

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam pelaksanaan penelitian yang dilakukan, tentunya dibutuhkan kajian pustaka sebagai acuan untuk mendukung permasalahan yang diungkapkan, guna memberikan penggambaran umum tentang bentuk alur beripikir dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti. Bab ini peneliti akan memberikan penguraian landasan dari teori – teori yang akan di gunakan. Pertama pengertian strategi, adaptasi, pekerja kemudian tinjauan *Culture Shock*

2.1 Strategi

Strategi memiliki beberapa macam pengertian, seperti yang digariskan berdasarkan para ahli didalam buku kerja mereka masing-masing. Strategi berasal dari kata Yunani *Strategos* yang merupakan penggabungan dari *Stratos* atau tentara dan *ego* atau pemimpin. Strategi memiliki dasar atau perencanaan dalam pencapaian sebuah tujuan yang diinginkan. Dasarnya strategi ini merupakan sebuah alat dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Mintzberg (1998:37), yang merupakan seorang tokoh ahli bisnis atau manajemen memberikan pengertian dari strategi memiliki lima definisi ialah strategi sebagai rencana, strategi sebagai model, strategi sebagai posisi (*positions*), strategi sebagai taktik (*trick*) dan terakhir strategi sebagai prespektif.

1. Definisi strategi ialah perencanaan, merupakan program atau sebuah langkah - langkah yang direncanakan guna mencapai tujuan ataupun cita - cita tertentu yang sudah ditetapkan.
2. Definisi strategi ialah model, merupakan model kebiasaan di masa lalu yang konsisten memakai strategi sadar, bukan dari adanya rencana atau strategi sadar. Hal-hal yang menyimpang dari model berbeda dari niat dapat disebut sebagai pola strategis, yang lebih terkait dengan suatu hal yang nampak seperti saja.

3. Definisi strategi ialah posisi, memberikan penentuan pada adanya produk dari perusahaan pada pasar berlandaskan konseptual dari para konsumen atau para pembentuk kebijakan. Faktor eksternal juga bisa menentukan adanya strategi.
4. Definisi strategi sebagai taktik, menentukan adanya sebuah sarana khusus dalam memecah ataupun memperdaya lawan.
5. Definisi strategi sebagai prespektif merupakan sebuah pelaksanaan dari strategi melalui teori yang ada serta naluri alamiah melalui isi kepala ataupun adanya cara fikir yang ideologis.

Strategi ialah sebuah seni yang mengusung keterampilan serta sumber daya dalam meraih tujuannya dengan hubungan efektif bersama lingkungan di bawah kondisi yang paling menguntungkan (Salusu, 2006:101). Strategi di rancang dalam menyesuaikan lingkungan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Artinya strategi memberitahu adanya gejala apa saja yang dapat diprioritaskan dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan.

sebuah strategi sangat penting dalam sebuah penentu dari keberhasilan seseorang dalam menghadapi lingkungan internal ataupun eksternal. Peneliti telah menganalisis strategi dalam menghadapi bentuk dunia baru diperlukan dalam menghadapi budaya baru serta pola psikologis baru individu. Strategi bisa pula merupakan perencanaan jangka Panjang, jangka menengah, serta jangka pendek yang dilaksanakan seseorang dengan tujuannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan serta melakukan perubahan menjadi lebih baik.

2.2 Adaptasi

Adaptasi merupakan bentuk melalui bahasa latin yakni *adaptare* yang artinya adaptasi (Kamus Latin – Indonesia, 1969). Elly serta Usman Kolip menjabarkan adaptasi ialah keterampilan ataupun kecenderungan terhadap makhluk hidup pada penyesuaian diri terhadap lingkup baru untuk bisa bertahan hidup (Pengantar Sosiologi Pendidikan, 2011). Adaptasi merupakan perubahan diri menurut keadaan, ataupun artinya mengubah sebuah lingkup menurut keadaan (Gerungan,1991).

Suparlan (1993) menjelaskan bahwa adaptasi merupakan sebuah proses dalam memenuhi kebutuhan dasar dari keberlangsungan hidup manusia. Persyaratan dasar ini meliputi:

1. Kebutuhan dasar biologis alami, adanya manusia perlu mendapatkan makanan dan minuman untuk keberlangsungan pertahanan hidup.
2. Kebutuhan dasar psikologis, adanya manusia menginginkan adanya rasa tenang.
3. Kebutuhan sosial dasar, adanya manusia menginginkan adanya hubungan dengan orang lain dengan lingkup sosial.

Tujuan penyesuaian diri merupakan pemungkinan individu memenuhi tuntutan keadaan secara sadar, realtis, objektif serta rasional. Personalisasi terbagi menjadi lima diantaranya:

1. Adaptasi fisiologis adalah bagian cara dari individu dalam menerima perubahan yang terjadi pada anggota tubuh.
2. Adaptasi psikologis adalah cara dari individu agar dapat menerima perubahan yang disebabkan oleh adanya lingkungan sosial.
3. Adaptasi perkembangan adalah cara individu menangani tugas pengembangan serta memberikan penunjukan karakteristik perilaku yang hadir dari adanya proses perkembangan.
4. Adaptasi sosial budaya adalah cara melaksanakan penyesuaian tingkah laku bersama norma-norma yang berlaku di dalam masyarakat.
5. Adaptasi spiritual adalah cara individu mendapatkan hidup yang berubah pada dirinya tergantung pada agama ataupun kepercayaan apa yang dianutnya.

