

## Bab I

### Pendahuluan

#### 1.1 Latar Belakang

Bahasa Jepang adalah salah satu bahasa asing yang dipelajari di banyak negara. Salah satunya adalah negara Indonesia. Berdasarkan penjelasan dari Japan foundation (2021) dalam artikel yang berjudul. “Survey on Japanese Language Education Abroad” Indonesia menduduki peringkat kedua di dunia menurut jumlah pelajar bahasa Jepang di Indonesia. Ada penurunan jumlah pelajar pada tahun 2018, pada tahun itu juga adanya kenaikan pada jumlah lembaga dan jumlah pengajar di Indonesia.

Namun jika dilihat dari tabel, adanya ketidakstabilan antara jumlah pengajar dan jumlah pelajar. pengajar yang mengajar bahasa Jepang di Indonesia pada tahun 2021 berjumlah 6,617 orang sedangkan jumlah pelajar pada yang sama berjumlah 711,732 orang. Dari jumlah pelajar dan guru Bahasa Jepang di Indonesia, dapat terlihat perbandingannya yang tidak stabil. Jumlah pelajar lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pembelajar. Hal ini dapat dikatakan bahwa Indonesia masih sangat kurang jumlah guru Bahasa Jepang.

Tabel 1 . Peringkat Pelajar Bahasa Jepang di Dunia

Table 1-2-2 Number of learners/number of institutions/number of teachers in each country and region (Ranked by the number of learners in 2021)

Rank	2018 Rank	Country and region	Learners (People)			Institutions (Institutions)			Teachers (People)		
			2021	2018	Increase/decrease rate (%)	2021	2018	Increase/decrease rate (%)	2021	2018	Increase/decrease rate (%)
1	1	China	1,057,318	1,004,625	5.2	2,965	2,435	21.8	21,361	20,220	5.6
2	2	Indonesia	711,732	709,479	0.3	2,958	2,879	2.7	6,617	5,793	14.2
3	2	Republic of Korea	470,334	531,511	▲11.5	2,868	2,998	▲4.3	13,229	15,345	▲13.8
4	4	Australia	415,348	405,175	2.5	1,648	1,764	▲6.6	3,052	3,135	▲2.6
5	9	Thailand	183,957	184,962	▲0.5	676	659	2.6	2,015	2,047	▲1.6
6	6	Vietnam	169,582	174,521	▲2.8	629	818	▲23.1	5,844	7,030	▲19.7
7	8	United States	161,402	166,905	▲3.3	1,241	1,446	▲14.2	4,109	4,021	2.2
8	7	Taiwan	143,632	170,159	▲15.6	907	846	7.2	3,375	4,106	▲17.8
9	9	Philippines	44,457	51,530	▲13.7	242	315	▲23.2	1,111	1,289	▲13.8
10	10	Malaysia	38,129	39,247	▲2.8	215	212	1.4	484	485	▲0.2

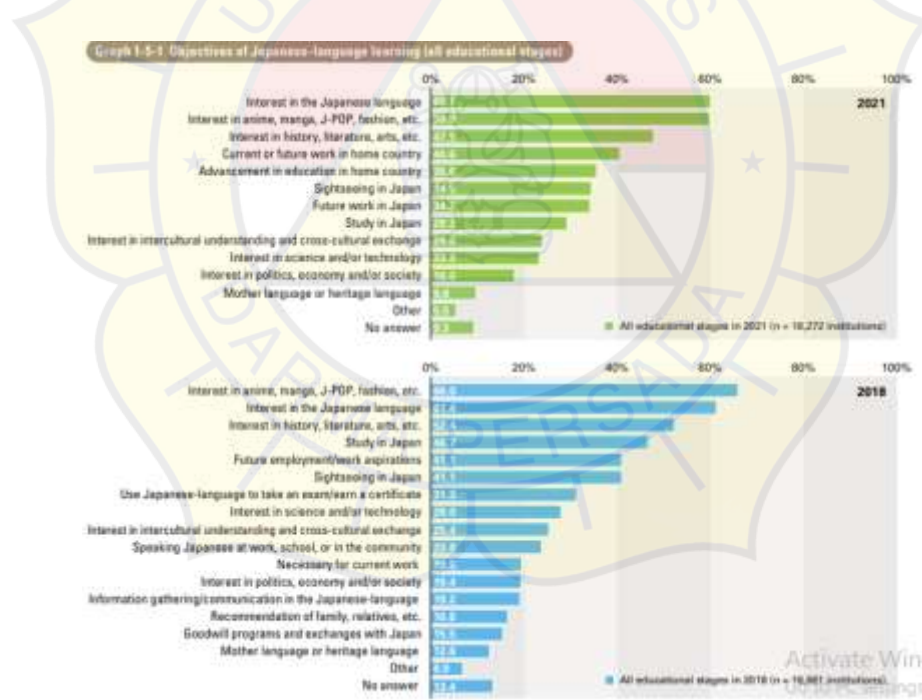
Sumber: Survey Japan Foundataion tahun 2018 dan tahun 2021

