜間・休日の当直勤務が長時間労働の一因となっています。」
-------------------------------------	---

	- Dokter memiliki kewajiban untuk merespons permintaan perawatan dari pasien, yang dikenal sebagai "kewajiban merespons panggilan." Khususnya, tugas jaga pada malam hari dan hari libur merupakan salah satu penyebab utama dari kerja lembur yang berlebihan. Sorotan terlebih pada berita ini ada pada sistem dokter yang memiliki kewajiban untuk merespons permintaan perawatan dari pasien, yang dikenal sebagai "kewajiban merespons panggilan." Khususnya, tugas jaga pada malam hari dan hari libur merupakan salah satu penyebab utama dari kerja lembur yang berlebihan.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang harus tegas untuk tidak membiarkan kematian akibat kerja berlebihan terjadi lagi dan harus memahami kondisi kerja dokter. - 「労働組合の飯田江美執行委員長は「厚生労働省は過労死を二度と起こさないという立場で、先頭に立って医師の労働実態をつかんでほしい」と話していました。」 - Ketua Eksekutif Serikat Pekerja, Emi Iida, menyatakan, "Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan harus berada di garis depan dengan sikap yang tegas untuk tidak membiarkan kematian akibat kerja berlebihan terjadi lagi dan harus memahami kondisi kerja dokter.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan	Penyelesaian masalah yang ditawarkan adalah ▽ Meminta pemerintah untuk mengawasi jam kerja dengan benar dan mempercepat langkah-langkah untuk

penyelesaian)	mencegah kerja lembur yang berlebihan. ▽ Melakukan survei kondisi aktual untuk secara akurat memantau jam kerja dokter. ▽ Meningkatkan jumlah dokter untuk mengurangi kerja lembur yang berlebihan. - 「ことし4月から始まる勤務医の労働時間に上限を設ける「医師の働き方改革」について、実態に見合わない労働時間の算定が広がるおそれがあるとして、医師らでつくる組合や過労死した医師の遺族らが国に対し、労働時間を適正に把握し、長時間労働を防ぐ対策を急ぐよう要請しました。」 - Reformasi Gaya Kerja Dokter" yang akan mulai diterapkan pada bulan April tahun ini, yang membatasi jam kerja dokter yang bekerja di rumah sakit, terdapat kekhawatiran bahwa penghitungan jam kerja yang tidak sesuai dengan kenyataan akan semakin meluas. Oleh karena itu, serikat pekerja yang dibentuk oleh para dokter dan keluarga dari dokter yang meninggal akibat kerja berlebihan telah meminta pemerintah untuk mengawasi jam kerja dengan benar dan mempercepat langkah-langkah untuk mencegah kerja lembur yang berlebihan.” - 「また、医師の業務量は大きく変わらず、負担は減っていないとして、厚生労働省に対し ▽医師の労働時間を正確に把握する実態調査を行うことや ▽長時間労働を減らすため医師の数を増やすことなどを要請しました。」 - Selain itu, karena beban kerja dokter tidak banyak
---------------	---

	berubah dan tidak berkurang, mereka meminta Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan untuk melakukan hal-hal berikut: ▽ Melakukan survei kondisi aktual untuk secara akurat memantau jam kerja dokter. ▽ Meningkatkan jumlah dokter untuk mengurangi kerja lembur yang berlebihan.”
--	--

Tabel 3. Analisis Pemberitaan NHK News 2

Reformasi Gaya Kerja Dokter yang mulai diterapkan pada bulan April tahun 2024, menimbulkan kekhawatiran bahwa penghitungan jam kerja yang tidak sesuai dengan kenyataan akan semakin meluas.

Jurnalis mengangkat kasus Noriko Nakahara 25 tahun lalu, di mana ia kehilangan suaminya, seorang dokter anak yang bunuh diri karena kerja berlebihan. Dikatakan bahwa sistem kerja dokter memiliki kewajiban untuk merespons permintaan perawatan dari pasien, yang dikenal sebagai "kewajiban merespons panggilan". Hal tersebut merupakan penyebab terjadinya kasus *karoshi* dalam profesi dokter.

Melalui artikel ini, jurnalis menekankan perlu adanya kehadiran pemerintah untuk mengawasi jam kerja dengan benar dan mempercepat langkah-langkah untuk mencegah kerja lembur yang berlebihan, melakukan survei kondisi aktual untuk secara akurat memantau jam kerja dokter, meningkatkan jumlah dokter untuk mengurangi kerja lembur yang berlebihan.

3. Analisis pemberitaan dengan judul 医師の働き方改革“地域医療への影響調査を” 厚労省検討会 (Komite peninjau Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan mengenai reformasi gaya kerja dokter “menyelidiki dampaknya terhadap layanan medis lokal”). Terbit pada 15 Maret 2024

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Komite yang terdiri dari dokter dan pihak terkait di Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang mengadakan pertemuan pada tanggal 14 Maret 2024. Dalam pertemuan tersebut, perlu dilakukan penyelidikan mengenai dampak reformasi gaya kerja dokter terhadap pelayanan kesehatan di daerah dan membahas tantangan terkait gaya kerja dokter. 「来月から勤務医の労働時間に上限を設ける医師の働き方改革が本格的に始まるのを前に、医師などで作る厚生労働省の検討会が14日開かれ、今後、地域医療への影響について調査していくべきだといった意見が出されました。」 - Menjelang dimulainya reformasi gaya kerja dokter yang akan mulai diterapkan bulan depan dengan batasan waktu kerja untuk dokter, sebuah komite yang terdiri dari dokter dan pihak terkait di Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang mengadakan pertemuan pada tanggal 14. Dalam pertemuan tersebut, diungkapkan pendapat bahwa perlu dilakukan penyelidikan mengenai dampak reformasi tersebut terhadap pelayanan kesehatan di daerah. 「14日は、医師の働き方の課題について議論して

	きた日本医師会や大学病院の医師などで行く厚生労働省の検討会が開かれました。」 - Pada tanggal 14, sebuah komite di bawah Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang yang terdiri dari Asosiasi Dokter Jepang dan dokter dari rumah sakit universitas, mengadakan pertemuan untuk membahas tantangan terkait gaya kerja dokter.”
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Penyebab masalah karena waktu kerja dokter akan dibatasi, tantangan utamanya adalah bagaimana menyeimbangkan hal tersebut dengan pemeliharaan sistem pelayanan kesehatan daerah. - 「今回の改革では医師の働ける時間が限られることから、地域医療体制の維持との両立が課題となっていて、検討会では地域医療で中心的な役割を担う全国の医療機関を対象にした調査の結果が示されました。」 - Dalam reformasi kali ini, karena waktu kerja dokter akan dibatasi, tantangan utamanya adalah bagaimana menyeimbangkan hal tersebut dengan pemeliharaan sistem pelayanan kesehatan daerah. Dalam pertemuan komite, hasil survei yang menargetkan fasilitas kesehatan di seluruh Jepang yang memainkan peran penting dalam pelayanan kesehatan daerah telah disajikan.”
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Sekitar 6% atau 457 fasilitas kesehatan diperkirakan akan memperkecil sistem pelayanan medis mereka akibat reformasi tersebut - 「それによりますと、回答があった7326の医療機関のうちおよそ6%に当たる457の医療機関が改革

	に伴って診療体制を縮小する見込みがあると答えたということです。」 - Menurut informasi tersebut, dari 7.326 fasilitas kesehatan yang memberikan tanggapan, sekitar 6% atau 457 fasilitas kesehatan diperkirakan akan memperkecil sistem pelayanan medis mereka akibat reformasi tersebut.”
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Daerah yang diperkirakan akan mengalami penyusutan, perlu dilakukan penyelidikan mengenai dampak terhadap pelayanan kesehatan daerah di masa depan, perlu juga membuat masyarakat memahami bahwa waktu kerja dokter telah diatur dan Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang berencana untuk bekerja sama dengan pemerintah prefektur mulai bulan depan - 「委員からは「縮小見込みのある地域で今後、地域医療にどのような影響があるか調査をすべきだ」とか、「医師の勤務時間が定められていることを国民に理解してもらい、今後は主治医ではない医師も診療にあたる可能性があることをもっと伝える必要がある」といった意見が出されました。」 - Dari para anggota komite, ada pendapat yang menyatakan bahwa "di daerah yang diperkirakan akan mengalami penyusutan, perlu dilakukan penyelidikan mengenai dampak terhadap pelayanan kesehatan daerah di masa depan," serta "perlu membuat masyarakat memahami bahwa waktu kerja dokter telah diatur, dan lebih banyak menyampaikan kemungkinan bahwa dokter yang bukan dokter utama juga akan terlibat dalam pelayanan medis di

	masa depan.”” - 「厚生労働省は来月以降、都道府県と連携して医療提供体制や労務管理の課題について個別に把握し、必要な対応をしていきたいとしています。」 - Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang berencana untuk bekerja sama dengan pemerintah prefektur mulai bulan depan untuk memahami secara individu tantangan terkait sistem penyediaan layanan kesehatan dan manajemen tenaga kerja, serta mengambil tindakan yang diperlukan.”
--	---

Tabel 4. Analisis Pemberitaan NHK News 3

Reformasi cara kerja dokter yang mulai diterapkan April 2024, termasuk batasan waktu kerja, menimbulkan tantangan dalam menjaga keseimbangan dengan sistem pelayanan kesehatan daerah.

Melalui pemberitaan ini jurnalis menekankan dampak reformasi gaya kerja dokter terhadap pelayanan kesehatan di daerah dan membahas tantangan terkait gaya kerja dokter. Dengan menyoroti keresahan masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan di daerah karena waktu kerja dokter akan dibatasi sehingga muncul tantangan bagaimana menyeimbangkan reformasi gaya kerja dokter tersebut dengan pemeliharaan sistem pelayanan kesehatan daerah. Fasilitas kesehatan diperkirakan 6% atau 457 akan memperkecil sistem pelayanan medis mereka akibat reformasi ini.

Daerah yang diperkirakan akan mengalami penyusutan, perlu dilakukan

penyelidikan mengenai dampak terhadap pelayanan kesehatan daerah di masa yang akan datang, perlu juga membuat masyarakat memahami bahwa waktu kerja dokter telah diatur dan Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang berencana untuk bekerja sama dengan pemerintah prefektur mulai bulan April 2024.

4. Analisis pemberitaan dengan judul 「2024年問題」 物流業界で配送効率高める取り組み広がる (“*Nisennijuuyonnen Mondai*” Upaya untuk meningkatkan efisiensi pengiriman semakin meluas di industri logistik).

Terbit pada 1 April 2024

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Berita diawali dengan penjelasan tentang penerapan regulasi baru pada waktu kerja sopir truk sebagai bagian dari reformasi gaya kerja mulai 1 April 2024. - 働き方改革の一環でトラックドライバーの時間外労働に1日から上限規制が適用されます。物流業界では輸送量の減少が懸念される「2024年問題」への対応が課題となっていて、企業の間では配送効率を高める取り組みが広がっています。 - Sebagai bagian dari reformasi gaya kerja, batasan atas kerja lembur untuk pengemudi truk mulai berlaku sejak tanggal 1. Di industri logistik, menghadapi "<i>Nisennijuuyonnen Mondai</i>" yang dikhawatirkan akan menyebabkan penurunan volume pengiriman, menjadi tantangan, dan di antara perusahaan-perusahaan upaya untuk meningkatkan efisiensi pengiriman semakin meluas.

<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Penerapan regulasi batasan waktu kerja sopir truk dan kekurangan tenaga kerja yang semakin parah, yang dikenal sebagai "<i>Nisennijuuyonnen Mondai</i>" -トラックドライバーの時間外労働の上限規制が適用され人手不足の深刻化が懸念される「2024年問題」に対応するため、輸送手段をトラックから鉄道に切り替える動きが出ています。 - Dengan diberlakukannya batasan atas kerja lembur untuk pengemudi truk dan kekhawatiran akan semakin parahnya kekurangan tenaga kerja terkait "<i>Nisennijuuyonnen Mondai</i>," muncul gerakan untuk mengalihkan moda transportasi dari truk ke kereta api.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Menanggapi tantangan "<i>Nisennijuuyonnen Mondai</i>" dengan pendekatan yang berbeda dari berbagai pihak seperti Lawson memutuskan untuk mengurangi frekuensi pengiriman untuk menyesuaikan diri dengan batasan baru, sedangkan pemasok grosir mengakui ketidakpastian dan mencari alternatif transportasi. - コンビニエンスストア大手の「ローソン」は、弁当やサンドイッチなどの配送を1日3回から2回に減らす対応を去年12月から順次、導入しています。 - Perusahaan besar di sektor convenience store, Lawson, telah mulai mengurangi frekuensi pengiriman bento dan sandwich dari tiga kali sehari menjadi dua kali sehari sejak Desember tahun lalu. Pengelola pengiriman buah fokus pada upaya mitigasi risiko untuk menjaga kualitas dan keberlanjutan pengiriman, sementara petani ingin memastikan bahwa produk berkualitas tinggi sampai kepada pelanggan dengan mempertimbangkan rute alternatif.

	- 実証実験に参加した卸売業者は「『2024年問題』によって長距離の配送が非常に難しくなるため、数年後も今の状態を続けられるか分からない。トラックにかわる輸送方法を模索していきたい」と話していました。 - Seorang pedagang grosir yang berpartisipasi dalam uji coba tersebut mengatakan, "Karena <i>Nisennijuuyonnen Mondai</i>" akan membuat pengiriman jarak jauh menjadi sangat sulit, kami tidak tahu apakah kondisi saat ini dapat dipertahankan beberapa tahun ke depan. Kami ingin mencari metode transportasi alternatif yang bisa menggantikan truk." - いちごの試験輸送を担当する全農物流園芸営業部北九州青果事業所河田大樹所長は、「運べないリスクを軽減するために何ができるか、先を見据えて模範的な取り組みになるよう取り組みたい」と話していました。 - Kepala Kantor Bisnis Buah dan Sayuran Kitakyushu, Daiki Kawada, yang bertanggung jawab atas uji coba pengiriman stroberi, mengatakan, "Kami ingin mencari cara untuk mengurangi risiko kegagalan pengiriman dan mengambil langkah-langkah yang bisa menjadi contoh ke depan." - 農場長の馬場昌弘さんは、「フェリーでの輸送などルートがいろいろとできれば安心します。品質のよいいちごがお客様の元に届くことが一番だと思います」と話していました。 - Kepala peternakan, Masahiro Baba, mengatakan, "Saya akan merasa lebih tenang jika berbagai rute seperti pengiriman menggunakan feri tersedia. Saya pikir yang paling penting adalah memastikan stroberi
--	---

	- この工場の物流計画を立てている「ホクレン」の小林哲郎課長は「輸送コストは上昇したが、持続可能な輸送形態を維持するために鉄道に切り替えた。北海道内のほかの区間や商品についても輸送手段の切り替えができるか検討していきたい」と話しています。 - Kepala Departemen Tetsurō Kobayashi dari "Hokuren," yang merencanakan logistik untuk pabrik ini, mengatakan, "Biaya transportasi telah meningkat, tetapi kami beralih ke kereta api untuk mempertahankan bentuk transportasi yang berkelanjutan. Kami juga ingin mempertimbangkan apakah moda transportasi dapat dialihkan untuk rute dan produk lainnya di Hokkaido." -トラックドライバーの人手不足が懸念される物流の「2024年問題」への対応が課題となるなか、九州では野菜や果物の輸送の一部をトラック輸送からフェリーに切り替える「モーダルシフト」の取り組みが動き出しています。. - Sementara menghadapi tantangan "<i>Nisennijuuyonnen Mondai</i>" di sektor logistik, di mana kekurangan tenaga pengemudi truk menjadi kekhawatiran, di Kyushu, upaya "modal shift" sedang berjalan, yaitu mengalihkan sebagian transportasi sayuran dan buah-buahan dari truk ke feri.
--	---

Tabel 5. Analisis Pemberitaan NHK News 4

Berbagai perusahaan dan industri sedang beradaptasi dengan tantangan '*Nisennijuuyonnen Mondai*' termasuk dengan penerapan regulasi baru pada waktu kerja sopir truk sebagai bagian dari reformasi gaya kerja mulai 1 April.

Pemberitaan ini menyorot penerapan regulasi batasan waktu kerja sopir truk dan kekurangan tenaga kerja yang semakin parah, yang dikenal sebagai ‘*Nisennijuuyonnen Mondai*’. Pemberitaan ini menanggapi tantangan ‘*Nisennijuuyonnen Mondai*’ dengan pendekatan yang berbeda dari berbagai pihak. Penyelesaian masalah yang ditawarkan adalah melibatkan berbagai cara untuk mengatasi biaya operasional dan kekurangan tenaga kerja. Misalnya, perusahaan pengiriman seperti Sagawa Express dan Yamato Transport akan menaikkan tarif pengiriman. Untuk mengatasi masalah biaya dan keberlanjutan, Hokuren beralih dari truk ke kereta api. Di Kyushu, beberapa pengiriman sayuran dan buah-buahan juga dipindahkan dari truk ke feri untuk mengikuti regulasi baru pembatasan lembur pengemudi. Semua langkah ini bertujuan untuk menjaga efisiensi dan keberlanjutan dalam sistem logistik.

5. Analisis pemberitaan dengan judul 「2024年問題」 運送業 建設業 医師の時間外労働の上限規制開始 (*“Nisennijuuyonnen Mondai”* Pembatasan kerja lembur bagi industri transportasi, industri konstruksi, dokter dimulai).

Terbit pada 1 April 2024

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Mulai 1 April 2024, regulasi batas jam lembur akan diterapkan pada tiga sektor utama: transportasi, konstruksi, dan kedokteran. Meskipun tujuan dari peraturan ini adalah untuk mengatasi kerja lembur yang panjang dan memperbaiki kesejahteraan pekerja, ada kekhawatiran

	bahwa pengurangan jam kerja dapat berdampak negatif pada layanan logistik dan medis. - 4 月 1 日から運送業と建設業、それに医師の 3 つの業種で、時間外労働の上限規制が始まります。長時間労働の是正が期待される一方で、労働時間の減少によって、物流や地域医療などに支障が生じると指摘されている、いわゆる「2024 年問題」に、社会がどう対応していくかが課題となっています。 - Mulai 1 April, batasan waktu kerja lembur akan mulai berlaku untuk tiga sektor: industri transportasi, konstruksi, dan profesi medis. Meskipun diharapkan dapat memperbaiki masalah kerja lembur yang berkepanjangan, ada kekhawatiran bahwa pengurangan waktu kerja dapat mengganggu logistik dan layanan medis lokal. Ini dikenal sebagai "Masalah Tahun 2024," dan tantangan bagi masyarakat adalah bagaimana menanggapi masalah ini. - 働き方改革に伴って労働基準法が改正され、2019 年から多くの業種で時間外労働に上限が設けられましたが、運送業と建設業、それに医師は、準備期間として 5 年間、適用が猶予されていました。 - Seiring dengan reformasi cara kerja, Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan telah direvisi, dan mulai tahun 2019, batasan waktu kerja lembur telah diberlakukan di banyak sektor. Namun, sektor transportasi, konstruksi, dan profesi medis diberi masa persiapan selama 5 tahun, sehingga penerapan batasan ini ditunda hingga saat ini.
--	--

	- 4月1日から、これら3つの業種も規制の適用が始まり、 ▽運送業のトラックやバス、タクシーのドライバーは、時間外労働の上限は原則、月45時間、年360時間とされ、特別な事情があった場合、上限は年960時間以内となります。 ▽建設業の現場で働く人も、災害復旧や復興の事業にあたる場合を除いて、他の業界と同様に、月45時間、年360時間以内の原則が適用され、特別な事情がある場合は、年720時間以内が上限となります。 ▽医師は、休日労働も含めて、上限は年960時間、地域の医療提供体制を確保するために、やむをえず上限を超える場合は、年1860時間となります。 - Mulai 1 April, penerapan regulasi juga akan dimulai untuk ketiga sektor ini: • Untuk pengemudi truk, bus, dan taksi di industri transportasi, batasan waktu kerja lembur umumnya adalah 45 jam per bulan dan 360 jam per tahun. Dalam kasus-kasus khusus, batasan ini dapat mencapai maksimum 960 jam per tahun. • Untuk pekerja di lapangan konstruksi, kecuali dalam kasus pemulihan dan rekonstruksi bencana, prinsip batasan waktu kerja lembur yang sama seperti di sektor lain diterapkan, yaitu 45 jam per bulan dan 360 jam per tahun. Dalam kasus khusus, batasan ini dapat mencapai maksimum 720 jam per tahun.
--	--

	• Untuk dokter, termasuk waktu kerja di hari libur, batasan waktu lembur adalah 960 jam per tahun. Untuk memastikan sistem penyediaan layanan medis lokal, dalam situasi yang tidak dapat dihindari, batasan ini dapat diperluas hingga 1860 jam per tahun. - これらの規制によって、過労死などのリスクに直面してきた多くの現場で、長時間労働の是正が期待されます。 - Dengan adanya regulasi ini, di banyak tempat kerja yang telah menghadapi risiko seperti kematian akibat kelelahan, diharapkan akan ada perbaikan dalam masalah kerja lembur yang berkepanjangan. - 一方で、労働時間の減少によって生じると指摘されている、物流の停滞や路線バスの減便、それに地域医療への影響などの、いわゆる「2024 年問題」に、社会がどう対応していくかが課題となっています。 Masalah yang dihadapi adalah bagaimana masyarakat akan mengatasi tantangan terkait potensi gangguan pada distribusi barang dan layanan medis daerah yang dikenal sebagai '<i>Nisennijuuyonnen Mondai</i>'.
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Penerapan batasan jam lembur yang dimulai pada 1 April 2024 menghadapi tantangan signifikan di sektor transportasi, konstruksi, dan kedokteran. Pengemudi Di sektor transportasi, khususnya pada perusahaan kecil dan menengah seperti Kawasato Transport Warehouse di Saitama, kekhawatiran muncul mengenai dampak pengurangan jam lembur terhadap kekurangan tenaga kerja.

	Dengan berkurangnya jam kerja dan potensi pengurangan penghasilan dari lembur, perusahaan mungkin menghadapi kesulitan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja baru. Selain itu, mengingat tingginya pengunduran diri pengemudi berusia lanjut, perusahaan harus beradaptasi dengan cepat untuk menjaga kelancaran operasional. - 運送業の中小企業からは 1 日から始まった時間外労働の上限規制をきっかけに残業時間を減らす取り組みが進む一方で、労働時間が減ることで人手不足が深刻化するのではないかと危惧する声が聞かれます。 - Di perusahaan kecil dan menengah di sektor logistik, sementara ada upaya untuk mengurangi jam lembur sebagai respons terhadap regulasi batas jam lembur yang mulai berlaku dari tanggal 1, ada kekhawatiran bahwa penurunan jam kerja dapat memperburuk kekurangan tenaga kerja. - さいたま市にある川里運輸倉庫は従業員 23 人の運送会社で荷主 4 社から仕事を受注し、関東地方を中心にスーパーに食品などの配送を行っています。これまでは千葉県など遠方の配送の発注が多く都内の渋滞を避けるために午前 3 時や 4 時台に出発して夕方まで配送が終わらないことが日常的にあり、ドライバーの残業時間が月 80 時間近くにのぼることもあったということです。 - Kawasato Un'yu Souko, yang berada di Kota Saitama, adalah perusahaan logistik dengan 23 karyawan yang menerima pesanan dari 4 klien dan melakukan pengiriman barang ke supermarket di wilayah Kanto, terutama makanan. Selama ini,
--	--

	seringkali mereka harus melakukan pengiriman dari daerah yang jauh seperti Chiba, sehingga untuk menghindari kemacetan di Tokyo, mereka sering berangkat pada pukul 3 atau 4 pagi dan sering kali tidak selesai sampai sore hari. Akibatnya, jam lembur para pengemudi kadang-kadang mencapai hampir 80 jam per bulan. - 一方で今後、高齢ドライバーの退職が相次ぐことが見込まれる中で残る従業員の労働時間が短くなることで人手不足が深刻化するうえ、残業代など手取りの収入も減ることで新たな人材を採用することが難しくなるのではないかと危惧しています。 - Di sisi lain, dengan diperkirakan akan banyaknya pensiun pengemudi yang lebih tua di masa depan, kekurangan tenaga kerja akan semakin parah karena jam kerja karyawan yang tersisa akan menjadi lebih pendek. Selain itu, dengan berkurangnya pendapatan dari lembur dan sumber penghasilan lainnya, mungkin akan semakin sulit untuk merekrut tenaga kerja baru. Konstruksi Di sektor konstruksi, situasi serupa terjadi. Pendeknya durasi proyek sering kali memaksa pekerja untuk lembur, menyebabkan jam lembur yang tinggi. Dengan penerapan batasan baru, meskipun diharapkan dapat mengurangi jam kerja panjang, ada kekhawatiran bahwa pengurangan ini bisa memperlambat proyek dan menambah kesulitan dalam memenuhi tenggat waktu yang ketat. Penuaan tenaga kerja juga menjadi isu besar, dengan data menunjukkan hanya
--	--

	12% pekerja di bawah usia 29 tahun, sementara 36% berusia di atas 55 tahun. Kurangnya tenaga kerja muda memperburuk ketergantungan pada pekerja berusia lanjut, menambah tantangan dalam menyeimbangkan waktu kerja. - 建設業では天候や工期に作業時間が左右されることが多く、工期の終盤に近づく と残業が状態化し、月の残業時間が 80 時間を超えることもあったということです。 - Di industri konstruksi, sering kali waktu kerja dipengaruhi oleh cuaca dan jadwal proyek. Mendekati akhir jadwal proyek, lembur menjadi rutin, dan ada kalanya jam lembur melebihi 80 jam per bulan. - 長時間労働の背景には、工期が短いことによって労働時間が増え、適切な休暇も確保しづらい状況があると指摘されています。 - Latar belakang dari kerja lembur yang panjang adalah adanya situasi di mana waktu kerja meningkat karena durasi proyek yang singkat, serta kesulitan dalam memastikan cuti yang memadai. - 高齢化も目立っていて、総務省の労働力調査では、建設業で働く人のうち、29 歳以下の若者は 12%にとどまる一方で、55 歳以上が 36%にのぼり、若手の人材確保が課題となっています。 - Penuaan juga sangat mencolok. Menurut survei tenaga kerja oleh Kementerian Dalam Negeri, di sektor konstruksi, hanya 12% pekerja berusia di bawah 29 tahun, sementara 36% berusia di atas 55 tahun, sehingga pengadaan tenaga kerja muda menjadi masalah yang signifikan.
--	--

	Dokter Sementara itu, di sektor kesehatan, meskipun ada pengecualian yang memungkinkan batasan lembur hingga 1860 jam per tahun untuk memastikan layanan medis tetap tersedia, survei menunjukkan bahwa banyak dokter masih melampaui batas 960 jam. Ini menunjukkan bahwa peraturan baru belum sepenuhnya mengatasi masalah lembur di sektor ini. - 一方、例外として、一部の救急病院など、地域の医療体制を確保するために、やむをえず長時間労働をせざるをえない場合を想定して、「暫定で年間1860時間」の特例水準も設定されます。 - Di sisi lain, sebagai pengecualian, beberapa rumah sakit darurat, misalnya, yang perlu memastikan sistem medis lokal mungkin harus melakukan kerja lembur yang panjang karena keadaan darurat. Untuk situasi tersebut, akan ditetapkan tingkat pengecualian sementara sebesar "1860 jam per tahun." - 一方、課題も残されています。厚生労働省が、2022年に行った医師の勤務実態に関する調査では、960時間の上限を超える医師の割合は全体の21.2%で、依然高い数字となっています。また、全国で入院や出産を扱う医療機関を対象にした別の調査では、回答があった7326の医療機関のうち、およそ6%にあたる457の医療機関が診療の体制を縮小する見込みがあると答えています。 - Di sisi lain, masih ada tantangan yang tersisa. Dalam survei yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan pada tahun 2022 mengenai kondisi kerja dokter,
--	---

	proporsi dokter yang melebihi batas 960 jam masih mencapai 21,2% dari keseluruhan, yang menunjukkan angka yang masih tinggi. Selain itu, dalam survei terpisah yang dilakukan terhadap fasilitas medis yang menangani rawat inap dan persalinan di seluruh negara, dari 7.326 fasilitas medis yang merespons, sekitar 6% atau 457 fasilitas medis mengindikasikan bahwa mereka berencana untuk mengurangi sistem perawatan mereka. Secara keseluruhan, tantangan ini menunjukkan betapa kompleksnya proses penerapan regulasi baru tentang jam lembur. Masyarakat harus mencari cara untuk menyeimbangkan peningkatan kualitas hidup pekerja dengan memastikan kelancaran operasional di berbagai sektor, sambil menangani masalah-masalah yang muncul dari penerapan batasan jam kerja.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Berbagai sektor termasuk transportasi, konstruksi, dan kesehatan menghadapi tantangan moral dan praktis dalam menerapkan batasan jam lembur sambil memastikan kelancaran operasional dan kesejahteraan pekerja. Pengemudi Dalam sektor transportasi, perusahaan seperti Kawasato Transport Warehouse berusaha mengurangi jam lembur untuk meningkatkan kesehatan pekerja, namun mereka juga harus menghadapi kekhawatiran tentang kekurangan tenaga kerja dan kesulitan menarik tenaga kerja baru. Mereka meminta agar pengirim barang mempertimbangkan kenaikan biaya untuk menutupi kenaikan biaya tenaga kerja.

