

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi pada perkembangan masa kini, memungkinkan seseorang berpindah melalui negara pertama ke negara lain, melalui perbedaan latar belakang budaya. Salah satu penyebab gerakan disebabkan antara kerjasama internasional antara satu negara dengan negara lain di bidang ekonomi, politik, ataupun sosial budaya. Migrasi internasional adalah bentuk perpindahan penduduk melintasi batas-batas negara dan budaya. Secara sederhana, migrasi internasional adalah perpindahan seseorang ke negara lain dengan tujuan untuk memperoleh kompensasi yang diinginkan. Adanya migrasi internasional mempengaruhi fenomena buruh migran di Indonesia. Kurangnya pekerjaan di Indonesia telah menyebabkan orang Indonesia terlibat dalam kegiatan migrasi internasional untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja mereka di jantung negara sambil mengatasi kekurangan pekerjaan di Indonesia. Selain itu, mengingat era globalisasi, Indonesia telah berpartisipasi dalam berbagai kerjasama perdagangan internasional di bidang jasa, dan migrasi internasional merupakan salah satu bentuk perdagangan internasional di bidang jasa.

Berkembangnya zaman membuat hal tersebut mendorong pula para masyarakat untuk meninggalkan kampung halaman mereka dengan harapan agar mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Gejala yang membuat individu mau berpindah kepada bidang yang menyatakan bahwa gejala yang membuat individu mau berpindah kepada bidang yang tinggi keterampilannya yaitu Pendidikan, ekonomi, dan budaya (Hadawiah:2019) Upaya yang salah satunya dapat dilaksanakan oleh individu dalam meningkatkan taraf hidup dan mengikuti perkembangan adalah melakukan perjalanan ke berbagai daerah dan negara, dan hal tersebut memungkinkan terjadinya imigrasi.

Menurut Ruslan Burhani (2013) di Indonesia sendiri, ada dua jenis pekerja Indonesia yang sekarang dikenal dengan PMI (Pekerja Migran Indonesia). Kedua sektor tersebut adalah pekerja migran Indonesia profesional (sektor formal) dan pekerja migran Indonesia non profesional (sektor informal). Tenaga Profesional PMI (Sektor Formal) adalah pekerja migran asal Indonesia yang sedang bekerja atau sedang bekerja di negara lain (luar negeri) di perusahaan atau berbagai organisasi yang memiliki legalitas dan persyaratan kontrak kerja yang jelas dan dilindungi dengan hukum - hukum yang berlaku di negara penempatan.

Jepang merupakan salah satu negara maju di kawasan Asia Timur dan saat ini banyak menerima tenaga kerja asing di berbagai bidang. Jepang merupakan salah satu negara yang menjalin kerjasama dengan banyak negara di dunia, termasuk Indonesia. Berkat kerja sama ini, banyak orang Jepang yang datang ke Indonesia dan sebaliknya. Jepang merupakan salah satu negara paling maju di dunia dan menjadi pusat tujuan para pencari kerja, terutama yang berasal dari negara berkembang, tidak terkecuali Indonesia. Ada banyak motivasi orang Indonesia datang ke Jepang, tapi salah satu faktor terpenting adalah mencari pekerjaan. Di Indonesia, selain di kantor pemerintahan, ada juga orang yang bekerja di perusahaan Jepang.

Menteri Tenaga Kerja Ida Fauziya mengatakan Indonesia dan Jepang telah bekerja sama dengan sangat baik sejak lama. Hal ini sangat relevan bagi pekerja migran Indonesia dan pemagangan di Jepang melalui program Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA) dan Specified Skilled Worker (SSW). Program IJEPA sudah berjalan selama 13 tahun, dimana selama ini sudah ada 3.080 tenaga kerja Indonesia yang sebagian besar adalah perawat, perawat geriatri atau caregiver. Program SSW telah mendaftarkan 1.514 tenaga kerja Indonesia hingga akhir Desember 2020. Angka ini masih jauh dari target pemerintah yang menetapkan 20% dari total kuota pekerja asing SSW-nya sebesar 345.000. Hingga Oktober tahun lalu, terdapat 52.810 pekerja Indonesia dan pelajar internasional yang tinggal di Jepang, terhitung 3,1% dari seluruh pelajar dan mahasiswa internasional yang bekerja di Jepang per Oktober 2021.

Menurut laporan Robert Walters Indonesia, Industri juga memperhitungkan kemampuan pekerja untuk beradaptasi, mengelola kelompok kepentingan, membangun kemitraan bisnis, dan memperoleh keterampilan (Setyaningrum, 2019). Keterampilan ini terkait dengan proses komunikasi, khususnya kemampuan pekerja untuk berkomunikasi dalam lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja perlu meningkatkan kemampuan komunikasinya, salah satunya penyesuaian diri atau adaptasi dengan lingkungan kerja.