Soerjono Soekanto memberikan penjelasan mengenai batasan pengertian dari adaptasi yakni diantaranya:

1. Proses pada mengatasi kendala-kendala lingkungan.
2. Penyesuaian standar norma - norma dalam memberikan akses penyaluran.
3. Proses perubahan dalam beradaptasi pada perubahan situasi.

4. Beradaptasi pada kondisi yang diciptakan.
5. Menggunakan sumber daya yang terbatas guna kepentingan lingkungan serta sistem. Adaptasi budaya serta aspek-aspek lainnya sebagai akibat dari seleksi alam.

Menurut Soerjono Soekanto, (2009 :62) adaptasi bisa dilaksanakan melewati tiga cara diantaranya:

1. Interaksi sosial merupakan hubungan sosial yang dinamis antara individu bersama individu lain ataupun individu dengan kelompok
2. Komunikasi merupakan sebuah proses dimana satu atau lebih individu, kelompok, organisasi, serta komunitas membentuk dan menggunakan informasi dalam berkomunikasi terhadap individu lain dan lingkungannya
3. Organisasi merupakan model dari hubungan manusia yang diarahkan dari seorang pengurus ataupun pengawas dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli seperti Elly dan Usman Kolip, Suparlan, Soerjono Soekanto penjelasan mengenai sebuah adaptasi, bisa disimpulkan adaptasi merupakan kemampuan individu pada penyesuaian diri kepada lingkungan baru dengan situasi yang berubah baik budaya dan aspek lainnya.

2.2.1 Proses Adaptasi

Young Y. Kim (dalam Oriza, 2016:2380) memberikan penjelasan serta memberikan gambaran dari langkah-langkah dalam proses pengadaptasian budaya, yakni terdapat empat fase ditambah dengan fase perencanaan.

1. Fase perencanaan

Fase perencanaan merupakan fase di mana orang tersebut masih dalam keadaan semula mempersiapkan segala sesuatu mulai dari ketahanan fisik hingga mental juga keterampilan komunikasi yang harus mereka persiapkan dan gunakan dalam kehidupan baru mereka.

2. Fase *honeymoon*

Pada fase ini manusia ada posisi dalam lingkungan baru dan melaksanakan adaptasi bersama budaya serta lingkungan. Tahapan ini ialah tahapan ketika seseorang masih memiliki semangat serta rasa ingin mengetahui yang besar juga bergairah dengan barunya suasana yang di hadapi. Orang-orang ini mungkin merasa terasing, rindu kampung halaman, dan kesepian, tetapi tetap peduli dengan keramahan asing penduduk setempat.

3. Fase *frustation*

Fase ini merupakan fase dimana adanya perasaan semangat serta rasa ingin tahu berubah menjadi perasaan frustrasi, marah serta tidak merasa mampu dikarenakan kenyataan yang pada kenyataannya tidak sesuai dengan harapan yang ada di awal fase..

4. Fase *readjustment*

Tahap ini merupakan tahap adaptasi, ketika seseorang mulai melaksanakan pengembangan pada berbagai cara beradaptasi berdasarkan kondisi yang ada. Seseorang sudah mulai memecahkan krisis pengalaman dalam fase frustrasi. Gejala ini tentunya memiliki tanda berdasarkan proses penyesuaian seseorang guna menemukan cara-cara seperti mempelajari bahasa dan budaya setempat.

5. Fase *resolution*

Tahap terakhir tentunya adalah penentuan terakhir yang dipilih seseorang guna jalan keluar dari perasaan tidak nyaman yang dirasakannya. Pada tahap ini adanya beberapa bagian yang dapat diambil keputusan bagi seseorang diantaranya:

1. *Flight*, yaitu ketika seseorang tidak dapat menanggung lingkungannya serta tidak bisa melakukan adaptasi lebih dari yang telah dia laksanakan.
2. *Fight*, yaitu seseorang memasuki lingkungan serta budaya baru dan aslinya memiliki perasaan tidak nyaman, tetapi tetap

melakukan usaha dalam bertahan dan berusaha menghadapi apa yang membuatnya tidak nyaman.

3. *Accommodation*, yaitu tahap dimana seseorang mencoba menikmati lingkungan barunya, awalnya merasa tidak nyaman, tetapi mereka memahami bahwa pindah ke budaya baru menyebabkan ketegangan, sehingga mereka mencoba untuk melakukan kompromi dengan keadaan, baik eksternal maupun internal dirinya.

4. *Full participation*, yaitu saat seseorang merasa nyaman dengan lingkungan dan budaya barunya. Tidak ada lagi kekhawatiran, ketakutan, keluhan, dan dapat mengatasi frustrasi yang dialami sebelumnya.