	- 会社では商品の配送を滞らせないためにも賃上げをして人材を確保することは欠かせないとして荷主に対し人件費を含めた価格転嫁を受け入れるよう求めているとしています。 - Perusahaan menganggap bahwa untuk memastikan pengiriman barang tidak terhambat, kenaikan gaji dan pemenuhan tenaga kerja adalah hal yang tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, mereka ingin meminta klien untuk menerima penyesuaian harga yang mencakup biaya tenaga kerja. - 川里運輸倉庫 島村夕紀子取締役 「従業員の残業を減らして休みもしっかりとってもらわないと事故につながるの健康面を気にしながら配車を組んでいました。残業時間は減っていてきょう以降も改めて法律にのっとって労働時間を管理していきたい。一方で、若い人材の応募がない状況で 3 年後どうなってるのか不安です。運送業の人材不足を解消するためにも荷主側が運賃の見直しを検討してもらえればありがたいです」 - Direktur Shimamura Yukiko dari Kawasato Un'yu Souko mengatakan: "Untuk mengurangi jam lembur karyawan dan memastikan mereka mengambil cuti yang cukup, kami telah merencanakan pengiriman dengan mempertimbangkan kesehatan untuk menghindari kecelakaan. Jam lembur telah berkurang, dan mulai hari ini kami akan terus mengelola jam kerja sesuai dengan hukum. Di sisi lain, kami khawatir tentang bagaimana situasi akan berkembang dalam tiga tahun ke depan mengingat tidak ada pelamar muda. Kami sangat menghargai
--	--

	jika pihak klien mempertimbangkan penyesuaian tarif pengiriman untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja di sektor logistik. - 商品流通グループ 庄司哲也さん 「荷主側は今まで運んでもらうことだけをお願いしていればよいと思っていたが、今後は一緒になって解決策を見いだすことが必要だ」 - Tetsuya Shouji dari Grup Distribusi Barang mengatakan: "Pihak klien sebelumnya mungkin berpikir bahwa mereka hanya perlu meminta pengiriman barang saja, tetapi ke depan, mereka perlu bersama-sama mencari solusi." - 「イオンネクストデリバリー」 野澤知広社長 「物流では生産性を上げて経験の差をなくしていくことが重要で、そのために業務の標準化やデジタル化を進めていく必要がある。ドライバーだけでなく、管理者の負荷も減らしていきたい」 - Tomohiro Nozawa, Presiden "Aeon Next Delivery," mengatakan: "Dalam logistik, penting untuk meningkatkan produktivitas dan menghilangkan perbedaan pengalaman. Untuk itu, perlu ada standar operasional dan digitalisasi yang lebih baik. Kami juga ingin mengurangi beban bagi pengemudi dan manajer." - 会社は、「今後も、EC 事業者として社会課題の解決に、積極的に取り組んでいきたい」としています。 - Perusahaan menyatakan, "Kami ingin terus berupaya secara aktif untuk menyelesaikan masalah
--	---

	sosial sebagai penyelenggara bisnis e-commerce di masa depan." Konstruksi Di sektor konstruksi, terdapat kesadaran bahwa mengubah budaya kerja yang menekankan usaha keras menjadi lebih efisien merupakan tantangan besar, terutama dengan adanya penuaan tenaga kerja dan kekurangan pekerja muda. Meski ada niat untuk mengubah industri menjadi lebih menarik, transisi ini menghadapi banyak hambatan. - 沼田土建 青柳剛社長 「建設業ではこれまで頑張っている仕事をしようという気持ちが強く、効率的な仕事をして早く帰ろうという意識が少し薄かった。特に地方の建設業はなかなか人が集まらず、高齢化が進んでいるのでこれから先の将来がどうなるのか心配もあるが、いまが正念場で業界全体で変わっていくチャンスだと思っている。総力を挙げて魅力ある建設業界にしていきたい」 - Tsuyoshi Aoyagi, Presiden Numata Doken, mengatakan: "Di industri konstruksi, sebelumnya ada semangat yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi kesadaran untuk bekerja secara efisien dan pulang lebih awal agak kurang. Terutama di konstruksi daerah, sulit untuk menarik tenaga kerja dan ada kekhawatiran mengenai masa depan karena penuaan penduduk. Namun, saat ini adalah kesempatan kritis dan kesempatan bagi seluruh industri untuk berubah. Kami ingin mengerahkan semua kekuatan untuk menjadikan industri konstruksi lebih menarik."
--	---

	Dokter Sementara itu, dalam sektor kesehatan, menyeimbangkan pengurangan jam kerja dokter dengan kebutuhan untuk mempertahankan sistem perawatan yang efektif adalah sebuah tantangan. Kementerian Kesehatan berkomitmen untuk memantau situasi dan memastikan bahwa pengurangan jam kerja tidak mengganggu layanan medis yang penting. - 医療体制を維持しながら、医師の労働時間短縮をどう進めていくかが課題となっていて、厚生労働省は、引き続き都道府県と連携して、医療体制に支障が出ていないか確認することになっています。 - Sementara mempertahankan sistem medis, tantangan terletak pada bagaimana melanjutkan pengurangan jam kerja dokter. Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan akan terus bekerja sama dengan pemerintah daerah untuk memastikan bahwa tidak ada gangguan pada sistem medis. Keputusan moral yang harus diambil di sini melibatkan mencari keseimbangan antara mengurangi beban kerja dan memastikan kebutuhan operasional yang mendesak tetap terpenuhi, sambil mempertimbangkan dampak pada kesejahteraan pekerja dan ketersediaan layanan yang penting bagi masyarakat.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Dalam menghadapi penerapan batasan jam lembur yang dimulai pada 1 April, berbagai sector termasuk transportasi, konstruksi, dan kesehatan telah mengadopsi berbagai solusi untuk menanggulangi tantangan yang muncul.

	Pengemudi Di sektor transportasi, perusahaan seperti Kawasato Transport di Saitama telah mengambil langkah proaktif dengan meminta pengirim barang untuk mengalihkan pengiriman ke lokasi yang lebih dekat. Dengan perubahan ini, perusahaan berhasil mengurangi jam lembur bulanan dari 80 jam menjadi sekitar 20 jam, yang juga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan pengemudi. Selain itu, perusahaan ritel besar seperti jaringan hamburger dan grup e-commerce seperti Aeon telah memajukan jadwal pengiriman ke pagi hari untuk menghindari kemacetan, serta menerapkan teknologi AI untuk meningkatkan efisiensi dalam proses pengiriman. Langkah-langkah ini tidak hanya mengurangi beban kerja pengemudi, tetapi juga membantu mempertahankan kualitas layanan dengan meminimalkan waktu lembur. Di sisi lain, perusahaan e-commerce yang mengoperasikan situs belanja online menaikkan biaya pengiriman sebagai respons terhadap tuntutan biaya yang meningkat dari penyedia layanan transportasi. Kenaikan ini membantu menutupi biaya operasional yang lebih tinggi dan menjaga kelancaran layanan pengiriman. - このため会社では規制に先駆けて去年から荷主に対して配送を埼玉県内などの近い場所にしてもらうよう協力を求めている、現在は月の残業時間を20時間ほどに抑えることができているということです。 - Oleh karena itu, perusahaan telah meminta kerja sama dari klien untuk mengalihkan pengiriman ke lokasi-lokasi yang lebih dekat, seperti di dalam
--	---

	Prefektur Saitama, bahkan sebelum regulasi mulai berlaku. Saat ini, mereka telah berhasil mengurangi jam lembur menjadi sekitar 20 jam per bulan. - 大手ハンバーガーチェーンでは、ドライバーの労働時間を短縮しようと、店舗への材料の配送を渋滞が避けられる早朝の時間帯などに前倒しする取り組みを1日から都市部を中心に拡大します。 - Di jaringan restoran hamburger besar, untuk mengurangi jam kerja pengemudi, mereka akan memperluas upaya untuk memajukan pengiriman bahan ke toko-toko ke waktu pagi yang menghindari kemacetan mulai tanggal 1, dengan fokus pada area perkotaan. - 会社ではこの取り組みを去年秋から順次導入していますが、今年度中には都市部を中心に全国のおよそ3分の1の店舗に広げることとしています。 - Perusahaan telah secara bertahap menerapkan upaya ini sejak musim gugur tahun lalu, dan mereka berencana untuk memperluasnya ke sekitar sepertiga dari toko-toko di seluruh Jepang, dengan fokus pada area perkotaan, selama tahun fiskal ini. - ネットスーパー事業を展開している流通大手「イオン」のグループ企業は、商品を配送するドライバーの労働時間を削減するため、AIを活用して商品の積み込みや配送を効率的に行う仕組みを去年から導入しています。 - Perusahaan grup dari raksasa distribusi "Aeon" yang menjalankan bisnis supermarket online telah menerapkan sistem yang menggunakan AI sejak tahun lalu untuk mengurangi jam kerja pengemudi
--	--

	dengan cara mengoptimalkan pemuatan dan pengiriman barang secara efisien. - 大手通販サイトの運営会社は 1 日から商品の送料を引き上げました。運送業者からの値上げ要請に応えた形です。 - Perusahaan yang mengelola situs e-commerce besar mulai tanggal 1 menaikkan biaya pengiriman produk. Ini adalah tanggapan terhadap permintaan kenaikan harga dari perusahaan logistik. Konstruksi Sektor konstruksi juga mengalami perubahan signifikan, dengan banyak perusahaan yang mulai mengadopsi teknologi informasi (TI) untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi kebutuhan lembur. Ini penting mengingat bahwa industri konstruksi sering menghadapi keterlambatan proyek dan kekurangan tenaga kerja muda, serta penurunan kesadaran tentang pentingnya efisiensi. - 建設業界では IT 化の推進などで残業時間を削減する取り組みを進めています。 - Di industri konstruksi, mereka sedang melanjutkan upaya untuk mengurangi jam lembur dengan memajukan digitalisasi dan teknologi informasi. Dokter Dalam sektor kesehatan, meskipun batasan jam lembur bagi dokter mulai diterapkan, ada kekhawatiran tentang dampaknya terhadap sistem perawatan kesehatan. Pemerintah berkomitmen untuk memantau situasi ini secara aktif dan memastikan bahwa regulasi baru tidak mengganggu pelayanan medis yang penting.
--	---

	- 医師の働き方をめぐっても、4月1日から患者の診療にあたる勤務医に対して、労働基準法に基づき、休日や時間外労働の上限規制が適用されます。 - Terkait dengan cara kerja dokter, mulai 1 April 2024, batasan regulasi mengenai hari libur dan jam lembur akan diterapkan kepada dokter yang terlibat dalam perawatan pasien, berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kabinet Pemerintah menyatakan menekan penggunaan bantuan keuangan dan perbaikan dalam praktik perdagangan untuk mendukung sektor-sektor ini. Selain itu, pemerintah berencana untuk terus meningkatkan kesadaran tentang reformasi gaya kerja dan memastikan bahwa batasan jam lembur dipatuhi dengan memberikan bimbingan dan arahan yang tepat kepada pengusaha. - 林官房長官は午前の記者会見で「自動車運転者・建設業については助成金を活用しながら長時間労働の改善を促進しつつ取引慣行の改善に向けた取り組みを進めたほか、医師については、ほかの職種との業務分担や業務の効率化を進めてきた」と述べました。 - Sekretaris Kabinet Hayashi dalam konferensi pers pagi menyatakan, "Untuk pengemudi kendaraan dan industri konstruksi, kami telah mempromosikan perbaikan jam kerja lembur dengan memanfaatkan subsidi, serta melanjutkan upaya untuk memperbaiki kebiasaan transaksi. Selain itu, untuk dokter, kami
--	--

	telah mendorong pembagian tugas dengan profesi lain dan meningkatkan efisiensi kerja." - その上で「今後もこうした取り組みを行っていくほか、働く方々の健康の確保という働き方改革の趣旨について広く国民に呼びかけるとともに、時間外労働の上限規制が順守されるよう、事業主に対して丁寧な助言や指導を行っていく」と述べました。 - Selain itu, beliau menyatakan, "Kami akan terus melanjutkan upaya-upaya ini di masa depan, serta mempromosikan tujuan reformasi cara kerja yang memastikan kesehatan pekerja kepada publik secara luas. Kami juga akan memberikan saran dan bimbingan yang teliti kepada pemilik usaha untuk memastikan bahwa regulasi batas jam lembur dipatuhi." Secara keseluruhan, pendekatan ini yang melibatkan penyesuaian jadwal, penggunaan teknologi, kenaikan biaya, dan dukungan pemerintah menggambarkan upaya berkelanjutan untuk menyeimbangkan antara mengurangi jam lembur dan memastikan kelancaran operasional di berbagai sektor, sambil menjaga kesejahteraan pekerja dan kualitas layanan.
--	--

Tabel 6. Analisis Pemberitaan NHK News 5

Pemberitaan ini menyoroti penerapan regulasi batasan jam lembur yang dimulai 1 April untuk sektor transportasi, konstruksi, dan medis, serta bagaimana berbagai pihak, termasuk perusahaan dan pemerintah, merespons dan mengatasi tantangan terkait dampak terhadap logistik, tenaga kerja, dan layanan medis.

Jurnalis menyoroti tantangan implementasi batasan jam lembur di tiga sektor utama yaitu transportasi, konstruksi, dan kedokteran dengan framing yang seimbang antara kebutuhan pekerja dan tuntutan operasional. Meskipun kebijakan tersebut bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti pengurangan jam lembur dan penggunaan teknologi, tantangan besar muncul terkait kelancaran layanan logistik dan medis. Keberpihakan berita ini condong pada kepentingan pekerja, terutama dalam hal kesejahteraan dan perlindungan mereka dari beban kerja berlebih, namun tetap mempertimbangkan realitas operasional yang dihadapi oleh perusahaan dan penyedia layanan.

6. Analisis pemberitaan dengan judul 教員の働き方改革など議論 中教審特別部会 答申案まとめる (Diskusi mengenai reformasi gaya kerja guru, dll. Panitia Khusus Dewan Pendidikan Nasional menyusun rancangan laporan). Terbit pada 26 Juli 2024

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Berita diawali dengan penjelasan mengenai langkah-langkah reformasi gaya kerja dan perbaikan kondisi guru yang telah dibahas oleh subkomite khusus Dewan Pendidikan Pusat. – 教員の働き方改革や処遇改善を議論してきた中教審の特別部会は、パブリックコメントに寄せられた賛否含め1万8000件余りの意見も踏まえ答申案をまとめました。給与の上乗せ分の引き上げや「勤務間インターバル」の導入時期などの工程表を新たに盛り込んでいます。

	- Subkomite khusus Dewan Pendidikan Pusat yang telah membahas reformasi gaya kerja dan perbaikan kondisi kerja guru telah merangkum rancangan laporan yang memperhitungkan lebih dari 18.000 masukan, termasuk yang mendukung dan menentang, dari komentar publik. Laporan ini juga mencakup rencana baru untuk peningkatan tambahan gaji dan jadwal pengenalan 'interval antar tugas. Dalam paragraf tersebut, disebutkan bahwa subkomite ini telah merangkum rancangan laporan berdasarkan lebih dari 18.000 opini yang diterima melalui komentar publik, termasuk yang pro dan kontra. Paragraf ini berfungsi sebagai pengantar untuk menjelaskan inti dari isu yang sedang dibahas, yaitu reformasi gaya kerja guru dan perbaikan kondisi mereka, serta bagaimana masukan dari publik telah memengaruhi penyusunan rekomendasi tersebut.
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Penyebab masalah yang diidentifikasi adalah beban kerja guru yang tinggi, terutama di sekolah-sekolah umum. Subkomite khusus Dewan Pendidikan Pusat menyadari bahwa guru sering kali bekerja lembur tanpa mendapatkan bayaran lembur yang sesuai, sehingga mereka mengusulkan peningkatan tambahan tetap pada gaji sebagai kompensasi. Selain itu, pengenalan "interval antar tugas" selama 11 jam dan perluasan sistem pengajar mata pelajaran khusus ke kelas 3 dan 4 di sekolah dasar juga diusulkan untuk mengatasi masalah ini. - 文部科学省の中教審＝中央教育審議会の特別部会は、ことし5月に教員の働き方改革や処遇改善

	に関する審議結果をまとめ ▼公立学校の教員に残業代を支払わず、一律で上乗せしている分を月給の4%から少なくとも10%以上に引き上げることや ▼11時間の「勤務間インターバル」の導入 ▼教科担任制の小学校3、4年生への拡大などを提言していました。 - Subkomite khusus Dewan Pendidikan Pusat di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Olahraga, Sains, dan Teknologi telah merangkum hasil pembahasan mengenai reformasi cara kerja dan perbaikan kondisi kerja guru pada bulan Mei tahun ini. ▼ Mereka mengusulkan untuk meningkatkan tambahan tetap pada gaji bulanan yang saat ini sebesar 4% menjadi setidaknya 10% atau lebih, sebagai pengganti pembayaran uang lembur untuk guru di sekolah umum. ▼ Juga diusulkan pengenalan 'interval antar tugas' selama 11 jam. ▼ Selain itu, mereka juga mengusulkan perluasan sistem pengajar mata pelajaran khusus ke kelas 3 dan 4 di sekolah dasar. Penyebab utama masalah ini tampaknya ketidakmampuan sistem saat ini untuk secara efektif mengelola beban kerja guru, yang mengarah pada kebutuhan untuk memperkenalkan kebijakan-kebijakan baru yang lebih adil dan mendukung kesejahteraan guru. Paragraf ini menyoroti bahwa reformasi struktural, seperti peningkatan kompensasi dan pengaturan waktu
--	---

	kerja yang lebih baik, dianggap perlu untuk mengatasi masalah ini secara menyeluruh.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Dalam proses pembuatan keputusan mengenai reformasi gaya kerja guru, terdapat pandangan yang saling bertentangan. Ada suara yang mendukung rancangan laporan karena dianggap menunjukkan langkah-langkah konkret untuk mengatasi masalah beban kerja guru. Namun, ada juga kritik yang menuntut solusi yang lebih mendasar, seperti sistem pembayaran uang lembur alih-alih hanya menaikkan tambahan gaji tetap, serta kebutuhan untuk perbaikan yang lebih menyeluruh. - 26日、開かれた特別部会では、文部科学省が先月行ったパブリックコメントには2週間で1万8354件の意見が寄せられ「具体的な策を示している」などと、評価の声もあった一方、「上乘せ分の引き上げではなく残業代を支給する仕組みにしてほしい」とか「より抜本的な改善が必要だ」といった否定的な意見もあったことが報告されました。 - Dalam subkomite khusus yang diadakan pada tanggal 26 Juli 2024, dilaporkan bahwa komentar publik yang diadakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Olahraga, Sains, dan Teknologi bulan lalu menerima 18.354 pendapat dalam dua minggu. Meskipun ada suara yang mengapresiasi karena 'menunjukkan langkah-langkah konkret,' terdapat juga pendapat yang negatif, seperti 'bukannya meningkatkan tambahan tetap, kami ingin sistem yang membayar uang lembur,' dan 'diperlukan

	perbaikan yang lebih mendasar. Dengan demikian, paragraf ini mencerminkan dilema moral dalam pengambilan keputusan: di satu sisi, upaya reformasi yang disarankan mungkin dianggap sebagai langkah positif, tetapi di sisi lain, ada tuntutan untuk solusi yang lebih komprehensif dan adil.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Penyelesaian masalah ini adalah Pertama, penambahan kebijakan mengenai manajemen kerja untuk guru dengan jam lembur panjang yang harus diterapkan oleh kepala sekolah dan komite pendidikan. Kedua, pengenalan sistem "interval antar tugas" selama 11 jam yang akan diatur melalui revisi peraturan oleh pemerintah daerah mulai tahun fiskal berikutnya. Ketiga, perluasan sistem pengajar mata pelajaran khusus ke kelas 3 dan 4 di sekolah dasar. Meskipun langkah-langkah ini dirancang untuk mengatasi masalah, perlu ada pemantauan berkelanjutan untuk memastikan efektivitasnya dalam mengurangi beban kerja panjang. Rancangan undang-undang untuk menaikkan tambahan gaji diperkirakan akan diajukan pada sesi reguler Diet tahun depan sebagai langkah berikutnya. – そのうえで答申案が示され、▽ 残業時間が特に長い教員に対して校長や教育委員会が講じるべき勤務管理に関する内容が追記されたほか、提言の実現に向け ▽「勤務間インターバル」導入は自治体が来年度以降条例改正などを行うことや ▽小学校の教科担任制の拡大は来年度以降などといった工程表も新たに盛り込まれました。 - Setelah itu, rancangan laporan dipresentasikan,

	di mana ▽ Isi tambahan terkait manajemen kerja yang harus dilakukan oleh kepala sekolah atau komite pendidikan untuk guru dengan jam kerja lembur yang sangat panjang juga ditambahkan. Dalam upaya untuk merealisasikan rekomendasi tersebut, ▽ Pengenalan 'interval antar tugas' akan diatur oleh pemerintah daerah dengan melakukan revisi peraturan mulai tahun fiskal berikutnya atau setelahnya, ▽ Perluasan sistem pengajar mata pelajaran khusus di sekolah dasar akan dimulai pada tahun fiskal berikutnya atau setelahnya, dan rencana ini juga dimasukkan dalam jadwal pelaksanaan yang baru." - 委員からは、実際に長時間労働の解消につながっているのかなど、今後も状況の確認が必要だという意見が出されていきました。 - Dari para anggota komite, muncul pendapat bahwa perlu untuk terus memantau apakah langkah-langkah ini benar-benar berkontribusi pada pengurangan jam kerja yang berlebihan di masa depan." - 今後、答申がまとめられ、給与の上乗せ分の引き上げに向けた法律の改正案は来年の通常国会に提出される見通しです。 - Ke depan, setelah laporan ini dirampungkan, rancangan undang-undang untuk menaikkan tambahan tetap pada gaji diharapkan akan
--	---

	diajukan pada sesi reguler Diet tahun depan."
--	---

Tabel 7. Analisis Pemberitaan NHK News 6

Konstruksi bingkai pemberitaan ini adalah upaya reformasi gaya kerja dan perbaikan kondisi guru yang dilakukan oleh subkomite khusus Dewan Pendidikan Pusat. Berita ini menyoroti urgensi reformasi gaya kerja guru dan perbaikan kondisi mereka, yang diinisiasi oleh subkomite khusus Dewan Pendidikan Pusat. Dengan mempertimbangkan lebih dari 18.000 opini publik, rekomendasi yang disusun mencerminkan kebutuhan untuk mengurangi beban kerja guru yang berlebihan, terutama melalui peningkatan gaji dan pengaturan waktu kerja yang lebih manusiawi, seperti "interval antar tugas" selama 11 jam. Langkah-langkah ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan mendukung kesejahteraan guru, meskipun masih ada perdebatan mengenai efektivitas solusi yang diusulkan, termasuk kritik yang menuntut kebijakan lembur yang lebih konkret.

Berita ini cenderung berpihak pada perlunya reformasi yang segera dan substansial untuk meringankan beban guru. Di satu sisi, reformasi ini dilihat sebagai langkah progresif dalam memperbaiki sistem pendidikan, terutama dengan mengusulkan kebijakan yang lebih manusiawi. Namun, keberpihakan juga terlihat pada desakan untuk solusi yang lebih komprehensif, mencerminkan suara-suara yang menuntut perbaikan mendasar seperti pembayaran uang lembur. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun langkah-langkah awal positif, tetap diperlukan kebijakan yang lebih menyeluruh agar beban kerja guru benar-benar teratasi.

Berdasarkan analisis terhadap enam artikel yang dipublikasikan oleh NHK News, terlihat bahwa media ini berfokus pada pentingnya mengevaluasi kebijakan reformasi gaya kerja di Jepang sebagai respons terhadap meningkatnya kasus kecelakaan kerja dan gangguan mental yang dialami para pekerja. Dengan meningkatnya jumlah kasus terkait stres kerja, terutama di kalangan pekerja yang mengalami tekanan berlebih, jurnalis menekankan perlunya penegakan hukum yang lebih ketat serta pengawasan yang lebih efektif untuk memastikan bahwa peraturan mengenai jam kerja dan kondisi kerja dipatuhi. Komentar dari tokoh seperti Tamaki Kazunari mencerminkan keprihatinan mendalam mengenai bagaimana reformasi yang ada belum sepenuhnya diterapkan, dan mendesak tindakan lebih lanjut dari pemerintah.