Berkumpulnya tenaga kerja bersamaan adanya identitas budaya yang cukup berbeda dari sebuah negara bukan merupakan sebuah hal baru yang terlaksana di Jepang. Pekerja Indonesia tidak bisa begitu saja mengganti budaya asli dengan yang baru. Proses penyesuaian diri menjadi salah satu tantangan bagi para karyawan terutama bagi mereka yang berasal dari luar lingkungan sosial budaya yang berbeda dari daerah tempat mereka bekerja. Para tenaga kerja membutuhkan upaya penyesuaian diri tersebut karena adanya potensi gegar budaya atau yang disebut dengan *culture shock* yang dapat dialami.

Tinggal di satu tempat karena suatu alasan dan kemudian berpindah ke tempat lain bersama perbedaan kebudayaan bisa menunjukkan adanya *culture shock* bagi siapa saja. Pindah ke lingkungan baru dapat menyebabkan *culture shock*, sehingga secara alami kita mencoba berasimilasi atau beradaptasi dengan budaya lingkungan baru. Ini mungkin merupakan kejutan bagi budaya baru. Menurut Ward et al., *The Psychology of Culture Shock* (2001:221) Jika Anda mengalami *culture shock*, ambil langkah-langkah untuk membantu mengatasi *culture shock* yang dialami dan beradaptasi bersama lingkungan yang baru. Budaya baru dapat memberikan tekanan dikarenakan pemahaman serta penerimaan nilai-nilai budaya lain tidak diterima begitu saja dan tidak dapat diterapkan sepenuhnya dengan mudah.

Berbagai reaksi wajar terjadi, termasuk rasa takut ketika memasuki lingkungan baru dengan budaya yang berbeda. Namun, individu harus melakukan upaya untuk beradaptasi dengan lingkungan baru mereka agar dapat menavigasi proses komunikasi secara efektif. *Culture shock* dapat dialami oleh siapa saja dari

berbagai kalangan. Pengalaman kerja tidak terkecuali. Situasi komunikasi di lingkungan kerja sangat dinamis dan kompleks. Karena proses interaksi tersebut berlangsung tidak hanya dalam bentuk komunikasi teknis, tetapi juga dalam bentuk komunikasi personal dan hubungan personal antar unsur industri. Oleh karena itu, *culture shock* di lingkungan kerja tidak hanya menjadi ketakutan pribadi, tetapi juga dapat menyebabkan terganggunya kinerja mereka yang terlibat.

Menurut Parrillo, (2008) budaya dapat diartikan secara umum sebagai nilai, preferensi, serta adat istiadat sebuah tempat daerah ataupun sekelompok orang yang sudah disepakati sebagai aturan dan norma yang memberikan karakter tertentu pada suatu daerah. Orang bertindak di daerah mereka sendiri dan menyesuaikan diri dengan adat mereka sendiri sehingga adat mereka akan mencerminkan budaya mereka di mana pun mereka berada di masa depan. Ini berarti bahwa ketika seseorang meninggalkan tanah airnya, mereka juga menjaga budayanya.

Culture Shock atau yang disebut dengan gegar budaya, bermula dari antropolog Oberg pada tahun 1960 menggambarkan reaksi negatif yang parah dari depresi, frustrasi, dan disorientasi yang dialami oleh orang yang tinggal di lingkungan budaya baru (Dayakisni, 2012: 265). *Culture shock* (kejutan budaya) adalah fenomena yang dialami saat berpindah melalui kebudayaan satu dengan kebudayaan lainnya serta hidup Bersama masyarakat yang berbeda dalam cara berpakaian, preferensi, nilai, dan serta bahasa yang digunakan (Littlejohn, 2004). Melalui tulisannya yang dituangkan kedalam jurnal, Littlejohn menjelaskan bahwa *culture shock* merupakan gejala yang dimaklumi saat seseorang mendatangi ataupun berkunjung ke budaya baru. Ketika mereka *culture shock* atau kaget dengan budaya orang tersebut mengalami keadaan ketidakstabilan mental.

Sebuah jurnal bercerita tentang satu orang siswa yang telah lulus dari Sekolah Menengah Pertama serta sangat berkeinginan untuk melanjutkan studinya di bidang lain, tetapi merasa tidak nyaman dengan lingkungan barunya dan memutuskan untuk tidak melanjutkan (Balmer, 2009). Jurnal akademik menunjukkan bahwa wajar bagi siswa untuk mengalami *culture shock* saat bertransisi melalui lingkup sekolah menengah lama ke lingkungan perguruan tinggi yang baru. Hal ini

menunjukkan bahwa hal itu dapat membuat dan mempengaruhi kinerja akademik siswa. Jika *culture shock* tidak teratasi maka akan menjadi negatif, tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan baru dan depresi. (Balmer, 2009). Ini adalah saat dimana siswa *culture shock* menjadi depresi dan tidak mau kuliah.