2.3 Pengertian Pekerja

Pekerja memiliki banyak definisi, baik bagi para ahli ataupun pemerintah yang dituangkan pada Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 (2) menyebutkan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, Pasal 1 ayat 3 menentukan bahwa pekerja/karyawan adalah setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

労基法は、「労働者」を「職業の種類を問わず、事業または事業所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義している(9条)。言い換えると、労基法上の「労働者」とは、使用者の指揮命令を受けて労働し、かつ賃金を支払われている者である。

“Rōkihō wa, rōdō-sha' o shokugyō no shurui o towazu, jigyō matawa jigyōsho ni shiyō sa reru mono de, chingin o shiharawa reru-sha to teigi shite iru (9-jō). Iikaeru to, rōkihō-jō no rōdō-sha to wa, shiyōsha no shiki meirei o ukete rōdō shi, katsu chingin o shiharawa rete iru monodearu.”

“UU Standar Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja sebagai orang yang dipekerjakan di sebuah bisnis atau tempat usaha terlepas dari jenis pekerjaannya, dan yang dibayar dengan upah (Pasal 9). Dengan kata lain, pekerja di bawah Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan adalah orang yang bekerja di bawah arahan dan perintah pemberi kerja dan dibayar dengan upah.” (日本労働政策研究・研修機構 diakses lewat situs <https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/01/01.html>)

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa pekerja ialah setiap seseorang yang bekerja serta menerima upah ataupun imbalan. Kerja pada umumnya memiliki definisi dari aktivitas aktif yang seseorang laksanakan. Istilah kerja dipakai dalam suatu tugas ataupun pekerjaan yang dapat menghasilkan kerja dengan nilai hasil yaitu uang ataupun imbalan lainnya.

2.3.1 Pengertian Pekerja Migran

Sebutan dari Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau sebutan lainnya Buruh Migran Indonesia (BMI) tentunya belum sepopuler dengan adanya sebutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau bisa disebut dengan Tenaga Kerja Wanita Indonesia yang melakukan pekerjaan di luar negeri. Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Penggunaan sebutan Pekerja Migran Indonesia digunakan untuk mengganti sebutan Tenaga Kerja Indonesia yang seringkali dikonotasikan sebagai pekerja kasar. Pekerja migran atau pekerja migran Indonesia adalah pekerja laki-laki dan perempuan berkewarganegaraan yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam waktu tertentu dan menerima kompensasi/gaji. (Soenjun H. Manulun,1988:35)

出稼ぎ(でかせぎ、英: en:migrant worker)は、一定期間、自分の本来の居住地を離れて働き、就労期間が終了した後は元の居住地に帰ること。

“Dekasegi (de kasegi, Ei: En: Migrant wākā) wa, ittei kikan, jibun no honrai no oyaji o hanarete hataraki, shūrō kikan ga shūryō shita nochi wa gen no oyaji ni kaeru koto.”

“Dekasegi (bahasa Inggris: en: migrant worker) adalah bekerja jauh dari tempat tinggal asli seseorang untuk jangka waktu tertentu dan kembali ke tempat tinggal asli pada akhir masa kerja.”

(<https://www.weblio.jp/content/%E5%87%BA%E7%A8%BC%E3%81%8E%E5%8A%B4%E5%83%8D%E8%80%85>)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja migran adalah pekerja yang bekerja jauh, berpindah dari suatu negara ke negara lain dalam jangka waktu tertentu dan Kembali ke tempat asal hingga akhir masa kerjanya.

2.4 Tinjauan *Culture Shock*

Pada bagian tinjauan *Culture Shock* ini terdiri dari pengertian budaya, budaya kerja Jepang, pengertian *Culture Shock*, fase – fase *Culture Shock*, dampak negatif *Culture Shock*, faktor–faktor penyebab *Culture Shock*, cara mengatasi *Culture Shock*.

2.4.1 Pengertian Budaya

Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa budaya atau *culture* bisa diartikan sebagai buah pikiran, pemikiran. Budidaya merupakan pembelajaran dalam mempunyai warisan budaya, tumbuh supaya berbudaya, serta membiasakan diri terhadap hal yang baik sehingga membentuk budaya.

Bahasa Sansekerta menjelaskan bahwa kebudayaan berasal dari kata budh yang berarti akal, yang kemudian menjadi kata budhi atau bhudaya, sehingga menjadikan kebudayaan sebagai arti dari hasil pemikiran atau akal manusia. Dikatakan pendapat lain, bahwa kebudayaan berasal dari kata budi dan daya. Budi adalah akal yang merupakan unsur rohani dalam kebudayaan, sedangkan kekuasaan merupakan perbuatan ataupun usaha sebagai unsur jasmani. Kebudayaan dengan

demikian dapat diartikan sebagai hasil dari akal dan usaha manusia. (Supartono Widoyosiswoyo, 2009: 30-31)

Kebudayaan dalam Bahasa Inggris artinya adalah *culture*, berasal dari bahasa latin Colere, yang berarti mengolah atau mengerjakan. Pengertian lainnya adalah sebagai mengolah tanah atau bertani. Kata *culture* juga kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa Indonesia.

Budaya merupakan sebuah konsep yang menarik. Budaya dapat didefinisikan pula yaitu tatanan dari pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hirarki, agama, waktu, peran, hubungan ruang, serta konsep alam semesta. Budaya memanasifestasikan dirinya sebagai pola dari bahasa pada Tindakan serta perilaku yang memiliki fungsi guna pola adaptasi diri serta gaya komunikasi yang memungkinkan orang dapat hidup di dalam masyarakat berkembang secara dinamis dalam pengaturan geografis tertentu (Mulyana & Rakhmat,2005).

