“Jinja” Perusahaan sebagai Pusat “Shaen”

Ike Iswary Lawanda

ABSTRACT *This paper demonstrates that jinja as the center of shaen functions to remind every worker of the existence of shaen in order to make her feel the power and authority of the sacred being near them, in time and space surrounding them to protect business and maintain security in work. Jinja, owned and founded by the corporation, becomes the symbolic representation of the sacred; worshipped by employees it becomes the site (ba) to conduct corporate ritual (matsuri). The existence of jinja in the Japanese corporation and in the space of production implies the belief of workers that the sacred is existent and immanent in the corporation. The belief that the sacred and the profane exist produces an order and social control amongst and over the workers and encourages productivity. That is, they constitute a symbolic expression of their belief based on, and the same time constructing, the Japanese work ethic.*

KATA KUNCI *Jinja, shaen, pusat (center), keteraturan (order), mekanisme kontrol (control mechanism).*

Shaen adalah keyakinan pada kekuatan sakral yang dipuja oleh pimpinan, staf, dan buruh sebuah perusahaan Jepang, yaitu roh leluhur pendiri perusahaan yang dipercayai memberi rahmat bagi keturunan dan manusia yang memujanya untuk dapat hidup sejahtera. Hubungan antara manusia dan para dewa yang disembah dalam perusahaan berlangsung secara timbal balik dalam kedudukan superior-subordinat, gaib-nyata, atasan-bawahan dalam janji akan rahmat dan ancaman bencana dari dewa—agar manusia terus memujanya dengan pengabdian dan kesetiaan demi kejayaan perusahaan.

Kesetiaan dan pengabdian menjadi prinsip dan dibutuhkan dalam manajemen untuk menghadapi persaingan pasar global dan konflik di antara pekerja sehingga kualitas dan hasil penjualan produk dapat terjaga, seperti konsep *kaizen* dari Mori Imai. Kesadaran untuk memajukan dan membesarkan perusahaan sebagai tanggung jawab bersama merefleksikan kepercayaan pekerja terhadap pimpinan dan perusahaan, sebagai bentuk keyakinan terhadap keberadaan yang sakral dalam kategori dewa Jepang: dewa surga (*Amatsunokami*) dan dewa dunia (*Kunitsunokami*). Suasana kerja dijaga dalam suasana kekeluargaan (*ketsuen*) dan kekerabatan komunitas (*chien*) untuk meredam konflik dan kompetisi individual. Demi

kepentingan perusahaan, konformitas dijagakan dan dikukuhkan secara simbolik pada praktik manajemen dan upacara (*matsuri*). Upacara *matsuri* dilakukan dalam *jinja* perusahaan dan terwujud dalam kegiatan kerja yang bersifat formatif berupa sikap, gerak, dan tindakan simbol-simbol pada upacara (*matsuri*). Posisi leluhur pendiri dan pelindung perusahaan dihidupkan berulang-ulang dari waktu ke waktu, yaitu dalam upacara pendirian *jinja* perusahaan (*soritsukinensai*) dan tahun baru (*hatsumode*) yang menyampaikan nilai-nilai perwujudan pikiran dan keteraturan hidup seperti dalam *le*. Perusahaan dan pimpinan merupakan perpanjangan dari keberadaan leluhur-pendiri dan bisnis yang diwariskan untuk kesejahteraan hidup dan harus selalu diingatkan pada keturunan *Matsuri*. Perpanjangan keberadaan leluhur-pendiri dan bisnis itu menghubungkan dunia nyata dan dunia gaib yang sakral dan profan dan menjaga kelestarian hubungan dalam simbol-simbol dan metafora.

Dalam tulisan yang merupakan hasil penelitian ini hendak ditunjukkan bahwa pusat dari *shaen* adalah *jinja*, yang berfungsi mengingatkan adanya *shaen*. Dengan demikian, semua pekerja merasa bahwa kekuatan dan otoritas yang sakral ada setiap saat di sekelilingnya untuk melindungi keberhasilan bisnis dan keamanan dalam bekerja. *Jinja* dimiliki dan didirikan oleh banyak perusahaan dan menjadi representasi simbolik dari yang kesakralan yang dipuja oleh pegawai perusahaan dan wadah (*ba*) untuk upacara (*matsuri*) perusahaan. Walaupun upacara (*matsuri*) hanya mengikutsertakan para manajer tengah dan bawah dan hanya untuk kepentingan pimpinan dan pendiri perusahaan, keberadaan *jinja* di setiap perusahaan dan di tempat produksi menanamkan keyakinan pada para pekerja bahwa yang sakral itu ada dan imanen dalam perusahaan. Kepercayaan terhadap keberadaan yang sakral-yang profan menghasilkan keteraturan sosial dan menjadi mekanisme kontrol di antara pegawai perusahaan dan mendorong produktivitas sebagai ekspresi dari keyakinan simbolik dan menciptakan etos kerja.

Untuk menjelaskan *jinja* digunakan pendekatan interpretatif melalui teori simbol. Simbol merupakan informasi yang sudah disaring dan diciptakan sebagai upaya untuk menempatkan segala sesuatu seperti yang diinginkan. Douglas (1978) menyebutkan bahwa informasi dihasilkan dari proses latar belakang untuk menghasilkan makna yang diinginkan, dikaitkan dengan keyakinan keagamaan orang Jepang; dari makna yang sakral sampai dengan keyakinan terhadap tempat kerja.

Untuk memperoleh pemahaman secara menyeluruh, metode penelitian yang dilakukan adalah observasi, pengamatan terlibat, wawancara, dan pemerolehan data melalui kuesioner. Interpretasi dilakukan dengan melakukan pengamatan terlibat karena *jinja* menjadi model dalam kehidupan, yang berupa ide dan gagasan yang membentuk pola tindakan yang bersifat keagamaan melalui makna internal, selain makna eksternal yang memberi pengaruh dalam sistem kekerabatan, sosial, politik, dan ekonomi. Informan kunci dibutuhkan untuk memperoleh informasi menyeluruh dan berdasarkan kategori yang terdapat di dalam perusahaan

tersebut. Informasi dari informan kunci menjadi pedoman dalam melakukan pengumpulan data.

Jinja sebagai proses pembentukan dan pembentukan kembali kelompok sosial bergantung pada sistem kategori melalui simbol-simbol yang bermakna kebudayaan-masyarakat, representasi-kenyataan. Keterlibatan langsung saya dalam praktik kehidupan pelaku adalah dalam bentuk seperti melakukan apa saja yang dilakukan oleh pegawai berkaitan dengan pekerjaannya di perusahaan dan merekam setiap sekuen dengan foto dan film. Perspektif pelaku terhadap *jinja* diadaptasi untuk memperoleh keyakinan dan pemahaman pelaku terhadap simbol-simbol yang dapat ditemukan di dalam perusahaan dan pekerjaan. Interpretasi direinterpretasi dengan menggunakan konsep-konsep dan teori-teori yang termuat dalam dan terkait dengan kerangka kerja yang dipakai. Acuan teori dan konsep diperlukan untuk menginterpretasi karena ada kemungkinan muncul lebih dari satu pendapat dari satu orang mengenai satu simbol terkait dengan konteksnya. Hal itu memungkinkan saya selaku peneliti memahami *jinja* secara holistik melalui proses yang berdasarkan pada seperangkat ide, yaitu kerangka teori yang mengarahkan pengumpulan, seleksi, klasifikasi, dan pedoman untuk merekonstruksi data yang diperoleh dari pelaku sehingga menghasilkan pemahaman dan interpretasi dari perspektif pelaku. Selanjutnya, untuk menunjang pemerolehan data, dilakukan wawancara dan kuesioner kuesioner kepada pegawai dan pemimpin perusahaan. Hasil wawancara dan isian kuesioner mengarahkan ketepatan jawaban dari pelaku mengenai hal-hal yang dilakukannya mengacu pada peran serta informasi dari informan dalam penempatan paradigma ke tingkat masalah empiris yang konkret (Denzin 2000: 18–21).