Seorang pula dapat lekas dihadapkan pada permasalahan yang terdapat pada sesuatu suasana di mana sesuatu catatan disandi pada sesuatu adat serta wajib disandikan balik pada adat lain. Adat bertanggung jawab atas semua perbedaharaan sikap komunikatif serta makan yang dipunyai tiap orang. Konsekuensinya, kekayaan yang dipunyai 2 orang berlainan adat hendak berlainan pula, yang bisa memunculkan seluruh berbagai kesusahan. Kala 2 orang mempunyai perbandingan yang besar kepada kerangka balik budayanya, sehingga halangan yang timbul dalam dikala mereka melaksanakan aktivitas komunikasi pula hendak terus menjadi banyak serta memunculkan adaptasi diri dengan area social serta adat yang terkini untuk mereka sebab interaksi dampingi metode tidak bisa dijauhi pula. Dikala seorang melaksanakan komunikasi dengan orang lain yang berlainan adat, sehingga orang itu hendak dihadapkan dengan realitas di mana ada perbandingan bahasa, norma- norma serta aturan- aturan yang melainkan antara orang itu dengan orang lain.

Perihal lain yang pula menimbulkan ketidaknyamanan ada di negeri lain merupakan jarak serta durasi (Mitchel, 2000). Hambatan terberat untuk seorang yang melaksanakan aktivitas bidang usaha global, merupakan jarak serta durasi terlebih bila diwajibkan tinggal dalam waktu yang cukup lama.

Dalam pekerja Jepang spesialnya mempunyai pemikiran tertentu hal adat di luar adat mereka. Masyarakat Jepang merasa tidak butuh berlatih Bahasa asing sebab mereka terkategori selaku negeri maju. Mereka berpikiran kalau lebih bagus orang lain ataupun orang asing di luar negeri merekalah yang berlatih Bahasa mereka. Paling utama untuk Indonesia, kerangka balik jepang yang sempat menjajah Indonesia menimbulkan masyarakat Indonesia dengan cara tidak langsung sedang merasakan superioritas mereka bahkan di pada bumi profesi. Kondisi itu dengan cara tidak langsung pengaruhi metode kegiatan serta

kemampuan kegiatan mereka kala bertugas di industri di negeri asing yang akibatnya apalagi sering- kali sanggup membuat daya kegiatan tidak mampu buat mengikutinya serta selesai dengan dirinya yang jadi stress.

Dalam industri jepang ada 2 rancangan adat kegiatan yang mereka memeluk, ialah Kaizen serta Horenso. Kedua rancangan itu pula dianut oleh industri jepang yang ada di negara- negara asing. Kaizen sendiri mempunyai maksud berganti jadi lebih bagus, alhasil dalam industri jepang yang diperhatikan merupakan cara, dimana pergantian sekecil apapun wajib dikabarkan (Ilmu Management Pabrik, 2016) Yang kedua merupakan horenso, dipaparkan kalau ialah kependekan dari Houkoku, Renkaku, kemudian Soudan (Infometrik, 2019). Ketiganya ialah rancangan peliputan hasil kegiatan dari anak buah pada pimpinan. Rancangan adat kegiatan itu amat berlainan dengan adat kegiatan perusahaan- perusahaan lokal di Indonesia. Perihal ini membuat terdapatnya kesenjangan ataupun kecanggungan di antara pekerja lokal serta pekerja asli.

Rancangan berdiam di negeri terkini ini pula bawa kekhawatiran sendiri untuk sebagian orang. Kekhawatiran inilah salah satu perihal menimbulkan seorang merasakan *culture shock*. Gimana sesungguhnya *culture shock* yang terjalin dalam seorang amat beraneka ragam terkait metode orang itu menghadapinya, metode tiap orang memandang serta memaknai *culture shock* itu pula berbeda- beda. Hendak namun berbanding terbaik dengan kekhawatiran itu di sebagian negeri tercantum Indonesia dengan daya kegiatan yang terus menjadi banyak berdatangan tanpa mempertimbangan mungkin terbentuknya *culture shock* dalam mereka.

Penelitian ini mengamati fenomena *cluture shock* pada para tenaga kerja migran Indonesia yang mengalami perbedaan budaya dikarenakan bekerja di negara jepang. Orang Indonesia yang dimaksud dalam penelitian ini terfokus pada orang- orang Indonesia yang bekerja pada sektor tenaga kerja di Jepang yang sebelumnya mengikuti persiapan sebelum berangkat. Informasi yang telah dijelaskan di atas, *culture shock* atau gegar budaya adalah jenis adaptasi yang dialami setiap orang ketika berhadapan dengan lingkungan yang sama sekali baru. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengetahui lebih detail fenomena apa saja yang telah terjadi dan

bagaimana anak muda Indonesia yang sedikit mengetahui budaya Jepang hidup dan berinteraksi dengan masyarakat Jepang. Melalui kajian berjudul **“Bentuk dan Strategi Adaptasi Pekerja Indonesia dalam Menghadapi *culture shock* di Jepang”**. Penelitian ini diharapkan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai *culture shock* yang sedang dialami dan proses adaptasinya.

1.2 Penelitian yang Relevan

Suatu penelitian tidak dapat dipisahkan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengannya. Keterkaitan tersebut tidak hanya berhubung pada ranah tertentu namun juga berupa perbedaan pada setiap penelitian yang relevan. Sebagai bahan pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis telah mencantumkan adanya beberapa cakupan dari penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai acuan untuk peneliti guna melaksanakan kegiatan penelitian.