文化は、「人間が自然に手を加えて形成してきた物心両面の成果。衣食住をはじめ技術・学問・芸術・道徳・宗教・政治など生活形成の様式と内容を含む」と広辞苑に定義されている。

“Bunka wa, ningen ga shizen ni te o kuwaete keisei shite kita monogokoro ryōmen no seika. Ishokujū o hajime gijutsu gakumon geijutsu dōtoku shūkyō seiji nado seikatsu keisei no yōshiki to naiyō o fukumu' to Kōjien ni teigi sa rete iru.”

“Budaya didefinisikan dalam Kojien sebagai "pencapaian material dan spiritual manusia yang terbentuk melalui manipulasi alam, termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, teknologi, pembelajaran, seni, moralitas, agama, politik, dan bentuk serta isi bentukan kehidupan lainnya.” (佐藤忠信, 2006).

Berdasarkan uraian dari 佐藤忠信 budaya dapat didefinisikan spiritual manusia yang Sudah ada dari alam termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, seni, moralitas, agama dan sebagainya. Sedangkan, Shiraev & Levy (Sarwono,2015) mengatakan bahwa budaya adalah sebuah perangkat sikap, perilaku, dan simbol yang dimiliki berdampingan dengan orang-orang serta biasanya diwariskan dari

generasi ke generasi. Manusia pada dasarnya lahir ke dunia tidak membawa budaya apapun, melainkan budaya tersebut diwariskan secara turun-temurun. Misalnya orangtua untuk anaknya, atau guru untuk siswanya, dan sebagainya.

Uraian di atas menjelaskan bahwa budaya dapat diartikan sebagai seluruh bentuk sikap dan pola perilaku, Adapun merupakan pengetahuan yang menunjukkan kebiasaan dan menjadi ciri khusus di daerah asalnya. Budaya ialah sebuah bentuk kehidupan yang berkembang serta dimiliki bersama pada sekelompok orang serta diwariskan bagi generasi ke generasi

2.4.2 Budaya Kerja Jepang

Negara Jepang yang dikenal sebagai negara maju, saat ini telah menjadikan negaranya cukup di perhatikan dunia, khususnya terkait pada bidang ekonomi. Salah satu parameter terjadinya keberhasilan dari ekonomi negara Jepang adalah banyak produk unggulan yang dibuat oleh perusahaan-perusahaan dominan dari Negara Jepang. Atas keberhasilan tersebut, negara Jepang dapat menjadi dengan struktur ekonomi yang kokoh. Selain adanya bentuk kerja keras orang jepang, kunci sukses bisa didapatkan pada system kebudayaan kerja disana yang diterapkan pada perusahaan - perusahaan yang ada Jepang. (Bellah, 1992) Perusahaan di Jepang memiliki kesadaran tinggi agar bisa menghasilkan pekerjaan yang sempurna, budaya kerja yang dapat terencana dan dilaksanakan secara konsisten yang melibatkan seluruh karyawan

Palupi (2008:5) memberikan penjelasan budaya kerja masyarakat Jepang yang berbeda serta merupakan ciri khas masyarakat negara Jepang guna pelaksanaan kerja ialah melaksanakan kerja dalam satu kelompok, budaya tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian keberhasilan sebuah pekerjaan, dikarenakan menurut masyarakat Jepang berpikir serba guna serta bekerja membawa hasil yang lebih baik memberikan hasil kerja yang dikeluarkan dibandingkan dari pada satu kepala. Hal tersebut menyebabkan beberapa perusahaan lainnya menggunakan sistem budaya kerja jepang sebagai contoh dalam mencoba untuk mempromosikan perusahaan mereka. Keberhasilan dari sistem budaya kerja di Jepang menunjukkan cerminan berdasarkan banyaknya perusahaan-perusahaan

Negara Jepang yang membuka cabang perusahaannya di bagian belahan dunia yang lain.

2.4.3 Pengertian *Culture Shock* (gegar budaya)

Banyak pengalaman berdasarkan manusia yang menempatkan kakinya pertama kali pada lingkungan baru, meskipun telah siap, namun tetap merasakan keterkejutan begitu sadar jika disekelilingnya tidak sama menggunakan lingkungan lamanya. Manusia pada umumnya seperti merasa terkejut ataupun kaget setelah tahu bahwa lingkungan pada sekitar sudah memiliki perubahan. Manusia memiliki kebiasaan dalam menggunakan hal - hal yang terdapat pada lingkup di sekitarnya serta seseorang cenderung merasa senang menggunakan familiaritas itu. Familiaritas dapat memberikan bantuan kepada seseorang mengurangi tekanan lantaran pada familiaritas, orang memahami sesuatu yang bisa diperlukan berdasarkan lingkungan dan orang-orang pada sekitarnya. Menurut, Mulyana, (2006) waktu seseorang meninggalkan lingkungan yang nyaman dan masuk pada suatu lingkungan baru, perkara komunikasi akan bisa terjadi

Culture Shock ketika diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia dikatakan sebagai guncangan budaya merupakan istilah psikologis guna menjabarkan keadaan serta perasaan seorang manusia yang dihadapkan kepada lingkungan sosial dan budaya yang berbeda (Sulaeman, 1995:32). *Culture Shock* ialah salah satu pola guncangan budaya yang sering dirasakan seseorang saat berada pada situasi, tempat, serta cara hidup yang berbeda dengan kehidupan sebelumnya. (Amelia 2008), memberikan istilah *Culture Shock* dipakai dalam penggambaran konsekuensi negative bagi orang yang pindah ke daerah baru.