SHAEN DAN PERUSAHAAN

Perusahaan adalah organisasi yang menerapkan sistem manajemen dalam memanfaatkan sumber daya manusia, modal, tempat, dan kerja untuk meraih produktivitas dan keuntungan dengan menerapkan teknologi modern dalam kegiatannya dengan *shaen*. Sistem itu menjadi pedoman dalam keyakinan yang mengikat pimpinan, staf dan pekerja dari sebuah perusahaan untuk setia dalam pekerjaan sebagai sumber hidup dan bagi kejayaan perusahaan tersebut (lihat Nakamaki 2002; Yoneyama 2002) Perusahaan melakukan serangkaian kegiatan secara legal dengan nama, tujuan, modal, pendiri, peraturan, dan hukum untuk tujuan bisnis. Bisnis meraup keuntungan melalui penjualan produk dan pengembangan kepemilikan modal melalui orang-orang dari dan perusahaan lain yang memiliki komitmen dan tujuan bisnis yang sama melalui penjualan saham perusahaan. Keuntungan dan pasar yang terkadang luput dari prediksi rasional manusia menunjukkan bahwa bisnis memiliki makna hubungan dengan kekuatan di luar kekuatan manusia yang berpotensi melahirkan ketidakteraturan. Sementara itu, struktur bisnis menciptakan pola normatif atau kebudayaan bisnis.

Shaen merupakan keyakinan pekerja, pimpinan, dan staf kepada dewa-dewa perusahaan Jepang yang menciptakan hubungan antarmanusia dan kelompok dalam ikatan hubungan, seperti hubungan kekeluargaan dan kekerabatan. Untuk meraih tujuan bisnis, hubungan itu berpusat pada *jinja* perusahaan. Hubungan keyakinan terhadap dewa berlangsung dengan meniru hubungan genus dan species dalam model dewa klen (*ujigami*), yang di dalamnya pendiri perusahaan sebagai komunitas dipuja pada waktu hidup dan setelah mati dipuja sebagai dewa. Kematian merupakan proses kehidupan abadi dengan upacara (*misso*) yang mengukuhkan leluhur dalam kategori dewa (*senso*). Pimpinan perusahaan kemudian melanjutkan dan menjaga secara normatif dan reflektif kekudusan pendiri dalam sikap dan pola tindakan. Karisma pemimpin memancarkan nilai-nilai yang dianut leluhur pendiri sebagai etika kerja bagi pegawai. Keyakinan terhadap yang sakral menjadi cermin yang memotivasi para pegawai bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan, sehingga menimbulkan kesadaran dan pemikiran bahwa orang tersebut adalah representasi dari perusahaannya yang berbeda dengan perusahaan lain.

Dewa-dewa dalam *shaen* dipercayai dapat menjaga dan melindungi (*chinju*, *ubusuna*) perusahaan agar terus hidup dan berjaya. Hitachi, sebuah korporasi, misalnya, memuja dewa leluhur pendiri, yaitu Kumanomusubinomikoto, Izanami, dan Izanagi, yang mencerminkan produksi dan reproduksi. Pendiri merupakan sumber kehidupan sebuah komunitas dan menghasilkan penerus yang melanjutkan peran menjaga kehidupan keturunan dalam dunia yang profan. *Kumanomusubinomikoto* memiliki makna produksi, yang berfungsi menjaga keberlangsungan kerja manusia yang memujanya dan berpusat pada *jinja*. *Kumano*, dengan kekuatan gaib yang dimiliki Izanami dan Izanagi, bermakna produksi dan reproduksi negeri Jepang serta dewa bumi yang memiliki kekayaan. Roh pimpinan perusahaan menjaga dan melindungi perusahaan dan pegawai dalam bisnis dan kegiatannya sesuai tanggung jawab secara organisasi dan dari serangan kekuatan gaib lain dalam kategori pembawa bencana. Pemujaan terhadap roh leluhur (*sosen*) adalah yang utama dalam korporasi Jepang dengan adanya *jinja* perusahaan. Simbol-simbol yang sakral dalam perusahaan merefleksikan kesakralan perusahaan dan pimpinan. Pimpinan dan pemimpin perusahaan menjadi figur yang ditakuti dan dihormati oleh pegawai dan orang-orang yang terkait. Sikap pimpinan yang karismatik mendorong rasa takut pegawai dan terciptanya hubungan bisnis dalam situasi kekeluargaan dan keakraban (*nakama*). Ikatan dan keyakinan terhadap dewa-dewa *shaen* menyatukan rasa kesatuan dan kesetiaan terhadap perusahaan dan tanggung jawab untuk memproduksi dan produksi. Kualitas produksi mencerminkan etos kerja pegawai; produk adalah kesakralan dan bersumber dari yang sakral. Dalam manajemen perusahaan Jepang diterapkan secara ketat kontrol kualitas dan hasil akhir sebagaimana pendapat Mori Imai tentang prinsip *kaizen*.

Hitachi adalah sebuah korporasi yang memproduksi barang-barang elektronik dan suku cadang untuk mesin besar dan kecil. Produk Hitachi

merupakan hasil pemanfaatan kekuatan dan energi alam (*shizen*). Hitachi Limited, yang diawali oleh Hitachi Works di Kota Hitachi, kini menjadi perusahaan utama di Tokyo. Sementara itu, banyak anak perusahaannya mendukung keberlangsungan bisnis Hitachi di dalam dan di luar negeri. Perkembangan Hitachi sebagai salah satu korporasi besar dimulai dari Hitachi Works, yang didirikan oleh Odaira Namihei pada bulan November 1910, sebagai bisnis yang independen dari perusahaan pertambangan Kuhara (sekarang menjadi *Nikkokinzoku*, perusahaan ibu dari Hitachi yang sampai saat ini merupakan rahim (*ba*) dari Hitachi). Perkembangan bisnis berlangsung pesat sejak tahun 1920 setelah perusahaan dan pabrik pindah dari gunung ke kota Hitachi.

Tanggung jawab *shaen* terhadap masyarakat umum adalah melaksanakan kerja sama dan bantuan dalam aspek pendidikan, sosial, kesehatan, keagamaan, ekonomi, dan kesehatan, sekaligus membangun imaji perusahaan. Kegiatan ini mengembangkan pola ikatan sosial dari sebuah komunitas (*chien*) di desa (*mura*) dan di kota (*machi*) sebagai pola kekerabatan dari *Ie*. Pengelolaan keuntungan merasionalkan tanggung jawab sosial terhadap komunitas Kota Hitachi, Jepang, dan masyarakat dunia pada umumnya. Dalam konteks keagamaan, unsur kebudayaan *shaen* membangun cerita-cerita tentang pendiri perusahaan dengan didirikannya memorial Odaira dan memorial Nikko. Bentuk partisipasi sosialnya adalah membangun pusat pendidikan keluarga Hitachi, rumah *Budokan*, sekolah dan akademi teknik, grup *baseball*, kelompok orkestra, dan pemadam kebakaran (*Hitachirengoshobotai*) yang merupakan salah satu kebanggaan pegawai Hitachi dan penduduk pada umumnya.