1. Ratna Handayani (2018), *Jurnal*, dari Universitas Bina Nusantara dengan judul Adaptasi Antar Budaya Menghadapi Culture Shock Di Jepang (Studi Kasus Perawat Indonesia Yang Bekerja Di Jepang Melalui Program Epa 2008-2015). Penelitian yang dilakukan membahas mengenai pemahaman lebih dalam *culture shock* yang dialami oleh Perawat Indonesia dan hal-hal yang membantu dalam adaptasi antarbudaya menghadapi *culture shock* di Jepang, khususnya terkait teknologi informasi dan media online, ke bahasa Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian survei kualitatif dengan berdasarkan metode pengumpulan data berupa survei kepustakaan. Serta menggunakan studi kasus yang terdapat dalam youtube dan penelitian terdahulu. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa keempat perawat, yaitu M. Yusuf, Syarifudin, Joko Maristam dan Febri Yeni adalah perawat yang mengikuti program EPA angkatan ke-1, mengalami *Culture Shock* saat di lingkungan baru, di Jepang. Keempat perawat mengalami fase-fase *Culture Shock*, yaitu fase optimistic, fase cultural dan fase penyesuaian. Pada fase *cultural*, tahapan yang dialami oleh keempat perawat hanya sampai pada rasa kecewa. Mereka tidak mengalami rasa mudah

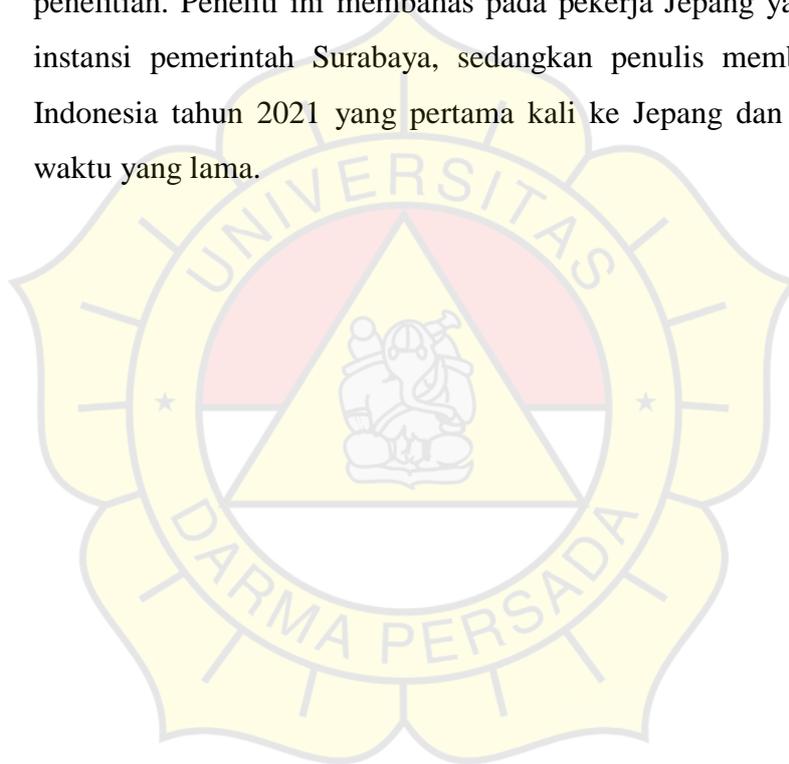
tersinggung, mudah marah dan frustrasi. Pada fase penyesuaian para perawat mulai merasa terbiasa dengan kebiasaan, cara hidup, aturan dan norma yang ada di lingkungan baru tersebut. Untuk mengatasi fase-fase *Culture Shock* diperlukan adaptasi sosiokultural dan adaptasi psikologis. Melalui *adaptive preposition*, maka keempat perawat dapat melalui fase cultural hanya sampai pada rasa kecewa dan selebihnya mereka dapat mengatasinya hingga sampai fase penyesuaian. Dengan demikian pada *adaptive preposition* yang dilakukan oleh keempat perawat adalah persiapan menghadapi lingkungan baru. Kemudian perawat menggunakan peran teknologi informasi dan media online dalam persiapan tersebut berupa penggunaan televisi, *skypy* serta drama dan anime untuk menambah pengetahuan mereka tentang Jepang. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian Ratna Handayani terdapat pada teori yang digunakan teori samovar (2000). Perbedaannya terdapat pada objek penelitian. Peneliti Ratna Handayani membahas 4 perawat yang mengikuti program EPA Angkatan ke -1, sedangkan penulis membahas pekerja Indonesia tahun 2021 yang pertama kali ke Jepang dan tinggal untuk waktu yang lama.