Menurut survey tabel di atas berdasarkan penejelasan dari Japan foundation (2021) dalam artikel yang berjudul. “Survey on Japanese Language Education

Abroad”, Indonesia menduduki posisi kedua dengan pelajar bahasa Jepang terbanyak di seluruh dunia, Sementara itu peringkat pertama di tempati oleh China. Pendidikan bahasa Jepang di Indonesia terus berkembang sejalan dengan meningkatnya hubungan antara Indonesia dan Jepang dalam berbagai bidang. Hal ini mencerminkan minat yang kuat dari masyarakat Indonesia untuk memahami dan terlibat dengan budaya dan bahasa Jepang, serta mengambil peluang yang ditawarkan oleh hubungan yang erat antara kedua negara tersebut.

Alasan orang-orang ingin mempelajari bahasa Jepang beraneka macam, namun yang paling mempengaruhi keinginan mereka untuk belajar bahasa Jepang berdasarkan penjelesaian dari Japan foundation (2018) dalam artikel yang berjudul. “Survey on Japanese Language Education Abroad” adalah ketertarikan mereka kepada bahasa Jepang 60.1% terus di susul oleh anime, manga, J-POP, fashion dan lain-lain dengan persentase 59.9%

Grafik 1. Alasan Mempelajari Bahasa Jepang



Sumber: Survey Japan foundation tahun 2021 dan 2018

Berdasarkan penjelesaian dari Japan foundation (2021) dalam artikel yang berjudul. “Survey on Japanese Language Education Abroad” Dalam survei tahun

grafik 2021, yang disajikan sebagai tujuan pembelajaran dan alasan peserta didik mendaftar Lembaga pendidikan berbahasa Jepang di sekitar dunia, jawaban yang paling umum adalah ketertarikan pada Bahasa Jepang 60,1%, ketertarikan pada anime, manga, J-POP, fashion, dll. 59,9%, dengan ketertarikan pada sejarah, sastra seni, dan lain-lain 47,9%. Ketiga ini terus mewakili tujuan utama untuk mengejar pembelajaran bahasa Jepang. Tujuannya untuk bisa bekerja di perusahaan Jepang pekerjaan saat ini atau masa depan negara asal 40,6% dan kemajuan dalam pendidikan di negara asal 35,6%, menunjuk pada tren menuju poin lebih tinggi berdasarkan alasan yang tidak terkait perjalanan, mengingat sulitnya bepergian ke Jepang karena Pandemi covid-19.

Karena ada ketertarikan seperti Grafik di atas, orang-orang yang mempelajari bahasa Jepang dan memiliki peluang untuk bekerja di Jepang untuk mendapatkan peluang karir yang lebih, dan ada juga beberapa perusahaan di Indonesia yang mengharuskan karyawannya bisa berbahasa Jepang. Terutama yang memiliki hubungan bisnis yang erat dengan Jepang, mungkin mengharuskan karyawan mereka memiliki kemampuan berbahasa Jepang. Hal ini bisa terjadi karena perusahaan-perusahaan ini memiliki klien, mitra bisnis, atau operasi di Jepang, sehingga membutuhkan karyawan yang dapat berkomunikasi dalam bahasa Jepang.