Selain itu, isu kesehatan mental dan kesejahteraan pekerja dalam profesi kedokteran juga menjadi sorotan. Melalui kisah-kisah pribadi, seperti yang dialami Noriko Nakahara, berita-berita ini menunjukkan dampak tragis dari tekanan kerja yang berlebihan. Keterkaitan antara jam kerja dokter dan kualitas pelayanan kesehatan di daerah menjadi tantangan yang signifikan, di mana reformasi yang direncanakan dapat memengaruhi akses masyarakat terhadap layanan kesehatan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk melakukan survei dan pengawasan yang lebih ketat terhadap jam kerja dokter serta meningkatkan jumlah tenaga medis guna mengurangi beban kerja yang berlebihan.

Akhirnya, berita-berita mengenai sektor transportasi dan pendidikan menyoroti tantangan dan adaptasi yang harus dilakukan oleh berbagai pihak untuk

menjaga keseimbangan antara kebutuhan operasional dan kesejahteraan pekerja. Dalam konteks "*Nisennijuuyonnen Mondai*" reformasi jam kerja sopir truk dan kondisi guru yang lebih manusiawi menjadi perhatian utama. Keseluruhan laporan NHK News mencerminkan upaya untuk menciptakan kesadaran mengenai pentingnya perlindungan pekerja dan kesejahteraan mereka, serta kebutuhan untuk kebijakan yang lebih komprehensif dan substansial dalam mengatasi masalah-masalah ini.

Keberpihakan NHK News dalam pemberitaan mengenai reformasi gaya kerja di Jepang terlihat jelas melalui penekanan mereka pada kesejahteraan pekerja dan perlindungan terhadap kondisi kerja yang tidak manusiawi. Dengan mengangkat pengalaman nyata para pekerja yang terdampak oleh beban kerja berlebih dan isu kesehatan mental, serta memberikan platform bagi tokoh-tokoh seperti Tamaki Kazunari, NHK News menunjukkan komitmennya untuk memprioritaskan perspektif pekerja. Selain itu, dukungan mereka terhadap reformasi dalam sektor pendidikan, seperti peningkatan gaji dan pengaturan waktu kerja yang lebih manusiawi bagi guru, mencerminkan upaya untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan kualitas hidup di Jepang.

3.2. Analisis Pemberitaan dari NNN (*Nippon News Network*)

1. Analisis pemberitaan dengan judul 厚労省の研究会「働き方改革」で提案 仕事と育児・介護の両立を目指す 企業の取り組みは？
(Diusulkan oleh kelompok penelitian ``Reformasi Gaya Kerja" Kementerian Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan, Apa yang dilakukan perusahaan untuk membantu menyeimbangkan pekerjaan dengan pengasuhan anak dan pengasuhan anak?). Terbit pada 30 Mei 2023

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Pada tanggal 30 Mei 2023, sebuah laporan rancangan dibahas dalam pertemuan penelitian Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang mengenai keseimbangan antara pekerjaan, pengasuhan anak, dan perawatan keluarga. Rancangan tersebut mencakup usulan agar perusahaan diwajibkan untuk memberikan opsi kerja dari rumah (<i>telework</i>) kepada karyawan yang menginginkannya hingga anak mereka berusia tiga tahun. Selain itu, rancangan tersebut juga mengusulkan agar pilihan bekerja yang fleksibel diberikan dalam konteks perawatan keluarga. – 仕事と育児・介護の両立について、30日に厚生労働省の研究会で報告書案が示されました。子どもが3歳になるまでは、社員が希望すればテレワークを選べる制度を企業の努力義務とすることなどが提案されています。また、介護についても同様に働き方の選択ができるよう提案しています。先駆けて「働き方改革」に取り組み、個人の事情を尊重する働き方を制度化した会社取材しました。

	– Pada tanggal 30 Mei 2023, dalam pertemuan penelitian dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan, sebuah rancangan laporan telah disajikan mengenai keseimbangan antara pekerjaan, pengasuhan anak, dan perawatan. Diusulkan bahwa perusahaan harus membuat upaya untuk memungkinkan karyawan yang menginginkannya memilih kerja jarak jauh (<i>telework</i>) hingga anak berusia 3 tahun. Selain itu, diusulkan agar ada opsi serupa untuk perawatan keluarga. Kami juga melaporkan perusahaan yang telah mempelopori "reformasi gaya kerja" dan telah menginstitusionalisasi cara kerja yang menghormati situasi pribadi individu. Contoh perusahaan yang telah menerapkan "reformasi gaya kerja" dan mengatur sistem kerja yang memperhatikan situasi pribadi karyawan telah menjadi fokus dalam laporan ini. Perusahaan-perusahaan tersebut menjadi contoh awal dalam mengimplementasikan cara kerja yang fleksibel, membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dengan pengasuhan anak atau perawatan keluarga.
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Sumber masalahnya adalah kurangnya fleksibilitas dalam pekerjaan tradisional yang seringkali mengharuskan perjalanan panjang dan jam kerja tetap. Oleh karena itu, pemberian opsi untuk bekerja dari rumah (<i>telework</i>) membantu mengurangi beban ini dengan memungkinkan individu untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga di sela-sela waktu kerja. Ini tidak hanya mempermudah pengelolaan waktu, tetapi

		juga mengurangi stres yang disebabkan oleh tuntutan waktu yang ketat. - 仕事を終えた 40 分後には、お迎えが済み、食事の準備ができる状態に。森さんは「通勤で（時間を）とられないのは本当にありがたくて、例えば、お昼に炊飯器セットしたり、子育てと仕事しながらなので、ちょっとした隙間で家事ができる」と話しました。 - 40 menit setelah menyelesaikan pekerjaannya, Mori-san telah selesai menjemput anak-anak dan siap untuk menyiapkan makan malam. Mori-san mengatakan, "Sangat bersyukur karena tidak kehilangan waktu untuk perjalanan, misalnya, saya bisa menyiapkan rice cooker saat makan siang, dan karena saya melakukan pekerjaan serta pengasuhan anak, saya bisa melakukan pekerjaan rumah kecil di sela-sela waktu."
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	<i>Moral</i>	Keputusan moral dalam mengatur cara kerja di perusahaan dapat berfokus pada penghormatan terhadap situasi pribadi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. - 森さんの働き方について、同僚は「常時コミュニケーションがとれているので、普通の働き方と変わらない」と話します。個人の事情を尊重する働き方を会社が制度化することで、同僚の間でも互いの理解が進んだといいます。 - Mengenai cara kerja Mori-san, rekan-rekannya mengatakan, "Karena komunikasi selalu terjalin, tidak berbeda dari cara kerja biasa." Dengan

	menginstitutionalisasi cara kerja yang menghormati situasi pribadi, perusahaan telah meningkatkan pemahaman antar rekan kerja. Dengan mengimplementasikan sistem kerja yang fleksibel dan menghormati kebutuhan individu, seperti yang diterapkan pada kasus Mori-san, perusahaan tidak hanya memfasilitasi keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi tetapi juga memperkuat hubungan antar rekan kerja. - 同僚 「子育てをしている人に限らず、全てのメンバー・同僚が働く環境、時間や場所を選択できている。自分に何かあったときも助けてもらえる関係性が築けている。すごく平等だなと」 - Rekan kerja berkata, "Tidak hanya bagi mereka yang mengasuh anak, tetapi semua anggota dan rekan kerja dapat memilih lingkungan kerja, waktu, dan tempat mereka. Kami juga dapat membangun hubungan di mana kami bisa saling membantu jika ada sesuatu yang terjadi. Ini sangat adil." Seperti yang dikatakan oleh rekan-rekan kerjanya, komunikasi yang terus-menerus dan fleksibilitas dalam memilih waktu dan tempat kerja memungkinkan setiap orang, tidak hanya mereka yang memiliki tanggung jawab pengasuhan anak, untuk merasa lebih dipahami dan didukung. Hal ini mengarah pada terciptanya hubungan yang saling membantu dan rasa keadilan di tempat kerja. - 会社員 森信一郎さん 「今この人生のタイミングで『こういう働き方しよう』と選んでいる。
--	--

	(働き方の) 選択肢が増えるのは、とてもいいことかなと」 - Karyawan Mori Shin'ichirō-san berkata, "Saat ini, pada momen dalam hidup ini, saya dapat memilih 'cara kerja seperti ini'. Menambah opsi cara kerja adalah hal yang sangat baik." Dari perspektif moral, keputusan perusahaan untuk memperkenalkan sistem kerja yang fleksibel mencerminkan nilai-nilai seperti empati, kesetaraan, dan dukungan timbal balik, yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan harmonis.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Penyelesaian masalah terkait keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga ditawarkan melalui penerapan fleksibilitas kerja yang tinggi, seperti yang dilakukan oleh perusahaan seperti Cybozu dengan prinsip "100 orang, 100 cara kerja," yang memungkinkan karyawan memilih waktu dan tempat kerja sesuai kebutuhan pribadi mereka. Selain itu, laporan dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang mengusulkan agar perusahaan diwajibkan menyediakan opsi <i>telework</i> bagi karyawan dengan anak di bawah usia 3 tahun, serta fleksibilitas kerja untuk perawatan keluarga. - 都内の会社に勤める森信一郎さんは、自宅からテレワークをされていて、現在、出社は月 1 回程度です。午後 5 時前、仕事を終えた森さんが向かったのは、2 歳と 0 歳の子どもの保育園のお迎えです。日中、妻が仕事でいないことが多いため、保育園の送迎をしやすいようにテレワークを選択しました。

	- Mori Shin'ichirō-san, yang bekerja di sebuah perusahaan di Tokyo, melakukan telework dari rumah dan saat ini hanya pergi ke kantor sekitar sekali sebulan. Sebelum pukul 5 sore, setelah menyelesaikan pekerjaannya, Mori-san menuju untuk menjemput anak-anaknya yang berusia 2 tahun dan 0 tahun dari tempat penitipan anak. Karena sering kali istrinya tidak ada di rumah karena pekerjaan di siang hari, Mori-san memilih telework untuk memudahkan pengantaran dan penjemputan anak-anak dari tempat penitipan. - 森さんの勤める会社、サイボウズは「100人100通りの働き方」をテーマに掲げ、子育てや介護など、社員全員が個人の事情に応じて勤務時間や場所を選べる制度を導入しています。 - Perusahaan tempat Mori-san bekerja, Cybozu, mengusung tema "100 orang, 100 cara bekerja" dan telah mengimplementasikan sistem di mana semua karyawan dapat memilih jam kerja dan lokasi sesuai dengan situasi pribadi mereka, seperti pengasuhan anak dan perawatan keluarga. - こうした仕事と育児の両立について、30日に厚生労働省の研究会で報告書案が示されました。子どもが3歳になるまでは、社員が希望すればテレワークを選べる制度を企業の努力義務とすることなどが提案されています。就業時間中は子どもを保育所などに預けることを前提として、その上でテレワークを行いやすい環境を作ることで、子どもの送迎などがあっても勤務
--	---

	時間を短縮せずにすむなど、育児と仕事の両立を目指すものです。 - Mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan pengasuhan anak, pada tanggal 30, sebuah rancangan laporan telah disajikan dalam pertemuan penelitian dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan. Diusulkan bahwa perusahaan harus membuat upaya untuk memungkinkan karyawan yang menginginkannya memilih telework hingga anak berusia 3 tahun. Selama jam kerja, diasumsikan bahwa anak-anak akan dititipkan di tempat penitipan anak, dan dengan menciptakan lingkungan yang memudahkan telework, diharapkan dapat menjaga waktu kerja tanpa pengurangan meskipun ada penjemputan anak dan pengasuhan, sehingga mencapai keseimbangan antara pengasuhan dan pekerjaan. - だれもが気兼ねなく自分の働き方を選択できる取り組み。30日に示された報告書案では育児だけでなく、介護についても同様に働き方の選択ができるよう提案しています。 - Inisiatif yang memungkinkan setiap orang memilih cara kerja mereka tanpa kekhawatiran. Dalam rancangan laporan yang disajikan pada tanggal 30, tidak hanya pengasuhan anak tetapi juga perawatan keluarga diusulkan agar dapat memilih cara kerja yang sesuai dengan situasi mereka.
--	--

	- 企業には、より個人の事情に合わせ働き方を柔軟に選べる環境作りが求められています。 - Perusahaan diharapkan untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan memilih cara kerja dengan fleksibel sesuai dengan situasi pribadi mereka. Penyelesaian masalah yang ditawarkan adalah Solusi ini bertujuan untuk mempermudah karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kewajiban rumah tangga, seperti mengantar jemput anak, tanpa harus mengurangi jam kerja mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif.
--	---

Tabel 8. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 1

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan, pengasuhan anak, dan perawatan keluarga. Pemberitaan ini menyoroti langkah-langkah konkret yang diambil oleh perusahaan seperti Cybozu.

Fleksibilitas kerja merupakan solusi yang efektif untuk mengatasi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama dalam konteks pengasuhan anak dan perawatan keluarga. Perusahaan yang menerapkan "reformasi gaya kerja" dan sistem kerja fleksibel menjadi contoh positif yang menunjukkan bahwa fleksibilitas tidak hanya menguntungkan karyawan dengan tanggung jawab keluarga, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adil, dan penuh empati. Keberpihakan berita ini tampaknya mendukung implementasi sistem kerja yang fleksibel dan mengapresiasi perusahaan yang telah

mengambil langkah-langkah untuk menghormati kebutuhan individu karyawan, terutama yang berhubungan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

2. Analisis pemberitaan dengan judul 先生がいなくなる (Guru akan menghilang). Terbit pada 5 Agustus 2023

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Kesulitan yang dihadapi oleh para guru di Jepang. Mereka menghadapi beban kerja yang sangat berat dengan jam kerja yang panjang, sehingga mengakibatkan masalah kesehatan dan bahkan kematian. Para guru merasa tertekan oleh lingkungan kerja yang sangat buruk, dan hal ini diperparah oleh undang-undang yang tidak membayar lembur. - 「もう限界」。今、SNSには学校の先生たちの悲鳴があふれている。やりがいを上回るブラックな労働環境。長時間労働の末、命を落とした人も…。背景には、どれだけ働いても残業代を支払わないとする法律がある。先生を志す人は減り続けるなか、働き方改革は待ったなし。 - "「Sudah mencapai batas」。Sekarang, media sosial dipenuhi dengan keluhan para guru sekolah. Lingkungan kerja yang sangat buruk melebihi kepuasan kerja. Ada orang yang bahkan kehilangan nyawanya setelah bekerja dalam jam yang panjang... Di balik semua ini, ada undang-undang yang tidak membayar uang lembur tidak peduli seberapa banyak seseorang bekerja. Sementara jumlah orang yang bercita-cita menjadi guru terus berkurang, reformasi

	gaya kerja tidak bisa ditunda."
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Mengungkapkan masalah serius yang dihadapi oleh para guru di Jepang, yang terjebak dalam jam kerja yang sangat panjang dan kondisi kerja yang buruk. Rata-rata, guru harus melakukan lembur selama 114 jam per bulan, dengan beberapa bahkan melampaui 160 jam, yang berpotensi menyebabkan masalah kesehatan serius dan bahkan kematian. - いま、先生たちの悲鳴に耳を傾けなければ...。 「まさにいま、長時間労働で悩んでいる、苦しんでいる若い人たちに、もう倒れてほしくないです」先生はもう、いなくなる。今年1月、福岡市立玄洋中学校。採用1年目で1年生のクラス担任をしている稗田千紗先生（23）。 - "Jika saat ini kita tidak mendengarkan keluhan para guru... "Secara khusus, saya tidak ingin orang muda yang saat ini menderita dan berjuang karena jam kerja panjang jatuh lebih jauh." Guru sudah mulai menghilang. Pada bulan Januari tahun ini, di Sekolah Menengah Genyo, Fukuoka. Hiida Chisa, guru kelas satu tahun di tahun pertama karirnya (23 tahun)." - 公立中学の先生が行う1か月の時間外労働は、平均114時間。過労死ラインの倍、160時間以上に及ぶ先生もいました。 - "Rata-rata waktu lembur yang dilakukan oleh guru sekolah menengah negeri dalam sebulan adalah 114 jam. Ada juga guru yang waktu lemburnya mencapai lebih dari 160 jam, yang merupakan dua kali lipat dari batas aman untuk kematian akibat kerja berlebihan."

	- 激務の末に、命を落とした先生もいます。福岡の県立高校で英語を教えていた、安徳誠治さん。 - "Ada juga guru yang kehilangan nyawanya akibat beban kerja yang berat. Seiji Andoku, yang mengajar bahasa Inggris di sekolah menengah negeri di Fukuoka." - 2021年度に行われた教員採用試験の倍率は、過去最低となりました。 - "Rasio seleksi ujian penerimaan guru pada tahun anggaran 2021 mencapai titik terendah dalam sejarah." Kurangnya kompensasi untuk lembur dan undang-undang yang tidak mendukung menambah beban mereka, membuat profesi ini semakin tidak menarik. Penurunan minat untuk menjadi guru, yang terlihat dari angka pelamar ujian penerimaan guru yang terendah pada 2021, semakin memperburuk krisis ini, menandakan perlunya reformasi mendesak dalam sistem kerja guru.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Meskipun seorang guru, seperti yang dialami oleh Nishimoto-sensei telah berusaha keras untuk meminta bantuan dan perbaikan atas kondisi kerja yang tidak manusiawi, tanggapan yang diberikan oleh pihak sekolah dan pemerintah tidak memadai. Nishimoto-sensei, yang mengalami tekanan mental dan fisik akibat jam kerja yang panjang, akhirnya menuntut ganti rugi terhadap pemerintah daerah dan berhasil memperoleh putusan pengadilan yang mengharuskan pembayaran kompensasi. - 「もう限界です。精神も崩壊寸前です。」「このままでは死んでしまう」と校長に何度もSOS

	を出していましたが、改善策が講じられることはありませんでした。その後、西本先生は大阪府を相手取り損害賠償を求める訴えを起こしました。裁判所は、校長の注意義務違反が認められるとして大阪府に約230万円の支払いを命じました。 - "「Sudah mencapai batas. Kondisi mental juga hampir runtuh.」 「Jika ini terus berlanjut, saya akan mati」. Saya telah beberapa kali meminta bantuan darurat kepada kepala sekolah, tetapi tidak ada tindakan perbaikan yang diambil. Setelah itu, Guru Nishimoto mengajukan gugatan terhadap pemerintah Osaka untuk meminta kompensasi. Pengadilan memutuskan bahwa kepala sekolah telah melanggar kewajiban pengawasan dan memerintahkan pemerintah Osaka untuk membayar sekitar 2,3 juta yen." - 西本先生 「まさに長時間労働で悩んでいる、苦しんでいる若い人たちに、もう倒れてほしくないです。だからこそ行政に動いてほしい」 - "Guru Nishimoto: 'Saya tidak ingin orang muda yang saat ini menderita dan berjuang karena jam kerja panjang jatuh lebih jauh. Karena itu, saya ingin pemerintah bergerak.'" Kasus ini menggarisbawahi kebutuhan mendesak untuk reformasi dan tindakan yang lebih tegas dari pihak berwenang untuk melindungi kesejahteraan guru dan mencegah masalah serupa di masa depan.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan	Professor Uchida dari Universitas Nagoya mengatakan pentingnya mengakui bahwa masalah yang dihadapi oleh guru bukan hanya sekadar beban kerja yang berat, tetapi

penyelesaian)	juga dampaknya terhadap kualitas pengajaran dan interaksi dengan siswa. Dia menekankan bahwa jika guru tidak memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan materi ajar dan benar-benar berfokus pada siswa, maka ini merupakan krisis besar bagi sistem pendidikan Jepang. Oleh karena itu, diperlukan solusi yang lebih komprehensif dan mendasar, seperti reformasi dalam jam kerja, perbaikan dalam kompensasi lembur, dan dukungan administratif yang lebih baik, untuk memastikan bahwa guru dapat memberikan pendidikan yang berkualitas dan perhatian yang memadai kepada siswa. - 名古屋大学大学院・内田良教授 「教員が単に忙しいというだけでも重大問題ですけれども、実は授業の準備ができていない。子どもに向き合えていないという意味では、本当に日本全体の危機だと思えないといけないかなと思います」 - "Profesor Ryo Uchida dari Program Pascasarjana Universitas Nagoya: 'Meskipun hanya sekadar kesibukan guru sudah merupakan masalah besar, sebenarnya persiapan untuk pelajaran tidak dilakukan. Dalam arti bahwa mereka tidak dapat berfokus pada anak-anak, kita harus memikirkan ini sebagai krisis yang benar-benar mengancam seluruh Jepang.'"
---------------	--

Tabel 9. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 2

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah menekankan krisis sistem pendidikan Jepang yang disebabkan oleh jam kerja yang berlebihan bagi guru, yang mengakibatkan masalah kesehatan serius, penurunan

kualitas pengajaran, dan kekurangan calon guru, sementara reformasi mendesak diperlukan untuk memperbaiki kondisi kerja dan mendukung kesejahteraan guru.

Kesulitan yang dihadapi oleh para guru di Jepang, seperti jam kerja yang panjang, kurangnya kompensasi lembur, dan tekanan kerja yang ekstrem, mencerminkan krisis mendalam dalam sistem pendidikan negara tersebut. Beban kerja yang berat telah menyebabkan masalah kesehatan mental dan fisik bagi para guru, bahkan memicu kasus-kasus kematian akibat kerja berlebihan. Kisah seperti yang dialami oleh Nishimoto-sensei menyoroti ketidakmampuan pihak sekolah dan pemerintah dalam memberikan dukungan yang memadai, meskipun jelas bahwa reformasi mendesak diperlukan. Profesor Uchida dari Universitas Nagoya menekankan dampak negatif dari kondisi ini tidak hanya pada para guru, tetapi juga pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa, menandakan bahwa masalah ini jauh melampaui ranah personal.

Framing isu ini sebagai krisis sistemik menunjukkan keberpihakan pada para guru dan pendidikan berkualitas. Reformasi menyeluruh terhadap jam kerja, peningkatan kompensasi lembur, serta dukungan yang lebih baik dari otoritas pendidikan perlu segera dilakukan untuk melindungi kesejahteraan guru dan memastikan bahwa mereka dapat fokus pada tugas pengajaran. Keberpihakan dalam hal ini seharusnya diberikan kepada para guru, yang kesejahteraannya langsung berhubungan dengan masa depan pendidikan anak-anak Jepang.

3. Analisis pemberitaan dengan judul 物流の2024年問題 企業と労働局が意見交換 (Masalah logistik tahun 2024: perusahaan dan biro tenaga kerja bertukar pendapat). Terbit pada 15 November 2023

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Mulai April tahun 2024 akan ada regulasi baru yang membatasi jam lembur untuk pengemudi truk menjadi 960 jam per tahun. Perubahan ini diharapkan memperbaiki kondisi kerja di sektor logistik namun ada kekhawatiran. - 来年4月からトラックの運転手の時間外労働の上限が、年間960時間に規制されます。労働環境の改善が期待される一方、物流に影響がでることが懸念されています。 - Mulai April tahun depan, batas jam lembur untuk pengemudi truk akan diatur menjadi 960 jam per tahun. Sementara diharapkan ada perbaikan dalam kondisi kerja, ada kekhawatiran bahwa ini akan berdampak pada logistik.
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Sebelumnya sektor logistik dan konstruksi telah diberikan penundaan dalam penerapan undang-undang reformasi gaya kerja hingga Maret 2024. Berdasarkan survei oleh perusahaan riset swasta, 60% dari manajer perusahaan logistik dan sejenisnya mengindikasikan bahwa penerapan undang-undang ini akan berdampak negatif. - これまで物流や建設といった業種は、2024年3月まで働き方改革関連法の適用が猶予されてきました。民間の調査会社のアンケートによると、物流会社などの経営者の6割が「マイナス」の影響が出るとしています。

	- Sejauh ini, sektor logistik dan konstruksi telah diberikan penundaan dalam penerapan undang-undang reformasi gaya kerja hingga Maret 2024. Menurut survei oleh perusahaan riset swasta, 60% dari manajer perusahaan logistik dan sejenisnya mengindikasikan bahwa akan ada dampak negatif.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Terkait penerapan regulasi baru mengenai jam lembur untuk pengemudi truk melibatkan pertimbangan keseimbangan antara perbaikan kondisi kerja dan dampak negatifnya. Secara moral, perbaikan kondisi kerja seperti pengurangan jam lembur diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, mengurangi beban kerja, dan mencegah kelelahan. Namun, keputusan tersebut juga harus mempertimbangkan dampak praktis seperti kekurangan tenaga kerja dan penurunan kapasitas pengiriman yang dapat mempengaruhi konsumen, misalnya, sulitnya mendapatkan pengiriman cepat dan potensi biaya tambahan untuk pengiriman ulang. - 実際に現場から「長距離で1人だったところを2人にしないといけない。人手不足が深刻。」や「月の時間外は平均150時間。ますます、稼げなくなる。」と言った声が出ています。労働時間が減れば、配達員が運べる量も少なくなるので、消費者にとっては翌日配送が難しくなるかもしれません。また、再配達の場合は別料金がかかる可能性も指摘されています。 - Dari lapangan, terdengar suara seperti "Pada rute jarak jauh yang sebelumnya hanya satu orang, sekarang harus ada dua orang. Kekurangan tenaga kerja sangat serius." dan "Jam lembur bulanan rata-rata adalah 150 jam. Pendapatan semakin menurun."

	Jika jam kerja berkurang, jumlah barang yang bisa diangkut oleh pengantar juga akan berkurang, sehingga mungkin sulit bagi konsumen untuk mendapatkan pengiriman pada hari berikutnya. Selain itu, ada juga kekhawatiran bahwa biaya tambahan mungkin dikenakan untuk pengiriman ulang. Dengan kata lain, meskipun tujuan dari reformasi adalah positif, implementasinya perlu dipertimbangkan dengan cermat untuk menghindari efek samping yang dapat merugikan masyarakat.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Penyelesaian masalah yang ditawarkan adalah pertama, pada tanggal 15 November 2023, para pemimpin perusahaan logistik di Prefektur Hiroshima dan pejabat kantor tenaga kerja berdiskusi untuk mencari solusi bersama guna mengatasi dampak negatif dari perubahan kebijakan tersebut. Kedua, pemerintah mengimplementasikan eksperimen demonstrasi untuk mengurangi beban pengemudi dengan menggunakan sistem "penempatan barang di depan pintu" dan memberikan poin kepada pelanggan yang memilih waktu pengiriman yang fleksibel. - そうした中、15日、2024年問題の解消に取り組む広島県内の物流企業と労働局などのトップが意見交換しました。一方、政府は再配達によるドライバーの負担を減らすため、玄関先などに荷物を置く「置き配」を利用したり「ゆとりをもった配達日時」を選んだ人にポイントを付与する実証実験を実施する方針です。 - Dalam situasi tersebut, pada tanggal 15 November, para pemimpin perusahaan logistik di

	Prefektur Hiroshima yang berusaha menyelesaikan <i>Nisennijuuyonnen Mondai</i> dan pejabat kantor tenaga kerja bertukar pendapat. Di sisi lain, pemerintah berencana untuk mengurangi beban pengemudi pengiriman dengan melakukan eksperimen demonstrasi, seperti menggunakan sistem "penempatan barang di depan pintu" atau memberikan poin kepada orang yang memilih "tanggal dan waktu pengiriman yang fleksibel". Pendekatan ini bertujuan untuk memperbaiki kondisi kerja sambil mengurangi gangguan dalam layanan pengiriman dan meningkatkan efisiensi operasional.
--	--

Tabel 10. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 3

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah perubahan regulasi jam lembur untuk pengemudi truk mulai April tahun 2024, kekhawatiran tentang dampaknya terhadap sektor logistik.

