

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jepang merupakan salah satu negara kepulauan yang dikelilingi oleh lautan yang luas. Wilayah Jepang bagian barat berbatasan langsung dengan laut Jepang. Wilayah timur berbatasan langsung dengan Samudera Pasifik. Wilayah utara berbatasan langsung dengan laut Okhotsk serta wilayah selatan berbatasan langsung dengan laut Cina Timur. Negara Jepang memiliki empat pulau utama, diantaranya adalah *Hokkaido*, *Honshu*, *Shikoku* dan *Kyushu* serta lebih dari 3.500 pulau kecil. Luas daratan negara Jepang 377.800 km persegi (Petry, 2003) dan memiliki garis pantai sepanjang 29.751 km. Dilihat dari letak geografisnya, wilayah negara Jepang sama seperti wilayah negara Indonesia dimana daratannya dikelilingi oleh lautan yang luas. Banyak masyarakat yang tinggal di sepanjang pesisir pantai terutama di wilayah prefektur Ishikawa berprofesi sebagai nelayan terutama nelayan penangkap cumi-cumi. Hal ini dibuktikan dengan terdapat salah satu pelabuhan dengan hasil tangkapan cumi terbanyak di seluruh Jepang dan juga terdapat aktifitas menangkap cumi yang sudah ada sejak lebih dari 100 tahun yang lalu (Noto Tourism Guide).

Perairan laut Jepang memiliki wilayah perairan yang sangat khas, yang dimana terjadinya pertemuan antara arus hangat dari selatan dan arus dingin dari utara, menyebabkan banyaknya populasi plangton sehingga mengundang ikan untuk datang ke perairan laut Jepang. Selain sumber daya lautnya melimpah, nelayan Jepang juga berhasil memanfaatkan kemajuan teknologi, sehingga perikanan di Jepang jauh lebih maju apabila dibandingkan dengan negara kepulauan lain. Contohnya kapal ikan penangkap cumi (*Ika sen*), di Jepang semua kapal ikan penangkap cumi sudah terpasang *Jidou ikatsuriki* (mesin pancing cumi otomatis), sedangkan di Indonesia masih menggunakan jaring dan alat pancing manual. Untuk memaksimalkan hasil tangkapan dan menjaga kelestarian laut, pembagian wilayah operasi penangkapan dibagi menjadi tiga jenis. *Japan fisheries Association* (2019:2), menjelaskan bahwa perikanan laut Jepang dibagi menjadi tiga jenis utama yaitu, perikanan pantai, perikanan lepas pantai, dan perikanan pelagis.

Meskipun perairan Jepang kaya akan sumber daya lautnya, namun, dalam beberapa dekade terakhir, industri perikanan Jepang menghadapi tantangan besar seperti penurunan populasi tenaga kerja akibat penuaan masyarakat. Menurut *Food and Agriculture Organization of the United Nations* (2019) menyatakan bahwa jumlah nelayan di Jepang semakin menurun. Pada tahun 2014 terdapat sekitar 202.900 nelayan, kemudian pada tahun 2017 sekitar 195.149 nelayan. Faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah karena faktor usia. Untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja ini, pemerintah Jepang membuka peluang bagi pekerja asing melalui program pemagangan atau *kenshuusei*, termasuk di sektor perikanan. Program ini memberikan kesempatan bagi tenaga kerja muda dari negara berkembang seperti Indonesia untuk mendapatkan pelatihan keterampilan dan pengalaman kerja di Jepang.

Kenshuusei atau *Jisshuusei* dalam bahasa Indonesia memiliki arti siswa magang atau pemagang. Menurut Kementrian Kesehatan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Jepang, (2024:6), pada tahun 2023 jumlah *kenshuusei* mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, dengan jumlah 404.556 pemagang. Didominasi oleh *kenshuusei* dari Vietnam dengan jumlah 203.184 orang, sedangkan Indonesia berada di urutan nomor 2 dengan total 74.387 pemagang.