Program sadar terhadap lingkungan, khususnya di dalam lingkungan Kota Hitachi, diselenggarakan di pabrik-pabrik dan tempat kerja Hitachi berada. Penghijauan dilakukan sejak tahun 1920 di tempat penambangan, yang dimulai oleh perusahaan Kuhara dan kemudian Hitachi, dalam bentuk penanaman sejuta pohon di sekitar bagian gunung yang sudah gundul akibat asap proses penambangan. Hasil penghijauan terlihat dari hutan yang asri menutupi seluruh keliling Gunung Hitachikozan saat ini. Penambangan sudah tidak dilakukan lagi sejak sekitar 50 tahun lalu walaupun aktivitas produksi pabrik berlangsung dengan tetap menjaga pembuangan di bawah sistem kontrol manajemen. Tidak hanya itu, pengakuan terhadap penjagaan lingkungan dari polusi udara dan air dilegitimasi oleh badan kontrol internasional, yaitu ISO 9001 Certified Area, ASME SECTION III Certificate of Authorization, dan ISO 14001 "Environment Management System". Selain itu, perusahaan Hitachi memiliki divisi sistem lingkungan (dalam skema struktur organisasi), yang dibentuk untuk dan atas dasar kesadaran akan lingkungan. Kegiatan dalam aspek pendidikan yang bersifat internasional mendukung program pertukaran guru dan murid sekolah lanjutan atas antara Jepang dan Kanada, yang diselenggarakan dalam program pertukaran guru sekolah internasional Hitachi.

Kepercayaan konsumen terhadap produk Hitachi menumbuhkan rasa

tanggung-jawab dalam lingkup multinasional. Rasa tanggung jawab merupakan pengembalian budi-baik, yaitu berupa kepercayaan terhadap Hitachi yang harus dikembalikan. Keberlangsungan hubungan timbal balik memberi-menerima itu harus dijaga dalam kebaikan dan kepentingan yang bermakna reputasi. Keikutsertaan dalam transfer teknologi untuk berbagai perusahaan dari berbagai negara diwujudkan dalam bentuk pelatihan yang terkait dengan produk dan manajemen. Di Hitachi Canadian Industries diselenggarakan pelatihan di pabrik bagi para tamu yang berkunjung, pelatihan teknik untuk orang asing, seminar bidang teknik di negara tetangga, dan pelatihan bahasa Inggris untuk pekerja. Peningkatan hubungan berdasarkan kepercayaan ini meningkat dalam masalah prokurmen internasional, yaitu pemberian sumbangan untuk keseimbangan perdagangan antara Jepang dan mitra bisnisnya. Perhatian dan kebaikan perusahaan terhadap dunia luar Hitachi menjadi kegiatan strategis mengatasi tekanan dan konflik eksternal untuk menjaga kepercayaan masyarakat luar (*Yosonomono*) serta menjadi sarana sosialisasi *shaen*. Kekuatan perusahaan berasal dari dalam *shaen* itu sendiri. *Shaen* memiliki kualitas yang sakral dalam yang profan, yang berupa standar sosial, ideal, dan perasaan yang melekat pada individu sebagai kekuatan kategorial untuk membangkitkan kesadaran individu dalam menghadapi tekanan eksternal. Pola tindakan itu mendorong individu untuk melakukan kegiatan dalam pola tindakan memberi salam dan bersikap formal pada setiap orang yang ditemui, memakai setelan pakaian berwarna biru kental, tampilan gestur yang terjaga, serta perasaan dan pikiran yang berbeda dari kegiatan fisik dalam kehidupan sehari-hari—tidak ubahnya suasana dalam upacara (*matsuri*).

Struktur organisasi Hitachi yang berjenjang tidak lepas dari standar jenjang manajemen perusahaan Jepang pada umumnya yang juga menggunakan dan menerapkan skema universal dan istilah asing yang sesuai. Direktur perusahaan (*shacho*) bersama dewan administrasi (*keieikaigi*) melakukan peran di perusahaan utama, yaitu Hitachi Limited, didampingi oleh *kaicho* dan *torinoyakkai*. Dalam garis lini di bawah jenjang teratas ada kamar (*ya*) dan bagian (*bu*), sedangkan di bawah pimpinan ada pengawas dan dewan pengawas yang memiliki kamar langsung di bawah komando (*kansaiyakushitsu*). Garis pimpinan horizontal meliputi bagian-bagian (*bu*), kelompok (*grup*), kantor cabang (*shisha*), dan rumah sakit (*byoin*). Bagian pengembangan dan penelitian membawahkan 6 tempat penelitian (*sho*) dan 4 kelompok, yaitu sistem kekuatan dan industri (*denryoku* dan *denkigurupu*), komunikasi dan telekomunikasi (*johotsuchingurupu*), platform ubikitas (*ubikitasupurattofomu*) dan *handotaigurupu*. Rumah sakit pusat Ibaraki (*Ibarakibyoin*) membawahi 5 rumah sakit, kecuali *Odairakinentokyohitachibyoin* dan *Hitachikogesogobyoin*. Bagian *bu* merupakan jenjang teratas dalam manajemen tengah dalam posisi pegawai untuk menuju jenjang direktur dalam batasan dan syarat-syarat ketat. Manajer dibedakan dari pekerja karena manajer tidak menjadi anggota dari serikat buruh.

Sebagai sebuah korporasi, Hitachi secara keseluruhan berada di bawah pimpinan *torinoyakushacho* sebagai representasi pimpinan perusahaan secara *de factodari* 10 kelompok kerja (*jigyogurupu*), 35 bagian kerja (*jigyobu*), 10 bagian administrasi (*eigyohonbu*), 10 cabang (*shisha*), 8 tempat penelitian dan pengembangan (*kenkyujo* dan *kaihatsuhonbu*), serta anak perusahaan yang berafiliasi di bawah setiap kelompok dan bagian. Struktur tersebut membatasi pembagian keuntungan bagi pemegang saham berdasarkan pada dewan direktur dan rapat pemegang saham. Pemegang saham memiliki kekuatan (*ken'i*) dalam kontrol dan administrasi perusahaan melalui rapat umum tahunan. Tanggung jawab atas bisnis dan manajemen ada pada dewan direktur yang dipilih oleh pemegang saham dengan jumlah saham minimal 3 persen. Untuk mengontrol bagihasil keuntungan saham, korporasi memiliki staf auditor yang terpisah dari garis lini direktur atau pemegang saham. Pemegang saham dalam jumlah berapa pun yang tidak terkait langsung dalam keorganisasian tidak memberi pengaruh terhadap kontrol dan administrasi perusahaan. Sebaliknya, pemegang saham, meskipun dalam jumlah kecil, yang terkait dengan asosiasi bisnis perusahaan (*keiretsu*), mempengaruhi perusahaan. Bentuk pramida struktur organisasi mencerminkan sistem kerja seumur hidup (*shushinkoyo*). Dengan demikian, perusahaan menutup kemungkinan masuknya orang luar. Karier orang dalam menjadi yang utama. Setiap orang berhak mendapat promosi berdasarkan pertimbangan umur (*nenkojoretsu*) dan kemampuan (*noryokushugi*). Sebaliknya, setiap pegawai berkewajiban bekerja secara efisien dan efektif dalam kelompoknya. Persaingan berlangsung bukan antarindividu, melainkan antarkelompok sehingga berlangsung hubungan kekeluargaan dan kekerabatan antarpegawai, saling menyesuaikan dengan status dan peran yang tidak menyinggung sesama dalam kerja.

Pimpinan Hitachi bukanlah orang yang memiliki hubungan darah atau keturunan langsung. Odaira, direktur, ataupun seorang pegawai yang dinilai oleh dewan pimpinan memiliki kemampuan lebih dari yang lain (*noryokushugi*) dengan masa kerja lebih dari 30 tahun, berpengalaman kerja di banyak perusahaan dalam jaringan korporasi, setia, dan penuh pengabdian, menjadi pimpinan Hitachi. Salah seorang anak laki-laki pendiri bekerja di salah satu perusahaan Hitachi dengan kedudukan sebagai pegawai biasa (*salaryman*) dengan kepemilikan saham yang relatif sangat kecil. Corak perusahaan ini mengacu pada klasifikasi perusahaan Jepang yang diacu oleh Nakamaki (1997) sebagai *Iekaisha* atau korporasi *dozoku* (*dozokukigyo*).