Culture Shock merupakan reaksi seorang manusia terhadap lingkungan baru yang belum mereka kenali. Dalam hal ini, reaksi alami seperti rasa takut dapat terjadi ketika individu kehilangan kebiasaan lingkungan lamannya. Kejadian tersebut biasanya dirasakan pada orang - orang yang tinggal di satu tempat dalam waktu yang lama setelahnya berpindah ke tempat baru dengan budaya yang berbeda (Fadhillah et al., 2017).

“カルチャーショックは喪失による不安によって引き起こされる現象おなじみの社会関係のサインとシンボルです。”(カレル ヴォ・オバーグ 1954)

“*Karuchāshokku wa sōshitsu ni yoru fuan ni yotte hikiokosa reru genshō onajimi no shakai kankei no sain to shinborudesu.*”
(*Kareru vu~o obāgu 1954*)

“*Culture Shock* merupakan fenomena yang disebabkan oleh kecemasan akibat kehilangan tanda dan simbol hubungan sosial yang biasa dikenal.” Karel Vo Oberg (1954)
(<http://citeseerx.ist.psu.edu/index>)

Ada banyak definisi ahli tentang *Culture Shock* (gegar budaya), namun yang paling mendasar *Culture Shock* merupakan keadaan kecemasan yang dialami seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan terbaru yang tidak memiliki nilai-nilai budayanya. Berdasarkan dari nilai-nilai budaya sesuai dengan yang dimilikinya sedari awal.

2.4.4 Fase – Fase *Culture Shock*

Reisinger dalam Kuserdyana (2011:75) memberikan penjelasan, bahwa terdapat empat jenis *culture shock* diantaranya ialah:

1. Kejutan Peran (*Role Shock*): alasannya adalah sedikitnya pengetahuan mengenai peraturan perilaku masyarakat.
2. Kejutan Bahasa (*Language shock*): muncul dari permasalahan yang berkaitan terhadap ketidakmampuan *non – native speaker* untuk berkomunikasi dengan benar.
3. Kelelahan Budaya (*Culture fatigue*): berdasarkan pada kelelahan seseorang secara terus-menerus berusaha beradaptasi dengan lingkup budaya baru.
4. Kejutan Transisi (*Transition shock*): berdasarkan pada reaksi yang merugikan terkait perubahan serta adaptasi mengenai lingkungan budaya baru, yang membuat individu tidak bisa berinteraksi dengan efektif di lingkup baru.

5. Kejutan Kedua Kali (*Re-entry shock*): karena emosional yang sulit serta psikologis ketika kembali ke rumah setelah perjalanan ke luar negeri.

Kusherdiana (2011:75) memberikan penjelasan bahwa intensitas serta waktu dari *culture shock* bergantung kepada:

1. Adanya tingkat perbedaan di antara budaya pendatang dengan budaya tuan rumah
2. Pengetahuan tentang budaya yang dimiliki oleh seseorang
3. Kemampuan beradaptasi
4. Motivasi serta frekuensi perjalanan menuju luar negeri
5. Jumlah teman di lingkungan tuan rumah
6. Lamanya tinggal di negara asing
7. Kemampuan interpersonal dalam berbahasa asing
8. Kepribadian dan sebagainya.

Meskipun ada beberapa variasi redaksional *Culture Shock*, dan waktu adaptasi yang berbeda. Samovar (2017) memberikan penjelasan mengenai orang biasanya mengalami empat tingkat *Culture Shock*. Keempat tingkatan tersebut bisa digambarkan dalam bentuk kurva U, oleh karena itu disebut U - Curve.

Gambar 2. Kurva “U” pada Fase *Culture shock*
 Sumber: (Samovar et.al, 2017)



1. Fase pertama, fase Kegembiraan yang ditunjukkan pada sudut kiri atas dari kurva U, meliputi kegembiraan, harapan, dan euforia sebagai antisipasi individu sebelum pindah ke budaya baru.
2. Fase kedua, masalah budaya, di mana permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan baru mulai berkembang, contohnya yaitu karena kesulitan bahasa, system transportasi, sekolah baru, serta lain-lain. Fase ini biasanya ditandai dengan kekecewaan dan ketidakpuasan. Ini adalah masa krisis dalam *culture shock*. Orang menjadi bingung dengan lingkungannya serta bisa menjadi frustrasi serta gampang tersinggung, bersikap permusuhan, gampang marah, tidak sabar juga bahkan menjadi tidak kompeten.
3. Fase ketiga, fase *recovery* dimana masyarakat mulai memahami budaya barunya. Selama fase ini, orang secara bertahap melakukan penyesuaian dan perubahan dalam cara mereka menghadapi budaya baru. Seorang manusia dan peristiwa di lingkungan baru dapat diprediksi serta tidak terlalu membuat stres.
4. Fase terakhir, fase penyesuaian disudut kanan atas U, orang memahami elemen kunci dari budaya baru mereka (nilai, kebiasaan tertentu, pola komunikasi, kepercayaan, dan lain - lain). Mampu hidup dalam dua budaya yang berbeda biasanya dikaitkan dengan kepuasan dan

kegembiraan. Namun, beberapa ahli menyatakan bahwa untuk hidup dalam dua budaya ini, seseorang harus menyesuaikan kembali budaya sebelumnya, dan muncullah ide kurva-W, yang merupakan kombinasi dari 2 kurva-U.