Industri yang tersedia untuk para *kenshuusei* yaitu industri konstruksi, perikanan, pengolahan makanan dan minuman, pertanian dan masih banyak lagi. Pada tahun 2023 industri yang paling banyak *kenshuusei* adalah konstruksi dengan jumlah 23.6% atau sekitar 82.606 *kenshuusei*, sedangkan disektor perikanan hanya 0.7% atau sekitar 2.450 *kenshuusei* (Kementrian Kesehatan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Jepang, 2024:6). Pada sektor perikanan, *ikatsuri sen* (kapal ikan penangkap cumi) merupakan salah satu jenis kapal penangkapan yang upahnya lebih besar dibandingkan dengan jenis kapal penangkapan lainnya. Rustam, (2017:367), dalam wawancaranya dengan orang yang pernah menjadi *kenshuusei* disektor perikanan menjelaskan bahwa upah *kenshuusei* yang melakukan magang di kapal penangkap cumi, upah mereka lebih besar apabila dibandingkan dengan kapal ikan jenis lain.

Para calon *kenshuusei* yang akan menjalani magang di industri perikanan di prefektur Ishikawa terlebih dahulu mengikuti pelatihan selama lebih dari tiga bulan sebelum diberangkatkan ke Jepang. Pelatihan ini mencakup latihan fisik, penguasaan keahlian kerja seperti teknik mengikat dan merangkai pancing, serta pelatihan bahasa Jepang. Program pelatihan ini bertujuan untuk membekali para *kenshuusei* dengan keterampilan yang diperlukan dalam industri perikanan Jepang. Namun, meskipun telah menjalani pelatihan, terdapat tantangan adaptasi yang akan dihadapi para calon *kenshuusei*, terutama karena adanya perbedaan budaya kerja antara Jepang dan Indonesia. Budaya kerja di Jepang dikenal dengan konsep *Hatarakibachi*, yang secara harfiah berarti "serangga pekerja". Konsep ini menggambarkan etos kerja masyarakat Jepang yang terkenal dengan kedisiplinan tinggi, ketekunan, serta pemanfaatan waktu yang efisien dalam bekerja (Raisha. 2019:2). Di sisi lain, mayoritas *kenshuusei* yang mengikuti program ini hanya memiliki pengalaman terbatas di sektor perikanan, umumnya hanya dari Praktek Kerja Lapangan (PKL). Oleh karena itu, perbedaan budaya kerja dan kurangnya pengalaman di industri perikanan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi proses adaptasi mereka di Jepang.

Selain masalah di atas, masalah lain yang dihadapi *kenshuusei* adalah sistem senioritas. Di Jepang hubungan senior-junior di lingkungan kerja jauh lebih keras dibandingkan dengan lingkungan pendidikan, karena hubungan senior-junior di lingkungan kerja, sama halnya seperti hubungan antara atasan dan bawahan (Wiyatasari, 2019:141). Berdasarkan dari hasil survey yang dilakukan penulis dengan cara menyebarkan kuesioner ke *kenshuusei* perikanan prefektur Ishikawa angkatan 2018-2021, usia rata rata *kenshuusei* perikanan prefektur Ishikawa angkatan 2018-2021, ketika mereka baru datang ke Jepang adalah mayoritas berusia 18-23 tahun. Apabila dilihat dari segi psikologis, umur 18-29 tahun merupakan awal dari memasuki masa dewasa. Dimana pada masa ini akan mengalami perubahan besar dalam lingkungan sosial dan tingkat stres yang tinggi (Matud dkk., 2020:2). Stres berdampak pada kesehatan fisik dan mental. Adanya sistem senioritas ditempat kerja seperti itu berdampak negatif terhadap kesehatan mental para *kenshuusei*.

Hasil dari wawancara yang sudah dilakukan, salah satu permasalahan yang menonjol adalah isu senioritas di asrama dan tempat kerja. Narasumber mengungkapkan bahwa junior sering kali menjadi pihak yang terbebani oleh tanggung jawab yang seharusnya dapat dibagi secara lebih adil. Semua tugas tugas asrama seperti masak, bersih bersih asrama dan belanja bulanan untuk kebutuhan asrama semuanya dibebankan ke junior, sehingga para junior merasa tertekan dengan tanggung jawab tersebut dan membuat hubungan senior dengan junior menjadi canggung.