Tanggung jawab terhadap kerja dan pekerjaan seseorang di dalam kelompok membuat rasa ketergantungan antara junior dan senior. Mereka saling melindungi demi kelompok dan nama baik perusahaan. Kesalahan dan sanksi yang muncul dari pembuatan keputusan menjadi tanggung jawab kelompok dan tidak terlepas dari makna moral dalam *shaen*. Kesalahan dihindari dengan kontrol melalui proses dan praktik pembuatan keputusan, yang disebut *ringi*. Manajer secara hierarkis dari bawah ke

atas sampai dengan pucuk pimpinan perusahaan mendistribusikan tanggung jawab atas suatu pekerjaan manajemen. Keterbukaan dalam pengambilan keputusan menciptakan kesadaran pada setiap orang untuk selalu berkonsentrasi pada pekerjaan setiap waktu dan ruang.

Perusahaan memberi kehidupan dan kesejahteraan bagi pegawai sehingga kepentingan perusahaan berada di atas kepentingan individu (Nakamaki 1997). Pengakuan atas identitas diri bagi pegawai dan pimpinan dalam praktik perusahaan mengawali tugas, seperti *Hitachino Honma*. Kerja benar-benar merupakan kerja untuk hidup: seseorang bekerja untuk hidup, bukan hidup untuk bekerja sehingga setiap pegawai bekerja dengan jujur dan tulus sebagaimana moto Hitachi yang selalu ditampilkan, yaitu *makoto* (tulus, ikhlas, jujur), *wa* (damai), dan *kaitakushaseishin* (jiwa pendiri). Kerja sama dilakukan dengan saling menghormati dalam kategori hubungan superordinat (*joshi*)-subordinat (*buke*), sebagai ketidaksetaraan, yang mempengaruhi sistem gaji dan kesempatan memiliki otoritas (*kengen*). Ketidaksetaraan itu tidak dapat dilepaskan dari kekuatan (*ken'i*) pada superior. Jurang pemisah dan ketidaksetaraan yang dipaksa untuk diterima oleh pegawai sebagai orang perusahaan (*kaishaningen*) membutuhkan aturan untuk menata keakraban (*nakama*).

Setiap orang yang bekerja di perusahaan berupaya menekan kepentingan individu demi bertahan hidup di perusahaan; pekerja biasa dan pimpinan berhubungan seperti anak (*kogata*) dan orang tua (*Oyagata*) (Nakamaki 2001: 60; Kondo1997; Nakane1970). Perusahaan menjadi yang utama (*Iemoto*), yaitu menjadi sumber identitas diri bagi individu yang membedakan dirinya sebagai orang dalam (*uchinomono*) dengan orang luar (*yosonomono*). Penyesuaian diri dibutuhkan dalam jaringan kerja informal yang berlangsung di seluruh jenjang hierarkis. Nakamaki (1997:17) menyebutkan bahwa perusahaan mengambil bentuk *kyodotaisonraku* (komunitas desa) dan *le*. Kepemimpinan berlangsung secara harmonis karena seluruh pegawai di perusahaan memiliki tanggung jawab dalam menjaga keberadaan pendiri, harta milik, dan kelestarian suatu perusahaan. Dapat disimpulkan pada akhirnya bahwa pimpinan ditakuti karena memiliki kekudusan dari *shaen*.

UPACARA PERINGATAN PENDIRIAN (SORITSUKINENSAI)

Soritsukinensai merupakan upacara pemujaan leluhur-pendiri suatu *jinja* oleh keturunannya (*ujiko*). Upacara tersebut berfungsi menyakralkan roh leluhur-pendiri yang berbeda dari roh orang biasa sehingga keberadaannya tetap ada di dunia nyata dalam status dan kedudukan superordinat. Upacara ini, dengan kata lain, diselenggarakan untuk menjaga kemurnian (*shoryo*) leluhur sebagai roh sakral (*seiryō*). Bentuk konkret upacara ini adalah upacara peringatan leluhur dalam klen (*uji*), yaitu *ujikomatsuri*, yang diadakan oleh keturunan pendiri perusahaan yang terdiri dari sejumlah *le* terdekat dari leluhur pendiri dan pemujanya. Fujii (1999) menyampaikan bahwa tradisi ini diwujudkan dalam upacara pemujaan

leluhur (*bon*) yang dilakukan pada musim panas bulan Juli oleh masyarakat Jepang pada umumnya dan upacara menyambut tahun baru *hatsumode*.

Soritsukinensai di *jinja* perusahaan dapat dimaknai sebagai rahmat yang dihasilkan dari hubungan antara manusia dan leluhur (*senso*) melalui biji padi yang baru dituai. Symbolisasi rahmat dan produk dewa diekspresikan dalam upacara *matsuri* yang merupakan simbol-simbol kesakralan yang bekerja sama dan menjadi penghalau bencana dalam lindungan dewa penjaga (*chinju ubusuna*). Sementara itu, upacara *hatsumode* atau *shogatsu* menegaskan kembali makna keberadaan roh leluhur melalui roh biji padi sebagai sarana agar para dewa (*senso*) dapat berada di dunia nyata supaya melindungi produk.

Upacara peringatan pendirian *jinja* Kumano Hitachi diselenggarakan antara tanggal antara 12 dan 15 Juli setiap tahun sebagai perayaan pendirian perusahaan Hitachi (12 Maret 1910) dan pemujaan bagi pendiri Kodaira Namihei. Turner (1973) menyatakan bahwa menempatkan diri di atas kedudukan sebuah struktur sosial melalui fase liminal telah menjadi ritual sehingga upacara tetap hidup dalam kegiatan sekuler yang terstruktur. Hakikat masa liminal yang formatif dan reflektif diekspresikan dalam acuan transformatif yang konkret dalam lingkungan perusahaan yang struktural dan sekuler. Upacara yang dilakukan berulang-ulang menciptakan tradisi yang merefleksikan nilai-nilai dalam upacara ke dalam kehidupan perusahaan—sebagai perwujudan fase liminal yang menciptakan komunitas tempat *matsuri* dilakukan.

Upacara peringatan pendirian *jinja* Kumano Hitachi (*soritsukinensai*) dilakukan oleh para pendeta *shinbutsu* (*kanushi*) dari *jinja* Kamine karena *jinja* Kumano Hitachi hanya memiliki *ujiko* yang bertanggung jawab terhadap keberadaan *jinja* secara keorganisasian. Keberadaan pendeta dari *jinja* Kamine dalam upacara pemujaan terhadap dewa-dewa dalam *jinja* Kumano Hitachi meluaskan dewa-dewa yang dipuja di Kumano Hitachi kepada masyarakat kota Hitachi. Bagi masyarakat Kota Hitachi, leluhur-pendiri perusahaan Hitachi termasuk dalam kategori dewa penjaga daerah (*chinju ubusuna*). Upacara peringatan pendirian *jinja* Kumano Hitachi, dengan demikian, memantapkan struktur perusahaan Hitachi dan menanamkan kesakralan perusahaan dalam keyakinan masyarakat.

Kepercayaan pegawai terhadap perusahaan terserap dalam kehidupan masyarakat daerah atau desa (*mura*) melalui perayaan (*sairei*) oleh Hitachi setelah upacara *soritsukinensai* diadakan. Upacara peringatan pendirian mengingatkan keberadaan perusahaan yang dibangun oleh kekuatan superior yang tidak dimiliki oleh manusia biasa. Kekuatan gaib yang dimiliki pendiri dan kemampuan membangun sebuah komunitas dalam kehidupan yang makmur dan sejahtera perlu disyukuri oleh keturunan pendiri perusahaan. Bersamaan dengan ungkapan syukur kepada leluhur, disampaikan pula pengharapan manusia agar rahmat dan kehidupan mereka terus dilindungi oleh yang gaib yang dipercayai lebih mengetahui kehidupan yang akan datang. Oleh karena itu, upacara yang diselenggarakan manusia sebagai persembahan dan pemujaan pada dewa-

dewa dilakukan dengan penuh khidmat dan mencerminkan pengabdian dan kesetiaan manusia kepada para dewa.