2.4.5 Dampak Negatif *Culture Shock*

Perubahan budaya tentunya mampu menyebabkan gejala depresi. Saat seseorang menjumpai budaya baru dan berakhir mengalami *culture shock*, perubahan serta keterasingan memengaruhi penyesuaian psikologis serta adanya sebuah pemikiran mereka terkait lingkungan budaya sendiri. Adanya perasaan bingung secara psikologis serta perasaan tidak nyaman secara emosional ini biasanya menyebabkan sebagian besar tekanan psikologis (Eschbach et al., 2001).

Niam dalam (Salmah, 2016) memberikan penjelasan bahwa setiap individu yang mengalami *Culture Shock* memberikan gejala diantaranya sebagai berikut:

1. Manusia mengalami kesedihan dan kesepian
2. Manusia yang merindukan keluarganya
3. Manusia tersebut merasa tidak nyaman dan bingung
4. Manusia tersebut mengalami kesulitan bahasa.
5. Perbedaan rasa dan suhu udara.
6. Berusaha menyerap budaya baru agar diterima.
7. Mengembangkan *stereotype* tentang budaya baru.

Gejala tersebut dapat menurunkan motivasi dalam melakukan adaptasi diri dengan budaya baru. Yang terpenting, manusia yang tidak dapat mengatasi *Culture Shock* lebih bisa menjadi musuh warga negara bagi tuan rumah, dapat menyebabkan hubungan interpersonal memburuk (Ferraro:2006). Oleh sebab itu untuk menghadapi beban psikologis akibat *culture shock* seperti depresi, kecemasan serta perasaan tidak berdaya tampaknya menjadi sangat penting bagi orang yang bersentuhan dengan budaya baru.

2.4.6 Faktor – Faktor Penyebab *Culture Shock*

Bagi pekerja Indonesia yang baru pertama kali pindah ke negara baru, besar kemungkinan seseorang akan mengalami *culture shock* berdasarkan adanya perbedaan kebudayaan, bahasa dan kepribadian. Misalnya, kapan harus melakukan jabat tangan serta kalimat seperti apa yang harus diucapkan, dan kapan harus menerima atau menolak ajakan seseorang. Kalaupun ada yang bisa bicara serius dan bercanda (Oberg (dalam Hooves) Mulyana & Rakhmat, 2009).

(Parrillo:2008) memberikan penjelasan mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi *Culture Shock* diantaranya:

1. Faktor intrapersonal meliputi keterampilan (keterampilan komunikasi), pengalaman sebelumnya (dalam lingkungan lintas budaya), karakteristik pribadi (kepercayaan atau toleransi), dan ketersediaan sumber daya. Karakteristik fisik seperti penampilan, usia, kesehatan dan kemampuan bersosialisasi juga berpengaruh. Penelitian menunjukkan bahwa usia dan jenis kelamin terkait dengan *culture shock*. Orang yang lebih muda cenderung mengalami tingkat *culture shock* yang lebih tinggi daripada orang yang lebih tua, dan wanita lebih banyak mengalami *culture shock* daripada pria (Kazantzis dalam Pederson, 1995).
2. Variasi budaya mempengaruhi transisi dari satu budaya ke budaya lain. *Culture Shock* terjadi lebih cepat ketika budaya menjadi lebih berbeda, termasuk sosial, perilaku, adat istiadat, agama, pendidikan, norma sosial dan bahasa. Bochner (2003) menemukan bahwa semakin beragam budaya yang ada di antara dua individu yang berinteraksi, semakin sulit bagi kedua individu tersebut untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang harmonis. Pederson (1995) menyatakan bahwa semakin berbeda dua budaya, semakin lemah interaksi sosial dengan siswa asli.

3. Manifestasi sosial politik bisa mempengaruhi terjadinya *Culture Shock*. Sikap dari masyarakat lokal dapat menimbulkan prasangka, stereotip, dan intimidasi.

Winkelmen (Pramudiana & Setyorini, 2019) memberikan penjelasan terkait empat aspek yang menyebabkan *Culture Shock*, diantaranya ialah:

1. *Stress Reaction*

Stres dapat memicu berbagai respon fisiologis yang dapat mengganggu fungsi sistem imun sehingga membuat tubuh lebih rentan terhadap penyakit. Orang-orang di lingkungan dan budaya baru mengalami stres yang disebabkan oleh faktor fisiologis dan psikologis. Kondisi psikologis tersebut dapat mempengaruhi keadaan tubuh dan respon fisiologisnya, yang dapat meningkatkan perasaan stres, kecemasan, depresi dan kecemasan.