Selain itu narasumber mengungkapkan mengenai ketidakpuasan mereka terhadap senior dalam memberikan pengajaran terkait pekerjaan. Metode pengajaran yang digunakan kurang efektif, dimana senior menuntut juniornya untuk langsung bisa dalam satu kali pengajaran, sehingga cara mengajar yang seperti ini dapat membuat junior merasa tertekan dan memungkinkan mengalami stres tinggi dan juga hal seperti ini dapat menciptakan adanya jarak antara senior dan junior.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis akan mengkaji mengenai Permasalahan yang dihadapi *Kenshuusei* Indonesia di Jepang (Studi Kasus *Kenshuusei* Perikanan Prefektur Ishikawa Angkatan 2018 – 2021). Penulis memilih angkatan 2018-2021 dikarenakan memungkinkan penulis untuk fokus pada kelompok yang lebih spesifik. Hal ini penting agar penelitian tidak terlalu luas, sehingga dapat dilakukan secara mendalam dan mempermudah dalam pengumpulan data data yang diperlukan dalam penelitian. Selain itu dikarenakan penulis merupakan salah satu *kenshuusei* di angkatan tersebut, sehingga pemilihan angkatan tersebut memungkinkan penulis untuk memberikan analisis yang lebih mendalam berdasarkan pengalaman langsung. Kedekatan penulis dengan objek penelitian dapat menggali data yang lebih akurat dan personal.

1.2 Penelitian Relevan

Terdapat penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan topik dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu :

1. Jurnal karya Muhammad Reza Rustam, S.S.,M.Si. Universitas Hasanuddin Makassar, tahun 2017 dengan judul “*Kenshuusei* Indonesia pada Sektor Perikanan”.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah membahas mengenai permasalahan *kenshuusei* perikanan. Perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Reza Rustam, S.S.,M.Si. mengenai mekanisme proses pemagangan *kenshuusei* di Jepang, terutama yang berkaitan dengan sosialisasi JITCO belum merata, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis mengenai permasalahan yang dihadapi *kenshuusei* ketika melakukan magang di kapal ikan prefektur Ishikawa khususnya kapal penangkap cumi seperti sistem kerja, sistem senioritas dan peran senior dalam kenyamanan dilingkungan kerja dan asrama.

2. Penelitian skripsi karya Ulfia Rachma Syawali, Universitas Darma Persada, tahun 2020 dengan judul “Masalah yang dihadapi *Kenshuusei* di Jepang (studi kasus *kenshuusei* PT. Toyota Motor Corporation di Toyota Aichi). Penelitian ini membahas mengenai masalah yang dihadapi para *kenshuusei* di PT. Toyota Motor Corporation. Perbedaan penelitian Ulfia Rachma Syawali dengan penulis yaitu terdapat pada objek penelitian. Penelitian karya Ulfia Rachma Syawali berfokus ke permasalahan *kenshuusei* di PT. Toyota Motor Corporation seperti adaptasi budaya dan bahasa. Sedangkan penulis memfokuskan penelitiannya ke permasalahan yang dihadapi *kenshuusei* disektor perikanan prefektur Ishikawa seperti sistem kerja, sistem senioritas dan peran senior dalam kenyamanan dilingkungan kerja dan asrama.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya persiapan yang memadai bagi para *kenshuusei* selama pelatihan awal sebelum diberangkatkan ke Jepang, terutama dalam memahami budaya kerja Jepang yang disiplin dan efisien
2. Minimnya pengalaman kerja di sektor perikanan, di mana mayoritas *kenshuusei* hanya memiliki pengalaman kerja yang terbatas dari hasil PKL.

3. Sistem senioritas yang berlebihan di lingkungan kerja Jepang, memberikan tekanan psikologis bagi para junior.
4. Kurangnya dukungan dari *senpai* (senior) terhadap *kouhai* (junior), terutama dalam situasi dimana *kouhai* menghadapi perlakuan tidak menyenangkan dari orang Jepang.
5. Beban tanggung jawab asrama yang tidak adil, di mana semua tugas seperti memasak, membersihkan, dan belanja kebutuhan bulanan dibebankan sepenuhnya kepada junior.

1.4 Pembatasan Masalah

Untuk memastikan penelitian tetap terfokus dan mendalam, maka penulis membuat pembatasan masalah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara mendalam mengenai Permasalahan yang dihadapi *Kenshuusei* di Jepang (studi kasus *Kenshuusei* Kapal Ikan Prefektur Ishikawa Angkatan 2018-2021).

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan pertanyaan berikut terkait dengan Permasalahan yang dihadapi *Kenshuusei* di Jepang (studi kasus *Kenshuusei* Kapal Ikan Prefektur Ishikawa Angkatan 2018-2021).