Pemujaan dan persembahan dapat berlangsung melalui simbol-simbol yang menyenangkan dan mengekspresikan perwujudan dewa yang diperoleh melalui orang-orang yang menguasai pengetahuan dan dapat berhubungan dengan dunia gaib. Pendeta (*shaman*) menguasai media dan cara berkomunikasi yang menyenangkan dewa. Kekuatan dewa membawa kemakmuran bagi komunitas (*ba*) yang dibangunnya dan memberi arti kekuasaan dan prestise bagi semua aspek dan pelaku yang ada di dalamnya. Kekuasaan dan karakter leluhur pendiri dijaga dan dipertahankan melalui upacara *matsuri* yang dilakukan pemujanya karena upacara itu memiliki karakter yang sakral. Tanggung jawab dan kewajiban *matsuri* berlangsung dalam hubungan manusia dengan dewa-dewa, perusahaan dengan dunia gaib, yang pada ujungnya bermuara pada produksi. Upacara yang diadakan di dalam *jinja* Kumano Hitachi meliputi prosesi *matsuri* (*matsurigoto*), tarian persembahan untuk dewa (*kagura*), dan penyatuan dengan dewa seusai ritual, termasuk minum sake (*naorai*). Pendeta *shinbutsu* (*kanushi*) di bawah pimpinan pendeta kepala (*guji*) menjalankan proses penyucian diri (*misogi*) yang tidak diperlihatkan kepada umum sampai penyucian diri para peserta utama *matsuri* (*oharai*). Pendeta menjadi perantara manusia dengan dewa. Mereka menyampaikan pesan manusia kepada dewa dan sebaliknya karena memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk itu.

Upacara *matsuri* di *jinja* Hitachi dihadiri oleh para manajer lini tengah Hitachi, *ujiko jinja*, dan *ujiko* perusahaan, yang berjumlah 34 orang, dan kepala seksi sejumlah 34 orang. Para manajer Hitachi lini atas ditempatkan di ruang pemujaan (*honden*) oleh *kanushi* dan didudukan secara hierarkis.

SKEMA TEMPAT DUDUK

Berikut ini gambaran skema tempat duduk pihak-pihak yang berperan serta dalam upacara *matsuri* di *jinja* Kumano Hitachi.

Saidan

Bgn.sis bld Mito Div.sis elek Div.sis kend info ujiko luar ujiko	Wakil Gr Kep.Pen Kep.Pab Kep.Div Wk.Ser Brh
Kep.shobotai Y Kep.shobot Div.high-tech Div.home Div. medd	Kediv.Gr KedivGr Kebg Gr Kebg Gr Wk.SerBrh
Kepshotaifuku Y Kepshotfuk Kepshotfuku Kepshobo Kep	wk ujiko wk ujiko wk ujiko wk ujiko sek.kslmt
	shobo
Kepshobofuk Kepshobofuku Kepshobfu Kep	shobfu

Haideniriguchi

Kepala seksi dan supervisi berdiri di halaman bangunan *jinja* (*saidan*). Semua peserta mengikuti proses ritual dengan khidmat sejak para pendeta memasuki halaman *jinja*. Pendeta kepala (*guji*) membuka bagian dalam *jinja* (*honden*) dan memperlihatkan simbol dewa (*goshintai*) yang tersimpan di

dalamnya. Di hadapan *honden* diletakkan persembahan (*kumotsu*) pada nampan yang berisi *sambo* (persembahan) berupa beras, garam, air, *sake*, *mochi*, ikan *tai*, tumbuhan laut (*konbu*), sayuran, dan buah-buahan. Persembahan tidak dibedakan berdasarkan dewa-dewa yang dipuja dalam upacara itu.

Ujiko perusahaan menjelaskan bahwa persembahan tidak ada yang dimasak (*seisen*). Selanjutnya, salah satu pendeta memberikan persembahan kepada dewa diiringi musik *jinja* (*gagaku*). Pendeta kepala (*guji*) melanjutkan prosesi dengan membaca doa shinto (*norito*) selama lima menit. Pendeta kepala kembali ke tempat semula, kemudian para pendeta maju mengangkat ranting pohon *sasaki* di hadapan dewa (*tamagushii*). Seorang pendeta memakai topeng singa dan jubah berwarna hijau dengan motif pusaran melingkar menutupi tubuhnya. Ia menari ditemani oleh satu pendeta lain. Topeng singa merupakan simbol dari pendiri-leluhur yang datang menemui pemuja atau *ujiko* dengan perantaraan pendeta. Karakter duniawi leluhur tidak ditampakkan dan dijaga kesakralannya melalui topeng singa. Pertunjukan semacam barongsai dilakukan oleh dua orang pendeta tersebut selama 5 menit. Selesai pertunjukan, pendeta kembali ke tempat semula, sementara dua pendeta lain mengambil persembahan yang sebelumnya diletakkan di hadapan dewa, lalu kembali ke tempat semula.

Prosesi selanjutnya adalah pendeta membagikan ranting pohon *sasaki* secara berurutan kepada

- (1) Grup Perusahaan Industri dan Daya Hitachi,
- (2) Grup Sistem Industri dan Daya (wakil),
- (3) Laboratorium Penelitian Hitachi Pabrik Hitachi (kepala),
- (4) Pabrik Hitachi Kasei(k) dan Pabrik Yamazaki (pabrik),
- (5) Pabrik Hitachi (kepala dan wakil *ujiko*),
- (6) *Ujiko* luar,
- (7) Pabrik Hitachi Sistem Informasi (bagian),
- (8) Pabrik Hitachi Sistem Industri dan Daya (bagian),
- (9) Pabrik Hitachi Sistem Bangunan Mito (bagian utama),
- (10) Pabrik Hitachi Media Digital (bagian),
- (11) Hitachi Solusi Rumah dan Kehidupan (Pabrik Taga),
- (12) Pabrik teknologi tinggi Hitachi (Pabrik Natori),
- (13) Wakil Serikat Buruh, dan
- (14) Wakil Pasukan Pemadam Kebakaran.

Pendeta kepala maju ke depan menutup *honden*. Selama prosesi semua peserta, baik di dalam maupun di luar bangunan *jinja*, bersikap khidmat mengikuti dan melihat upacara yang dilakukan pendeta. Proses selanjutnya adalah peserta upacara mendapat seteguk *sake* persembahan untuk diminum sebagai simbol penyatuan dengan atau dewa yang sudah hadir di antara peserta *matsuri*.

Upacara selanjutnya adalah pertunjukan *kagura*. Semua pendeta, yang dipimpin oleh pendeta kepala, keluar dari *haiden* diikuti oleh peserta

upacara untuk berpindah ke tempat pertunjukan *kagura* yang terletak di halaman depan sebelah kanan dari *saidan*. Pertunjukan *kagura* dilakukan oleh pendeta berlangsung selama 20 menit. Pertunjukan itu dipersembahkan untuk para dewa yang sudah hadir di antara manusia dan sebagai permohonan manusia agar dewa menjaga keselamatan fisik mereka. Urutan bangku peserta pada waktu menonton *kagura* adalah sebagai berikut.