Dalam persiapan menuju kesuksesan di Jepang, para pekerja Indonesia menjalani serangkaian persiapan yang intensif. Sebelum memasuki dunia kerja yang baru, mereka mengasah keterampilan, memperdalam pengetahuan bahasa dengan mengikuti ujian kemampuan bahasa Jepang dengan mengikuti Japanese-Language Proficiency Test (JLPT) dan belajar mengenai budaya Jepang, serta mempersiapkan diri secara mental, fisik dan keterampilan yang dibutuhkan di Jepang. dan mengikuti pelatihan khusus yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan bahasa Jepang. Persiapan ini menjadi pondasi kuat yang dibawa untuk melangkah dengan keyakinan dan tekad untuk meraih kesuksesan di Jepang. Dengan persiapan yang dilakukan, mereka siap menjalani pekerjaan di Jepang.

Berdasarkan penjelasan dari Japan foundation (2021) dalam artikel yang berjudul. "Survey on Japanese Language Education Abroad" untuk mencapai hal

tersebut di lakukan nya sistem magang, berdasarkan penelitian terdahulu program magang ke Jepang telah menjadi salah satu jalur yang populer bagi masyarakat untuk mendapatkan pengalaman kerja praktis di lingkungan internasional. Program magang ke Jepang sering kali didukung oleh kemitraan antara pemerintah Jepang dan pemerintah negara-negara peserta. Japan International Cooperation Agency (JICA) sering bertindak sebagai lembaga yang menyelenggarakan program-program ini, bekerja sama dengan pemerintah dan lembaga-lembaga lain di negara-negara. Tujuan dari program magang ke Jepang adalah untuk memberikan kesempatan bagi peserta magang untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dalam berbagai bidang, mulai dari teknologi hingga pertanian.

Program-program ini juga bertujuan untuk memperkuat hubungan antara Jepang dan negara-negara peserta melalui pertukaran budaya dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut peserta magang akan di tes untuk memenuhi persyaratan tertentu, seperti tingkat pendidikan, usia, dan keterampilan bahasa Jepang. Proses seleksi dapat melibatkan wawancara, tes kemampuan, dan penilaian lainnya untuk menentukan peserta magang yang paling cocok untuk program tersebut.

Setelah diterima sebagai peserta magang Sebelum berangkat ke Jepang, peserta magang biasanya akan mengikuti orientasi pra-keberangkatan yang diselenggarakan oleh penyelenggara program magang. Orientasi ini mencakup informasi tentang budaya Jepang, tata tertib, peraturan, dan persiapan praktis lainnya untuk kehidupan di Jepang. Setelah tiba di Jepang, peserta magang akan mulai menjalani program magang mereka di perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan. Mereka akan terlibat dalam berbagai proyek dan tugas sesuai dengan bidang magang mereka dan belajar dari pengalaman kerja praktis di lingkungan kerja Jepang. Setelah menyelesaikan program magang, peserta magang dapat dievaluasi oleh perusahaan tempat mereka magang dan diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan penuh waktu atau melanjutkan pendidikan di Jepang. Pengalaman magang mereka juga dapat menjadi modal

berharga untuk memperluas jaringan profesional dan meningkatkan peluang karir di masa depan.

Selain memperluas jaringan ada beberapa faktor lain yang membuat masyarakat Indonesia ke Jepang untuk bekerja salah satunya gaji yang ditawarkan di Jepang lebih tinggi dibandingkan dengan di Indonesia yang membuat masyarakat Indonesia tergiur dan memilih bekerja di Jepang terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus. Bagi sebagian masyarakat di Indonesia, situasi ekonomi di Indonesia mungkin kurang menguntungkan, sehingga mereka mencari peluang di luar negeri, termasuk di Jepang. Kemudian adanya program perekrutan tenaga kerja asing dari Jepang itu sendiri merekrut tenaga kerja asing dalam beberapa sektor tertentu yang kekurangan pekerja lokal. Hal ini menjadi peluang bagi warga Indonesia yang ingin bekerja di Jepang.

Tenaga kerja asing(外国人労働者)"Gaikokujin roudousha" mengacu pada orang-orang berkebangsaan asing yang datang ke Jepang dari luar negeri untuk bekerja di dalam negeri. Mereka umumnya memiliki latar belakang budaya dan bahasa yang berbeda dan bekerja dalam berbagai industri. Di Jepang, mereka memainkan peran penting dalam mengatasi kekurangan tenaga kerja dan memenuhi permintaan akan tenaga kerja dengan keterampilan khusus.