2. *Cognitive Fatigue*

Orang – orang dalam budaya baru harus melakukan upaya untuk memahami hal – hal yang secara tidak sadar ditangani dalam budaya baru. Mencoba memahami makna bahasa baru dan komunikasi nonverbal dalam lingkungan dan interaksi sosial baru. Upaya individu untuk merasionalisasi semua informasi baru ini sangat melelahkan dan menyebabkan kelelahan mental dan emosional. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan dan keinginan untuk menarik diri dari kontak sosial, terutama ketika kelebihan informasi menumpuk.

3. *Role Shock*

Perubahan peran dan hubungan sosial mempengaruhi kesejahteraan dan citra diri, menyebabkan individu mengalami kejutan peran. Dalam budaya baru, peran sebelumnya digantikan oleh peran baru yang sebelumnya tidak dikenal. Hal ini menyebabkan kejutan peran karena status sosial yang tidak jelas, hilangnya hubungan dan peran sosial yang dimainkan individu sebelumnya.

4. *Personal Shock*

identitas diri, Harga diri, konsep diri, kepuasan hidup serta kesejahteraan dipertahankan terhadap sistem budaya individu. Ketika seseorang pada budaya baru diraskaan kehilangan bisa pendukungnya, hal itu dapat memengaruhi kesejahteraannya serta menyebabkan gejala patologis. Gejala utama yang disebabkan oleh *culture shock* adalah tidur yang berlebihan, melakukan agenda makan dan minum kompulsif, lekas marah, permusuhan berlebihan, kehilangan efisiensi kerja, dan tangisan terus-menerus.

Selain itu, Menurut Bochner (Lonner & Malpass, 1994) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mendorong terjadinya *Culture Shock* pada individu, diantaranya:

1. Pindah melalui masalah umum ke masalah khusus yang terkait berdasarkan lingkungan fisik serta lingkungan terbaru yang tidak diketahui. Seseorang harus mencoba memahami semua artinya serta melakukan pemikiran kemungkinan adanya penyerangan. Mencoba memberi umpan balik terhadap orang lainnya dan salah paham apa hal yang dilakukan benar atau tidak.
2. Membutuhkan bantuan dan ragu apakah mereka dapat menangani sesuatu secara baik atau tidak.
3. Khususnya lagi, kebingungan tentang peran apa yang bisa dilakukan orang lainnya kepada Anda serta Anda kepada mereka, tentang profesionalisme serta kehidupan sosial pada kehidupan individu.
4. Mempelajari bagaimana budaya, perbedaan nilai – nilai pribadi, praktek dan kepercayaan.

Dari adanya penjelasan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *culture shock* di lingkungan baru, bisa disimpulkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi *culture shock* merupakan kemampuan seseorang dalam mengerti serta melakukan adaptasi di dalam lingkungan budaya baru.

2.4.7 Cara Mengatasi *Culture Shock*

Culture shock memiliki berbagai gejala, diantaranya mulai dari munculnya rasa depresi sampai kepanikan serta kritik psikologis yang mendalam. Jika gejala tersebut tidak segera ditangani, bisa mengganggu jalannya keseharian, aktivitas di lingkungan kantor, kehidupan pribadi, dan stres berat pada segala sesuatu di sekitarnya. Efek kumulatif dari masalah ini adalah kegagalan individu untuk mengatasi kejutan budaya dapat membuat pekerja Indonesia enggan kembali ke tanah airnya (Waspodo & Handaru, 2013:127)

Deresky dalam Waspodo & Handaru (2013:127) memberikan penjelasan mengenai beberapa teknik pelatihan dalam mengurangi serta mengatasi *Culture Shock*, diantaranya:

1. Studi kewilayahan (*area studies*), merupakan pengenalan dasar negara, yang dapat mencakup pembahasan geografi, ekonomi, kebijakan sosial, sejarah dan hal-hal lain.
2. Asimilato budaya (*culture assimilator*), simulasi yang menempatkan manajer dalam simulasi yang kemungkinan akan mereka hadapi dalam pekerjaannya dan penjelasan cara mengatasinya.
3. Pelatihan bahasa (*language training*), merupakan persiapan untuk meningkatkan kemampuan berbahasa dan bertukar istilah informal yang sering ditemui supervisor dalam pelaksanaan tugas selanjutnya.
4. Pengalaman lapangan (*field experiences*), yang menawarkan kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan pelatih budaya asing dalam suasana pelatihan yang menyenangkan

Dampak negatif *Culture Shock* dapat memengaruhi fisik maupun mental. Oleh sebab itu, tentunya sangat penting pekerja Indonesia mengetahui apa saja gejala *Culture Shock* yang akan didapati oleh para tenaga kerja agar bisa segera mereka atasi melalui adanya beberapa teknik ataupun metode yang diberikan menurut para ahli serta juga dari perusahaan mereka sendiri. Dari adanya ide dalam mengatasi *Culture Shock* dengan segera, adanya