Kaguraden

Torii 4

Haiden

	kamineikannushi		kamineikannushi		kamineiguji	
ujiko luar	Kebg Gr	Kebg Gr	Kediv Gr	Kediv Gr	WkGr	KedivKa
						Ke.pab
						Ke.pen
						ujiko

wk ujiko	wk ujiko	wk ujiko	wk ujiko	Divhitech	Divhome	Divmeddig	Bg.sisblg	Div.sis.ind	Div.siskendinf
kepshofu	kepshofu	kepshofu	kepshobo	kepshobo	kepshobo	kepshobo	se.kslmtn	wk.buruh	wk.se.bur

kepshofu kepshofu kepshofu s kepshofu

Keyakinan pekerja terhadap yang sakral dalam kategori leluhur-penerus, perusahaan-individu, dan atasan-bawahan menanamkan dan mengingatkan mereka kembali pada kesakralan roh leluhur pendiri, memperkuat integrasi dan persatuan perusahaan, serta memantapkan keyakinan bahwa atasan menjadi yang-sakral dan bawahan perlu mengabdikan kepada pimpinan. Hubungan manusia yang berlangsung dalam jaringan hubungan bisnis diekspresikan dan ditegaskan dalam proses ritual sehingga memperkuat struktur dan integrasi perusahaan. *Soritsukinensai* – upacara peringatan pendirian – berimplikasi pada keberadaan perusahaan yang sakral, Hitachi Works, sebagai pusat produksi tempat kemurnian dan kesakralan dijaga. Sementara itu, jaringan perusahaan Hitachi yang semakin jauh dari pusat akan semakin menipiskan kesadaran akan keberadaan yang sakral. Meskipun demikian, simbol, metafora, serta produk menjadi media komunikasi makna Hitachi melalui sosialisasi yang berkesinambungan. Kedalaman dan makna simbolik yang terkandung terkait dengan melestarikan prestise pendiri dan kekuatan perusahaan berada dalam dan mengacu pada *shaen*.

Setiap pekerja merasakan hubungan antara pekerja dan atasan sebagai keluarga – berdasarkan pernyataan dari para pegawai yang ditanyai tentang keberadaan dan hubungan yang terjalin di dalam perusahaan. Kebutuhan rohani diberikan untuk menyenangkan pekerja dan anggota komunitas lokal dalam bentuk pertunjukan kesenian yang memiliki akar keagamaan, misalnya *No. No* merupakan pertunjukan kesenian wayang orang bertopeng berdasarkan mitos dan legenda *Hitachifudoki*. Nilai-nilai jahat dan baik milik manusia dan yang gaib disampaikan melalui hiburan. Setiap individu meyakini bahwa yang utama adalah hubungan manusia.

Nilai-nilai dari dalam *soritsukinensai*, yang ditransformasikan ke dalam kegiatan kerja pegawai, staf, dan pimpinan, menciptakan sikap saling menghormati secara hierarkis dan pengorbanan diri dari manusia untuk

yang disakralkan. Suasana formatif menyelimuti kondisi kerja, misalnya dengan berpenampilan setelan jas warna gelap terutama biru tua, berkonsentrasi penuh, tidak bergurau saat bekerja, dan menjaga posisi badan tegap saat bekerja.

JINJA SEBAGAI PUSAT *SHAEN*

Jinja adalah pusat dunia, mikrokosmos dari dunia kosmik, sebagai tempat pemujaan bagi para dewa (*matsuri*) oleh sekelompok keturunan *le* atau sejumlah *dozoku*. *Jinja* menciptakan kepercayaan sebagai metafora dari kekerabatan dan kekeluargaan yang diatur secara organisasi. *Jinja* merupakan simbol penyatuan langit dan bumi, yang bermakna pada sumber kekuatan. Kekuatan untuk meraih tujuan hidup manusia yang berada dan terkait dengan suatu lembaga bangkit dari *jinja* perusahaan.

Jinja memiliki hakikat penghubung yang sakral dan yang profan. Yang sakral berbeda secara radikal dalam konteks manfaat dan diperlakukan dengan sikap penghargaan dan penghormatan yang layak sebagai kewajiban moral dan otoritas. Hubungan antara yang sakral dan manusia ditransformasikan melalui simbolisasi *jinja* dalam lingkungan kehidupan manusia dalam masyarakat. Makna yang sakral dimantapkan dan dilestarikan oleh upacara (*matsuri*) yang sakral. Pengumpulan dan penyatuan manusia dalam keyakinan yang sama bersumber pada *jinja* yang mendominasi masyarakat dengan kekuatan transendentalnya.

Kesatuan dalam keyakinan perusahaan memotivasi pegawai perusahaan sehingga produktivitas menjadi tujuan utama pengabdian (*darma*) kepada para dewa. Kebijakan satu desa satu *jinja* (*isson-isslin*) menjadi strategi dalam menghadapi perubahan dari kehidupan bertani menuju industrialisasi demi menjaga stabilitas komunitas. Hubungan sosial di kota menjadi formal sehingga membutuhkan simbolisasi untuk menyampaikan nilai dan menjaga kemurnian, terutama di tempat produk diproduksi. Produktivitas menjadi satu bentuk pemujaan dan kebajikan tertinggi dalam makna industri. Paradigma dari *jinja* sebagai pusat upacara (*matsuri*) dijadikan model di perusahaan sebagai pusat produktivitas kerja.

Jinja Kumano Hitachi merupakan dewa gunung (*sangaku*) yang dipuja dalam keyakinan *shinbutsushugo* (sinkretisme Shintobuddha). Standar bangunan *jinja* tidak bertingkat (*mukakusha*) dan memiliki sebuah pohon besar pada lahan 44.000 meter-persegi dikelilingi rimbunan pohon. Dewa yang dipuja, yaitu *Izanaginomikoto*, adalah dewa surga yang pertama kali turun ke bumi yang diciptakannya bersama *Izanaminomikoto*, isterinya, dari permata yang diterima dari surga. Menurut mitologi, *Izanaginomikoto* dan *Izanaminomikoto* adalah dewa pencipta langit bumi yang diciptakan dari jiwa (*mikoto*). *Kuninotokotachinokami* adalah dewa terakhir dari urutan dewa tujuh (*shindaishichidai*). Pasangan dewa ini menghadirkan dewa-dewa langit yang berkaitan langsung dengan masalah dunia nyata dan menjadi penghubung antara dewa dan manusia yang utama (*kaisar*), seperti dewa matahari (*Amaterasuomikami*), dewa bintang (*Tsukinomikoto*), dan dewa laut (*Susanoomikoto*). *Kumanomusubinomikoto* adalah dewa *jinja* Kumano

yang dipuja agar kekuatannya melindungi dan mendorong produktivitas. Pendiri dipuja di *jinja* Kamine dan disimbolkan dalam gundukan simbolik untuk peringatan. Leluhur (*senso*) menjadi dewa pelindung daerah (*chinju ubusuna*) bagi masyarakat Kota Hitachi. Jika tidak ada pendeta dalam *jinja* Kumano Hitachi, pendeta dari *jinja* Kamine dipinjam. Peminjaman pendeta memosisikan keberadaan leluhur (*senso*) yang gaib menjadi imanen dan transenden pada pimpinan perusahaan. Transformasi keyakinan agama lokal dari *jinja* Kamine kepada *jinja* Kumano Hitachi dalam analogi bergerak secara sinkronis dan diakronis.

Legenda *jinja* (*shaden*) berisi tentang sejarah *jinja* dari masa Satake, seorang *daimyo*, hingga Akita (*kunigae*) pada tahun 1602 (7 Keio), dan mewariskan *hokora* (tempat pemujaan) kepada pekerjanya yang bernama Sato Shinoi). Kehidupan *Jinja* Kumano mengikuti pola *jinja* yang pada umumnya hidup di dekat Sungai Miyada. Untuk mencapai *jinja*, *sando* harus ditempuh. *Sando* adalah jalan menuju area *jinja* yang dibuat melengkung agar pengunjung tidak melihat kembali *jinja* pada waktu keluar. Di sepanjang *sando* terdapat 4 *torii*, yang dimulai dari *torii* pertama, yaitu monumen batu bertuliskan nama *jinja* (*jinjanabi*). Di pintu gerbang jalan (*sandomon*) terdapat *torii* kedua, dengan kantor administrasi *jinja* (*shamusho*) pada sisi kiri. Jalan menuju bangunan *jinja* dinaungi oleh pohon sakura di kedua sisi. Di sebelah kiri, tidak jauh dari *torii* kedua, terdapat batu peringatan pendirian (*sogyoseki*) bagi Odaira Namihei, yang berupa gundukan kecil yang di dalamnya dikubur 51.824 keping uang logam sumbangan dari penduduk, satu helai silsilah Hitachi dan satu helai denah seluruh pabrik Hitachi.