1. Apa motivasi utama para *kenshuusei* untuk bekerja di Jepang?
2. Bagaimana tingkat kesulitan adaptasi *kenshuusei* Indonesia di Jepang, khususnya di lingkungan kerja kapal ikan Prefektur Ishikawa?
3. Bagaimana perbedaan bahasa dan budaya kerja berpengaruh terhadap adaptasi *kenshuusei* Indonesia di lingkungan kerja kapal ikan Prefektur Ishikawa di Jepang?
4. Apakah sistem senioritas di tempat kerja membantu para *kenshuusei* dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja?
5. Apakah peran senior berpengaruh dalam kenyamanan di lingkungan kerja dan asrama?

1.6 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis seberapa besar kesulitan yang dihadapi para *kenshuusei* dalam beradaptasi khususnya di dalam lingkungan kerja
2. Untuk mengetahui bagaimana caranya para *kenshuusei* dalam mengatasi masalah perbedaan bahasa, budaya dan sistem senioritas
3. Untuk menganalisis tantangan yang dihadapi para *kenshuusei* terkait sistem senioritas selama mereka mengikuti program *kenshuusei*
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem senioritas dalam membantu *kenshuusei* junior beradaptasi khususnya di lingkungan kerja.

1.7 Landasan Teori

1.7.1 Teori Adaptasi Budaya

Adaptasi merupakan kemampuan atau kecenderungan makhluk hidup dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan baru agar dapat bertahan dengan baik. Adaptasi juga mencerminkan strategi yang digunakan oleh individu yang melakukan migrasi ke wilayah lain untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai keseimbangan dalam kehidupan mereka. Sementara itu, budaya atau kebudayaan merujuk pada pola hidup suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi secara turun-temurun (Syawali, 2020:7). Dalam konteks *Kenshuusei* Indonesia di Jepang, adaptasi menjadi krusial karena adanya perbedaan bahasa, norma sosial, dan sistem kerja yang dapat menjadi tantangan bagi mereka. Berdasarkan teori adaptasi budaya yang ada, adaptasi *Kenshuusei* dapat dijelaskan melalui model yang mengintegrasikan berbagai pendekatan, yaitu *Integrative Communication Theory* (ICT), *Anxiety/Uncertainty Management Theory* (AUM), *Uncertainty Reduction Theory* (URT), Teori Akulturasi dan *Culture Shock*, serta *Co-cultural Theory*. (Utami, 2015:180)

Dalam proses adaptasi budaya, berdasarkan *Integrative Communication Theory* (ICT) yang dikembangkan oleh Young Yun Kim dalam bukunya *Becoming Intercultural: An Integrative Theory and Cross Cultural Adaptation* (judul sebelumnya *Cross Cultural Adaptation: An Integrative Theory*), terdapat lima faktor utama yang memengaruhi

keberhasilan adaptasi individu dalam lingkungan budaya baru. Kelima faktor tersebut adalah : (Utami, 2019:185)

1. Komunikasi Personal

Kemampuan individu dalam memahami dan menyesuaikan diri dengan budaya baru melalui keterampilan komunikasi yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan operasional.

2. Komunikasi Sosial dengan Penduduk Lokal (*Host Social Communication*).

Interaksi antara individu pendatang dengan masyarakat setempat yang membantu dalam memahami norma dan kebiasaan budaya yang berlaku.

3. Komunikasi Sosial dengan Komunitas Sendiri (*Ethnic Social Communication*).

Dukungan yang diberikan oleh sesama pendatang dari latar belakang budaya yang sama, yang dapat menjadi faktor pendukung dalam proses adaptasi.

4. Lingkungan Sosial dan Budaya.

Tingkat penerimaan budaya setempat terhadap pendatang, tekanan untuk menyesuaikan diri, serta kekuatan kelompok etnis dalam memengaruhi adaptasi individu.

5. Predisposisi Individu.

Faktor yang berkaitan dengan kesiapan pribadi individu dalam menghadapi budaya baru, termasuk latar belakang pendidikan, pengalaman sebelumnya, serta motivasi dalam beradaptasi.