2. Faiz Atta'arik Nurcahyo, dan Nur Aini Shofiya Asya'ri (2022). Jurnal, dari Universitas Darussalam Gontor dengan judul Tahapan Culture Shock Pada Mahasiswa Reguler Dalam Universitas Darussalam Gontor. Penelitian ini membahas mengenai *Culture Shock* yang dialami oleh mahasiswa reguler angkatan 2018 dalam adaptasi di UNIDA Gontor. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis yang secara eksplisit mengkaji pengalaman hidup. Subyek penelitian adalah lima siswa regulernya di kelas 2018. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang divalidasi dengan triangulasi sumber, metode, dan waktu. Berdasarkan hasil penelitian, ini menjelaskan tentang proses adaptasi mahasiswa reguler UNIDA Gontor terhadap *Culture Shock*

mengacu pada teori kurva U dalam adaptasi budaya yang dikemukakan oleh Larry Samovar sebagai berikut: dari fase kegembiraan, fase kekecewaan, dan fase awal resolusi (penyesuaian ulang) itu mendorong mahasiswa untuk menemukan cara. Semua mahasiswa dapat beradaptasi dengan UNIDA Gontor, meskipun masing-masing informan memiliki tingkat kenyamanan yang berbeda. Ketiga informan berada pada tahap partisipasi penuh karena mampu menerima kondisi, norma dan budaya yang ada di UNIDA Gontor. Salah satu informannya melalui fase adaptasi untuk menerima ketidaknyamanannya dan menikmati lingkungan barunya. Di sisi lain, informan terakhir masih dalam tahap pertempuran dan berusaha bertahan hidup meski dalam kondisi kesehatan yang buruk. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian ini terdapat pada teori yang digunakan teori kurva U. Perbedaannya terdapat pada objek penelitian. Peneliti ini membahas pada mahasiswa regular dalam Universitas Darussalam Gontor, sedangkan penulis membahas pekerja Indonesia tahun 2021 yang pertama kali ke Jepang dan tinggal untuk waktu yang lama.

3. Rahaditya Puspa Kirana (2012). Jurnal, dari Universitas Airlangga melalui judul Strategi adaptasi Pekerja Jepang Terhadap Culture Shock: Studi Kasus Terhadap Pekerja Jepang di Instansi Pemerintah di Surabaya. Penelitian ini berangkat dari adanya perbedaan budaya antara Jepang dan Indonesia yang memberikan *culture shock* bagi orang Jepang yang bekerja di Surabaya. Orang Jepang yang disebutkan dalam penelitian ini fokus pada orang Jepang yang bekerja di instansi pemerintah di Surabaya. Studi ini menjelaskan jenis-jenis culture shock yang dialami orang Jepang di lingkungan kerja mereka dan bagaimana mereka menyesuaikan strategi mereka dengan *culture shock* yang mereka alami. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara mendalam. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beberapa *culture shock* yang dialami oleh orang Jepang yang bekerja di perusahaan

Surabaya antara lain tidak bisa tidur karena stres, dimarahi orang sekitar dan ingin pulang, serta tidak tahu harus berbuat apa. Pekerja Jepang di Surabaya menggunakan strategi untuk beradaptasi dengan kejutan budaya yang mereka alami di tempat kerja. Mempersiapkan diri sebelum berangkat ke Surabaya, melakukan hal yang disukai, terbuka, biasakan diri dengan adat Indonesia. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian ini terdapat pada Teknik pengumpulan data dengan cara observasi (pengamatan), wawancara mendalam (in-depth interview) terhadap informan, dan studi pustaka. Perbedaannya terdapat pada objek penelitian. Peneliti ini membahas pada pekerja Jepang yang bekerja di instansi pemerintah Surabaya, sedangkan penulis membahas pekerja Indonesia tahun 2021 yang pertama kali ke Jepang dan tinggal untuk waktu yang lama.



Tabel 1. Matrik Penelitian Terdahulu

Sumber: olah data pribadi (2023)

Nama/ Institusi Tahun Penelitian	Topik/ Masalah Penelitian	Metodelo gi Penelitian	Hasil Penelitian
Ratna Handayani, Universitas Bina Nusantara (2018)	Adaptasi Antar Budaya Menghadapi <i>Culture Shock</i> Di Jepang. (Studi Kasus Perawat Indonesia Yang Bekerja Di Jepang Melalui Program Epa 2008-2015)	Metode Kualitatif	Keempat perawat mengalami fase-fase <i>Culture Shock</i> , yaitu fase optimistic, fase cultural dan fase penyesuaian. Pada fase cultural, tahapan yang dialami oleh keempat perawat hanya sampai pada rasa kecewa. Mereka tidak mengalami rasa mudah tersinggung, mudah marah dan frustrasi Untuk mengatasi fase-fase <i>Culture Shock</i> diperlukan adaptasi sosiokultural dan adaptasi psikologis.
Faiz Atta'arik Nurcahyo, dan Nur Aini Shofiya Asya'ri Universitas Darussalam Gontor (2022)	Tahapan <i>Culture Shock</i> Pada Mahasiswa Reguler Universitas Darussalam Gontor	Metode kualitatif	proses pengadaptasian mahasiswa reguler UNIDA Gontor mengenai <i>Culture Shock</i> berpacu pada teori kurva-U mengenai adaptasi budaya yang dikemukakan oleh Larry Samovar sebagai berikut:dari fase kegembiraan, fase kekecewaan, dan fase