Sebelumnya, di sisi jalan ada batu besar sebagai simbol kekerabatan (*enseki*) dan di seberangnya terdapat lampu besar dari batu (*sekitoro*), yang diikuti oleh *torii* ketiga. Di seberangnya terdapat monumen asal-usul keturunan (*yuraihi*). *Torii* keempat dihiasi tali besar yang sudah disakralkan dan bebas polusi. Ada tiga juntaian tali yang menyimbolkan dewa yang dipuja. Tiga dewa yang dipuja memiliki arti tiga dewa pencipta. *Gohei*, kertas putih berbentuk zigzag, digantungkan bersama pada tali sebagai simbol pakaian untuk dewa. Pada sisi kanan, sebelum masuk ke dalam *jinja*, terdapat tempat mencuci tangan dan mulut (*temiuzuya*) dan di satu sudut halaman bangunan terdapat tempat pelaksanaan tarian sakral (*kagura*). Mulai dari *torii* ketiga, jalan setapak dibuat dari batu (*ishidatami*). Terdapat lampu besar dari batu di sisi kanan dan kiri jalan, yang diikuti oleh patung singa dengan mulut terbuka dari batu (*shishiinu*). Patung itu menyimbolkan penjagaan dewa-dewa dari roh jahat.

Dalam bangunan tempat pemujaan (*haiden*), masuk lebih dalam terdapat tempat doa (*noritoden*) dan pusat penyembahan (*honden*). Di luar bangunan, sejajar dengan *honden*, diletakkan stupa (*toro*) di sisi kanan kiri dan di dekatnya terdapat sumur (*idoya*). Tembok yang mengelilingi halaman *jinja* (*tamagaki*) membatasinya dengan pabrik Yamate. Pada bulan Desember 1918 *Jinja* Kumano dijadikan dewa pelindung (*shugoshin*) Hitachi, yaitu *Hitachijigyojo* (dulu *Hitachiseisakujo*), melalui kesepakatan dengan Ie Sato

sebagai *ujiko jinja* Kumano sebelumnya. Hitachi mendirikan bangunan utama kuil (*shaden*) dan tahun 1934 dan bangunan untuk *kagura* (tarian pemujaan di *jinja*). Dalam perkembangan organisasi, *jinja* Kumano kemudian menjadi badan hukum agama pada tahun 1952 dengan sebutan *shuukyohouninkumanojinja*.

Hitachi Works menjadi *ujiko* sebagai penyesuaian atas kondisi kehidupan masyarakat dan didukung oleh pemerintah. Pemerintah mendukung dan mengontrol pemujaan dewa dari perusahaan yang multikultural, serta mengakui kepercayaan terhadap dewa dari setiap kelompok sebagai kebudayaan dari kelompok tersebut. Lembaga pengawas *jinja* dalam prefektur, yaitu *jinjahoncho Jinja* Kumano, yang memuja gunung sebagai yang sakral (*sangaku*) dijadikan *jinja* Hitachi karena cocok dengan nilai keyakinan dan kegiatan kerja pertambangan Hitachi di gunung – gunung adalah tempat mengikat bumi dan langit menghubungkan bumi.

Ujiko dalam *jinja* Kumano Hitachi adalah Hitachi Works, Hitachi *Kenkyujo*, jaringan listrik *Hitachidensen*, dan *Yamate Hitachi kaseikogyo*. Organisasi *jinja* dikelola oleh dan dalam struktur empat perusahaan tersebut. Simbol kekerabatan dan kekeluargaan *ujiko* dari Kumano Hitachi disebut *tomoe*, yang diwujudkan dalam bentuk menyerupai simbol *in-yo* (di Cina *yin-yang*) dan terdiri atas tiga bagian terpisah yang menyatu dalam lingkaran. Simbolisasi yang menunjukkan hubungan antara langit-dewa langit, bumi-manusia, dalam bumi-dewa kegelapan membentuk pengetahuan yang bermakna bahwa alam semesta merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Waktu pemujaan (*saiji*) diklasifikasi dalam *matsuri* besar, yaitu *soritsukinensai*, dan upacara pendirian *jinja* (*hatsumode*) pada tanggal 15 Juli. Upacara tahun baru disesuaikan dengan hari pertama kerja di perusahaan Hitachi. *Matsuri* terdiri atas *setsubuntsuinasai*, yaitu upacara mengusir setan pada tanggal 3 Februari; *anzeniraisai*, upacara memohon keselamatan pada tanggal 1 Juli; *chinkasai*, upacara untuk mengendalikan/memadamkan api pada tanggal 1 Desember; dan *Oharai*, upacara mengusir roh jahat pada tanggal 29 Desember. Pelayanan keagamaan untuk masyarakat lokal juga disediakan oleh *jinja* Kumano Hitachi, seperti pelayanan pembersihan rumah/tempat kerja dan mobil baru dari roh jahat atau kemalangan (*oharai*), ritual untuk bayi yang baru lahir (*hatsumiyamairi*), serta jimat untuk keselamatan (*omamori*).

Praktik dan kegiatan keagamaan dalam perusahaan di Kota Hitachi mengikat hubungan perusahaan Hitachi dan *jinja* Kumano yang mewadahi pemujaan kepada dewa gunung (*sangaku*). Dewa gunung, sebagaimana dewa sawah, merupakan dewa produksi pemberi rahmat bagi kehidupan. Bisnis Hitachi dimulai di gunung sehingga berhubungan dengan *jinja* Kumano yang mengultuskan gunung. *Jinja* Kumano Hitachi sebagai *jinja* perusahaan Hitachi juga sakral bagi penduduk Hitachi sebagai dewa produksi dalam pola *jinja* Kamine.

Matsuri dipersembahkan dalam upacara memperingati pendirian dan perayaan untuk menyenangkan seluruh komunitas Kota Hitachi dalam

bentuk pertunjukan kesenian dan kembang api. Upacara itu menjadi tanggung jawab sosial perusahaan, mulai dari persiapan pengorganisasian proses pelaksanaan, orang-orang yang terlibat dan hadir, kebutuhan material seperti persembahan (*kumotsu*), perlengkapan *matsuri*, semuanya disediakan oleh *ujiko*. *Matsuri jinja* identik dengan *ujiko* yang dihormati dan dihargai akan kekuatan dan kekuasaannya oleh masyarakat terkait dengan dewa klen (*ujigami*). Tipe dewa klen, menurut Hori Ichiro, memiliki kemandirian dalam pemujaan dan keyakinan seluruh anggota suatu klen (*ujizoku*), sekumpulan *le* (*dozoku*), dan daerah (*chiiki*). Perubahan dalam persembahan, menurut informan yang adalah *ujiko*, dibeli di toko sehingga tidak melalui proses penyucian persiapan *matsuri*.

Sosialisasi pengultusan leluhur Hitachi dan penanaman imaji melalui memorial Odaira yang megah dilakukan di dalam area Hitachi Works. Di dalam setiap bangunan Hitachi Works terdapat barisan mesin yang dirakit mengikuti alur kerja dan jenis pekerjaan. Di antara mesin-mesin itu didirikan bangunan tempat para pekerja beristirahat serta tempat pelatihan dan pertemuan formal para pekerja berdasarkan subdivisi berjumlah sepuluh bangunan. Di dalam setiap bangunan tersebut terdapat altar penyembahan dewa (*kamidana*) yang disebut oleh para pekerja sebagai dewa (*kamisama*). Slogan-slogan untuk membangun semangat kerja di dinding bangunan dalam setiap jarak 20 meter menyebutkan bahwa "Tempat kerja adalah wadah manusia" (*shokubawa jinseinoba*) dan "Bangkitlah! kelas top dunia" (*mezase!sekainotoppukurasu*). Dewa di ruangan dalam tempat kerja menurut penuturan pekerja adalah untuk menjaga keselamatan kerja. Kemungkinan bahaya muncul pada mesin dan manusia yang berpotensi melakukan kesalahan. Kecelakaan dapat menghentikan atau menghambat aktivitas kerja dan produksi sehingga upaya menghindari musibah adalah dengan memohon pertolongan dewa.