Dalam konteks *Kenshuusei*, kompetensi bahasa Jepang menjadi faktor kunci dalam kelancaran interaksi. Pemahaman nilai dan norma sosial di Jepang juga turut memengaruhi bagaimana seorang individu dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja dan sosial. Kemampuan untuk membaca situasi sosial dan menyesuaikan perilaku menjadi bagian dari strategi adaptasi yang dapat mempercepat integrasi dengan budaya lokal. Selain itu, penguasaan istilah teknis yang digunakan dalam dunia kerja

Jepang menjadi salah satu keterampilan yang membantu dalam memahami sistem kerja yang berlaku.

1.7.2 *Senpai-Kouhai*

Dalam masyarakat Jepang terdapat tiga konsep senioritas yaitu *nenkoujoretsu* (lamanya pengalaman di perusahaan), *senpai-kouhai* (senior-junior), dan *jougekankei* (atasan bawahan). Konsep *senpai-kouhai*, menunjukkan hubungan hierarkis antara individu berdasarkan usia, pengalaman, atau masa kerja. Dalam konsep *senpai-kouhai*, *senpai* (senior) bertanggung jawab untuk membimbing, menjaga, dan membantu *kouhai* (junior). Sebaliknya, *kouhai* harus menunjukkan rasa hormat, mengikuti arahan, serta menggunakan bahasa yang sopan ketika berkomunikasi dengan *senpai*. (Wiyatasari, 2019:139).

Selain itu pengertian dan sejarah mengenai *senpai-kouhai* berdasarkan artikel yang ditulis dalam laman *jpsmart-club* (2020) dan *goundup-japan* (2024) adalah sebagai berikut :

日本に先輩・後輩の文化が生まれた背景には、中国の「儒教」の教えがあるといわれています。儒教には「五倫」とよばれる、人が守るべきとされる 5 つの道があります。先輩・後輩の文化は「長幼の序」からきているとされています。長幼の序は単に年上の者を敬えといっているのではありません。年上の者は年下の者を慈しむものとされ、両者の間には秩序があるとされています。

Nihon ni senpai kōhai no bunka ga umareta haikei ni wa, Chūgoku no (jūkyō) no oshie ga aru to iwa rete imasu. Jūkyō ni wa (gorin) to yoba reru, hito ga mamorubeki to sa reru itsutsu no michi ga arimasu. Senpai kōhai no bunka wa (chōyōnojo) kara kite iru to sa rete imasu. Chōyōnojo wa tan'ni toshiue no mono o uyamae to itte iru node wa arimasen. Toshiue no mono wa toshishita no mono o itsukushimu mono to sa re, ryōsha no ma ni wa chitsujo ga aru to sa rete imasu.

Latar belakang munculnya budaya *senpai-kouhai* di Jepang adalah ajaran Konfusianisme Cina (Konghucu). Dalam ajaran Konfusianisme (Konghucu), ada lima prinsip yang dikenal sebagai (lima kebajikan) yang diharapkan untuk dipatuhi. Budaya *senpai-kouhai* dikatakan berasal dari (aturan atau urutan senioritas berdasarkan umur). Aturan senioritas ini tidak hanya berarti bahwa seseorang harus menghormati yang lebih tua. Orang yang lebih tua seharusnya menunjukkan kasih sayang kepada orang yang lebih muda dan ada tatanan di antara mereka. (*jpsmart-club*, 2020)

「先輩」とは、学校や職場、サークルなどの組織やグループにおいて、自分より早くその組織に所属した人、つまり自分よりも経験やキャリアが長い人のことを指します。「後輩」は「先輩」の反対で、自分より後に組織に加入した人や、特定の分野での経験が浅い人を指します。会社なら自分より後に入社した社員、部活なら自分より後に入部した部員が「後輩」になります。

(Senpai) to wa, gakkō ya shokuba, sākuru nado no soshiki ya gurūpu ni oite, jibun yori hayaku sono soshiki ni shozoku shita hito, tsumari jibun yori mo keiken ya kyaria ga nagai hito no koto o sashimasu. (Kōhai) wa (senpai) no hantai de, jibun yori nochi ni soshiki ni kanyū shita hito ya, tokutei no bun'ya de no keiken ga asai hito o sashimasu. Kaishanara jibun yori nochi ni nyūsha shita shain, bukatsunara jibun yori nochi ni nyūbu shita buin ga (kōhai) ni narimasu.