		<p>awal resolusi (penyesuaian ulang) itu mendorong mahasiswa untuk menemukan cara. Semua mahasiswa dapat beradaptasi dengan UNIDA Gontor, meskipun masing-masing informan memiliki tingkat dari sebuah perbedaan kenyamanan. Ketiga informan terletak pada proses partisipasi penuh di sebabkan mampu menerima kondisi, norma dan budaya yang ada di UNIDA Gontor. Salah satu informannya melalui fase adaptasi untuk menerima adanya hal yang tidak nyaman serta menikmati lingkup baru. Di sisi lain, informan terakhir masih dalam proses pertempuran dan melakukan usaha mempertahankan hidup meski dalam kondisi kesehatan yang buruk.</p>
--	--	---

Rahaditya Puspa Kirana, Universitas Airlangga	Strategi adaptasi Pekerja Jepang Terhadap <i>Culture Shock</i> : (Studi Kasus Terhadap Pekerja Jepang di Instansi Pemerintah di Surabaya.)	Metode kualitatif	<i>culture shock</i> yang dirasakan masyarakat Jepang yang melaksanakan kegiatan kerja di perusahaan Surabaya antara lain tidak bisa tidur karena stres, dimarahi orang sekitar dan ingin pulang, serta tidak tahu harus berbuat apa. Pekerja Jepang di Surabaya menggunakan strategi untuk beradaptasi dengan kejutan budaya yang mereka alami di tempat kerja. Mempersiapkan diri sebelum berangkat ke Surabaya, melakukan hal yang disukai, terbuka, biasakan diri dengan adat Indonesia.
--	--	-------------------	--

Berdasarkan uraian di atas, ketiga penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif. ketiga penelitian ini membahas mengenai *Culture Shock* yang dirasakan oleh masyarakat yang melintasi budaya, dan hasil ketiga penelitian tersebut bahwa para individu berhasil beradaptasi terhadap lingkungan baru dengan berbagai proses. Perbedaannya terdapat pada obyek penelitiannya. Dari ketiga penelitian di atas dengan peneliti lakukan sekarang, peneliti akan fokus terhadap pekerja Indonesia pada tahun 2021 berdasarkan observasi awal dirasa mengalami *Culture Shock* dan dipilih secara random.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah di jabarkan sebelumnya, masalah-masalah berikut dikemukakan dalam penelitian ini:

1. Adanya fenomena *culture shock* merupakan satu dari penyebab pekerja Indonesia merasakan kesulitan saat merasakan lingkungan yang berbeda.
2. Tidak mudah bagi tenaga kerja Indonesia untuk beradaptasi dengan bahasa dan budaya.
3. Perlakuan diskriminatif yang dialami tenaga kerja Indonesia membuat individu rentan terhadap *culture shock*.
4. Tenaga kerja Indonesia yang tidak pandai menangani *culture shock* mudah mengalami stress.
5. Pekerja Indonesia yang minim pengetahuan tentang budaya Jepang mungkin akan sedikit heran karena budaya kerja Jepang sangat berbeda dengan budaya kerja Indonesia.

1.4 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah tentunya dilaksanakan guna permasalahan yang peneliti sedang diteliti tidak akan meluas, sehingga penelitian ini akan terfokus serta tepat sasaran. Peneliti pada pelaksanaan penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam mengumpulkan sampel. Teknik tersebut di gunakan sebab adanya pilihan kelompok terhadap subyek pada penelitian memiliki dasar atas ciri – ciri maupun kriteria yang memiliki sebuah kaitan erat dengan ciri - ciri atau kriteria populasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti (Hadi, 2004). Ciri – ciri dan kriteria yang dimaksud adalah:

1. Tenaga kerja dari Indonesia tumbuh besar di Indonesia dan sudah tinggal di Jepang dengan waktu yang cukup lama.
2. Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2021. Peneliti memilih jangka waktu tersebut dikarenakan jangka waktu yang digunakan merupakan waktu yang tepat dalam melihat apakah seseorang dapat merasakan bentuk gejala *culture shock*. Pekerja Indonesia dapat diasumsikan sedang berada pada fase krisis atau *culture shock*. Periode *culture shock* terjadi 6 bulan setelah

kedatangan (Oberg (dalam Hooves) Mulyani & Rakhmat 2009) dan berlangsung selama 6-18 bulan (Lysgaard dalam Heine 2008).

Berdasarkan kriteria yang telah di jabarkan, maka peneliti menentukan topik penelitian yang tersusun sebagai berikut: Tenaga Kerja Indonesia tahun 2021 yang telah tinggal di Jepang selama lebih 6 bulan hingga 2 tahun

1.5 Rumusan Masalah

Agar penelitian ini menjadi terarah, jadi bisa dirumuskan ada beberapa rumusan permasalahan yang difokuskan diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk dari *Culture Shock* yang dialami pekerja Indonesia tahun 2021 yang bekerja di Jepang?
2. Apa faktor yang menyebabkan *Culture Shock* pada saat pertama kali bekerja di Jepang?
3. Bagaimana cara mengatasi *Culture Shock* yang dialami pekerja Indonesia tahun 2021 yang bekerja di Jepang?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah di jabarkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar dapat mengetahui *Culture Shock* orang Indonesia yang pertama kali bekerja di Jepang
2. Agar mampu mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan *Culture Shock* yang terjadi pada orang Indonesia yang pertama kali bekerja di Jepang
3. Untuk mengetahui bagaimana cara mengatasi *Culture Shock* yang terjadi pada orang Indonesia yang pertama kali bekerja di Jepang

1.7 Landasan Teori

Dalam menunjang penelitian, dibutuhkan pendapat para ahli untuk dijadikan sebagai landasan teori.