Regulasi baru yang membatasi jam lembur bagi pengemudi truk hingga 960 jam per tahun bertujuan untuk memperbaiki kesejahteraan pekerja dan mengurangi kelelahan di sektor logistik. Meskipun secara moral langkah ini sejalan dengan upaya meningkatkan kondisi kerja, terdapat kekhawatiran tentang dampak negatifnya terhadap kapasitas pengiriman dan efisiensi bisnis, terutama dalam menghadapi kekurangan tenaga kerja. Sejumlah manajer perusahaan logistik menilai bahwa kebijakan ini dapat memperburuk kondisi industri, dan masyarakat mungkin merasakan dampak berupa keterlambatan pengiriman atau peningkatan

biaya. Namun, pemerintah dan pemangku kepentingan sektor logistik telah mengupayakan solusi inovatif seperti diskusi antara pelaku industri dan uji coba sistem baru untuk mengurangi dampak kebijakan tersebut. Dengan mempromosikan metode "penempatan barang di depan pintu" serta insentif bagi pelanggan yang lebih fleksibel dalam memilih waktu pengiriman, diharapkan dapat menjaga efisiensi operasional dan meminimalkan gangguan. Pendekatan ini mencerminkan upaya untuk menyeimbangkan antara kepentingan pekerja dan keberlangsungan bisnis, sambil tetap mempertahankan kualitas layanan.

Keberpihakan berdasarkan sudut pandang narasi berita ini cenderung mendukung perbaikan kondisi kerja bagi pengemudi truk melalui pembatasan jam lembur, dengan penekanan pada kesejahteraan pekerja dan upaya mengurangi kelelahan. Meskipun ada pengakuan atas kekhawatiran industri logistik terkait dampak negatif terhadap efisiensi dan kapasitas pengiriman, fokus utama tetap pada pentingnya reformasi untuk melindungi pekerja.

4. Analisis pemberitaan dengan judul 働き方改革に向けて現場はいま山口労働局局長が防府市の企業を訪問し意見交換 (Reformasi gaya kerja sedang berlangsung saat ini: Direktur Biro Tenaga Kerja Yamaguchi mengunjungi perusahaan-perusahaan di Kota Hofu dan bertukar pendapat).

Terbit pada 21 November 2023

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Merujuk pada penerapan regulasi batas maksimum jam kerja lembur yang baru dalam industri konstruksi dan logistik mulai April 2024 di Jepang.

	- 2024年4月から時間外労働の上限規制が建設業界や物流業界にも適用されるいわゆる「2024年問題」。 - "Masalah yang disebut '<i>Nisennijuuyonnen Mondai</i>' mengacu pada penerapan pembatasan waktu kerja lembur di industri konstruksi dan logistik yang akan berlaku mulai April 2024."
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Industri konstruksi di prefektur tersebut memiliki jam kerja rata-rata tahunan yang jauh lebih tinggi dibandingkan rata-rata di semua industri, menunjukkan adanya masalah dengan jam kerja yang berlebihan dan mengalami penuaan signifikan dalam tenaga kerja, dengan proporsi pekerja yang lebih tua meningkat sementara jumlah pekerja muda menurun. - 年間の実労働時間の推移ですが全産業の平均が1600時間に対し、県内の建設業は平均1900時間と300時間多く長時間労働になっています。 - "Tren tahunan jam kerja aktual menunjukkan bahwa rata-rata di semua industri adalah 1.600 jam, sedangkan di industri konstruksi dalam prefektur rata-rata mencapai 1.900 jam, sehingga ada 300 jam lebih banyak dan menyebabkan jam kerja yang lebih panjang." - また、県内の建設業の就業者数は55歳以上が39%を占め29歳以下が11%となっていて高齢化が進行しています。 - "Selain itu, dalam industri konstruksi di prefektur tersebut, 39% dari tenaga kerja berusia 55 tahun ke atas, sementara hanya 11% yang berusia 29 tahun ke bawah, menunjukkan bahwa penuaan tenaga kerja semakin meningkat."

<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Pertanyaan yang diajukan oleh Kepala Biro Nada, yang menanyakan apakah orang yang diajak bicara pernah membandingkan metode kerja mereka dengan perusahaan lain. - 名田局長「（他社と）ご自身の働き方と比べてみられたことありますか」 - "Kepala Biro Nada: 'Apakah Anda pernah membandingkan cara kerja Anda dengan perusahaan lain?'" Karyawan ini menjelaskan bahwa setelah membandingkan, mereka merasa perusahaan mereka memiliki keunggulan dalam hal kenyamanan kerja. Mereka menyoroti bahwa pengurangan waktu perjalanan yang biasanya dihabiskan untuk pergi ke kantor terlebih dahulu sebelum pindah ke lokasi kerja membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan nyaman. - 社員「比べてみて・・・まあ勝ってるなと働きやすいなと同じように建設業で働く友達もいますけどどうしても朝早く会社に行ってそこから現場に移動するのがほとんどなのでその時間の短縮の部分は大きく働きやすい」 - "Karyawan: 'Setelah membandingkan... ya, rasanya kita lebih unggul dan lebih nyaman untuk bekerja. Saya punya teman-teman yang juga bekerja di industri konstruksi, tetapi kebanyakan dari mereka harus pergi ke kantor lebih pagi dan kemudian pindah ke lokasi kerja, jadi pengurangan waktu perjalanan ini sangat memudahkan pekerjaan.'" Presiden Direktur Sawada Kenki mengungkapkan harapannya bahwa dengan reformasi yang memungkinkan karyawan pulang lebih awal, mereka
--	---

	dapat menggunakan waktu tersebut untuk pengembangan diri atau berkontribusi kepada masyarakat, yang pada akhirnya akan membentuk masyarakat yang lebih baik. Ia menekankan bahwa inilah esensi dari reformasi gaya kerja. - 澤田健規社長「早く帰ったらいままでやりたかったこと、身につけたかったことを勉強してみたり地域の子ども達のスポーツの手伝いをしてみたりとか一人一役、何かの役に立つ時間になってくれれば良い社会が出来てこれが働き方改革の狙いだと思っています」 - "Presiden Direktur Sawada Kenki: 'Jika mereka bisa pulang lebih awal, saya berharap mereka dapat memanfaatkan waktu untuk mempelajari hal-hal yang selalu ingin mereka pelajari, membantu olahraga anak-anak di komunitas mereka, atau melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Dengan demikian, kita bisa menciptakan masyarakat yang lebih baik, dan inilah yang saya anggap sebagai tujuan utama dari reformasi gaya kerja.'"
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Penerapan reformasi sistem transportasi untuk mengurangi jam kerja lembur di industri konstruksi. Dalam kunjungannya, Direktur Yamaguchi Labor Bureau, Mr. Nida Hiroshi, mengunjungi perusahaan konstruksi "Sawada Construction" di Hofu City, yang telah menerapkan reformasi dengan memungkinkan karyawan untuk langsung menuju lokasi proyek menggunakan kendaraan perusahaan dari rumah mereka. Langkah ini diharapkan dapat mengurangi waktu perjalanan dan secara keseluruhan mengurangi beban jam kerja lembur. Upaya ini merupakan bagian dari strategi

	yang lebih luas untuk menerapkan praktik kerja yang lebih baik di seluruh industri konstruksi dan membuat sektor ini lebih menarik bagi pekerja. - 長時間労働の削減に取り組む建設会社を山口労働局のトップが訪問し意見交換を行いました。 - "Pimpinan Biro Tenaga Kerja Yamaguchi mengunjungi perusahaan konstruksi yang sedang berupaya mengurangi jam kerja panjang dan melakukan pertukaran pendapat." - 澤田建設では自宅から直接、工事現場に社用車で行き帰りできる改革を行い時間の短縮につなげました。 - "Di Sawada Kensetsu, mereka melakukan reformasi yang memungkinkan karyawan pergi dan pulang langsung dari rumah ke lokasi konstruksi menggunakan mobil perusahaan, yang membantu menghemat waktu." - 業界全体で優れた働き方改革を取り入れ魅力ある建設業の実現を目指す必要があります。 - "Seluruh industri perlu mengadopsi reformasi gaya kerja yang unggul dan bertujuan untuk mewujudkan industri konstruksi yang menarik."
--	---

Tabel 11. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 4

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah menyoroti upaya sebuah perusahaan Sawada Construction dalam mengurangi jam kerja lembur melalui reformasi transportasi yang memungkinkan pekerja langsung menuju lokasi proyek dengan kendaraan perusahaan, dan kunjungan Direktorat Yamaguchi Labor Bureau untuk mendorong reformasi kerja yang lebih baik di

industri konstruksi.

Pentingnya reformasi batas maksimum jam kerja lembur yang mulai diterapkan di industri konstruksi dan logistik Jepang pada April 2024. Dengan fokus pada sektor konstruksi yang dikenal memiliki jam kerja yang sangat panjang dan tenaga kerja yang semakin menua, regulasi baru ini bertujuan untuk mengatasi kelebihan jam kerja dan menarik lebih banyak pekerja muda. Salah satu pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan konstruksi seperti Sawada Construction adalah mengurangi waktu perjalanan dengan memfasilitasi karyawan untuk langsung ke lokasi proyek tanpa ke kantor, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mengurangi beban fisik dan mental yang dihadapi para pekerja.

Framing berita ini mendukung reformasi sebagai upaya penting untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan. Direktur perusahaan bahkan menekankan potensi kontribusi karyawan terhadap pengembangan diri dan masyarakat dengan adanya lebih banyak waktu luang, menunjukkan bahwa reformasi ini bukan hanya untuk kesejahteraan pekerja, tetapi juga untuk kebaikan sosial secara keseluruhan. Pendekatan ini mencerminkan keberpihakan terhadap kepentingan pekerja serta pemahaman akan pentingnya menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, sekaligus memperbaiki daya tarik industri konstruksi bagi generasi mendatang.

5. Analisis pemberitaan dengan judul 26歳医師「過労死」 時間外労働で 母語る“息子の異変” 院長ら書類送検「目を背けないで」 (Dokter berusia 26 tahun ``meninggal karena terlalu banyak bekerja", kerja lembur... Ibunya berbicara tentang ``perilaku aneh anaknya" Direktur rumah sakit mengirimkan dokumen ke jaksa ``Jangan mengalihkan pandangan").

Terbit pada 21 Desember 2023

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Berita diawali dengan informasi bahwa seorang dokter laki-laki berusia 26 tahun mengakhiri hidupnya tahun lalu akibat kerja lembur yang ilegal. Ibu dari dokter tersebut mengungkapkan perubahan yang terjadi pada putranya sebelum kematiannya. Pada tanggal 20 Desember 2023, dia kembali menekankan pentingnya reformasi dalam gaya kerja dokter. - 26歳の医師の男性が違法な時間外労働により去年、自ら命を絶ちました。男性の母親は亡くなる直前の息子の異変を明かし、20日、改めて医師の働き方改革を強く訴えました。 - Seorang dokter laki-laki berusia 26 tahun mengakhiri hidupnya tahun lalu karena kerja lembur yang ilegal. Ibunya mengungkapkan perubahan yang terjadi pada putranya sebelum kematiannya, dan pada tanggal 20, dia kembali menekankan pentingnya reformasi dalam cara kerja para dokter. Paragraf ini memberikan konteks awal tentang kondisi kerja yang berlebihan dan dampaknya yang tragis, serta seruan untuk perubahan dalam sistem kerja.
<i>Diagnose Causes</i>	Kerja lembur yang ilegal yang diduga menjadi penyebab

(Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	<i>karōshi</i> (kematian akibat kerja berlebihan) melalui bunuh diri karena kelelahan. Paragraf ini mengungkapkan bahwa dokter muda tersebut bekerja sebagai "senkōi" (dokter spesialis yang masih menjalani pelatihan) di Pusat Medis Kōnan, Kota Kobe, dan meninggal tahun lalu. Pekerjaan lembur yang berlebihan dan melanggar hukum ini diduga menjadi faktor utama yang menyebabkan kematiannya. - 研修を受けながら診察にあたる「専攻医」として、神戸市の甲南医療センターで勤務していましたが、去年亡くなりました。違法な時間外労働による過労自殺とみられています。 - Dia bekerja sebagai "dokter residen" di Pusat Medis Kōnan di Kota Kobe sambil menjalani pelatihan, tetapi meninggal tahun lalu. Diperkirakan bahwa dia bunuh diri karena kelelahan akibat kerja lembur yang ilegal.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Penderitaan yang dialami oleh Shingo Takashima sebelum kematiannya, bagaimana ibunya menemukannya dalam kondisi tersebut, dan tanggapan dari pihak rumah sakit serta investigasi yang dilakukan oleh Biro Inspeksi Ketenagakerjaan. - 亡くなる数日前の様子について... - Tentang keadaan beberapa hari sebelum kematiannya... - 高島晨伍さんの母・淳子さん「病院の玄関から出てくる時は普通だったんですけど、（迎えの車の）扉を開けて入ってくるなり、もう足首に頭をドーンとつけるような感じで『もう何もできひんかったからな、きょう』『もう何もできひんかったから』『もうあかん、もう何にも頭が回らへん』って言ってわんわん泣き出したので」 - Ibu dari Shingo Takashima, Junko-san: "Saat dia keluar dari pintu depan rumah sakit, dia tampak biasa saja, tetapi

	begitu dia masuk ke dalam mobil yang menjemputnya, dia langsung menundukkan kepalanya ke pergelangan kaki dan berkata, 'Aku tidak bisa melakukan apa-apa hari ini, aku tidak bisa melakukan apa-apa, aku tidak bisa lagi, otakku tidak berfungsi lagi,' lalu dia mulai menangis tersedu-sedu." - 「（晨伍さんが）論文（学会用スライドのチェック日）を出すのが金曜日だった、締め切りが。木曜日の晩が当直なので『できるわけがない』ってわめいて」 - "Shingo-san seharusnya menyerahkan makalahnya (untuk cek slide presentasi konferensi) pada hari Jumat, batas waktu terakhirnya. Karena dia bertugas jaga malam pada Kamis, dia berteriak, "Tidak mungkin aku bisa menyelesaikannya." - 晨伍さんが亡くなる直前1か月の時間外労働は、先輩からまかされた仕事や学会での研究発表の準備などもあり、200時間以上に。 - Jam kerja lembur Shingo-san dalam satu bulan sebelum kematiannya mencapai lebih dari 200 jam, termasuk tugas-tugas yang diberikan oleh seniornya dan persiapan untuk presentasi penelitian di konferensi. - 淳子さんは息子の異変に気づいたといいます... - Junko-san menyadari perubahan pada putranya, namun... - 高島晨伍さんの母・淳子さん 「私が一番痛恨のミスだったのは『病院にいるからいいだろう』と思ったんです。病院の先生方がもし（様子が）変だったら、つかまえてくれるだろうと思って」 - Ibu dari Shingo Takashima, Junko-san: "Kesalahan terbesar yang saya sesali adalah berpikir bahwa 'dia akan baik-baik saja karena dia berada di rumah sakit.' Saya berpikir bahwa jika ada yang aneh, para dokter di rumah
--	---

	sakit pasti akan memperhatikannya." - 亡くなる当日について... - Tentang hari kematiannya... - 「（朝に自殺）未遂をしていたので、ここ（首）に赤い痕跡があったみたいなので、それを上級医の先生方が見て『君これどうしたん』って。『どうしたんこれ』って聞いたら『寝ている時にひっかいたと彼（晨伍さん）は言っていた』と。やっぱり誰も分かってくださらなかったんやって」 - "Pagi itu, dia telah mencoba bunuh diri, sehingga sepertinya ada bekas merah di lehernya. Dokter senior melihatnya dan bertanya, 'Apa yang terjadi padamu?' 'Apa yang terjadi ini?' Ketika mereka bertanya, dia menjawab, 'Sayaenggaruknya saat tidur.' Namun, pada akhirnya, tidak ada yang benar-benar memahami apa yang terjadi." - この日の夕方、自ら命を絶ちました。 - Pada sore hari itu, dia mengakhiri hidupnya. - 高島晨伍さんの母・淳子さん「死ぬ日を探していたと思うんですけど。みんなが（他の）お母さま方が『お母さんがそんな姿を見つけたのはすごいかわいそうだったね』って。私が実際に入って私が実際に抱きしめられたので、最初に来たのが私でよかったと思いますし、私は他の方に見つかるよりも、私が見つけておろしてやれて、本当よかったなと思います」 - Ibu dari Shingo Takashima, Junko-san: "Saya pikir dia sedang mencari hari untuk meninggal. Para ibu lainnya berkata, 'Kasihan sekali bahwa Anda yang menemukan dia dalam kondisi seperti itu.' Tetapi saya merasa bersyukur karena saya yang menemukannya dan bisa memeluknya. Saya pikir lebih baik saya yang menemukannya daripada
--	---

	orang lain, dan saya merasa benar-benar beruntung bisa melakukannya." - 病院側は本人が申告した時間外労働は約30時間で、"自己研さん"の時間も含まれていたと主張していましたが、労基署は19日、具英成院長らを、晨伍さんに違法な時間外労働をさせたとして書類送検しました。甲南医療センターは取材に対し「特にコメントはない」としています。 - Pihak rumah sakit mengklaim bahwa jumlah jam kerja lembur yang dilaporkan oleh Shingo hanya sekitar 30 jam, termasuk waktu yang dihabiskan untuk pengembangan pribadi. Namun, pada tanggal 19, Biro Inspeksi Ketenagakerjaan mengirimkan berkas penyelidikan terhadap Direktur Rumah Sakit, Dr. Gu Eisei, dan lainnya, karena memaksa Shingo untuk melakukan kerja lembur yang ilegal. Pusat Medis Kōnan tidak memberikan komentar saat diminta tanggapan.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Pernyataan dari kakak Shingo, yang juga seorang dokter, tentang tekanan yang dihadapi oleh adiknya dan pembentukan asosiasi keluarga korban <i>karōshi</i> oleh keluarga mereka. Selain itu, ibunya mengungkapkan kekecewaan terhadap tanggapan rumah sakit dan menyerukan agar masalah ini tidak diabaikan. - 自身も医師である晨伍さんの兄は... - Kakak dari Shingo Takashima, yang juga seorang dokter, mengatakan... - 高島晨伍さんの兄（20日午後）「本来的に研修医や専攻医は修練を積むことが仕事であり、業務に必須な訳です。弟は自己研さんする時間がなくて悩んで

	いました。医者はスーパーマンでもロボットでもなく生身の人間です」 - Kakak dari Shingo Takashima (pada sore hari tanggal 20): "Pada dasarnya, tugas seorang dokter residen dan dokter spesialis adalah untuk mengasah keterampilan mereka, dan ini adalah bagian penting dari pekerjaan mereka. Adik saya merasa tertekan karena tidak memiliki waktu untuk pengembangan pribadi. Dokter bukanlah manusia super atau robot, mereka adalah manusia biasa." - 遺族は来年4月の医師の働き方改革への懸念もあり20日、「医師の過労死家族会」を結成しました。 - Karena kekhawatiran terhadap reformasi cara kerja dokter yang akan diberlakukan pada April tahun depan, keluarga mendiang membentuk "Asosiasi Keluarga Korban Karōshi (kematian akibat kerja berlebihan) Dokter" pada tanggal 20. - 高島晨伍さんの母・淳子さん 「いまだ謝罪はおろか、晨伍の死に関する説明もない。甲南医療センターの対応に悲しみと怒りを感じています。晨伍が命をかけて示した過労死の問題から目を背けないでほしい」 - Ibu dari Shingo Takashima, Junko-san: "Hingga saat ini, belum ada permintaan maaf, bahkan tidak ada penjelasan terkait kematian Shingo. Saya merasa sedih dan marah atas respons dari Pusat Medis Kōnan. Saya berharap mereka tidak mengabaikan masalah karōshi yang diperjuangkan oleh Shingo dengan mengorbankan nyawanya."
--	---

Tabel 12. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 5

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah dampak tragis dari kerja lembur ilegal dalam profesi medis, dengan menekankan kegagalan sistem untuk melindungi dokter muda dari tekanan ekstrem yang mengarah pada bunuh diri, serta tuntutan keluarga untuk reformasi cara kerja dan akuntabilitas institusi.

Berfokus pada tragedi yang menimpa seorang dokter muda bernama Shingo Takashima, yang mengakhiri hidupnya akibat tekanan kerja lembur yang berlebihan dan melanggar hukum. Narasi tersebut menggarisbawahi persoalan serius tentang kondisi kerja yang tidak manusiawi di industri medis, terutama bagi dokter muda yang masih dalam masa pelatihan. Dalam berita ini, ibu Shingo berbicara mengenai perubahan drastis yang terjadi pada putranya sebelum kematiannya, sementara kakaknya dan keluarga mereka membentuk asosiasi untuk para korban *karōshi*, menyerukan reformasi dan perhatian yang lebih terhadap kesehatan mental serta kondisi kerja dokter.

Framing berita ini cenderung berpihak pada keluarga korban, dengan menyoroti kelalaian sistem kerja dan lemahnya tanggapan dari rumah sakit, serta penekanan pada perlunya reformasi signifikan dalam lingkungan kerja medis. Berita ini menggunakan sudut pandang keluarga untuk memperlihatkan dampak emosional yang mendalam dari tragedi tersebut dan menggarisbawahi tanggung jawab institusi dalam mencegah kasus serupa di masa depan.

6. Analisis pemberitaan dengan judul ～新年度から変わることをまとめました～「2024年問題」働き方改革で影響受ける業界とは (～Ringkasan hal-hal yang akan berubah dari tahun fiskal baru～ “*Nisennijuuyonnen Mondai*” Industri apa yang akan terkena dampak reformasi gaya kerja?).

Terbit pada 1 April 2024

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Mulai April 2024, Jepang Post telah menyesuaikan waktu pengiriman untuk layanan Yu-Pack dan pos kilat. Penyesuaian ini mengakibatkan perpanjangan waktu pengiriman hingga maksimal setengah hari di beberapa daerah. Sebagai contoh, untuk paket yang dikirim ke Hiroshima dari dalam prefektur, jika sebelumnya paket yang dikirim pada pagi hari akan tiba pada sore hari keesokan harinya, kini akan tiba pada pagi hari setelah dua hari. - <レポート・伊藤悠貴記者>「ゆうパックや速達郵便ですが、きょうから配達にかかる日数が 見直され、一部地域で最大半日ほど遅れるということ」 - <Laporan - Jurnalis Yūki Itō> "Mengenai Yu-Pack dan layanan pos kilat, mulai hari ini, waktu pengiriman akan ditinjau ulang, dan di beberapa daerah, kemungkinan keterlambatan bisa mencapai setengah hari." - 日本郵便ではきょうの受付分から「ゆうパック」や「速達」の配達日数が最大半日程度伸びる。

	例えば、広島に向けた荷物では、県内から午前中に出すと、これまでは「次の日の午後」だったが、今後は「翌々日の午前」となる。 - Di Jepang Post, mulai dari pengiriman yang diterima hari ini, waktu pengiriman "Yu-Pack" dan "pos kilat" akan meningkat hingga maksimal setengah hari. Misalnya, untuk paket yang dikirim ke Hiroshima dari dalam prefektur, jika dikirim pada pagi hari, sebelumnya akan sampai pada "sore hari keesokan harinya", tetapi mulai sekarang akan sampai pada "pagi hari setelah dua hari".
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Perubahan yang dimulai April 2024 terkait penguatan regulasi jam kerja lembur untuk pengemudi truk, yang merupakan bagian dari reformasi cara kerja yang dikenal dengan istilah "Masalah Tahun 2024". Peraturan ini membatasi jam kerja lembur menjadi maksimum 960 jam per tahun, atau 80 jam per bulan. Akibat dari regulasi ini, waktu pengiriman untuk layanan pos seperti Yu-Pack dan pos kilat akan mengalami penyesuaian, dengan kemungkinan keterlambatan hingga setengah hari di beberapa daerah. Selain itu, ada dampak terhadap tarif layanan pos, yang mungkin juga mengalami peningkatan. Di sektor lain, seperti industri bus, regulasi ini juga mempengaruhi. Untuk mengurangi jam kerja pengemudi, beberapa rute bus mengalami perubahan, seperti pengurangan jarak tempuh. Selain itu, ada juga perubahan harga yang terpengaruh oleh kenaikan harga bahan baku, yang bertepatan dengan perubahan harga tahunan.