Senpai mengacu pada seseorang dalam organisasi atau kelompok, seperti sekolah, tempat kerja, klub, dan lain sebagainya, yang telah bergabung dengan organisasi tersebut sebelum kita, dengan kata lain memiliki lebih banyak pengalaman atau karier yang lebih lama daripada kita. *Kouhai* adalah kebalikan dari *senpai* dan merujuk pada orang yang bergabung dengan organisasi setelah kita atau yang kurang berpengalaman dalam bidang tertentu. Dalam sebuah perusahaan, karyawan yang bergabung dengan perusahaan setelah kita, atau dalam sebuah klub, anggota yang bergabung dengan klub setelah kita adalah *kouhai*. (goundup-Japan, 2024)

1.7.3 Teori Migrasi Todaro

Terjadinya migrasi karena pendapatan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga berpindah ke wilayah lain dengan tujuan mendapatkan penghasilan sesuai dengan yang diharapkan. Teori Todaro menjelaskan bahwa ada empat pemikiran utama yang menyebabkan terjadinya migrasi, di antaranya (Ramadhan, 2020:51):

1. Terjadinya migrasi dipicu oleh pertimbangan ekonomi
2. Yang mempengaruhi keputusan seseorang bermigrasi yaitu adanya perbedaan pendapatan antara wilayah asal dengan wilayah tujuan migrasi, serta ada dua variable utama yang menentukan besar kecilnya perbedaan pendapatan itu sendiri. Yang pertama adanya perbedaan upah aktual antara wilayah asal dengan wilayah tujuan

migrasi, dan wilayah tujuan migrasi memungkinkan mendapatkan pekerjaan dengan upah yang diharapkan.

3. Kemungkinan mendapatkan pekerjaan di wilayah tujuan migrasi berbanding terbalik dengan tingkat pengangguran di wilayah tersebut
4. Proses migrasi akan terus terjadi, meskipun tingkat pengangguran di wilayah tujuan sangat tinggi, terutama wilayah yang jumlah tenaga kerjanya lebih banyak dibandingkan lapangan pekerjaan yang tersedia.

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survey berupa kuesioner yang diberikan kepada 18 mantan *kenshuusei* perikanan di Prefektur Ishikawa angkatan 2018-2021, serta wawancara dengan tiga narasumber yang juga merupakan mantan *kenshuusei* perikanan di Prefektur Ishikawa angkatan yang sama. Metode ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengalaman, tantangan, serta proses adaptasi yang dialami oleh para *kenshuusei* selama bekerja di Jepang. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner dianalisis melalui beberapa tahapan, pertama data yang dikumpulkan dari wawancara dan kuesioner akan dipilah, dirangkum, dan diseleksi untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi, tabel, dan grafik untuk mempermudah pemahaman. Setelah data disajikan, dilakukan interpretasi untuk menemukan pola atau makna dari hasil penelitian. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan empiris dari wawancara dan kuesioner, serta dianalisis menggunakan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, seperti teori adaptasi budaya, konsep *senpai-kouhai*, dan Teori migrasi Todaro.

1.9 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang dihadapi oleh *kenshuusei* kapal ikan Prefektur Ishikawa angkatan 2018-2021. Dengan menggunakan teori Adaptasi Budaya dan *Senpai-Kohai*, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi studi-studi selanjutnya yang membahas tentang adaptasi tenaga kerja asing di Jepang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca, terutama mereka yang berniat untuk bekerja di Jepang. Penelitian ini memberikan wawasan tentang sistem kerja di Jepang serta masalah-masalah yang kemungkinan muncul, sehingga calon pekerja dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan tersebut.

1.10 Sistematis Penulisan

Penelitian ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Berisi mengenai latar belakang masalah, penelitian relevan, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, landasan teori, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Negara Jepang dan *Kenshuusei* ke Jepang

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai wilayah negara Jepang dan *kenshuusei* ke Jepang.

Bab III Permasalahan *Kenshuusei* Indonesia di Jepang (Studi Kasus *Kenshuusei* Perikanan Prefektur Ishikawa Angkatan 2018-2021)

Berisi mengenai analisis hasil wawancara dan kuesioner mengenai Permasalahan yang dihadapi *kenshuusei* Indonesia di Jepang (studi kasus *kenshuusei* perikanan prefektur Ishikawa angkatan 2018-2021)

Bab IV Simpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari penelitian.