1.7.1 Strategi

Menurut David (2010) Strategi merupakan cara dalam mencapai tujuan jangka panjang, strategi bisnis bisa berupa perluasan geografis, difersifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, rasionalisasi karyawan, divestasi, likuidasi, serta *joint venture*

1.7.2 Adaptasi

Menurut Larry Samovar, et.al, adaptasi adalah sebuah proses untuk hidup dalam budaya baru (Samovar et al., 2010), Berry memberikan penggambaran mengenai adaptasi dapat berarti proses dari perubahan budaya dan psikologis yang terjadi dari adanya akibat dari hubungan antara dua atau lebih kelompok budaya serta anggotanya

1.7.3 Pekerja

Pengertian pekerja dalam Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

1.7.4 *Culture Shock*

Culture Shock atau pada bahasa Indonesia dapat dikatakan sebagai gegar budaya ialah istilah dari psikologis dalam memberikan gambaran dalam keadaan dan perasaan seseorang menghadapi kondisi lingkungan sosial dan budaya yang berbeda (Sulaeman, 1995:32).

1.8 Metode Penelitian

Penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif berdasarkan pendekatan kualitatif yang peneliti gunakan menurut teori Sugiyono (2013), menyesuaikan pilihan terhadap metode penelitian berdasarkan pertanyaan yang nantinya peneliti akan teliti. Pada penelitian ini adanya data-data yang dikumpulkan berdasarkan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan secara mendalam serta pengumpulan dokumentasi dilaksanakan guna tujuan dalam pengumpulan data yaitu informasi berdasarkan proses strategi adaptasi pekerja Indonesia untuk mengatasi *culture shock*.

Menurut Moleong (2011:6) Pendekatan kualitatif adalah mengerti fenomena yang subjek penelitian alami, seperti tindakan, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik (lengkap serta tidak terpisahkan) melalui deskripsi verbal dan verbal. Ini adalah pendekatan yang ditargetkan. Menggunakan berbagai metode alami dalam konteks tertentu yang alami.

Metode penelitian yang di pakai tentunya berdasarkan fenomena yang diteliti bersifat tidak pasti. Metode yang digunakan turut serta menyesuaikan dengan masalah yang sedang diselidiki. Metode yang dipilih harus tepat sesuai berdasarkan topik akan membantu peneliti mendapatkan data yang konkrit terkait permasalahan yang sedang diteliti. Temuan dijabarkan melalui penyajian data yang disarikan melalui hasil pengumpulan data, dianalisis serta diinterpretasikan berdasarkan teori, dan ditarik kesimpulan.

1.8.1 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013:62). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh responden sebagai tanggapan (Sugiyono, 2017). Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka atau pernyataan yang diberikan langsung kepada responden atau dikirimkan melalui Internet. Kuesioner terbuka untuk mengungkap variabel culture shock

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dan informasi melalui interaksi langsung dengan seseorang. Wawancara ini dilakukan antara peneliti dengan informan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan tentang judul penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara semi terstruktur. Wawancara jenis ini termasuk dalam

kategori wawancara mendalam yang sifatnya lebih liberal. Tujuannya adalah untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dan informasi yang lebih dalam.

3. Triangulasi

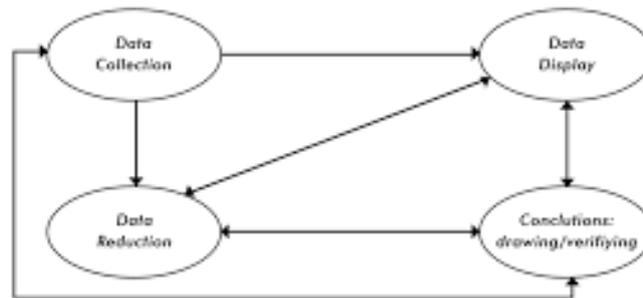
Menurut Sugiyono (2013:83) Triangulasi adalah metode pengumpulan data yang menggabungkan berbagai metode pengumpulan data dan sumber data yang ada. Sugishirono menjelaskan bahwa selama triangulasi, peneliti benar-benar mengumpulkan data dan menguji reliabilitas data tersebut. Alasan menggunakan teknik triangulasi adalah untuk mengecek keakuratan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara yang diperoleh dengan observasi peneliti dan hasil dokumentasi. Dapatkan data yang lebih konsisten, lengkap, dan aman dengan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

1.8.2 Metode Analisis

Analisis data adalah proses pengorganisasian data yang diperoleh dari survey wawancara dan catatan lapangan, mendeskripsikannya dalam satuan-satuan, mensintesiskannya, meringkasnya menjadi pola, memilihnya, menarik kesimpulan, dan menurunkan hasil yang mudah dipahami. Ini adalah proses menemukan dan menyusun data secara sistematis. Sugiyono (2013:89).