	Kenaikan harga ini adalah yang pertama kali terjadi dalam enam bulan sejak Oktober tahun lalu. [Nisennijuuyonnen Mondai ① Keterlambatan pengiriman] - 背景にあるのはきょうからはじまるトラックドライバーなどへの時間外労働の規制強化。働き方改革の推進に伴ういわゆる「2024 年問題」だ。 - Latar belakangnya adalah penguatan regulasi terhadap jam kerja lembur untuk pengemudi truk dan sejenisnya yang mulai berlaku hari ini. Ini merupakan bagian dari "Masalah Tahun 2024" yang terkait dengan promosi reformasi cara kerja. [Nisennijuuyonnen Mondai ② Kenaikan harga untuk pengiriman ke rumah] - 一方、「2024 年問題」を巡っては配達日数だけではなく、利用料金にも影響が出ている。 - Di sisi lain, terkait dengan "Masalah Tahun 2024," tidak hanya waktu pengiriman yang terpengaruh, tetapi juga biaya layanan. [Nisennijuuyonnen Mondai ③ Kekurangan pengemudi] - 一方、今回の規制強化はバス業界にも・・・ - Di sisi lain, penguatan regulasi kali ini juga berdampak pada industri bus... [Penjelasan] Hal-hal yang akan berubah dari tahun baru - まずは、働き方改革。時間外労働の規制強化について。 - Pertama, reformasi cara kerja. Penguatan regulasi terhadap jam kerja lembur. - 特に残業の多い業界が対象で物流のほか、建設業や医師はこれまでこうした上限がなかったが、例
--	--

	えば年 9 6 0 時間、月に直すと 8 0 時間の上限を国が定めた。 - Terutama, industri dengan jam lembur yang tinggi menjadi sasaran. Selain logistik, sektor konstruksi dan dokter, yang sebelumnya tidak memiliki batasan semacam ini, kini telah ditetapkan oleh pemerintah batasan 960 jam per tahun, yang setara dengan 80 jam per bulan. - これにより働き手が守られる一方、人手不足による影響が懸念される。 - Dengan adanya regulasi ini, perlindungan terhadap pekerja akan meningkat, tetapi ada kekhawatiran mengenai dampak dari kekurangan tenaga kerja. [Perubahan dari tahun fiskal baru] ~Kenaikan harga besar-besaran~ - 年度変わりによる価格改定のタイミングに原材料の高騰などが重なるためで、この規模の値上げは去年 1 0 月以来 6 か月ぶり。 - Perubahan harga ini terjadi bersamaan dengan waktu penyesuaian harga tahunan dan lonjakan harga bahan baku. Kenaikan harga sebesar ini adalah yang pertama kali terjadi dalam enam bulan sejak Oktober tahun lalu. Secara keseluruhan, reformasi cara kerja bertujuan untuk melindungi pekerja dengan mengurangi jam kerja lembur, tetapi juga menimbulkan kekhawatiran mengenai dampak pada kekurangan tenaga kerja dan perubahan biaya layanan.
<i>Make Moral Judgement</i>	Reformasi gaya kerja terutama berkaitan dengan keseimbangan antara perlindungan hak-hak pekerja dan

(Membuat keputusan moral)	dampak negatif pada layanan publik. Dalam pernyataannya, Daisuke Mitsui dari Jepang Post menunjukkan bahwa pengurangan jarak tempuh yang dapat dilakukan oleh seorang pengemudi akan mengurangi kapasitas pengiriman, meskipun hal ini diperlukan untuk mematuhi hukum yang baru diterapkan. Di sisi lain, tanggapan dari masyarakat mencerminkan dua perspektif: mereka menghargai layanan yang baik dan berharap pengirim tetap sehat, tetapi juga mengandalkan layanan tersebut untuk kebutuhan sehari-hari, seperti belanja online. [Nisennijuuyonnen Mondai ① Keterlambatan pengiriman] - <日本郵便・光井大祐さん> 「一人のドライバーが運行できる 距離が短くなるので輸送能力が低下する。法令への対応と共に お客様に安定したサービスを提供していくため今回見直しを行っています」 - <Jepang Post - Daisuke Mitsui> "Jarak yang dapat ditempuh oleh seorang pengemudi akan menjadi lebih pendek, sehingga kapasitas pengiriman akan menurun. Bersamaan dengan penyesuaian terhadap peraturan, kami sedang melakukan peninjauan ini untuk terus menyediakan layanan yang stabil kepada pelanggan kami." [Nisennijuuyonnen Mondai ② Kenaikan harga untuk pengiriman ke rumah] - <街の人は> 「サービスがかなり良すぎるぐらいだと思っているので、健康に配達している人にも働いてほしいので無理のない範囲で届けてもらえれば」
---------------------------	--

	- <Orang di kota> "Saya pikir layanan ini sudah sangat baik, jadi saya berharap para pengirim yang sehat tetap bisa bekerja tanpa tekanan berlebihan, dan jika bisa mengantarkan dalam batas yang wajar, itu akan sangat membantu." - <街の人は>「自分の中では生活の中心。ネットショッピングは生活に欠かせないのでそれが遅いとちょっと困ります」 - <Orang di kota> "Dalam pandangan saya, belanja online adalah pusat kehidupan saya. Karena belanja online sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, jika pengirimannya terlambat, itu akan sedikit menyulitkan." Sementara itu, Jun Wakita dari Miyagi Kōtsū menjelaskan bahwa penyesuaian batasan waktu kerja pengemudi bus, yang kini menjadi 15 jam per hari, memaksa mereka untuk memotong rute tertentu dan mungkin mengurangi frekuensi layanan. Hal ini menyebabkan kekurangan sopir dan potensi pengurangan layanan bus, meskipun mereka berusaha keras dalam perekrutan untuk mengatasi masalah ini. Wakita juga menyampaikan permohonan maaf atas ketidaknyamanan ini dan berharap masyarakat dapat memahami dan terus mendukung layanan bus yang ada. [Nisennijuuyonnen Mondai ③ Kekurangan pengemudi] - <宮城交通 脇田淳営業部長> 「今度の新しい法改正では（運転手）1日あたりの拘束時間を15時間に収めなさいということになる。従来だと16時間まで勤務が可能でしたが、1時間短くなる。朝晩の県庁市役所前をカットすることで制限の範囲内に収める対応をとっていきたい」
--	---

	- <Manajer Penjualan Jun Wakita dari Miyagi Kōtsū> "Dalam revisi hukum baru ini, sopir harus membatasi waktu kerja mereka menjadi 15 jam per hari. Sebelumnya, mereka dapat bekerja hingga 16 jam, tetapi sekarang dikurangi menjadi 15 jam. Dengan menghapus pemberhentian di 'Kenchō Shiyakusho-mae' pada pagi dan malam hari, kami ingin mengambil tindakan untuk memastikan kami tetap dalam batasan yang ditetapkan." - いまダイヤを維持するにはグループ全体で 30 人程度の運転手が不足する現状。宮城交通は採用活動にチカラを入れているものの、今後、減便や路線短縮の恐れもあるということ。 - Saat ini, untuk mempertahankan jadwal, seluruh grup kekurangan sekitar 30 sopir. Meskipun Miyagi Kōtsū sedang fokus pada kegiatan perekrutan, ada kemungkinan di masa depan akan terjadi pengurangan layanan atau pemendekan rute. - <宮城交通 脇田淳営業部長> 「ご不便をおかけするが、路線バスを維持していくためにはやむを得ない苦渋の決断と 思っておりますので、引き続きバスをご利用いただき路線バスを支えていただければ」 - <Manajer Penjualan Jun Wakita dari Miyagi Kōtsū> "Kami mohon maaf atas ketidaknyamanan ini, tetapi untuk mempertahankan bus rute, kami merasa ini adalah keputusan sulit yang tidak bisa dihindari. Kami berharap Anda terus menggunakan bus dan mendukung bus rute kami."
--	---

	Secara keseluruhan, keputusan ini menunjukkan dilema antara memenuhi persyaratan hukum yang bertujuan melindungi pekerja dan menjaga kualitas serta kelangsungan layanan publik yang sangat bergantung pada tenaga kerja yang terbatas.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Beberapa langkah penyelesaian telah diambil. Jepang Post telah menyesuaikan waktu pengiriman untuk layanan Yu-Pack dan pos kilat, mengakibatkan perpanjangan waktu pengiriman hingga maksimal setengah hari di beberapa daerah, dengan kemungkinan penyesuaian lebih lanjut di masa depan. [Nisennijuuyonnen Mondai ① Keterlambatan pengiriman] - 今回配達日数が見直されるのは、ゆうパックのおよそ 3.4%、速達郵便は 0.2%だが、今後さらに見直しが進む可能性があるということ。 - Perubahan waktu pengiriman kali ini mencakup sekitar 3,4% untuk Yu-Pack dan 0,2% untuk pos kilat, namun ada kemungkinan bahwa peninjauan lebih lanjut akan dilakukan di masa depan. Di sisi lain, untuk mengurangi dampak dari kekurangan tenaga kerja, Sagawa Express dan Yamato Transport telah menaikkan tarif rata-rata sebesar 7% dan 2%, dengan dana tersebut dialokasikan untuk investasi dalam peralatan dan teknologi guna meningkatkan efisiensi pengiriman. [Nisennijuuyonnen Mondai ② Kenaikan harga untuk pengiriman ke rumah] - 佐川急便では平均 7%、ヤマト運輸は平均 2%値上げし、少ない人数で効率的に配達するための設備投資などに充てるということ。

	- Di Sagawa Express, tarif naik rata-rata sebesar 7%, sementara Yamato Transport naik rata-rata sebesar 2%. Kenaikan ini akan digunakan untuk investasi dalam peralatan guna meningkatkan efisiensi pengiriman dengan jumlah tenaga kerja yang lebih sedikit. Dalam sektor transportasi, Miyagi Kōtsū telah mengurangi jarak tempuh beberapa rute bus untuk mematuhi batasan waktu kerja pengemudi yang baru, dengan pengurangan pemberhentian pada pagi dan malam hari. Kenaikan harga barang, termasuk makanan beku dan bumbu, juga telah terjadi akibat lonjakan harga bahan baku, yang merupakan penyesuaian pertama dalam enam bulan terakhir. [<i>Nisennijuuyonnen Mondai</i> ③ Kekurangan pengemudi] - 宮城交通では運転手の勤務時間を短くするために、きょうから高速バスの一部で運転区間を短くする。対象となるのは仙台と山形を結ぶ高速バスで、朝と夜の一部の便では終着地点の「県庁市役所前」に停まらず、「仙台駅前」までとなる。 - Di Miyagi Kōtsū, untuk memperpendek jam kerja sopir, mulai hari ini, beberapa rute bus ekspres akan memperpendek jarak tempuhnya. Rute yang terpengaruh adalah bus ekspres yang menghubungkan Sendai dan Yamagata. Pada beberapa perjalanan di pagi dan malam hari, bus tidak akan berhenti di "Kenchō Shiyakusho-mae" (depan kantor pemerintahan prefektur) dan hanya akan berhenti di "Sendai Eki-mae" (depan stasiun Sendai).
--	--

	[Perubahan dari tahun fiskal baru] ~Kenaikan harga besar-besaran~ - また、1日から変わるのが「モノの値段」。冷凍食品や調味料など2806品目が値上がりした。 - Selain itu, mulai dari tanggal 1, ada perubahan pada "harga barang." Harga 2806 item, termasuk makanan beku dan bumbu, telah meningkat. Miyagi Prefecture memperkenalkan pajak khusus untuk fasilitas pembangkit energi terbarukan seperti tenaga angin dan surya, langkah pertama di Jepang yang bertujuan mengendalikan pengembangan hutan yang besar. - また、宮城県内で始まるのが風力や太陽光などの発電施設を新たに建設する際に独自課税するいわゆる「再エネ課税」の条例が 全国で初めての導入となる。大規模な森林開発を抑制するのが目的だ。 - Selain itu, di dalam Prefektur Miyagi, akan diterapkan peraturan baru yang dikenakan pajak khusus pada pembangkit energi terbarukan seperti tenaga angin dan tenaga surya saat membangun fasilitas baru. Ini merupakan penerapan pertama di Jepang. Tujuannya adalah untuk mengendalikan pengembangan hutan yang besar. Semua langkah ini diambil untuk menyeimbangkan pemenuhan regulasi baru dengan kebutuhan masyarakat dan memastikan kelangsungan pasokan serta layanan publik.
--	--

Tabel 13. Analisis Pemberitaan Nippon News Network 6

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah menyoroti dampak dari reformasi cara kerja yang dikenal dengan "Masalah Tahun 2024", yang mempengaruhi waktu pengiriman, tarif layanan, dan sektor transportasi, serta mengakibatkan penyesuaian harga barang dan penerapan pajak baru untuk fasilitas energi terbarukan di Jepang.

Dalam narasi berita, terlihat upaya yang netral dalam menyampaikan kebijakan pemerintah, menyeimbangkan antara sisi perlindungan hak-hak pekerja dan tantangan operasional yang dihadapi perusahaan transportasi. Di satu sisi, publik diposisikan sebagai pihak yang mengapresiasi perlindungan pekerja, namun di sisi lain, ketergantungan masyarakat pada layanan publik membuat perubahan tersebut terasa memberatkan. Tindakan yang diambil oleh perusahaan seperti kenaikan tarif atau pengurangan layanan mencerminkan keberpihakan pada pemenuhan regulasi, meskipun ada konsekuensi terhadap biaya dan akses layanan bagi masyarakat luas.

Melalui hasil analisis framing dari enam artikel berita yang dipublikasikan oleh NNN (Nippon News Network), terlihat bahwa media ini secara konsisten mengedepankan isu-isu terkait kesejahteraan pekerja dan reformasi sistem kerja di Jepang. Pemberitaan tentang upaya menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, seperti yang dilakukan oleh perusahaan Cybozu, menunjukkan dukungan terhadap kebijakan yang memfasilitasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga. Di sisi lain, berita mengenai krisis di sistem pendidikan mencerminkan keberpihakan pada para

guru dengan menyoroti kondisi kerja yang buruk dan perlunya reformasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam konteks sektor transportasi dan konstruksi, NNN menyoroti pentingnya perubahan regulasi yang bertujuan untuk mengurangi jam kerja lembur dan memperbaiki kondisi kerja bagi pengemudi truk serta pekerja konstruksi. Meskipun terdapat kekhawatiran mengenai dampak negatif terhadap efisiensi dan kapasitas operasional, media ini tetap menekankan bahwa kesejahteraan pekerja harus menjadi prioritas utama. Narasi mengenai dampak tragis dari kerja lembur ilegal dalam profesi medis juga mencerminkan keberpihakan pada korban dan menyerukan reformasi untuk melindungi kesehatan mental para dokter muda.

Secara keseluruhan, NNN berhasil membangun konstruksi berita yang berfokus pada kesejahteraan pekerja dan perlunya reformasi yang komprehensif dalam berbagai sektor. Dengan menyeimbangkan perspektif pekerja dan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, media ini menunjukkan komitmennya untuk meningkatkan kesadaran publik tentang isu-isu penting yang mempengaruhi kualitas hidup di Jepang. Keberpihakan ini tidak hanya terlihat dalam penekanan pada kondisi kerja yang lebih baik, tetapi juga dalam upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan manusiawi bagi semua pekerja.

3.3. Analisis Pemberitaan dari Nikkei Shimbun

1. Analisis pemberitaan dengan judul 働き方ルールどう変わる？残業上限、「同一賃金」も (Bagaimana aturan gaya kerja akan berubah? Batasan lembur dan "gaji yang sama"). Terbit pada 1 April 2019

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Terdapat kekhawatiran dan pertanyaan tentang bagaimana perubahan aturan kerja yang akan diberlakukan mulai April 2019 akan memengaruhi lingkungan kerja, suasana di tempat kerja, dan gaji karyawan. Perubahan ini merupakan bagian dari reformasi cara kerja yang sedang diimplementasikan, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan adil. Namun, ada ketidakpastian tentang dampaknya terhadap kondisi kerja sehari-hari, khususnya dalam hal hubungan di tempat kerja dan kompensasi finansial. Dalam konteks ini, Asuka Sakai dan Kanako Saito berbicara dengan editor Yuji Mizuno untuk membahas masalah-masalah terkait reformasi ini dan dampaknya terhadap pekerja. - 私たちの働き方にかかわるルールが 4 月からいろいろ変わると聞いています。働きやすい環境になってくれればいいけど、職場の雰囲気や私の給料なんかにどんな影響が出てくるの？ - Saya mendengar bahwa aturan yang terkait dengan cara kita bekerja akan berubah dalam banyak hal mulai April. Semoga lingkungan kerja menjadi lebih nyaman, tapi bagaimana ini akan

	memengaruhi suasana di tempat kerja dan gaji saya? - 働き方を巡る問題について、酒井あすかさん（42）と斎藤かな子さん（36）が水野裕司編集委員に話を聞いた。 - Terkait masalah mengenai cara kerja, Asuka Sakai (42) dan Kanako Saito (36) berbicara dengan editor Yuji Mizuno.
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Perubahan aturan kerja yang akan diberlakukan mulai April 2019, terutama terkait dengan "pembatasan jam lembur" dan "upah yang sama untuk pekerjaan yang sama." Penyebab masalah yang dijelaskan termasuk struktur sistem kerja yang ada di Jepang, di mana karyawan tetap sering dilarang memiliki pekerjaan sampingan atau diharuskan mengikuti perintah mutasi sebagai imbalan untuk kenaikan gaji berdasarkan masa kerja dan jaminan pekerjaan jangka panjang. Sistem ini juga diakui sebagai salah satu alasan mengapa produktivitas tenaga kerja di Jepang mengalami stagnasi. Dengan kata lain, perubahan aturan ini mungkin akan mengganggu keseimbangan yang telah lama ada dalam sistem kerja di Jepang, yang pada gilirannya menimbulkan kekhawatiran tentang dampaknya terhadap gaji dan lingkungan kerja. Selain itu, perbedaan perlakuan antara karyawan tetap dan non-tetap juga menjadi sumber masalah yang telah memicu gugatan hukum, menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk meninjau dan memperbaiki sistem ini agar lebih adil dan efisien.

	- 4 月から働き方のルールが大きく変わるそうですね。 - 政府が進める「働き方改革」には多彩なメニューがありますが、企業や働く人への影響が大きいのは「残業上限規制」と「同一労働同一賃金」の 2 つでしょう。まず、もうすぐ 4 月に始まるのが残業規制です。労働時間は法律で 1 日 8 時間、1 週間に 40 時間と決まっています。ですが企業と労働組合で協定を結べば残業時間は実質的に青天井となりかねず、法律で上限を設けることになったのです。 - Reformasi gaya kerja yang didorong oleh pemerintah mencakup berbagai aspek, tetapi yang paling berdampak pada perusahaan dan pekerja adalah dua hal: "pembatasan jam lembur" dan "upah yang sama untuk pekerjaan yang sama." Pertama-tama, yang akan segera dimulai pada bulan April adalah pembatasan jam lembur. Jam kerja diatur oleh undang-undang sebagai 8 jam per hari dan 40 jam per minggu. Namun, jika perusahaan dan serikat pekerja menyepakati perjanjian, jam lembur dapat menjadi tidak terbatas, sehingga undang-undang sekarang menetapkan batasan. - ただしそのルールは非常に複雑で、年間で 720 時間以内、どんなに忙しくても単月で 100 時間未満とし、さらに 2～6 カ月の平均では 80 時間以内などとなっています。ポイントをあえて一言でいえば「年 12 カ月のうち 6 カ月以上は、残業時間を月 45 時間以内にしないといけない」
--	---

	ということです。月に 20 日働くとすれば 1 日 2 ～3 時間の残業で到達します。これに抵触してしまう企業はかなり出るのではないのでしょうか。 - Namun, aturan ini sangat kompleks, dengan ketentuan bahwa jam lembur tidak boleh melebihi 720 jam per tahun, tidak boleh lebih dari 100 jam per bulan meskipun sangat sibuk, dan rata-rata jam lembur dalam 2 hingga 6 bulan tidak boleh melebihi 80 jam. Inti dari aturan ini, jika diringkas, adalah "dalam 12 bulan, lebih dari 6 bulan harus memiliki jam lembur kurang dari 45 jam per bulan." Jika Anda bekerja 20 hari dalam sebulan, Anda akan mencapai batas ini dengan 2-3 jam lembur per hari. Saya rasa banyak perusahaan yang mungkin akan melanggar aturan ini. - でも残業代が減るのは困るかも…。 - Tapi, mungkin akan sulit jika uang lembur berkurang… - 運送業や建設業、医師など一部の例外を除くと、新ルールは大企業で 4 月から、中小企業は 2020 年 4 月から適用されます。違反した場合の罰則規定もあるので、企業もかなり真剣に残業の削減に取り組むはずです。そうなると残業代は当然減ります。 - Kecuali beberapa pengecualian seperti industri transportasi, konstruksi, dan dokter, aturan baru ini akan berlaku mulai April untuk perusahaan besar, dan untuk perusahaan kecil dan menengah mulai April 2020. Ada juga sanksi bagi yang
--	---

	melanggar, sehingga perusahaan akan serius mengurangi lembur. Akibatnya, uang lembur tentu akan berkurang. - こうした待遇差を巡って裁判になる例もあります。長期間勤務した契約社員に退職金が支払われないのは不合理だとする東京高裁判決なども出ています。裁判を通じて労働や雇用の事実上のルールがどのように定まっていくかも注目した方がいいでしょう。 - Ada juga kasus di mana perbedaan perlakuan seperti ini menjadi bahan tuntutan hukum. Misalnya, ada putusan Pengadilan Tinggi Tokyo yang menyatakan bahwa tidak memberikan uang pesangon kepada karyawan kontrak yang telah bekerja dalam jangka waktu lama adalah tidak wajar. Kita juga perlu memperhatikan bagaimana aturan de facto mengenai tenaga kerja dan pekerjaan ditetapkan melalui pengadilan. - 正社員のあり方を見直すきっかけになるでしょう。日本では正社員の兼業や副業を禁止したり転勤命令に従わせたりする代わりに、勤続年数に応じた昇給や長期の雇用を保障してきました。ですがこうした仕組みは、日本の労働生産性が伸び悩む原因ともなっています。 - Ini mungkin akan menjadi kesempatan untuk meninjau kembali konsep karyawan tetap. Di Jepang, sebagai imbalan atas larangan karyawan tetap untuk bekerja sampingan atau mengambil pekerjaan kedua serta kewajiban untuk mengikuti perintah mutasi, mereka diberikan kenaikan gaji
--	---

	berdasarkan masa kerja dan jaminan pekerjaan jangka panjang. Namun, sistem seperti ini juga menjadi salah satu penyebab stagnasi produktivitas tenaga kerja di Jepang.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Keputusan untuk menerapkan batasan jam lembur secara ketat memiliki implikasi moral yang signifikan, terutama terkait dengan dampak ekonomi pada pekerja. Meskipun tujuan dari aturan baru ini adalah untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan mengurangi beban kerja yang berlebihan, penerapannya dapat menyebabkan penurunan pendapatan bagi banyak karyawan, terutama mereka yang bergantung pada uang lembur sebagai bagian penting dari gaji mereka. Hal ini menimbulkan dilema moral: sementara pembatasan jam lembur bertujuan melindungi kesejahteraan pekerja, hal itu juga dapat menyebabkan kesulitan finansial bagi mereka dan berdampak negatif pada konsumsi dan ekonomi secara keseluruhan. - みずほ総合研究所によると、17 年の平均で月に 60 時間を超える残業をした人は約 643 万人、雇用者全体の 11.3%になります。これらの人たちの残業時間が新ルールで一律に減るとすると、1 人あたりで年約 86 万 7 千円、全体では年 5 兆 6 千億円の残業代がなくなります。収入の減る会社員が増え、消費が落ち込むともいわれています。 - Menurut Mizuho Research Institute, pada tahun 2017, rata-rata ada sekitar 6,43 juta orang yang bekerja lembur lebih dari 60 jam per bulan, atau sekitar 11,3% dari seluruh karyawan. Jika jam

	lembur orang-orang ini berkurang secara seragam karena aturan baru, maka setiap orang akan kehilangan sekitar 867.000 yen per tahun, dan secara keseluruhan, total uang lembur yang hilang mencapai 5,6 triliun yen per tahun. Ini bisa meningkatkan jumlah karyawan yang pendapatannya berkurang, dan konsumsi pun mungkin akan menurun.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan seperti SCSK untuk mengurangi dampak penurunan pendapatan karyawan akibat pembatasan jam lembur, dengan memberikan kompensasi tetap yang setara dengan jam lembur tertentu, terlepas dari apakah lembur tersebut dilakukan atau tidak. Selain itu, penerapan konsep "upah yang sama untuk pekerjaan yang sama" diharapkan dapat menjadi langkah penting dalam mengatasi ketimpangan upah antara karyawan tetap dan non-tetap, serta menantang sistem upah berbasis senioritas yang masih dominan di Jepang. Penyatuan sistem upah antara karyawan tetap dan non-tetap serta peninjauan ulang larangan pekerjaan sampingan dan perintah mutasi juga dipandang sebagai langkah penting ke arah reformasi yang lebih adil dan efisien. - そこで社員の収入減を抑える工夫をする企業もあります。例えばシステム大手の SCSK は、残業の有無にかかわらず毎月 20 時間分、10 年以上の社員だと 34 時間分相当を給与で支給しています。 - Oleh karena itu, ada perusahaan yang mencoba mengatasi penurunan pendapatan karyawan.

	Misalnya, SCSK, perusahaan sistem besar, memberikan pembayaran untuk 20 jam lembur setiap bulan, terlepas dari apakah ada lembur atau tidak, dan untuk karyawan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun, mereka memberikan setara dengan 34 jam lembur. - 同一労働同一賃金の導入は、なお残る日本型の年功賃金にメスを入れることになります。実現は簡単ではありませんが、正規と非正規の賃金制度の一本化も考える余地があるでしょう。兼業・副業の禁止や転勤命令も見直しが広がっていくかもしれません。 - Penerapan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama akan menjadi langkah untuk mengatasi sistem upah berbasis senioritas yang masih ada di Jepang. Meskipun tidak mudah untuk diwujudkan, ada ruang untuk mempertimbangkan penyatuan sistem upah antara karyawan tetap dan non-tetap. Larangan bekerja sampingan atau mengambil pekerjaan kedua serta perintah mutasi juga mungkin akan semakin ditinjau ulang. Dalam konteks menghadapi era digital, percepatan adaptasi terhadap perubahan ini juga menjadi penyelesaian yang krusial. Pemerintah dan perusahaan di Jepang diharapkan segera menyesuaikan kebijakan dan praktik kerja mereka agar tidak tertinggal dalam menghadapi tantangan yang dibawa oleh perkembangan teknologi seperti AI dan robotika, yang dapat berdampak signifikan terhadap lapangan kerja. - デジタル時代への対応急げ
--	---

	- Bersegeralah menyesuaikan diri dengan era digital - 世界の関心は人工知能（AI）やロボットなどの普及が雇用に及ぼす影響に移っている。産業革新戦略「インダストリー4.0」を進めるドイツ政府は 2016 年、デジタル時代の労働政策の課題を白書「労働 4.0」としてまとめた。失業前からの継続的な職業訓練やネット経由で仕事を請け負う個人の保護強化などを挙げている。 - Perhatian dunia kini beralih ke dampak penyebaran kecerdasan buatan (AI) dan robot terhadap pekerjaan. Pemerintah Jerman, yang memajukan strategi inovasi industri "Industri 4.0," pada tahun 2016 merangkum tantangan kebijakan ketenagakerjaan di era digital dalam buku putih "Pekerjaan 4.0." Beberapa hal yang diangkat termasuk pelatihan kejuruan berkelanjutan sebelum pengangguran dan peningkatan perlindungan individu yang menerima pekerjaan melalui internet. - デジタル化は時間と場所に制約されない働き方を広げる。労働時間制度では働き手の自己裁量の拡大が政策課題だとした。日本の働き方改革関連法からは裁量労働制の対象業務拡大が削除された。デジタル時代に後れをとらないか心配だ。（編集委員 水野裕司） - Digitalisasi memperluas cara bekerja yang tidak terbatas pada waktu dan tempat. Dalam sistem waktu kerja, memperluas kebebasan kerja bagi pekerja diidentifikasi sebagai tantangan kebijakan. Dalam undang-undang terkait
--	--

	reformasi cara kerja di Jepang, perluasan cakupan pekerjaan yang termasuk dalam sistem kerja fleksibel telah dihapuskan. Ada kekhawatiran bahwa Jepang mungkin tertinggal di era digital. (Editor: Yuji Mizuno)
--	--

Tabel 14. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 1

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah bagaimana reformasi aturan kerja di Jepang, terutama terkait pembatasan jam lembur dan konsep "upah yang sama untuk pekerjaan yang sama," akan memengaruhi kondisi ekonomi pekerja serta menuntut adaptasi terhadap era digital yang semakin berkembang.