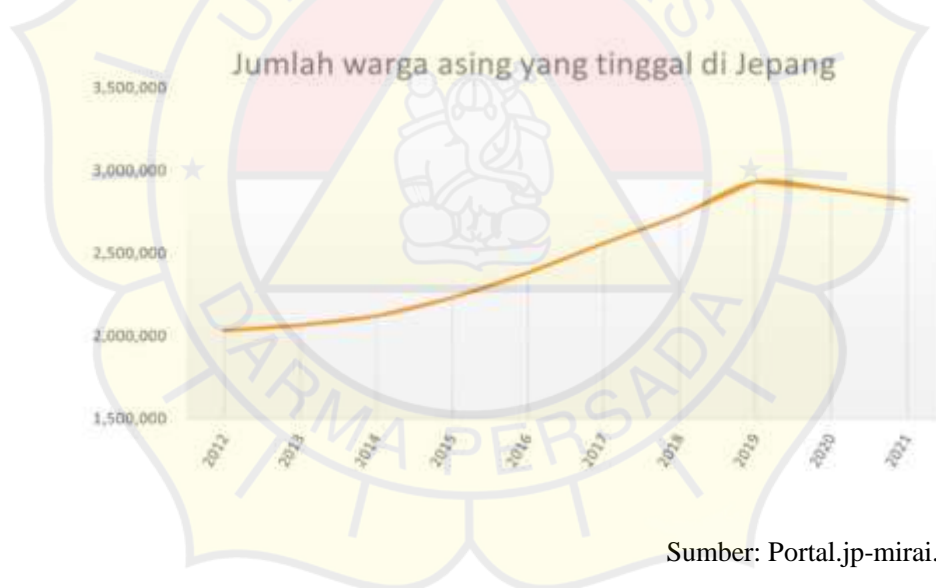
Berdasarkan penjelasan dari website [wise.com/id/blog/kerja-di-Jepang](http://wise.com/id/blog/kerja-di-Jepang) adapun beberapa jenis-jenis program yang bisa di ambil bagi tenaga kerja asing di Jepang antara lain :

1. Program Technical Intern Training (TITP): Program ini ditujukan untuk pelatihan teknis bagi pekerja asing dalam berbagai sektor industri di Jepang.
2. Specified Skilled Worker (SSW) Program: Program ini memungkinkan tenaga kerja asing dengan keterampilan khusus tertentu untuk bekerja di sektor-sektor tertentu di Jepang, dengan sistem pemberian visa kerja khusus.

3. General Employment Permit: Izin kerja umum diberikan kepada mereka yang memenuhi syarat sebagai pekerja asing di Jepang, biasanya dalam bidang-bidang seperti pendidikan, teknologi informasi, atau layanan.
4. Foreign Trainee Program: Program ini memberikan kesempatan bagi pekerja asing untuk mengikuti pelatihan dan pembelajaran di Jepang dalam berbagai industri untuk jangka waktu tertentu.

Kemudian berdasarkan data sampai dengan tahun 2021, ada sekitar 2,8 juta warga asing yang tinggal di Jepang, dan sebelum ada bencana virus corona, jumlahnya meningkat setiap tahun. Hal ini dikarenakan warga asing telah mengisi angkatan kerja Jepang yang berkurang karena menurunnya angka kelahiran dan meningkatnya lansia. Di bawah ini adalah grafik peningkatan jumlah tenaga kerja asing di Jepang pada tahun 2008-2021

Grafik .2 Peningkatan jumlah warga asing di Jepang untuk bekerja tahun 2008-2021



Dari grafik di atas Menurut Badan Pelayanan Imigrasi berdasarkan website Portal.jp-mirai.org, jumlah warga asing yang tinggal di Jepang adalah 2.823.565 (per Juni 2021) orang. Setelah tahun 2020, jumlahnya menurun dari tahun 2019 (2.933.137 orang) karena adanya pembatasan masuk akibat bencana virus corona tipe baru, tetapi kemudian terus meningkat hingga saat ini. Latar belakang yang membelakangi kenaikan pekerja asing di Jepang Karena kekurangan sumber daya

manusia yang disebabkan oleh penurunan angka kelahiran dan meningkatnya populasi lansia maka semakin banyak perusahaan yang mempekerjakan warga asing dari pada warga Jepang itu sendiri