Peneliti melakukan analisa data dengan menggunakan teknik analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013:91) yang dikenal dengan sebutan interactive model. Komponen analisis Miles dan Huberman disajikan pada gambar:

Gambar 1 Komponen dalam Analisis Data
Sumber: Sugiono (2013:92)



1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Sugiyono (2013:92) berpendapat bahwa mereduksi data berarti meringkas, memilih yang penting, memfokuskan pada yang penting, dan mencari tema dan pola yang muncul dari data yang digali dari lapangan. Untuk itu diperlukan analisis data melalui reduksi data. Kuesioner dan hasil wawancara direduksi, diringkas, dan dikelompokkan ke dalam kategori fokus yang ditentukan mengenai bentuk-bentuk gear budaya, faktor-faktor yang mempengaruhi gear budaya, dan strategi bagi tenaga kerja Indonesia untuk beradaptasi dengan gear budaya. Pengurangan data menghasilkan gambar yang lebih tajam. Hal ini dilakukan untuk mengurangi tercampurnya informasi pembahasan lainnya dan memudahkan peneliti dalam melakukan analisisnya.

2. Penyajian Data (*Display Data*)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat berupa uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, bagan alir, dan lain-lain (Sugiyono, 2011:95). Pada fase ini, kami menyajikan data yang diperoleh dari hasil wawancara dalam bentuk teks naratif dan mendeskripsikan analisis strategi adaptif tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi gear budaya. Data dianalisis dan divalidasi berdasarkan teori yang dijelaskan dalam tinjauan literatur. Ini dijelaskan oleh beberapa indikator yang telah ditentukan.

3. Menarik Kesimpulan (*Verifying Conclusion*)

Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013:99) adalah kesimpulannya. Pada tahap ini, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan analisis data dan interpretasi yang dilakukan. Peneliti menggunakan penelitian tentang adaptasi lintas budaya dan kejutan budaya untuk menganalisis dan menginterpretasikan strategi adaptasi pekerja Indonesia. Kesimpulan yang dikemukakan oleh peneliti didukung oleh bukti wawancara yang konsisten, sehingga menghasilkan kesimpulan yang kredibel. Para peneliti juga memberikan saran tentang isu-isu yang ditemukan saat menganalisis strategi tenaga kerja Indonesia untuk mengatasi *culture shock* di Jepang.

1.8.3 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian yang peneliti lakukan ialah berdasarkan online, waktu yang digunakan peneliti untuk melaksanakan penelitian yakni 3 bulan dengan pelaksanaan awal November 2022 – Januari 2023. Peneliti melakukan penyebaran angket kepada pekerja Indonesia tahun 2021 dan melakukan wawancara melalui zoom yang di pilih berdasarkan hasil observasi. Penentuan tempat serta waktu penelitian tergantung oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Waktu persiapan penelitian yang berkaitan pada prosedur penelitian serta mempersiapkan penyusunan instrument penelitian.
2. Waktu persiapan dari informan Tenaga Kerja Indonesia pada tahun 2021, karena perbedaan waktu antara Indonesia dengan Jepang.

3.2 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Peneliti berharap, penelitian ini kedepannya mampu dipergunakan guna informasi pembelajaran praktis untuk para pembaca dan penulis lainnya mengenai penelitian *Culture Shock* orang Indonesia ketika pertama kali bekerja di Jepang. Dapat juga menjadi salah satu referensi kepada para pembaca guna sumbangan pemikiran serta bahan perbandingan kepada penelitian di masa yang akan datang mengenai aspek-aspek yang dianggap

relevan. Bagi Akademis juga diharapkan bisa dijadikan sebagai awal penelitian agar mampu dikembangkan bagi peneliti pada masa yang nantinya akan datang.

2. Praktis

Keuntungan pada peneliti, tentunya penelitian yang disusun merupakan proses belajar menemukan dan menambah wawasan tentang *Culture Shock* yang dirasakan orang Indonesia saat kali pertama bekerja di Jepang

3.3 Sistematika Penulisan

Berdasarkan penjabaran yang sudah dilakukan, sistematika penulisan dalam penelitian yang telah di susun ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Berisi terkait latar belakang, penelitian yang relevan, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, metode penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Kajian Pustaka

Berisi pemahaman dasar terkait fokus penelitian sebagai landasan pengetahuan yang mengantarkan peneliti untuk masuk ke tahap pembahasan data penelitian.

Bab III Analisis Data

Berisi hasil wawancara dapat diuraikan terlebih dahulu yang kemudian pernyataan tersebut diperkuat dengan fakta-fakta yang ditemukan pada referensi berupa artikel jurnal atau artikel - artikel di media massa. Dan berisi temuan dan bahasan yang menjawab pertanyaan penelitian yang dianalisis menggunakan teori yang sudah dibahas dalam bab II.

Bab IV Simpulan

Berisi memaparkan uraian singkat yang berisi kesimpulan dari bentuk hasil penelitian.