Reformasi aturan kerja di Jepang menggarisbawahi pentingnya menyeimbangkan tujuan kesejahteraan karyawan dengan implikasi ekonomi dari pembatasan jam lembur dan penerapan prinsip "upah yang sama untuk pekerjaan yang sama." Meskipun aturan baru tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan adil, kekhawatiran muncul terkait dampaknya terhadap penghasilan pekerja, terutama bagi mereka yang mengandalkan uang lembur. Ketidakpastian ini juga diperparah oleh ketidakjelasan mengenai bagaimana perusahaan akan menyesuaikan diri dengan perubahan ini tanpa mengorbankan produktivitas atau kondisi finansial karyawan, terutama di tengah sistem upah berbasis senioritas yang masih berlaku.

Secara umum, narasi dalam berita ini menunjukkan keberpihakan pada kepentingan pekerja khususnya dalam hal kebutuhan untuk memperbaiki ketidakadilan dalam sistem tenaga kerja Jepang, seperti ketimpangan upah antara

karyawan tetap dan non-tetap, serta tantangan yang ditimbulkan oleh sistem kerja tradisional. Dengan menyoroti upaya perusahaan seperti SCSK yang mencari solusi kreatif untuk mengatasi penurunan pendapatan karyawan akibat pembatasan jam lembur, narasi ini mengarah pada optimisme bahwa perubahan aturan dapat menjadi katalis untuk reformasi yang lebih adil dan efisien. Namun, di saat yang sama, terdapat pengakuan bahwa peralihan ini tidak akan mudah dan akan membutuhkan dukungan kebijakan serta adaptasi cepat dari pemerintah dan perusahaan.

2. Analisis pemberitaan dengan judul 教員の残業削減へ抜本改革を (Reformasi drastis untuk mengurangi jam lembur guru).

Terbit pada 26 April 2024

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Berita diawali dengan "<i>Central Education Council</i> telah merangkum rancangan awal dari rekomendasi yang akan dikeluarkan pada bulan Mei mengenai reformasi gaya kerja guru di sekolah negeri." - 公立学校教員の働き方改革を巡り中央教育審議会が5月に出す提言の素案がまとまった。焦点の処遇改善では残業代の代わりに基本給に上積みする「教職調整額」を約50年ぶりに増やす。業務の削減と教員の定数増も進め、合わせ技で長時間労働の解消を図る。 - Rancangan awal dari rekomendasi yang akan dikeluarkan oleh Dewan Pendidikan Pusat pada bulan Mei mengenai reformasi cara kerja guru di sekolah

	negeri telah dirangkum. Dalam perbaikan perlakuan yang menjadi fokus utama, "tunjangan penyesuaian profesi" yang menambah gaji pokok sebagai pengganti tunjangan lembur akan meningkat setelah hampir 50 tahun. Selain itu, pengurangan beban kerja dan penambahan jumlah guru juga akan dilakukan, dengan tujuan untuk mengatasi jam kerja yang panjang melalui pendekatan gabungan. Paragraf ini menjelaskan bahwa Dewan Pendidikan Pusat akan memberikan rekomendasi untuk reformasi gaya kerja guru di sekolah negeri dan menyebutkan bahwa salah satu fokus utama adalah perbaikan perlakuan dengan menambah tunjangan penyesuaian profesi sebagai pengganti tunjangan lembur, serta upaya untuk mengurangi beban kerja dan menambah jumlah guru guna mengatasi jam kerja yang panjang.
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Beban kerja yang berat bagi para guru, yang seringkali membuat mereka tertekan dan tidak mampu menyelesaikan penelitian materi atau persiapan pelajaran berikutnya dalam jam kerja. Hal ini menyebabkan masalah signifikan dalam manajemen waktu dan kualitas pengajaran. Selain itu, kekurangan guru di lapangan semakin memperburuk situasi. Di Tokyo, sekitar 20 sekolah dasar memulai tahun ajaran baru dengan kekurangan tenaga pengajar, yang berdampak langsung pada anak-anak sebagai korban utama. Kekurangan guru yang mendalam menunjukkan perlunya tindakan segera dan efektif untuk mengatasi masalah ini dan mencegah dampak negatif lebih lanjut pada pendidikan. – 学校の働き方の大きな問題は教員が授業に追われ、勤務時間内に教材研究や次の授業の準備を

	終えられないことだ。 - Masalah utama dalam cara kerja di sekolah adalah bahwa para guru seringkali tertekan dengan pengajaran dan tidak dapat menyelesaikan penelitian materi atau persiapan untuk pelajaran berikutnya dalam jam kerja. Dengan menetapkan batas jumlah kelas yang dapat diampu dan menempatkan guru berdasarkan batas tersebut, waktu luang akan tercipta. Meskipun perlu penambahan jumlah guru secara signifikan, diharapkan surplus guru yang dihasilkan oleh penurunan jumlah anak dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan ini. - 今月、東京都では約20の小学校が教員の欠員がある状態で新年度の始業を迎えた。教員不足は依然深刻で、その最大の被害者は子どもだ。対策の遅滞は許されない。 - Bulan ini, sekitar 20 sekolah dasar di Tokyo memulai tahun ajaran baru dengan kekurangan guru. Kekurangan guru masih merupakan masalah serius, dan korban terbesar adalah anak-anak. Keterlambatan dalam mengambil tindakan tidak bisa diterima. -
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Dalam rangka mereformasi gaya kerja guru, terdapat beberapa langkah yang diusulkan untuk mengatasi masalah beban kerja dan kekurangan guru. Pertama, dengan menetapkan batas jumlah kelas yang dapat diampu oleh seorang guru dan menempatkan guru berdasarkan batas tersebut, waktu luang dapat tercipta, yang membantu mengurangi beban kerja. Selain itu, perlu ada penambahan jumlah guru secara signifikan, dan surplus guru yang dihasilkan dari penurunan jumlah anak harus dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan ini.

	Selanjutnya, aturan mengenai jumlah jam pengajaran tahunan perlu ditinjau kembali, dan mungkin perlu ada kebijakan yang memungkinkan pemerintah daerah yang berhasil dengan jam pengajaran yang sedikit untuk mengurangi jam tersebut. - 持ちコマ数に上限を設け、それを基準に教員を配置すれば空き時間が生まれる。教員の大幅増が必要だが、少子化で生まれる教員の余剰も生かして実現することを検討してほしい。年間授業時間数の規定も見直し、少ない授業時間で効果を上げている自治体は裁量で減らせるようにしてはどうか。働き方改革と授業の革新が両輪で進むはずだ。 - Aturan mengenai jumlah jam pengajaran tahunan juga perlu ditinjau kembali; mungkin ada baiknya jika pemerintah daerah yang berhasil dengan jam pengajaran yang sedikit bisa mengurangi jam tersebut sesuai kebijakan. Reformasi cara kerja dan inovasi pengajaran seharusnya bergerak seiring. Reformasi gaya kerja dan inovasi dalam pengajaran diharapkan dapat berjalan seiring untuk mencapai hasil yang optimal. Ini menunjukkan keputusan moral untuk memastikan kesejahteraan guru dan efektivitas pendidikan, dengan mempertimbangkan kebutuhan akan perubahan struktural dan pengelolaan sumber daya.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Penyelesaian masalah yang ditawarkan adalah Pertama, untuk mengurangi beban kerja guru, diusulkan untuk menetapkan batas jumlah kelas yang dapat diampu dan meningkatkan efisiensi melalui digitalisasi administrasi, sehingga menciptakan waktu luang. Kedua, penambahan jumlah guru secara signifikan direncanakan untuk

	mengatasi kekurangan tenaga pengajar, bersama dengan kenaikan tunjangan penyesuaian profesi dari 4% menjadi lebih dari 10% gaji pokok. Namun, meskipun ada peningkatan tunjangan, reformasi mendasar untuk sistem pembayaran lembur berdasarkan jumlah jam lembur belum dilakukan. Rancangan awal juga mencanangkan pengurangan jam lembur menjadi sekitar 20 jam per bulan di masa depan, tetapi belum disertai dengan jadwal yang jelas. Secara keseluruhan, meskipun terdapat kemajuan, langkah-langkah yang diusulkan masih belum cukup mendalam untuk menangani masalah struktural yang mendasar. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan dua tahap yang melibatkan konkretisasi isi rancangan awal dan reformasi yang lebih komprehensif dalam jangka menengah. - 現時点で実現可能性が高い施策を総動員した感がある。その姿勢はよいが「学校はブラック職場」というイメージを払拭するには力不足だ。文部科学省や自治体は素案の内容を着実に具体化しつつ、より根本的な改革を中期的に行う二段構えで取り組むべきだ。 - Saat ini, tampaknya semua kebijakan yang memiliki kemungkinan pelaksanaan tinggi telah memobilisasi sepenuhnya. Meskipun sikap tersebut baik, namun masih belum cukup kuat untuk menghilangkan citra "sekolah sebagai tempat kerja yang buruk." Kementerian Pendidikan dan pemerintah daerah harus secara sistematis mengonkretkan isi rancangan awal sambil melakukan reformasi yang lebih mendasar dalam jangka menengah dengan pendekatan dua tahap.
--	--

	- 素案は「業務の適正化」「学校の体制充実」「処遇改善」の3つをパッケージで打ち出した。行事の精選や事務のデジタル化で教員の仕事を授業中心に絞り込む。体制面では教員の定数を増やし、教職調整額を基本給の4%から2.5倍の10%以上に引き上げる。 - Rancangan awal mengusulkan tiga paket kebijakan: "penyempurnaan tugas," "peningkatan struktur sekolah," dan "perbaikan perlakuan." Dengan menyaring acara dan mendigitalisasi administrasi, pekerjaan guru akan dipusatkan pada pengajaran. Dari segi struktur, jumlah guru akan ditambah, dan tunjangan penyesuaian profesi akan dinaikkan dari 4% gaji pokok menjadi lebih dari 10%, sekitar 2,5 kali lipat. - いずれも前進だが構造的な課題への踏み込みが浅い。調整額は増やすが残業時間に応じて残業代を支払う仕組みへの抜本改革は見送った。10%の調整額は月20時間程度の残業に相当する。しかし、直近の推計で月平均の残業時間は小学校で約41時間、中学校で約58時間に達している。素案は将来的に月20時間程度に減らすとしたが明確な工程表を示すべきだろう。 - Meskipun semuanya merupakan langkah maju, masih kurang dalam mengatasi masalah struktural. Tunjangan penyesuaian profesi akan dinaikkan, tetapi reformasi mendasar untuk sistem pembayaran lembur berdasarkan jumlah jam lembur tidak dilakukan. Tunjangan 10% setara dengan sekitar 20 jam lembur per bulan. Namun, perkiraan terbaru menunjukkan bahwa rata-rata jam lembur per bulan adalah sekitar
--	---

	41 jam di sekolah dasar dan sekitar 58 jam di sekolah menengah. Rancangan awal menyebutkan pengurangan jam lembur menjadi sekitar 20 jam per bulan di masa depan, tetapi seharusnya ada jadwal yang jelas untuk mencapainya.
--	--

Tabel 15. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 2

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah bahwa meskipun rancangan awal untuk reformasi gaya kerja guru mencakup peningkatan tunjangan dan penambahan jumlah guru, langkah-langkah tersebut masih belum cukup mendalam untuk mengatasi masalah struktural seperti beban kerja yang berlebihan dan kekurangan guru, sehingga memerlukan reformasi lebih komprehensif dan jadwal yang jelas untuk implementasi.

Reformasi gaya kerja guru di sekolah negeri sangat diperlukan untuk mengatasi masalah beban kerja yang berat dan kekurangan tenaga pengajar. Dewan Pendidikan Pusat telah merumuskan beberapa langkah, termasuk menambah tunjangan penyesuaian profesi dan menetapkan batas jumlah kelas yang dapat diampu oleh guru, untuk mengurangi tekanan yang dialami oleh para guru. Selain itu, rencana peningkatan jumlah guru juga diusulkan untuk mengatasi kekurangan tenaga pengajar yang telah menyebabkan masalah serius di beberapa daerah. Namun, reformasi mendasar dalam sistem pembayaran lembur belum sepenuhnya diimplementasikan, meskipun ada dorongan untuk mengurangi jam lembur.

Framing berita ini cenderung menyoroti perlunya tindakan segera untuk memperbaiki kondisi kerja para guru guna meningkatkan kualitas pendidikan di

sekolah negeri. Keberpihakan berita ini tampak jelas pada kesejahteraan guru, menekankan bahwa reformasi yang lebih komprehensif harus dilakukan untuk memastikan efektivitas dan kelangsungan pendidikan yang berkualitas, serta mencegah beban berlebihan yang berdampak pada kesejahteraan guru dan siswa.

3. Analisis pemberitaan dengan judul 暴言・迷惑行為のカスハラで休職 社員襲うメンタル危機 (Karyawan mengambil cuti karena pelecehan akibat bahasa kasar dan perilaku mengganggu mental oleh *customer*).

Terbit pada 5 Juli 2024

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Penjelasan dari Dr. Miyata Toshio, seorang profesor di Waseda University dan kepala klinik di Tokyo, yang mengatakan bahwa banyak orang terkejut ketika diberitahu bahwa mereka berada di ambang depresi. Hal ini menunjukkan bahwa banyak orang tidak menyadari bahwa mereka bisa mengalami gangguan mental. Dr. Miyata, yang berperan sebagai dokter perusahaan di sekitar 20 perusahaan, menyoroti bahwa masalah kesehatan mental kini semakin umum, bukan lagi masalah yang hanya dialami oleh segelintir orang. - 「『うつになりかけてますよ』と指摘すると、みんなびっくりした顔をする。まさか自分がうつ病になるとは思っていないのだろう」 - "Ketika saya menunjukkan bahwa 'Anda hampir terkena depresi,' semua orang tampak terkejut. Mungkin mereka tidak mengira bahwa mereka sendiri bisa mengalami depresi."

	- こう話すのは、早稲田大学先端生命医科学センター教授で、みいクリニック（東京・渋谷）理事長の宮田俊男医師だ。20 社ほどの企業で産業医を務める宮田氏は、今やメンタル不調は、多くの人にとって人ごとではなくなってきたと指摘する。 - Demikian disampaikan oleh Dr. Toshio Miyata, seorang profesor di Pusat Ilmu Kesehatan Hayati dan Teknik Lanjutan Universitas Waseda serta Direktur Mi Clinic (Shibuya, Tokyo). Dr. Miyata, yang juga bertugas sebagai dokter perusahaan di sekitar 20 perusahaan, menekankan bahwa masalah kesehatan mental kini bukan lagi merupakan hal yang jauh dari kehidupan banyak orang. - 厚生労働省の患者調査によれば、心の病気で通院や入院をしている人の数は、約 615 万人（2020 年）。これは、日本人の 20 人に 1 人の割合にもなる比率だ。 - Menurut survei pasien oleh Kementerian Kesehatan, Buruh, dan Kesejahteraan, jumlah orang yang menjalani perawatan atau dirawat inap karena penyakit mental adalah sekitar 6,15 juta orang (2020). Ini berarti satu dari setiap 20 orang Jepang. - メンタルの不調は決して特別なことではない。だが企業サイドの知識不足や戸惑いが、早期発見や適切な対応を遅らせている。加えて宮田氏は、一昔前に比べて「職場にメンタル不調の引き金になる要因が大幅に増えた」と語る。
--	--

	- Gangguan mental sama sekali tidaklah sesuatu yang luar biasa. Namun, kurangnya pengetahuan dan kebingungan di pihak perusahaan menyebabkan penemuan awal dan penanganan yang tepat menjadi tertunda. Selain itu, Dr. Miyata menyebutkan bahwa dibandingkan dengan beberapa tahun lalu, "faktor pemicu gangguan mental di tempat kerja telah meningkat secara signifikan." - かつては働き過ぎや人間関係のこじれといったものがほとんどだったが、現在は原因がより多様化している。産業医が見た、メンタル不調を引き起こす新型のストレスとは一体どんなものだろうか。 - Dulu, masalahnya hampir selalu terkait dengan pekerjaan yang berlebihan atau ketegangan dalam hubungan interpersonal, tetapi sekarang penyebabnya lebih bervariasi. Apa sebenarnya stres baru yang menyebabkan gangguan mental menurut pandangan dokter perusahaan?
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Masalah utama dalam kasus <i>customer harassment</i> (<i>kasu-hara</i>) adalah dampaknya terhadap kesejahteraan mental karyawan. <i>Kasu-hara</i>, yang mencakup tindakan seperti kata-kata kasar, sikap otoriter, pengulangan keluhan yang obsesif, dan intimidasi, sering kali datang secara tiba-tiba dari pelanggan yang tidak dikenal. Berbeda dengan jenis kekerasan di tempat kerja seperti seksual harassment (<i>sekuhara</i>) atau <i>power harassment</i> (<i>pawahara</i>), <i>kasu-hara</i> sulit dihindari hanya dengan pelatihan, sehingga menambah beban mental karyawan. Karyawan yang

	mengalami <i>kasu-hara</i> sering merasa tertekan, yang dapat mengurangi motivasi mereka dan, dalam kasus ekstrem, menyebabkan mereka harus mengambil cuti atau mengundurkan diri. Beberapa kasus bahkan berujung pada tindakan hukum, seperti yang terjadi di perusahaan "551 Horai" di Osaka, di mana seorang karyawan meninggal akibat depresi yang disebabkan oleh tekanan kerja dari <i>kasu-hara</i>. Selain itu, perubahan aturan di tempat kerja, seperti yang terjadi di departemen keuangan yang mengubah sistem rotasi tugas menjadi harus dilakukan oleh karyawan yang hadir di kantor, juga turut menambah beban. - 今、顧客の不当なクレームや言動が企業の従業員を悩ませるカスタマーハラスメント（カスハラ）が、サービス業界を中心に大きな問題になっている。 - Saat ini, pelecehan pelanggan atau perilaku tidak pantas yang meresahkan karyawan perusahaan, yang dikenal sebagai "customer harassment" (<i>kasu-hara</i>), menjadi masalah besar terutama di industri layanan. - 日本労働組合総連合会（連合）が 22 年 11 月に 18～65 歳の 1000 人の労働者にインターネット調査を実施したところ、67.5%が「自分自身がカスハラを受けたことがある」と答え、「同じ職場の同僚が受けた」も 32.5%に達した。 - Menurut survei internet yang dilakukan oleh Federasi Serikat Buruh Jepang (Rengō) pada November 2022 terhadap 1.000 pekerja berusia 18 hingga 65 tahun, 67,5% responden mengaku
--	---

	pernah mengalami kasu-hara secara pribadi, dan 32,5% mengatakan bahwa rekan kerja di tempat yang sama juga pernah mengalaminya. - 最も多いのは暴言。次いで「説教などの権威的態度」「クレームの執拗な繰り返し」「威嚇・脅迫」などだ。SNS を使って誹謗中傷をしたり、従業員の実名を挙げて嫌がらせをしたりするケースもある。 - Pelecehan yang paling sering terjadi adalah kekerasan verbal, diikuti oleh "sikap otoriter seperti ceramah," "pengulangan keluhan yang terus-menerus," serta "intimidasi atau ancaman." Ada juga kasus di mana pelecehan dilakukan melalui media sosial dengan fitnah atau bahkan mencantumkan nama asli karyawan untuk melecehkannya. - カスハラはある日突然、知らない人から受けて精神的に追いつめられるのが特徴だ。社内で起きるセクハラやパワハラと違い、研修だけでは防ぎにくい側面がある。 - Ciri khas kasu-hara adalah pelecehan yang tiba-tiba datang dari orang asing, sehingga menyebabkan tekanan mental. Berbeda dengan pelecehan seksual (sekuhara) atau pelecehan kekuasaan (pawahara) yang terjadi di dalam perusahaan, kasu-hara lebih sulit dicegah hanya dengan pelatihan. - しかし吉住さんのケースのように、執拗に続くクレームは働く人の意欲を下げ、最悪の場合、
--	---

	休職や退職に追い込むこともある。他の顧客のサービス低下にもつながりかねない。 - Namun, seperti dalam kasus Yoshizumi, keluhan yang terus-menerus dapat menurunkan motivasi karyawan, dan dalam kasus terburuk, memaksa mereka untuk cuti atau bahkan mengundurkan diri. Hal ini juga bisa menyebabkan penurunan kualitas layanan bagi pelanggan lainnya. - 裁判沙汰になるケースも出てきた。豚まんでは有名な大阪の「551 蓬莱（ほうらい）」（大阪市）で、顧客からの電話対応をしていた男性社員（26）がうつ病になり、自死したのは、カスハラなどのクレーム対応による心理的負荷が原因だったとして、遺族が労災認定を求める裁判を23年11月に起こしている。 - Ada juga kasus yang berakhir di pengadilan. Pada November 2023, keluarga seorang karyawan pria berusia 26 tahun yang bekerja di perusahaan "551 Horai" (Osaka), terkenal dengan produk bakpao babinya, mengajukan gugatan untuk pengakuan sebagai kecelakaan kerja. Karyawan tersebut meninggal akibat bunuh diri setelah menderita depresi, yang diyakini disebabkan oleh tekanan psikologis dari menangani keluhan dan kasu-hara. - 加えて、これまで経理部内でローテーションを組んで回していた原本確認業務を「原則、出社した人がやる」ルールへの変更も負担となった。「自分が理想とする在宅勤務の頻度と、会社が求める実際の頻度のずれがストレスとなった」と、Aさんは分析する。
--	--

	- Selain itu, perubahan aturan yang menetapkan bahwa pekerjaan verifikasi dokumen asli, yang sebelumnya dilakukan secara bergilir di departemen keuangan, sekarang harus "pada prinsipnya dilakukan oleh mereka yang datang ke kantor," menjadi beban tambahan. "Perbedaan antara frekuensi kerja dari rumah yang ideal bagi saya dan frekuensi yang diminta perusahaan menjadi sumber stres," analisis Dr. A.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Dalam konteks lingkungan kerja yang semakin menuntut, seperti yang dialami oleh Kōta Yoshizumi dan karyawan lainnya, keputusan moral sangat penting dalam menangani tekanan yang dihadapi karyawan. Situasi yang digambarkan, seperti penanganan keluhan pelanggan yang tidak adil oleh Yoshizumi dan stres yang dialami oleh karyawan yang harus mengatur waktu kerja hybrid, menggarisbawahi perlunya perhatian terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Karyawan seperti Yoshizumi, yang mengalami stres berat akibat tuntutan pelanggan yang ekstrem, dan mereka yang tertekan oleh perubahan dalam jadwal kerja yang fleksibel, membutuhkan dukungan yang lebih baik dari perusahaan. Keputusan moral di sini mencakup perlunya perusahaan untuk melindungi karyawan dari tekanan yang tidak adil, memberikan dukungan yang diperlukan untuk menjaga kesehatan mental mereka, dan memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tidak menambah beban yang sudah ada. - 「このアーティストのためにわざわざ苦勞してチケット取ったのに、どうしてくれる！」

	- "Aku sudah bersusah payah mendapatkan tiket demi artis ini, jadi bagaimana kamu akan bertanggung jawab!" - あるプロモーション会社で働く吉住航太さん（28 歳、仮名）はこの日、コンサート会場で突然騒ぎ出した観客の対応に追われていた。自分が買った席以外の場所で見えていたところを注意すると、泣き叫び始めた。挙げ句の果てに「運営会社の対応がどれだけひどいかを、SNS にばらす」と、捨てぜりふを吐かれた。 - Kota Yoshizumi (nama samaran, 28 tahun), yang bekerja di sebuah perusahaan promosi, hari itu sibuk menangani seorang penonton yang tiba-tiba membuat keributan di tempat konser. Saat ia menegur penonton tersebut karena menonton di tempat yang bukan kursinya, penonton itu mulai menangis dan berteriak. Pada akhirnya, penonton tersebut berkata, "Aku akan menyebarkan di media sosial betapa buruknya pelayanan perusahaan penyelenggara ini," sebelum pergi dengan nada marah. - ある時は、コンサート終了後、会場を出るまでに時間がかかりすぎると暴言を浴びせられた。アルバイトスタッフの誘導ミスに「客を何だと思っているんだ」と、出口に着くまで他の客に聞こえる大きな声で言われ続けた。 - Pada kesempatan lain, setelah konser selesai, Yoshizumi dihujani kata-kata kasar karena waktu yang dibutuhkan untuk keluar dari tempat konser terlalu lama. Karena kesalahan staf paruh waktu
--	---

	dalam memberikan arahan, Yoshizumi terus-menerus diteriaki dengan suara keras yang bisa didengar oleh penonton lain, "Apa yang kalian pikirkan tentang penonton ini?" - そんな状況が、吉住さんがマネジャーになってからかれこれ 2 年近く続いた。吉住さんはある朝、起き上がれなくなったという。 - Situasi seperti ini telah berlangsung hampir dua tahun sejak Yoshizumi menjadi manajer. Suatu pagi, Yoshizumi merasa tidak bisa bangun dari tempat tidur. - 顧客の声は本来、企業にサービス改善を促すものだ。だが、不当な要求やクレームとなれば、従業員を守らなければならない。 - Suara pelanggan seharusnya mendorong perbaikan layanan di perusahaan. Namun, ketika tuntutan atau keluhan tidak adil muncul, perusahaan harus melindungi karyawannya. - 「23 年秋ごろから、クリニックを訪ねる 30～40 代の社員が増えた。症状は『疲れが取れない』『夜眠れない』『常に不安を感じる』などさまざまだが、ある共通点に気づいた。それはハイブリッドワークをしていることだ」。こう話すのは、ある中堅機械商社の産業医 A さんだ。 - "Sejak sekitar musim gugur tahun 2023, semakin banyak karyawan berusia 30 hingga 40-an yang datang ke klinik. Gejala mereka beragam, mulai dari 'rasa lelah yang tidak hilang,' 'sulit tidur di malam hari,' hingga 'selalu merasa cemas.' Namun, saya menyadari satu kesamaan di antara
--	---

	mereka. Mereka semua menjalani kerja hibrida." Demikian disampaikan oleh Dr. A, seorang dokter perusahaan di sebuah perusahaan perdagangan mesin menengah. - クリニックを訪れる人が増え始めたのは 23 年 9 月ごろからだ。頭痛が止まらなくなったという 40 代の経理部門の女性社員は「伝票処理や数字の突き合わせといった仕事内容はまったく変わらないのに、週に 3 回、出社しなければならない。午後 6 時までには子どもを保育園に迎えにいかねばならないので処理できる伝票の数が減ってしまい、イライラする」と嘆く。 - Orang yang mulai datang ke klinik meningkat sejak sekitar bulan September 2023. Seorang karyawan wanita berusia 40-an yang bekerja di departemen keuangan, yang mengeluh sakit kepala yang tak kunjung reda, mengatakan, "Pekerjaan seperti memproses dokumen dan mencocokkan angka sama sekali tidak berubah, tetapi saya harus pergi ke kantor tiga kali seminggu. Saya harus menjemput anak saya di penitipan anak sebelum pukul 6 sore, sehingga jumlah dokumen yang bisa saya proses berkurang, dan itu membuat saya frustrasi," keluhnya.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang kini mengakui kasu-hara sebagai bagian dari standar kecelakaan kerja untuk gangguan mental, yang mendorong perusahaan untuk lebih proaktif dalam pencegahan. Selain itu, pengembangan pedoman

	dan manual di industri seperti penjualan ponsel menawarkan solusi praktis, seperti penanganan keluhan oleh banyak orang dan pencegahan kompromi yang tidak memadai. Di sisi lain, perusahaan harus menyadari bahwa sistem kerja hybrid, meskipun tampak fleksibel, dapat menambah beban mental karyawan melalui pengaturan waktu yang kompleks dan keputusan tambahan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi organisasi yang memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan dan mengurangi stres yang dihasilkan dari pengelolaan keluhan serta penyesuaian kerja. Langkah-langkah ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan. - 厚生労働省も 23 年 9 月、精神障害の労災認定基準にカスハラを加えるなど、事態を重視。企業に、予防に向けた対応を求める。 - Kementerian Kesehatan, Buruh, dan Kesejahteraan juga mengambil tindakan serius dengan menambahkan kasu-hara sebagai kriteria pengakuan kecelakaan kerja akibat gangguan mental pada September 2023, dan mendorong perusahaan untuk mengambil langkah pencegahan. - しかし、企業の対応はまだ始まったばかりだ。コンサートプロモート業界同様にカスハラに悩む携帯電話の販売店業界では、業界団体が昨年末、対応策のマニュアルを作成した。(1) スタッフ 1 人でカスハラ客に対応せず、複数人で正当なクレームかどうかを判断する (2) 「今回だ
--	---