Dari banyak nya pekerja asing di Jepang tidak semuanya di isi di satu kota, semua di pisah sesuai pekerjaannya sendiri, berikut adalah beberapa prefektur yang di isi tenaga asing di Jepang di berbagai prefektur di Jepang dengan tenaga kerja asing terbesar (per juni 2021)

Table.2 Jumlah Warga Asing yang bekerja di berbagai prefektur di Jepang

	Prefektur	Jumlah warga asing
1	Tokyo	541.807
2	Aichi	269.685
3	Osaka	250.071
4	Kanagawa	230.301
5	Saitama	198.548
6	Chiba	168.048
7	Hyogo	113.772
8	Shizuoka	99.143
9	Fukuoka	79.206
10	Ibaraki	72.279
11	Gunma	63.174

Sumber: statistik Badan pelayanan imigrasi (perakhir Juni 2021)

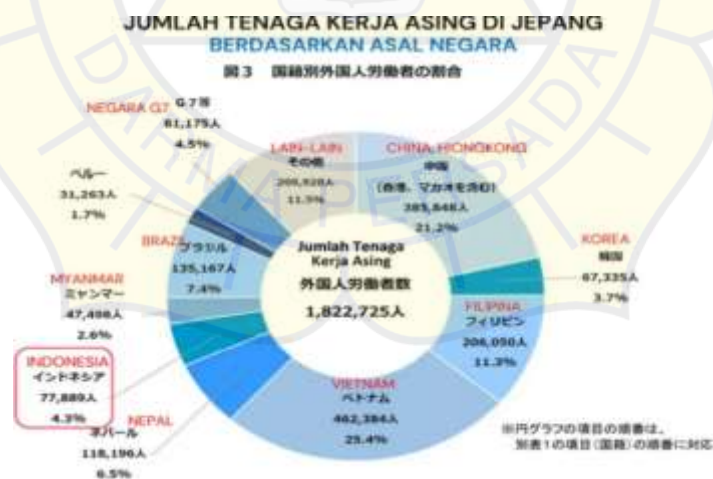
Menurut tabel di atas berdasarkan website Portal.jp-mirai.org jumlah pekerja asing di Jepang peringkat pertama di isi oleh prefektur Tokyo dengan jumlah warga asing 541.807 peringkat kedua di isi dengan prefektur Aichi dengan jumlah 269.685 dan peringkat ketiga di isi oleh prefektur osaka dengan jumlah 250.071.

Berdasarkan penjelasan dari website asiapacific.ca Sidang parlemen Jepang pada tahun 2023 dimulai dengan pernyataan mengkhawatirkan dari Perdana Menteri Kishida Fumio, yang memperingatkan bahwa Jepang berada di

ambang disfungsi sosial karena menurunnya angka kelahiran, populasi, dan angkatan kerja dengan cepat. Ini membuat kestabilan produktifitas di Jepang terganggu. Beberapa kemnterian di Jepang berpendapat bahwa imigrasi massal merupakan solusi instan terhadap menyusutnya angkatan kerja di Jepang, populasi yang menua, dan menurunnya konsumsi dalam negeri. Jepang juga disarankan untuk meniru keberhasilan negara-negara yang bergantung pada imigrasi, seperti Kanada, dengan menargetkan masuknya satu juta imigran setiap tahunnya untuk mengatasi penurunan populasi. Meningkatnya perhatian Jepang terhadap kebijakan-kebijakan terkait migrasi menunjukkan adanya pengakuan terhadap meningkatnya kebutuhan negara tersebut akan tenaga kerja asing jangka panjang. Namun, masih ada pertanyaan mengenai kelayakan struktural dan budaya dalam mengintegrasikan dan mempertahankan jumlah migran yang sangat besar yang diperlukan untuk menjaga stabilitas pasar tenaga kerja Jepang.