Menurut teknisi ahli, para pekerja menyadari sekali keberadaan dewa harus dijaga walaupun mereka tidak setiap hari melakukan penyembahan, tetapi setiap hari secara bergilir setiap orang mengganti persembahan berupa air dan makanan kecil. Peringatan keselamatan pekerja (*ofuda*) dinyatakan dalam sebuah papan yang dipasang pada altar dari *jinja* Kumano Hitachi, ranting pohon *sasaki*, tali, dan kertas putih bentuk zig-zag (*gohei*). Kepercayaan terhadap dewa dan keberadaan dewa di dekat mereka memberi rasa aman. Persaingan produk bisnis yang ketat tidak jarang menimbulkan ketegangan dan kecemasan. Jiwa manusia yang lemah membutuhkan media untuk memperoleh keseimbangan di tengah-tengah tekanan kerja internal pada individu. Dewa hadir dan ada bersama mereka melalui benda sacral, yaitu pohon *sasaki*, yang menjadi sarana untuk dewa turun ke bumi, tali (*shimenawa*) sebagai simbol penghubung manusia dengan dewa, persembahan untuk menyenangkan dewa, dan *gohei* sebagai simbol dari baju yang dikenakan dewa turun ke bumi. Pada *kamidana*, yang terbuat dari kayu, diletakkan patung dewa *Sachihiko Mitamano*

Okami berwarna merah. Merah memiliki arti harmoni dan perluasan dan mengarah pada selatan, tempat berdiam dewa *Sachihito Mitamano Okami*.

Jinja sebuah perusahaan merupakan dewa dari sejumlah perusahaan dalam pola struktur *Ie* yang berlangsung dalam sistem kekerabatan *dozoku*. Wadah bagi keyakinan dan produktivitas dalam dan antarhubungan membentuk penghormatan dan pengabdian pada perusahaan dan pimpinan atau atasan walaupun dalam perasaan yang berbeda dibandingkan terhadap dewa-dewa. Pimpinan dan atasan menduduki kualitas kesakralan dewa, tetapi dapat diolok-olok oleh pekerja tanpa sepengetahuan atasan. Di pihak lain, dewa-dewa berada dalam penghormatan yang mutlak karena kekuatan gaib yang dimiliki.

Pengaruh kekuatan perusahaan menimbulkan ketergantungan perusahaan lain yang dapat ditunjukkan oleh penyebaran dewa (*obunshin*) dari *jinja* Kumano untuk keselamatan. Perusahaan berikut ini memiliki afiliasi dan kepentingan dengan Hitachi sehingga dapat memperoleh dewa (*obunshin*).

1. Chosenningawakoujou, pada Januari 1945
2. Hitachikaseigekankoujou, pada September 1959
3. Hitachidensenhikokojo, pada Desember 1960
4. Babcock Hitachigyoukoujou, pada April 1965
5. Kyudaimikakoujou, pada April 1971
6. KyuAsahikoujou, pada April 1971
7. Kyuna..koujou, pada Februari 1978
8. KyuMitokoujou, pada Mei 1977
9. Kyukokubunkoujou, pada Juni 1981
10. KyuTagakoujou, pada November 1981
11. KyuTokaikoujou, pada September 1996

Sebaliknya, perusahaan Hitachi menjadi penganut kuil Kiyomizu (*Kiyomizudera*) karena memuja dewa *Shinbutsu* (sinkretisme ShintoBudha) di Kyoto. Kuil Kiyomizu memiliki tujuan praktis, yaitu pemujaan dewa untuk mendapatkan hasil atas apa pun yang diinginkan (Yoritomo 1993:160). Sebagian pohon tinggi di dalam area kuil menjadi daerah terlarang dan menjadi simbol kepemimpinan Hitachi yang sudah meninggal. Simbolisasi pohon menghubungkan roh leluhur (*senso*) antara dunia-langit. Sarana identifikasi leluhur dalam struktur dewa dilakukan dengan penulisan nama pada *ofuda* yang diletakkan pada setiap pohon – satu *ofuda* menunjukkan satu personifikasi. Seorang manajer lini tengah di Hitachi berpendapat, “Alangkah baiknya hidup ini apabila memiliki yang disakralkan. Saya pikir untuk saya, itu adalah tempat kerja”. Pendapat itu merupakan jawaban atas pertanyaan saya, “Apa agama Anda?” setelah melakukan ziarah ke Hitachi. Bapak ini adalah salah satu personel dari jajaran pimpinan yang setiap tahun menghadiri *matsuri* di *jinja* Kamine.

KESIMPULAN

Jinja dalam perusahaan menjadi sumber kontrol sosial yang berdasarkan

keyakinan pada *shaen*. *Shaen*, yang menjadi pedoman bagi perusahaan Nakamaki (1997), diingatkan oleh *Jinja* dan dimantapkan melalui upacara peringatan pendirian *jinja* (*soritsukinensai*) dan upacara tahun baru (*hatsumode*). Perusahaan Jepang mengikuti pola *le* atau *dozokukaisha* yang menyakralkan leluhur (*senso*) dan pemujaannya (*ujikomatsuri*) menata kembali struktur.

Jinja menjadi acuan dalam interaksi, yaitu hubungan individu dengan perusahaan dan perusahaan dengan pelaku. Upacara mempunyai fungsi mengumpulkan dan mempersatukan manusia melalui keyakinan yang sama. Keberadaannya menciptakan kestabilan dan penyatuan dalam satu sistem pemujaan dewa dan dalam pelaksanaan ritus (*sairei*).

Jinja sebagai pusat hubungan di antara pemujanya dalam suatu sistem organisasi yang menyediakan makna dan arah bagi manusia untuk melakukan tindakan, mengambil sikap, dan menerima nasib. Kehidupan manusia adalah perubahan dalam pola analogi, bukan replika dari peristiwa yang tidak memiliki arti dan berlanjut menjadi kekacauan. Sistem nilai, pandangan dunia, ideologi, dan filosofi kehidupan bersama berorientasi secara fisik melalui pelihatan, pendengaran, gerakan, dan ingatan.

Manusia membutuhkan struktur sosial dan organisasi sosial untuk dapat menghadapi dan mengatasi serangan lawan. Manusia akan menjadi tegar dan mampu bertahan dengan menerima perlindungan yang dibutuhkan — perlindungan yang bersifat menetap dari dan dalam sebuah organisasi. Pusat acuan ini diperoleh dari *jinja*, tempat hubungan antara dunia nyata dan dunia gaib dilakukan, mengatasi ketidak-teraturan dan perubahan kehidupan sehari-hari manusia. *Jinja* menanamkan keyakinan pada manusia untuk siap menghadapi lingkungannya dan menjalankan kembali kehidupannya dengan menata kembali masalah. Sebuah dunia keteraturan kecil diciptakan dalam mileu tanpa bentuk.

DAFTAR ACUAN

- Denzin, N. dan Yvonna S.A. (2000), *Qualitative Research*. New York: Sage.
 Douglas, M. (1978), *The Implicit Meanings*. London: Routledge and Keagen.
 Kondo, D.K. (1990), *Crafting Selves*. Chicago: University of Chicago.
 Nakamaki, H. (1997). *Kenrijinruigaku Kotohajime Kaishatosarariman*. Osaka: Toho.
 Nakamani, H. (2001), *Kaishajinruigaku*. Osaka: Toho.
 ----- (2002), *The Culture of Association and Associations in Contemporary Japanese Society*. *Senri Ethnological Studies* 62. Osaka National Museum of Ethnology.
 Nakane, Ch. (1970), *le*. Tokyo: Kodansha.
 Yoritomo (1993), *Riekijinja*. Kyoto: Jinjashinposha.