	け」「検討します」というような安易な妥協をしない—といった、カスハラ判断の仕方や具体的な対処法をまとめている。 - Namun, tanggapan perusahaan baru saja dimulai. Di industri ritel ponsel, yang juga menghadapi masalah kasu-hara seperti industri promosi konser, asosiasi industri pada akhir tahun lalu menyusun panduan untuk menangani kasus ini. Panduan ini mencakup (1) memastikan bahwa staf tidak menangani pelanggan yang melakukan kasu-hara sendirian, tetapi menilai keluhan dengan beberapa orang, dan (2) tidak membuat kompromi mudah dengan mengatakan "hanya kali ini" atau "kami akan mempertimbangkannya," serta cara-cara khusus untuk menangani kasu-hara. - ただ、クレームを 1 人で抱え込まないよう、組織ぐるみの対応策を構築しようとする、管理職の負担が重くなるのも事実。加えて、中西健夫・コンサートプロモーターズ協会会長は「カスハラの中身は毎年のように変わり続けている」と語る。企業の苦心は終わらない。 - Namun, saat berupaya membangun strategi respons organisasi agar karyawan tidak menangani keluhan sendirian, beban manajer pun meningkat. Selain itu, Takeo Nakanishi, ketua Asosiasi Promotor Konser, mengatakan, "Isi kasu-hara terus berubah setiap tahun." Upaya perusahaan belum selesai.
--	--

	- 新型コロナウイルス禍で、多くの企業が導入した在宅勤務やリモートワーク。だが 23 年 5 月に新型コロナが 5 類に移行し、以前の日常が戻ってくる。職場のコミュニケーション活性化や情報共有を理由に、従業員に出社を求める企業も増え始めた。 - Selama pandemi COVID-19, banyak perusahaan yang menerapkan kerja dari rumah atau remote work. Namun, pada Mei 2023, ketika COVID-19 dikategorikan sebagai penyakit kelas 5, kehidupan sehari-hari mulai kembali seperti semula. Semakin banyak perusahaan yang meminta karyawan untuk kembali ke kantor dengan alasan untuk meningkatkan komunikasi dan berbagi informasi di tempat kerja. - とはいえ、働き方改革や柔軟な働き方を推進する手前、完全出社にも移行しにくい。そこで多くの企業が在宅勤務制度は残したまま、出社勤務と在宅勤務を組み合わせる「ハイブリッドワーク」に落としどころを求めるようになった。 - Meskipun begitu, dengan adanya reformasi cara kerja dan dorongan untuk bekerja secara fleksibel, sulit untuk kembali sepenuhnya ke kerja di kantor. Karena itu, banyak perusahaan mulai mencari jalan tengah dengan mempertahankan sistem kerja dari rumah, sambil menggabungkan kerja di kantor dan kerja dari rumah dalam bentuk "hybrid work." - 「一見、自由な働き方に見えるハイブリッドワークだが、従業員に生活時間の調整を無意識に
--	--

	求めている。他にも、出社と在宅をどう配分すれば業務が効率的にこなせるかなど、余計なタスクが増えてしまい『決断疲れ』に陥ってしまう人が多い」（産業医 A さん）。企業側は、完全なリモートワークや出社勤務とは違う心労が、働き手にかかっていることに留意しなければならない。 – "Hybrid work sekilas tampak seperti cara kerja yang fleksibel, tetapi tanpa disadari, ini menuntut karyawan untuk menyesuaikan waktu hidup mereka. Selain itu, banyak yang merasa terbebani oleh tugas tambahan, seperti memutuskan bagaimana membagi waktu antara bekerja dari rumah dan di kantor agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien, yang menyebabkan 'kelelahan dalam mengambil keputusan'," kata Dr. A. Pihak perusahaan harus memperhatikan bahwa beban mental yang dirasakan oleh para pekerja dalam hybrid work berbeda dengan kerja sepenuhnya remote atau di kantor.
--	--

Tabel 16. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 3

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah menyoroti bahwa meskipun kementerian kesehatan dan perusahaan sedang berupaya mengatasi masalah *customer harassment* dan stres akibat sistem kerja *hybrid*, tantangan dalam penanganan keluhan pelanggan yang tidak wajar serta penyesuaian waktu kerja yang kompleks terus menambah beban mental karyawan, memerlukan strategi yang lebih efektif untuk mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan

mereka.

Dr. Miyata Toshio menyoroti bagaimana gangguan kesehatan mental, termasuk depresi, sering kali tidak disadari oleh individu yang mengalaminya. Fenomena ini menandakan bahwa semakin banyak orang yang menghadapi masalah kesehatan mental akibat tekanan di tempat kerja. Dalam kasus *customer harassment* (*kasu-hara*), karyawan dihadapkan pada perlakuan buruk dari pelanggan yang seringkali datang tiba-tiba dan sulit dihindari, berbeda dari jenis pelecehan lainnya seperti *power harassment* atau *sexual harassment*. Dampak kasu-hara dapat menghancurkan kesejahteraan mental karyawan, dengan potensi mengurangi motivasi, menyebabkan mereka harus mengambil cuti, atau bahkan dalam kasus ekstrem, mengarah pada depresi dan kematian. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kesehatan mental karyawan dan menyediakan dukungan yang diperlukan dalam menghadapi tekanan tersebut.

Framing berita ini berpihak pada karyawan yang terjebak dalam sistem kerja yang penuh tekanan dan rentan terhadap perlakuan buruk dari pelanggan. Dr. Miyata dan berbagai contoh kasus menegaskan bahwa perusahaan harus lebih bertanggung jawab dalam melindungi karyawan dari tekanan yang tidak adil, baik dari perubahan kebijakan internal seperti sistem kerja *hybrid* maupun dari serangan emosional pelanggan. Keberpihakan berita ini jelas menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan harus diprioritaskan dan perusahaan perlu proaktif dalam mengurangi stres kerja melalui langkah-langkah pencegahan dan dukungan yang

lebih baik.

4. Analisis pemberitaan dengan judul フリーランスの健康保護うたう過労死防止大綱を改定 (Pedoman yang direvisi untuk mencegah kematian akibat kerja berlebihan bagi kesehatan pekerja lepas). Terbit pada 2 Agustus 2024

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Keputusan pemerintah Jepang pada tanggal 2 Agustus 2024 untuk merevisi garis besar pencegahan kematian akibat kerja berlebihan. Revisi ini mencakup kebijakan untuk mengatasi kerja berlebihan dan melakukan penelitian tentang cara kerja <i>freelancer</i>. Selain itu, pemerintah juga mempersiapkan penerapan undang-undang baru pada bulan November yang bertujuan melindungi <i>freelancer</i> dari transaksi yang merugikan dan memperbaiki sistem perlindungan bagi pekerja. - 政府は2日、過労死防止大綱の改定版を閣議決定した。フリーランスについて長時間労働の防止や働き方の調査に取り組む方針を盛り込んだ。不利な取引からフリーランスを守る新法の施行を11月に控え、働き手を保護する仕組みの整備を進める。 - "Pemerintah pada tanggal 2 memutuskan revisi garis besar pencegahan kematian akibat kerja berlebihan dalam rapat kabinet. Kebijakan tersebut mencakup pencegahan kerja berlebihan dan penelitian tentang cara kerja untuk <i>freelancer</i>. Dengan undang-undang baru yang akan berlaku pada bulan November untuk melindungi <i>freelancer</i> dari transaksi yang merugikan, upaya sedang dilakukan untuk

	memperbaiki sistem perlindungan pekerja." - 総務省の就業構造基本調査によると、副業を含めフリーランスとして働く人は22年時点で全国に約257万人。有業者に占める割合は3.8%で、幅広い年齢層に広がっている。 - "Menurut Survei Struktur Pekerjaan Dasar dari Kementerian Dalam Negeri, pada tahun 2022, sekitar 2,57 juta orang di Jepang bekerja sebagai <i>freelancer</i>, termasuk pekerjaan sampingan. Proporsi mereka di antara pekerja aktif adalah 3,8%, dan mereka tersebar di berbagai kelompok usia."
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Adanya risiko kekerasan atau pelecehan yang disebabkan oleh hubungan antara <i>freelancer</i> dengan pihak pemesan. Garis besar pencegahan kematian akibat kerja berlebihan menyatakan bahwa hal ini bisa terjadi akibat ketidakseimbangan kekuasaan yang ada. Untuk mengatasi masalah ini, revisi tersebut mendorong pihak pemesan untuk mempertimbangkan hal-hal seperti penetapan tenggat waktu guna mencegah kerja berlebihan. Sebelumnya, dokumen tersebut hanya menyebutkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman tanpa rincian yang lebih spesifik tentang masalah ini. - 大綱ではフリーランスについて「発注者等との力関係に起因するハラスメント等が生ずるおそれがある」と明記し、過度な長時間労働を防ぐため仕事を依頼する発注者側に期日設定などの配慮を促すとした。これまでは「安心して働ける環境の整備に取り組む」といった表現にとどまっていた。 - "Dalam garis besar tersebut, untuk <i>freelancer</i>

	dicantumkan bahwa 'ada kemungkinan terjadi kekerasan atau pelecehan yang disebabkan oleh hubungan kekuasaan dengan pihak pemesan,' dan mendorong pemesan untuk memberikan pertimbangan seperti penetapan tenggat waktu guna mencegah kerja berlebihan. Sebelumnya, ungkapan yang digunakan hanya terbatas pada 'upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.'"
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Pemerintah Jepang mengambil langkah moral yang tegas dalam menangani masalah kematian akibat kerja berlebihan. Dengan merancang garis besar pencegahan kematian akibat kerja berlebihan berdasarkan Undang-Undang Promosi Pencegahan Kematian Akibat Kerja Berlebihan, pemerintah menunjukkan komitmen untuk menangani masalah ini secara sistematis dan berkelanjutan. Revisi setiap tiga tahun dan pernyataan Menteri Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan, Takemi Keizō, tentang upaya penuh untuk mencapai nol kematian akibat kerja berlebihan, mencerminkan keputusan moral untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan mengatasi tantangan besar dalam dunia kerja. - 大綱は過労死防止の推進法に基づき2015年に初めて策定した。国が取り組むべき重点対策や過労死防止の数値目標をまとめており、3年に1度見直している。武見敬三厚生労働相は2日の閣議後記者会見で「過労死ゼロの実現に向けて全力を挙げる」と述べた。 - "Garis besar ini pertama kali disusun pada tahun 2015 berdasarkan Undang-Undang Promosi Pencegahan Kematian Akibat Kerja Berlebihan.

	Dokumen ini merangkum langkah-langkah prioritas yang harus diambil oleh negara dan target numerik untuk pencegahan kematian akibat kerja berlebihan, dan ditinjau setiap tiga tahun sekali. Menteri Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan, Takemi Keizō, menyatakan dalam konferensi pers setelah rapat kabinet pada tanggal 2, 'Kami akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai nol kematian akibat kerja berlebihan.'"
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Penyelesaian masalah yang ditawarkan adalah pertama, pemerintah Jepang akan melakukan survei mendalam yang berfokus pada cara kerja dan lingkungan kerja freelancer, serta menganalisis kasus-kasus kematian akibat kerja berlebihan yang telah terjadi. Langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor penyebab yang mungkin belum terdeteksi. Kedua, pemerintah akan mendorong <i>freelancer</i> untuk menjalani pemeriksaan kesehatan secara berkala, mengingat sekitar 35% freelancer saat ini tidak melakukan pemeriksaan tersebut. Dengan meningkatkan pemeriksaan kesehatan, diharapkan dapat mencegah masalah kesehatan yang dapat berkontribusi pada kematian akibat kerja berlebihan. Langkah-langkah ini dirancang untuk memperbaiki kesejahteraan <i>freelancer</i> dan mencegah masalah kesehatan yang serius di masa depan. - フリーランスの働き方や就労環境に焦点をあてた調査を実施するほか、実際に過労死に至ってしまった事例についても今後分析する。 厚生労働省によるとフリーランスのうち35%が健康診断を受けていないといい、定期的な健

	診の受診による健康管理も呼びかける。 - "Selain melakukan survei yang berfokus pada cara kerja dan lingkungan kerja <i>freelancer</i>, juga akan dilakukan analisis terhadap kasus-kasus kematian akibat kerja berlebihan yang telah terjadi. Menurut Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan, 35% <i>freelancer</i> tidak menjalani pemeriksaan kesehatan, sehingga mereka juga akan didorong untuk melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala sebagai bagian dari manajemen kesehatan."
--	--

Tabel 17. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 4

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah menampilkan langkah-langkah pemerintah Jepang untuk merevisi kebijakan pencegahan kematian akibat kerja berlebihan, dengan fokus pada perlindungan *freelancer* melalui penelitian cara kerja, undang-undang baru, dan dorongan untuk pemeriksaan kesehatan berkala.

Pemerintah Jepang menunjukkan komitmen yang kuat dalam menangani masalah kematian akibat kerja berlebihan dengan merevisi garis besar pencegahan kematian tersebut. Fokus utama revisi ini adalah menciptakan sistem perlindungan yang lebih baik, terutama untuk para *freelancer*, yang sering kali terjebak dalam hubungan ketidakseimbangan kekuasaan dengan klien. Pemerintah tidak hanya mengakui adanya risiko pelecehan atau kerja berlebihan akibat tekanan dari pihak pemesan, tetapi juga mengambil langkah konkret, seperti menekankan pentingnya pengaturan tenggat waktu yang wajar. Upaya ini menunjukkan keberpihakan

pemerintah terhadap kesejahteraan pekerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan adil.

Selain itu, dengan melakukan survei mendalam dan mendorong pemeriksaan kesehatan berkala bagi *freelancer*, pemerintah Jepang memperlihatkan bahwa langkah-langkah yang diambil tidak hanya bersifat reaktif tetapi juga preventif. Pemerintah berusaha mengidentifikasi faktor-faktor risiko yang belum terdeteksi melalui penelitian, sekaligus memastikan bahwa pekerja lepas memiliki akses terhadap layanan kesehatan yang dapat mencegah dampak buruk dari beban kerja berlebihan. Langkah-langkah ini mencerminkan keberpihakan moral pemerintah terhadap perlindungan hak-hak pekerja dan komitmen jangka panjang untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

5. Analisis pemberitaan dengan judul 国家公務員、働き方改革「実感」61% 離職意向は増加 (61% pegawai negeri sipil “mengalami” reformasi gaya kerja; niat untuk berhenti meningkat). Terbit pada 2 Agustus 2024

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Pada tanggal 2 Agustus 2024, Biro Personalia Kabinet merilis hasil survei mengenai reformasi cara kerja pegawai negeri. Survei ini menanyakan apakah para pegawai negeri merasa bahwa reformasi tersebut sudah memadai. Hasilnya, 61,3% responden, termasuk mereka yang menjawab "sangat" atau "cukup," menyatakan bahwa mereka "merasakan" dampak reformasi ini. – 内閣人事局は2日、国家公務員の働き方改革に関

	するアンケート結果を公表した。改革が十分かどうかとの質問に「かなり」「どちらかといえば」も含め計61.3%が「実感がある」と回答した。 - Biro Personalia Kabinet pada tanggal 2 merilis hasil survei terkait reformasi cara kerja pegawai negeri. Sebanyak 61,3% responden menjawab bahwa mereka "merasakan" reformasi tersebut, termasuk pilihan "sangat" dan "cukup" dalam pertanyaan apakah reformasi ini sudah memadai. Penjelasan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai negeri mengakui adanya perubahan dalam cara mereka bekerja sebagai hasil dari reformasi yang sedang dilaksanakan. Namun, ini juga mengisyaratkan bahwa hampir 40% responden mungkin merasa reformasi tersebut belum cukup atau tidak berdampak signifikan.
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Kondisi kerja di lembaga pemerintah pusat yang sering diejek sebagai "Kasumigaseki Hitam," yang mengacu pada lingkungan kerja yang sangat berat dan tidak ideal. Penyebab masalah ini antara lain adalah menurunnya minat orang untuk menjadi pegawai negeri serta tingginya jumlah pegawai yang mengundurkan diri. Ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang sulit di lembaga-lembaga ini berkontribusi pada rendahnya minat untuk bekerja di sana dan tingginya angka pengunduran diri. Masalah ini mencerminkan tantangan serius dalam mempertahankan dan menarik tenaga kerja di sektor pemerintahan. - 中央省庁は「ブラック霞が関」とやゆされる。国家公務員志望者は減少傾向で、離職者も後を絶たない。 - Lembaga pemerintah pusat sering diejek sebagai

	"Kasumigaseki Hitam." Minat terhadap menjadi pegawai negeri menurun, dan jumlah pegawai yang mengundurkan diri terus meningkat.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	Meskipun ada upaya untuk memperbaiki kondisi kerja melalui reformasi, terdapat kesenjangan signifikan antara harapan dan realitas yang dihadapi oleh pegawai negeri. Misalnya, meskipun 80,8% pegawai berharap dapat melakukan <i>telework</i>, hanya 46,8% yang benar-benar dapat melakukannya. Selain itu, meskipun sebagian besar merasa pekerjaan mereka bermanfaat dan nyaman, persentase yang ingin berhenti sebelum pensiun atau dalam beberapa tahun ke depan telah meningkat dibanding survei sebelumnya. - 今後も仕事を続けるかとの問いは25.1%が「定年前に機会があれば辞めたい」、6.3%が「数年以内に離職の意向」と答え、いずれも前回調査より増えた。「定年まで勤めたい」は51.9%だった。 - Ketika ditanya apakah mereka akan terus bekerja di masa depan, 25,1% menjawab "ingin berhenti sebelum pensiun jika ada kesempatan," dan 6,3% menjawab "berniat untuk berhenti dalam beberapa tahun," keduanya meningkat dari survei sebelumnya. Sebanyak 51,9% menyatakan ingin bekerja hingga pensiun. - アンケートでは、中央省庁でのテレワーク希望者は80.8%なのに対し、実際に利用しているのは46.8%にとどまり、隔たりがあった。 - Dalam survei tersebut, 80,8% pegawai pemerintah pusat berharap dapat bekerja dari rumah (<i>telework</i>), namun hanya 46,8% yang benar-benar melakukannya,

	menunjukkan adanya kesenjangan. - 働きがいについて「とても」「どちらかといえば」を合わせて58.0%が「感じている」とした。「働きやすい」と答えたのは「とても」「どちらかといえば」を合わせて61.5%だった。 - Mengenai kepuasan kerja, sebanyak 58,0% responden menjawab bahwa mereka "sangat" atau "cukup" merasakannya. Sebanyak 61,5% menjawab bahwa mereka merasa "bekerja dengan nyaman," termasuk dalam kategori "sangat" atau "cukup." - アンケートは昨年11～12月にインターネットで実施し、中央省庁と地方に勤務する計6万3148人から回答を得た。〔共同〕 - Survei ini dilakukan melalui internet pada November hingga Desember tahun 2023, dengan 63.148 responden yang bekerja di lembaga pemerintah pusat dan daerah. [Kyodo] Keputusan moral yang dapat diambil dari paragraf ini adalah perlunya perhatian serius terhadap kondisi kerja pegawai negeri. Ini termasuk menjembatani kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam hal kebijakan seperti telework serta mempertimbangkan alasan di balik meningkatnya keinginan untuk berhenti bekerja sebelum pensiun. Hal ini penting untuk menjaga moral dan kepuasan kerja, serta untuk mengurangi tingkat pengunduran diri di sektor pemerintahan.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Dengan menganalisis hasil survei secara mendalam untuk mendukung reformasi di masa depan. Biro Personalia Kabinet akan menggunakan data ini untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut dan mengarahkan reformasi berikutnya. Selain itu,

	Menteri Digital Taro Kono, yang bertanggung jawab atas sistem pegawai negeri, menekankan pentingnya melanjutkan upaya reformasi tanpa berhenti. Pernyataan ini menunjukkan komitmen pemerintah untuk terus memperbaiki kondisi kerja di lembaga pemerintah guna mengatasi masalah yang dihadapi, seperti kesenjangan antara harapan dan kenyataan, serta meningkatnya keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan sebelum pensiun. - 同局は結果を分析し、今後の改革に役立てる方針だ。 - Biro tersebut berencana menganalisis hasil survei ini dan menggunakannya untuk membantu reformasi di masa depan. - 国家公務員制度を担当する河野太郎デジタル相は記者会見で「改革が実施されていることがうかがえる。歩みを止めず、取り組みを進めたい」と述べた。 - Menteri Digital Taro Kono, yang bertanggung jawab atas sistem pegawai negeri, mengatakan dalam konferensi pers, "Reformasi sedang berjalan. Kami ingin terus melanjutkan upaya ini tanpa berhenti."
--	---

Tabel 18. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 5

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah menyoroti bahwa meskipun ada kemajuan dalam reformasi gaya kerja pegawai negeri, terdapat kesenjangan yang signifikan antara harapan dan realitas yang harus diatasi, dan pemerintah berkomitmen untuk terus melanjutkan upaya reformasi berdasarkan hasil survei yang diperoleh.

Laporan hasil survei mengenai reformasi cara kerja pegawai negeri yang dirilis Biro Personalia Kabinet pada 2 Agustus 2024 menyoroti adanya dampak signifikan reformasi bagi sebagian besar pegawai negeri. Meskipun 61,3% responden merasakan dampak positif, sekitar 40% lainnya merasa bahwa reformasi tersebut belum memadai. Kondisi kerja yang masih sering dianggap berat, yang dikenal dengan istilah "Kasumigaseki Hitam," menunjukkan tantangan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan efisien di lembaga pemerintah pusat. Masalah seperti menurunnya minat menjadi pegawai negeri dan tingginya angka pengunduran diri menjadi indikasi serius tentang kebutuhan reformasi yang lebih mendalam.

"Kasumigaseki Hitam" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kondisi kerja yang sangat berat dan tidak ideal di lembaga-lembaga pemerintah Jepang yang berlokasi di distrik Kasumigaseki, Tokyo. Istilah ini mengacu pada jam kerja yang sangat panjang, tekanan kerja yang tinggi, serta minimnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), yang sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental bagi para pegawai negeri. Kondisi ini juga dikaitkan dengan tingginya tingkat pengunduran diri dan rendahnya minat orang untuk bekerja di sektor pemerintahan.

Meskipun sudah ada upaya untuk memperbaiki kondisi kerja, kesenjangan antara harapan pegawai dan realitas kebijakan, seperti telework, masih menjadi perhatian utama. Dukungan terhadap reformasi lebih lanjut, seperti yang disampaikan oleh Menteri Digital Taro Kono, menegaskan pentingnya komitmen

berkelanjutan untuk meningkatkan kondisi kerja. Keberpihakan dalam berita ini terlihat pada dukungan terhadap upaya pemerintah untuk terus melanjutkan reformasi guna memperbaiki kondisi kerja pegawai negeri, sambil mengakui adanya tantangan yang harus diatasi, seperti kesenjangan antara harapan dan realitas kebijakan. Langkah-langkah strategis berbasis hasil survei ini diharapkan dapat merespons kebutuhan pegawai secara lebih tepat dan membantu mengurangi tingkat pengunduran diri, sehingga menjaga keberlanjutan tenaga kerja di sektor pemerintahan.

6. Analisis pemberitaan dengan judul 働き方改革関連法とは医師や建設業も残業時間に上限 (Apa hukum terkait reformasi gaya kerja? Dokter dan pekerja konstruksi juga mempunyai batas atas jam lembur).