Dari banyak nya pekerja asing di Jepang terdapat berbagai macam negara yang menjadi banyaknya tenaga kerja asing di Jepang, berikut adalah diagram jumlah tenaga kerja asing di Jepang berdasarkan asal negara.

Diagram .1 Jumlah tenaga kerja asing di Jepang berdasarkan asal negara



Sumber: Igi-academy.com

Diagram di atas menurut website dari Igi-academy.com bahwa peningkatan jumlah tenaga asing di Jepang selalu meningkat dari tahun ke tahun,

berdasarkan di atas kita bisa melihat bahwa Indonesia memiliki tenaga kerja asing di Jepang dengan 4.3% dengan jumlah 77,889 orang. Dan kebanyakan jumlah tenaga asing di Jepang itu dari negara Vietnam dengan 25,4% dengan jumlah 462,384 orang yang bekerja di negara Jepang

Jepang saat ini merupakan salah satu negara maju dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Meski demikian, pertumbuhan perekonomian itu tidak dibarengi dengan pertumbuhan penduduknya yang dikabarkan terus menurun dari tahun ke tahun. Hal tersebut membuat Jepang terus mengalami kekurangan tenaga kerja dalam berbagai bidang. Oleh karena itu, tenaga kerja dari luar Jepang, termasuk Indonesia, terus dibutuhkan setiap tahunnya.

Ada berbagai pekerjaan yang dapat dilakukan pekerja asing di Jepang untuk melakukan pekerjaan di berbagai bidang antara lain di sektor industri manufaktur. Meskipun Jepang memiliki industri manufaktur yang kuat, namun demografi yang menua menyebabkan kekurangan tenaga kerja lokal. Hal ini mendorong pencarian tenaga kerja dari luar negeri, termasuk Indonesia, untuk mengisi posisi di sektor-sektor seperti otomotif, teknologi, dan elektronik. Ada juga di bidang pertanian Jepang memiliki sektor pertanian yang amat menonjol berkat didukung oleh kemajuan teknologinya. Namun sektor ini tergolong sepi peminat sebab pekerjaannya berada di daerah pedesaan. Pekerjaan di sektor ini tidak terbatas pada hal-hal yang berkaitan dengan budidaya tanaman saja namun juga termasuk pemeliharaan hewan ternak secara umum. Dan ada di bidang pelayanan publik seperti Industri pariwisata di Jepang merupakan salah satu sektor yang mengalami perkembangan amat pesat. Hal ini kemudian juga menyebabkan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di sektor perhotelan. Jenis pekerjaan ini merupakan yang paling banyak diminati oleh para pekerja dari luar Jepang sebab pekerjaannya tidak membutuhkan keterampilan khusus.

Banyaknya tenaga kerja asing di Jepang bisa membuat banyaknya budaya yang baru datang, pada dasarnya Jepang dan Indonesia memiliki budaya dan norma kerja yang berbeda. Jepang, dengan budaya yang sangat kaku dan hierarki, sering kali menimbulkan tantangan bagi pekerja asing, termasuk pekerja Indonesia, yang mencoba beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Diskriminasi di tempat kerja menjadi salah satu masalah yang dihadapi oleh pekerja asing di Jepang, yang dapat memengaruhi pengalaman kerja dan kesejahteraan mereka.

Di Jepang, diskriminasi terhadap pekerja asing merupakan isu yang kompleks dan terus menjadi perhatian dalam studi hubungan industrial dan migrasi tenaga kerja. Laporan *International Labour Organization* (ILO, 2019) berjudul *Public Attitudes towards Migrant Workers in Japan, Malaysia and Singapore* mengungkapkan bahwa sikap publik terhadap pekerja migran di Jepang masih dipengaruhi oleh stereotip dan prasangka, termasuk anggapan bahwa pekerja asing sulit beradaptasi dengan budaya kerja dan norma sosial setempat. Persepsi negatif ini dapat memicu perlakuan diskriminatif, mulai dari ketidaksetaraan dalam proses perekrutan dan promosi jabatan hingga intimidasi verbal maupun pengucilan di lingkungan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa diskriminasi tidak hanya berdampak pada kesempatan kerja yang setara, tetapi juga pada kualitas hubungan sosial di tempat

Pekerja Indonesia yang berangkat ke Jepang sering kali menghadapi berbagai bentuk diskriminasi, mulai dari perlakuan tidak adil dalam perekrutan dan promosi hingga intimidasi verbal atau fisik di tempat kerja. Terlepas dari tantangan ini, pekerja Indonesia terus berupaya untuk mengatasi diskriminasi dengan berbagai strategi..