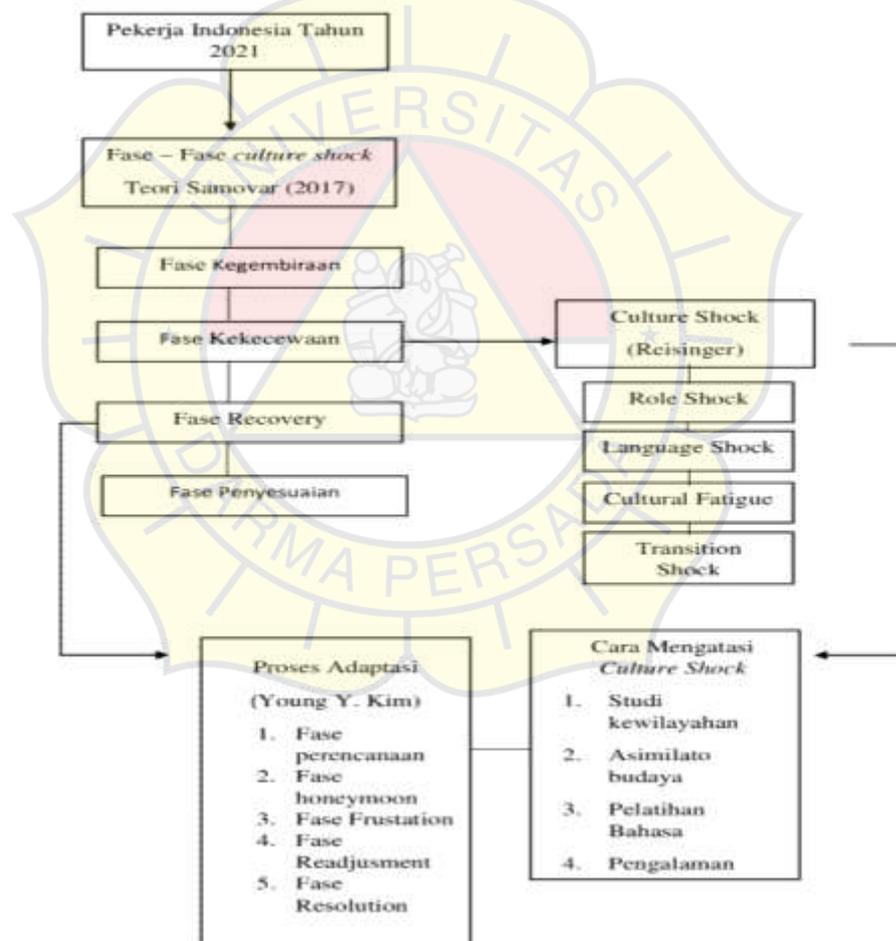
kemungkinan kembalinya pekerja Indonesia menuju negara asalnya menjadi kecil dan para pekerja akan dapat melakukan adaptasi dengan mudah.

2.5 Kerangka Berfikir

Peneliti dalam pelaksanaan penelitian ini agar bisa memahami bagaimana *Culture Shock* kepada pekerja Indonesia tahun 2021, oleh sebab itu peneliti memakai angket penelitian guna mengetahui seberapa besar strategi pekerja Indonesia dalam menghadapi *Culture Shock*. Adapun kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada diagram kerangka konseptual berikut ini:

Gambar 3. Kerangka Berfikir

Sumber: diolah oleh Peneliti (2023)



Saat pekerja Indonesia ada dilingkungan terkini serta warga lokal sehingga bisa memunculkan terbentuknya cara *culture shock*, pekerja Indonesia yang tiba dengan kerangka balik adat dari negeri asalnya hidup serta bermukim ditengah warga dekat yang mayoritasnya merupakan warga Jepang yang berlainan budayanya sehingga pada situasi ini bisa memunculkan terbentuknya cara *culture shock*.

Pada riset ini, periset memakai filosofi Samovar (2017). Pada filosofi itu ada tahap– tahap *culture shock* ialah tahap kebahagiaan, tahap kekesalan, tahap *recovery* serta tahap adaptasi. Dalam tahap kekesalan dimana pekerja Indonesia merasakan keetidaknyamanan setelah itu periset menganalisa wujud– wujud *culture shock* bagi Reisinger ialah *Role Shock*, *Language Shock*, *Cultural Fatigue*, *Transition Shock*.

Tahap *recovery*, daya ini dibutuhkan untuk pekerja Indonesia buat sanggup bangun, serta bisa menaikkan standar keperibadian untuk pekerja Indonesia. Kokoh mengalami titik berat, daya ini bisa menghasilkan pekerja Indonesia lebih yakin diri meski berlainan dari banyak orang, keterbukaan kepada afeksi minus, serta kokoh pada mengalami *stress*, serta tidak gampang merasa terperosok dikala jatuh. Pendapat positif, orang bisa menyesuaikan diri kepada pergantian situasi yang dirasakan serta menjalankan ikatan bagus dengan orang lain. Pengaturan diri, orang sanggup buat mengendalikan diri buat tidak gampang marah dengan metode menata marah serta sikap dalam dikala mengalami suasana yang memencet.

Melewati cara ini, sehingga pekerja Indonesia bisa menanggulangi cara *culture shock* yang lagi dirasakannya. Mereka hendak sanggup berdaptasi dengan area yang terkini, menjalankan perkawanan dengan siapapun, merasa nyaman, serta tidak gampang *stress* dampak perbandingan bahasa, makanan serta serupanya. Oleh Karna itu, dari uraian kerangka berpikir diatas sehingga peneliti ingin mengenali lebih lanjut mengenai bentuk dan strategi adaptasi pekerja Indonesia dalam menghadapi *culture shock* di Jepang.