Terbit pada 3 September 2024

Elemen Framing	Temuan dan Interpretasi
<i>Define Problems</i> (Penjelasan masalah)	Penjelasan tentang undang-undang terkait reformasi gaya kerja. Hukum ini menyoroti pengenalan batasan waktu lembur sebagai komponen utamanya. Sebelumnya, waktu kerja di Jepang sering kali tidak terbatas, yang dikenal sebagai "青天井" (<i>seitenjo</i>) atau "langit terbuka" dalam konteks tidak adanya batasan waktu. Dengan adanya undang-undang ini, waktu lembur diatur hingga 360 jam per tahun secara prinsip, dan dapat mencapai 720 jam jika disetujui oleh pekerja dan perusahaan. Aturan ini mulai diterapkan pada April 2019 untuk perusahaan besar dan April 2020 untuk perusahaan kecil dan menengah, dengan sanksi bagi mereka yang melanggar. Ini

	menandai pertama kalinya ada pembatasan yang jelas terhadap jam kerja yang berlebihan. – ▼働き方改革関連法 残業時間への上限導入を柱とする法律。原則として年360時間まで、労使が合意した場合は年720時間までと定めた。大企業は2019年4月から、中小企業は20年4月から適用し、違反すれば罰則もある。事実上の青天井だった労働時間に初めて歯止めを設けた。 – Undang-undang terkait reformasi gaya kerja yang menjadikan pengenalan batasan waktu lembur sebagai pilar utamanya. Secara prinsip, waktu lembur dibatasi hingga 360 jam per tahun, dan jika disepakati oleh pekerja dan perusahaan, batasannya bisa mencapai 720 jam per tahun. Penerapannya dimulai pada April 2019 untuk perusahaan besar, dan April 2020 untuk usaha kecil dan menengah, dengan sanksi bagi yang melanggar. Ini adalah pertama kalinya batasan diberlakukan terhadap waktu kerja yang sebelumnya praktis tidak terbatas.
<i>Diagnose Causes</i> (Memperkirakan masalah atau sumber masalah)	Normalisasi kerja lembur dalam jangka panjang di ketiga sektor dokter, industri konstruksi, dan pengemudi kendaraan. Ketika batasan waktu lembur diperkenalkan untuk sektor-sektor lain, ada kekhawatiran bahwa penerapan serentak di sektor-sektor ini akan menyebabkan kekacauan di lapangan. Oleh karena itu, penerapan batasan waktu lembur untuk ketiga sektor ini ditunda hingga April 2024, memberikan lebih banyak waktu untuk beradaptasi. Masalah lebih lanjut dijelaskan dengan ketentuan spesifik yang diberlakukan: untuk dokter, batas lembur secara prinsip adalah 960 jam per tahun, dengan maksimum hingga 1.860 jam per tahun.

	Sedangkan untuk industri konstruksi, batasannya adalah 720 jam per tahun, namun tidak ada batasan bulanan untuk pekerjaan terkait pemulihan bencana. - 医師、建設業、自動車運転業の3業種は残業時間の上限を24年4月から適用した。いずれも長時間労働が常態化しており、他の業界と同じタイミングで導入すれば現場に混乱を招くとの判断があった。医師の残業上限は原則として年960時間、最大で年1860時間とした。建設業は年720時間までで、災害復旧の対応には月間の上限を適用しない。 - Untuk tiga sektor, yaitu dokter, industri konstruksi, dan pekerjaan pengemudi kendaraan, batasan waktu lembur mulai diterapkan pada April 2024. Ketiga sektor ini telah lama dikenal dengan jam kerja yang panjang, dan diputuskan bahwa penerapan serentak dengan industri lain akan menyebabkan kekacauan di lapangan. Batas lembur untuk dokter secara prinsip adalah 960 jam per tahun, dengan maksimum hingga 1.860 jam per tahun. Untuk industri konstruksi, batasnya adalah 720 jam per tahun, dan tidak ada batasan bulanan yang diterapkan untuk pekerjaan terkait pemulihan bencana. Masalah ini mencerminkan tantangan dalam menyeimbangkan kebutuhan industri tertentu dengan tujuan utama reformasi, yaitu melindungi kesehatan dan kesejahteraan pekerja.
<i>Make Moral Judgement</i> (Membuat keputusan moral)	reformasi cara kerja didorong oleh pertimbangan moral yang mendasar, yaitu melindungi kesehatan pekerja dan memperhatikan kesejahteraan mereka yang memiliki tanggung jawab lain, seperti pengasuhan anak atau

	perawatan keluarga. Keputusan moral yang diambil adalah untuk mengutamakan kesehatan dan keseimbangan kehidupan kerja para pekerja, dengan memberikan mereka kesempatan untuk bekerja dalam kondisi yang lebih manusiawi dan berkelanjutan. Ini mencerminkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif, di mana semua pekerja, terlepas dari tanggung jawab pribadi mereka, dapat bekerja dengan lebih nyaman dan aman. - 働き方改革の狙いは労働者の健康を確保するとともに、育児や介護などの事情を抱えた人を働きやすくすることにある。 - Tujuan dari reformasi cara kerja ini adalah untuk memastikan kesehatan pekerja sekaligus memudahkan mereka yang memiliki tanggung jawab seperti pengasuhan anak atau perawatan keluarga untuk bekerja.
<i>Treatment Recommendation</i> (Menekankan penyelesaian)	Menekankan pada peningkatan produktivitas sebagai kunci untuk mengurangi jam kerja di tengah kekurangan tenaga kerja yang semakin serius. Dengan produktivitas yang lebih tinggi, perusahaan dapat mencapai hasil yang sama atau lebih baik tanpa perlu menambah jam kerja yang berlebihan. Selain itu, solusi lainnya adalah menghilangkan kesenjangan perlakuan yang tidak adil antara karyawan tetap dan non-tetap melalui prinsip "pekerjaan yang sama, upah yang sama." Langkah ini bertujuan untuk menciptakan kesetaraan di tempat kerja, memastikan bahwa semua pekerja mendapatkan kompensasi yang adil berdasarkan kontribusi mereka, bukan status kepegawaian mereka. Reformasi ini juga mencakup peningkatan upah lembur di perusahaan kecil

	dan menengah, yang diharapkan dapat memberikan insentif lebih untuk mengatur jam kerja dengan lebih baik dan mengurangi ketergantungan pada lembur sebagai solusi. - 人手不足が深刻になるなかで労働時間を抑えるためには生産性の向上が欠かせない。正社員・非正規社員の間の不合理的な待遇格差を禁じる「同一労働同一賃金」や中小企業の残業代の引き上げも盛り込まれている。 - Di tengah kekurangan tenaga kerja yang semakin serius, peningkatan produktivitas menjadi hal yang tak terpisahkan untuk mengurangi jam kerja. Reformasi ini juga mencakup pelarangan kesenjangan perlakuan yang tidak masuk akal antara karyawan tetap dan non-tetap melalui prinsip "pekerjaan yang sama, upah yang sama," serta peningkatan upah lembur di perusahaan kecil dan menengah.
--	--

Tabel 19. Analisis Pemberitaan Nikkei Shimbun 6

Konstruksi bingkai yang ditampilkan pada pemberitaan ini adalah pengaturan dan reformasi jam kerja yang ketat untuk melindungi kesehatan pekerja dan memastikan keadilan di tempat kerja, sambil menghadapi tantangan produktivitas di tengah kekurangan tenaga kerja. Meskipun terdapat penundaan penerapan regulasi untuk sektor-sektor tertentu seperti kedokteran, konstruksi, dan transportasi, upaya ini mencerminkan perhatian terhadap tantangan unik yang dihadapi oleh pekerja di bidang-bidang tersebut, dengan harapan bahwa penyesuaian yang lebih baik akan tercapai dalam jangka panjang.

Reformasi ini dapat dipandang sebagai respons yang progresif terhadap

perubahan dinamika kerja di Jepang, di mana budaya kerja yang panjang sering kali berujung pada masalah kesehatan mental dan fisik pekerja. Istilah "青天井" (*seitenjo*) dalam konteks Jepang merujuk pada konsep "langit terbuka" yang menggambarkan kondisi di mana tidak ada batasan atau batasan yang jelas terhadap waktu kerja, khususnya lembur. Istilah ini digunakan untuk menggambarkan situasi di mana pekerja sering kali diharuskan untuk bekerja lebih lama tanpa adanya regulasi yang membatasi jumlah jam kerja yang dapat dilakukan.

Dalam praktiknya, *seitenjo* menunjukkan budaya kerja yang sangat intens di Jepang, di mana pekerja merasa tertekan untuk berkontribusi lebih banyak tanpa mempertimbangkan kesehatan atau kesejahteraan mereka. Reformasi gaya kerja yang mengatur batasan lembur bertujuan untuk mengatasi masalah ini dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan bagi pekerja.

Sorotan terhadap penerapan batasan lembur di berbagai sektor menunjukkan bahwa meskipun ada tantangan, langkah ini adalah sebuah langkah penting menuju penciptaan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Dengan penekanan pada prinsip "pekerjaan yang sama, upah yang sama," reformasi ini juga berusaha mengatasi kesenjangan perlakuan yang ada antara pekerja tetap dan non-tetap, yang merupakan langkah penting dalam menciptakan keadilan di tempat kerja.

Dalam berita ini, *Nikkei Shimbun* menunjukkan keberpihakan kepada pekerja, terutama mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga atau pengasuhan yang sering terabaikan dalam sistem kerja tradisional.

Nikkei Shimbun atau Nihon Keizai Shimbun pada esensinya merupakan media koran yang berfokus pada isu terkait perekonomian, namun di antara kategori beritanya banyak juga yang tidak fokus pada ekonomi itu sendiri namun berkaitan juga dengan kesehatan, gaya hidup, maupun tren yang sedang berlangsung.

Melalui analisis framing dari enam artikel berita yang dipublikasikan oleh Nikkei Shimbun, terlihat jelas upaya media ini untuk menyoroti pentingnya kesejahteraan pekerja di Jepang. Setiap artikel mengangkat isu yang beragam, mulai dari reformasi aturan kerja yang berkaitan dengan pembatasan jam lembur hingga tantangan yang dihadapi oleh guru dan freelancer. Misalnya, dalam berita pertama, diungkapkan bahwa meskipun perubahan dalam prinsip "upah yang sama untuk pekerjaan yang sama" bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, terdapat kekhawatiran akan dampaknya terhadap penghasilan pekerja yang bergantung pada lembur. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun reformasi yang diusulkan membawa harapan, tantangan tetap ada dalam pelaksanaannya.

Keberpihakan Nikkei Shimbun pada kesejahteraan pekerja di Jepang terlihat jelas dalam pemberitaan mereka yang menyoroti berbagai isu yang dihadapi oleh kelompok pekerja, termasuk reformasi aturan kerja dan tantangan kesehatan mental. Melalui laporan yang membahas pembatasan jam lembur dan prinsip "upah yang sama untuk pekerjaan yang sama," media ini tidak hanya menggambarkan harapan dari reformasi tersebut tetapi juga kekhawatiran mengenai dampaknya terhadap penghasilan pekerja. Dengan penekanan pada perlunya perlindungan kesehatan mental dan dukungan bagi karyawan yang mengalami *customer*

harassment, Nikkei Shimbun berperan penting dalam mendorong diskusi publik tentang perubahan signifikan yang dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan adil di Jepang.

BAB IV

SIMPULAN

Media memiliki peran penting sebagai sarana diseminasi informasi, sosialisasi, dan edukasi dalam konteks pemberitaan kebijakan reformasi gaya kerja. Melalui media, informasi mengenai perubahan kebijakan, tujuan, dan langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah atau organisasi dapat dengan cepat disampaikan kepada masyarakat. Media membantu membangun pemahaman publik tentang pentingnya reformasi, misalnya dalam hal fleksibilitas kerja, digitalisasi, atau peningkatan kesejahteraan pekerja. Selain itu, media juga memainkan peran dalam mengedukasi masyarakat mengenai hak-hak pekerja serta memberikan platform bagi berbagai pandangan dan diskusi terkait kebijakan tersebut, yang pada akhirnya dapat mendorong partisipasi dan dukungan publik yang lebih luas.

Melalui analisis framing Robert Entman pada data artikel dari tiga media berbeda, upaya konstruksi pemberitaan reformasi gaya kerja di Jepang terlihat dari bagaimana media menitikberatkan urgensi gaya kerja yang sehat. Media berupaya mengkonstruksi kebijakan reformasi gaya kerja dengan menyorot kasus-kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian hingga berpengaruh pada kondisi produktivitas ekonomi di Jepang dan bagaimana terjadi keresahan-keresahan yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja diikuti dengan kualitas pelayanan.

Ketiga media yang diteliti memiliki kesamaan pandang dalam menarasikan upaya kebijakan reformasi gaya kerja yang lebih baik, namun tetap terdapat ciri khas dari pemberitaan tiap media dalam meliput hal ini. NNN dan NHK News

memiliki pendekatan yang berbeda dalam memberitakan permasalahan reformasi gaya kerja di Jepang. NHK News lebih fokus pada kesejahteraan pekerja, menekankan dampak negatif seperti *power harassment*, jam kerja yang berlebihan, dan urgensi reformasi untuk meningkatkan kondisi kerja yang baik, terutama di sektor pendidikan dan kesehatan. Dalam pemberitaannya, NHK News mengangkat suara para ahli dan advokat yang menyerukan tindakan konkret dari pemerintah untuk melindungi kesehatan mental pekerja. Di sisi lain, NNN cenderung mengambil pendekatan yang lebih seimbang dengan menyoroti pentingnya fleksibilitas kerja dan dampak ekonomi dari reformasi, serta solusi praktis yang diusulkan oleh perusahaan untuk mengatasi tantangan regulasi seperti ‘100 orang 100 cara kerja’ yang dilakukan oleh perusahaan Cybozu dan inovasi-inovasi beberapa perusahaan yang berhasil beradaptasi. Dengan demikian, NHK News lebih berpihak pada kepentingan pekerja, sementara NNN memperhatikan kebutuhan operasional dan keberlanjutan bisnis.

Nikkei Shimbun menyoroti kesejahteraan pekerja melalui kaca mata isu di tempat kerja, seperti bagaimana perusahaan menerapkan kebijakan pembatasan jam lembur, penerapan prinsip "upah yang sama untuk pekerjaan yang sama", dan masalah gaya kerja tradisional seperti senioritas. Nikkei Shimbun juga menyoroti kebijakan reformasi gaya kerja untuk pegawai negeri sipil dan *freelancer*. Dalam upaya mendukung kebijakan reformasi gaya kerja, Nikkei Shimbun juga membingkai bahwa perlunya perlindungan kesehatan mental dan dukungan bagi karyawan, terutama yang mengalami tekanan akibat *customer harassment*.

Berdasarkan analisis Nikkei Shimbun juga menyoroti permasalahan reformasi gaya kerja yang dihadapi oleh sektor yang lebih luas dibandingkan NHK News dan NNN.

Ketiga media tersebut berupaya mengkonstruksi kebijakan reformasi gaya kerja dengan positif sebagai hal yang didukung oleh pemerintah. Melalui pemberitaan perkembangan penerapan kebijakan undang-undang reformasi gaya kerja yang lebih baik, media juga menggambarkan kesejahteraan pekerja merupakan prioritas Jepang untuk memperbaiki permasalahan ekonomi nasional. Dengan begitu media mendukung bahwa perubahan gaya kerja dengan pembatasan jam lembur serta inovasi perusahaan harus diterima oleh masyarakat.

Ketiga media tersebut juga sebaliknya menggambarkan stigma gaya kerja tradisional sebagai sistem yang merugikan kesehatan mental serta fisik pekerja. Mereka menyoroti masalah serius seperti jam kerja yang panjang, tidak fleksibel, senioritas, tekanan berlebihan, dan kurangnya inovasi. Narasi dari media juga terdapat urgensi untuk mengevaluasi kebijakan reformasi gaya kerja yang lebih baik sesuai harapan publik, *work-life balance* sebagai gambaran mensejahterakan para pekerja dengan kebijakan reformasi gaya kerja saat ini.

要旨

本論文の話題は「メディアにおける日本の働き方改革政策：オンライン報道のフレーミング分析」である。本研究の理由は、厳しい労働文化や健康問題、特に過労死の問題に対処するための働き方改革政策をメディアがどのようにフレーミングされているかを理解することである。少子高齢化という課題を抱える日本にとって、働き方改革は労働者の福祉と生産性の向上を図り、経済の持続可能性を確保するための重要な政策となっている。

NHKニュース、NNN、日経新聞といったメディアは、本政策に対する公共の理解を形成する上で大きな影響力を持っている。本研究の目的は、これらのメディアが働き方改革をどのように描写し、社会の認識に与える影響、また健全で柔軟な職場環境を目指す取り組みへの批判や支持の反応を明らかにすることを目的としている。

本研究は働き方改革に関するオンライン報道コンテンツのフレーミング分析と文献調査を用いた定性的な記述研究である。主要なデータは、NHKニュース、NNN、日経新聞のオンラインニュースポータルから取得した報道コンテンツである。分析にはロバート・エントマンのフレーミング理論を使用した。

フレーミング理論の基礎はメディアが特定の問題をどのようにフレーミングするかによって、公衆の理解と認識が形成されるという点にある。本理論は、アーヴィング・ゴフマンの考えに基づき、フレーム（枠組み）とは、個人が世界を理解するための解釈スキーマであると定義している。メディアにおけるフレーミングは、現実の特定の側面を選択し、強調することによって情報の解釈方法に影響を与える。ロバート・エントマンは、フレーミングが問題の定義、原因の特定、道徳的評価、解決策の提案という機能を持つとしている。社会構成主義的な観点から、フレーミ

ング理論は現実を社会的構成の結果として見なし、メディアが複雑な問題について公的意見を形成する上で重要な役割を果たしていると考ええる。

フレーミング分析の結果、メディアは特定の方法で事件や問題をフレーミングすることにより、視聴者の認識に影響を与えることが明らかになった。フレーミングは、メディアが強調または無視する情報、視点、言葉の選択を含まれる。本研究のフレーミング分析の結果、三つのメディアには、日本における働き方改革政策問題に関する報道で共通点と相違点があることが示された。

三つのメディアは働き方改革を国が推進する重要な政策としてポジティブに描写し、労働者の福祉向上が日本の経済課題に対応するための国家的優先事項であると強調している点である。「2024年問題」を解決するために、働き方の革新が日本の労働者にとって重要であると伝えている。一方で、伝統的な働き方システムを精神的・身体的健康問題の原因とし、長時間労働、柔軟性の欠如、年功序列システム、過剰な職務負担、革新の欠如などの問題を取り上げ、労働者のワークライフバランスを向上させるために働き方改革が不可欠であるとしている。

メディアの相違点として、NHKニュースは労働者の福祉に焦点を当て、パワーハラスメントや長時間労働などの影響を解決するための改革の緊急性を強調している。特に教育や医療分野の職場環境の改善に注目し、専門家や支持者の声を取り上げ、政府が労働者のメンタルヘルスを保護するための具体的な行動を求めている。

NNNは働き方の柔軟性と改革の経済的影響を強調し、よりバランスの取れたアプローチを採用している。例えば、サイボウズによる「100人のための100通りの働き方」など、規制への対応として企業が提案する実践的なソリューションや、適応に成功した企業の革新事例に注目し、ビジネスの持続可能性にも配慮している。

日経新聞は残業時間の制限や「同一労働同一賃金」原則の実施を企業がどのように取り入れているかに注目し、年功序列といった伝統的な働き方の問題にも焦点を当てている。また、公務員やフリーランス労働者への働き方改革政策にも触れ、カスタマーハラスメントに苦しむ労働者のメンタルヘルス保護の重要性を強調している。

分析を通じて理解できたポイントはNHKニュース、NNN、日経新聞といった日本の大手メディアがそれぞれ異なる背景を持ちながら、日本における働き方改革政策に関する情報提供と公衆の理解形成において重要な役割を果たしているということである。NHKは専門家や擁護者の声を取り上げ、政府に対し労働者のメンタルヘルス保護を求めている。一方、NNNは柔軟な働き方の重要性と改革の経済的影響を強調し、企業が規制に対処するための実践的な解決策に注目し、ビジネスの持続可能性に配慮している。日経新聞は、改革の経済・生産性への影響を深く分析し、働き方改革の政策がもたらす課題や機会を広い視点で取り上げている。

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang (2017) *Naze Hatarakikata Kaikaku ga Hitsuyou na no deshouka?*. Available at: https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/library/New_Lib/New_10_Hataraki_BNR/New_Hataraki_HP_A1.pdf (Accessed: 23 June 2024).
- Nippon Telegraph and Telephone Higashi Nihon (2021) *Hatarakikata Kaikaku ga Dono Youna Ikisatsu de Seiritsushitaka o Kaisetsu*, Available at: <https://business.ntt-east.co.jp/bizdrive/column/dr00099-004.html> (Accessed: 23 June 2024).
- Sariningsih, R. A., Rukhyana, B., & Susanti, H. (2019, March 4). Pengaruh Karoushi Terhadap Perkembangan Sumber Daya Manusia di Jepang. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/Idea/article/download/1089/930>
- Kenton, W. (2020) *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*, Investopedia. Available at: <https://www.investopedia.com/terms/o/oecd.asp> (Accessed: 23 June 2024).
- Japan's productivity ranks lowest among G7 nations for 50 straight years.* nippon.com. (2023, July 1). <https://www.nippon.com/en/japan-data/h01196/>
- Sudrajat, T. and Rohida, L. (2022) *Efek Media Massa Dalam Pembentukan opini publik di Masa Pandemi covid-19*. Available at: <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/prosiding/article/view/5329/2460> (Accessed: 24 June 2024).
- Cangara, H. (2002). Pengantar Ilmu Komunikasi (Cetakan Keempat). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kriyantono, Rachmat. 2008. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Murata, Y. (2017). *Hatarakikata Kaikaku no Zentaizou to Kigyou ni totte no Yuusen Kadai*. Available at: <https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/publication/chitekishisan/2017/07/cs20170702.pdf?la=ja-JP&hash=82410FF0F97409AAB39BC85E06DD9D8437600AA7> (Accessed: 24 June 2024).

- Yoneda, Y. (2021). *Nihonjin no Hataraku Imi no Henka, Kokusai Hikaku no Shiten kara*. Available at: <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2021/11/pdf/051-064.pdf> (Accessed: 24 June 2024).
- Allam, Muhammad Ferdian (2024). *Analysis Of Government Policy (The Work Style Reform) In The Cases Of Death From Overwork In Japan During The Shinzo Abe Era (2012 -2020)*. Undergraduate Thesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Syahrul (2019). *Mobilisasi Massa GNPF-MUI dan FPI Dalam Aksi 212 (Analisis Framing Pemberitaan Melalui Media Online Detik.com dan Sindonews.com)*. Tesis. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Adilah, Aulia Shidqin (2022). *Konstruksi Citra Maskulinitas Baru Pada Peran Laki-Laki Dalam Rumah Tangga Jepang: Analisis Framing Pemberitaan Daring*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Japan Tightens Regulations on Working Hours and More*. Vistra. (2024). Accessed November 20. <https://www.vistra.com/insights/japan-tightens-regulations-working-hours-and-more>.
- Eriyanto. (2015). *Analisis framing: Konstruksi, ideologi, dan politik media (Cet.1)*. Yogyakarta; LKiS.
- Yasuomi Sawa, & Reiko Saisho (2022 Juni). "Japan." *Reuters Institute for the Study of Journalism*, Diambil dari Reuters Institute: <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/digital-news-report/2022/japan>
- Suzuki, K. (2024). *2024-Nen mondai to wa? Bengoshi ga wakari yasuku kaisetsu [butsuryu gyokai hikken]*. Available at: <https://www.fukuoka-roumu.jp/workstyle/2024mondai/#i2024> (Accessed: 1 October 2024).
- "Waspada Fenomena Karoshi, Bekerja Berlebihan Menyebabkan Kematian." 2024. Business & Personal Insurance Solutions. Accessed December 2. <https://www.chubb.com/id-id/articles/personal/fenomena-karoshi-di-jepang.html>.

LAMPIRAN

1. Pemberitaan pada situs NHK News

No.	Judul	Penulis	Sumber
1.	うつ病など 労災認定 過去最多710人 仕事の強いストレスなどで	Tim jurnalis NHK News	https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230630/k10014114301000.html
2.	医師の働き方改革 長時間労働を防ぐ対策急ぐよう国に要請	Tim jurnalis NHK News	https://www3.nhk.or.jp/news/html/20240127/k10014336871000.html
3.	医師の働き方改革“地域医療への影響調査を” 厚労省検討会	Tim jurnalis NHK News	https://www3.nhk.or.jp/news/html/20240315/k10014391131000.html
4.	「2024年問題」物流業界で配送効率高める取り組み広がる	Tim jurnalis NHK News	https://www3.nhk.or.jp/news/html/20240401/k10014408481000.html
5.	「2024年問題」運送業 建設業 医師の時間外労働の上限規制開始	Tim jurnalis NHK News	https://www3.nhk.or.jp/news/html/20240401/k10014408821000.html
6.	教員の働き方改革など議論 中教審特別部会 答申案まとめる	Tim jurnalis NHK News	https://www3.nhk.or.jp/news/html/20240726/k10014525651000.html

2. Pemberitaan pada situs Nippon News Network

No.	Judul	Penulis	Sumber
1.	厚労省の研究会「働き方改革」で提案 仕事と育児・介護の両立を目指す 企業の取り組みは？	Tim Jurnalis NNN	https://news.ntv.co.jp/category/society/c39a4181472d4eac8c7e2248f882df8e
2.	先生がいなくなる	Tim Jurnalis NNN	https://news.ntv.co.jp/category/society/8922479bd6ec4b1abe0432281f4800fe
3.	物流の2024年問題 企業と労働局が意見交換	Tim Jurnalis NNN	https://news.ntv.co.jp/category/economy/ht6b8af52428c04bf2ade201f51c159d84
4.	働き方改革に向けて現場はいま 山口労働局局長が防府市の企業を訪問し意見交換	Tim Jurnalis NNN	https://news.ntv.co.jp/category/society/kr874c0bc7f0b74d369e2eeab6e1a35dbb
5.	26歳医師「過労死」 時間外労働で…母語る“息子の異変” 院長ら書類送検「目を背けないで」	Tim Jurnalis NNN	https://news.ntv.co.jp/category/society/3be955361a9347a8bd094bc235263c8f
6.	～新年度から変わることをまとめました～「2024年問題」働き方改革で影響受ける業界とは	Yuki Ito	https://news.ntv.co.jp/category/society/mm690e418b6a8a44088d9f5cd26b617f48

3. Pemberitaan pada situs Nikkei Shimbun

No.	Judul	Penulis	Sumber
1.	働き方ルールどう変わる？ 残業上限、「同一賃金」も	Yuji Mizuno	https://www.nikkei.com/article/DGZZO42921060W9A320C1000001/
2.	[社説] 教員の残業削減へ抜本改革を	Tim Jurnalis Nikkei Shimbun	https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCD2038O0Q4A420C2000000/
3.	暴言・迷惑行為のカスハラで休職 社員襲うメンタル危機	Kenji Tamura, Yasue Takeda	https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC031YS0T00C24A7000000/
4	フリーランスの健康保護うたう 過労死防止大綱を改定	Tim Jurnalis Nikkei Shimbun	https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA181DV0Y4A710C2000000/
5	国家公務員、働き方改革「実感」61% 離職意向は増加	Tim Jurnalis Nikkei Shimbun	https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA02D6M0S4A800C2000000/
6	働き方改革関連法とは 医師や建設業も残業時間に上限	Tim Jurnalis Nikkei Shimbun	https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA0233D0S4A900C2000000/