Berdasarkan laporan *International Labour Organization* ILO (2019) berjudul *Public Attitudes toward Migrant Workers in Japan, Malaysia and Singapore*, diskriminasi terhadap pekerja asing di Jepang, termasuk pekerja Indonesia, masih menjadi tantangan serius. Bentuk diskriminasi tersebut meliputi perlakuan tidak adil dalam proses perekrutan, hambatan promosi, gaji yang lebih rendah dibandingkan pekerja lokal, serta intimidasi verbal di lingkungan kerja. Laporan tersebut juga menyoroti bahwa stereotip negatif terhadap pekerja asing sering kali berakar pada perbedaan budaya dan bahasa, yang pada akhirnya memengaruhi kesempatan kerja dan kualitas pengalaman mereka di Jepang.

Dengan adanya beberapa penjelasan yang sudah ada di atas ada beberapa faktor yang terjadinya diskriminasi terhadap pekerja asing Indonesia yang bekerja

di Jepang. Meskipun ada berbagai jenis pekerjaan yang tersedia di Jepang bagi tenaga kerja asing ada diskriminasi yang dapat terjadi dalam beberapa bidang seperti di Pekerjaan seperti konstruksi, pertanian, atau pekerjaan pabrik seringkali dilihat sebagai pekerjaan yang di lakukan oleh pekerja asing. Orang asing dalam pekerjaan ini mungkin menghadapi diskriminasi dalam hal upah, kondisi kerja yang buruk, atau perlakuan yang tidak adil dari rekan kerjanya atau atasan nya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud untuk meneliti lebih dalam lagi strategi adaptasi apa yang di lakukan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Jepang di bidang industri manufaktur untuk beradaptasi di Jepang . Penulis bermaksud melakukan wawancara secara tidak langsung untuk mendapatkan strategi apa yang di lakukan imigran Indonesia di Jepang dalam menghadapi diskriminasi budaya dan norma yang ada di Jepang

## **1.2 Penelitian yang relevan**

Berikut ini di jabarkan secara hasil dari beberapa penelitian terdahulu dengan tema yang di angkat oleh penulis yaitu strategi adaptasi pekerja Indonesia terhadap diskriminasi di Jepang. .

1. Penelitian oleh Pratama dan Srimulyani (2024) yang berjudul "Strategi Adaptasi Budaya Pekerja Migran Indonesia di Jepang dalam Sektor Perhotelan: Studi Kasus Tokutei Ginou Visa Holders" menjelaskan bagaimana para pekerja migran Indonesia di bidang perhotelan khususnya di Hokkaido beradaptasi dengan sistem kerja Jepang. Penelitian ini menggunakan metode studi lapangan dan wawancara mendalam, dengan fokus pada proses adaptasi melalui pembelajaran bahasa, memahami budaya kerja Jepang, serta membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa keberhasilan adaptasi sangat bergantung pada dukungan sosial dan kemampuan memahami nilai-nilai budaya lokal.
2. Penelitian lain dilakukan oleh Athallah dan Dharma (2024) dalam jurnal berjudul "Komunikasi Antarbudaya dan Strategi Adaptasi Pekerja Migran Indonesia di Jepang Studi Kualitatif pada Pekerja Konstruksi dan

Manufaktur". Penelitian ini berfokus pada strategi komunikasi pekerja Indonesia dalam menghadapi culture shock dan hambatan bahasa. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan teori komunikasi antarbudaya (AUM dan ABC Model), penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola kecemasan dan ketidakpastian dalam komunikasi menjadi kunci utama keberhasilan adaptasi.

3. Huang hao chun (2024) pada Artikel penelitian dari Humaniora dan Ilmu sosial (volume 12, edisi 5) dengan judul Isu adaptasi dan perjuangan etnis buruh migran Asia Tenggara di negeri Asing – mengambil contoh buruh migran di Taiwan Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi proses adaptasi pekerja migran Asia Tenggara di Taiwan dan perjuangan etnis yang mereka hadapi. Dengan memanfaatkan metode observasi ilmu sosial dan analisis literatur, penelitian ini berfokus pada interaksi kompleks antara pekerja migran dan masyarakat setempat, khususnya konflik dan kolaborasi di antara berbagai kelompok etnis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja migran Asia Tenggara, saat tinggal di negeri asing, tidak hanya harus mengatasi perbedaan budaya dan hambatan bahasa, tetapi juga menghadapi diskriminasi struktural dan pengucilan dari masyarakat setempat. Fenomena ini dapat dipahami melalui kerangka teori nasionalisme dan rasisme. Nasionalisme menekankan dampak identitas nasional pada integrasi sosial, sementara rasisme mengungkap ketidaksetaraan kekuasaan dan mekanisme pengucilan yang ada dalam masyarakat. Selain itu, teori pembentukan multikultural memberikan wawasan tentang bagaimana berbagai kelompok etnis berinteraksi dan hidup berdampingan di ruang bersama. Terlepas dari tantangan ini, pekerja migran menunjukkan kemampuan adaptif yang kuat, secara bertahap mencapai integrasi sosial dengan membangun jaringan dukungan masyarakat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi lokal. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi empiris bagi kebijakan pekerja migran dan strategi integrasi sosial untuk mendorong koeksistensi dan

pengembangan multikulturalisme, serta menawarkan landasan teoritis bagi penelitian terkait di masa mendatang

Ketiga penelitian tersebut memiliki fokus yang berbeda dibandingkan dengan penelitian ini. Penelitian oleh Pratama dan Srimulyani hanya membahas pekerja di sektor perhotelan, sementara penelitian oleh Athallah & Dharma lebih menekankan pada komunikasi antarbudaya sebagai strategi adaptasi. Penelitian oleh Huang Hao Chun dilakukan di Taiwan dengan cakupan Asia Tenggara secara umum, bukan fokus pada Indonesia di Jepang. Sementara itu, penelitian ini yang di tulis penulis membahas secara spesifik pengalaman diskriminatif yang dialami oleh pekerja Indonesia di Jepang lintas sektor pabrik, konstruksi, pertanian, berdasarkan data kuesioner kuantitatif dan pendekatan teori diskriminasi serta konflik sosial. Fokus penelitian ini juga lebih luas, tidak hanya tentang adaptasi budaya, tetapi juga mencakup pelecehan verbal, larangan pindah tempat kerja, dan upaya kolektif para pekerja dalam menghadapi ketidakadilan struktural di tempat

### **1.3 Identifikasi masalah**

Identifikasi masalah yang ada pada latar belakang dan penelitian terdahulu di atas

1. Perbedaan budaya dan lingkungan kerja yang baru menimbulkan gesekan budaya antara penduduk asli dan pekerja migran.
2. Perbedaan bahasa dan komunikasi yang menghambat utama untuk beradaptasi di lingkungan kerja bagi pekerja migran yang datang ke Jepang.
3. Prasangka buruk masyarakat Jepang tentang pekerja asing yang dianggap tidak mampu melakukan pekerjaan di lingkungan kerjanya membentuk stigma dan stereotipe.

### **1.4 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dalam penelitian ini penulis akan membatasi penelitian pada masalah tantangan yang di hadapi tenaga kerja

Indonesia dan strategi adaptasi yang akan di lakukan pekerja asing Indonesia di Jepang dalam menghadapi diskriminasi.

### **1.5 Rumusan Masalah**

1. Diskriminasi seperti apa yang di dapatkan pekerja asing khususnya pekerja asing dari Indonesia di Jepang dan latar belakang yang membuat diskriminasi itu terjadi.
2. Bagaimana strategi pekerja asing, khususnya pekerja asing dari Indonesia dalam menghadapi diskriminasi yang dialami.

### **1.6 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bentuk diskriminasi dan untuk mengetahui pengaruh nya terhadap pekerja asing, khususnya pekerja asing dari Indonesia di Jepang.
2. Untuk mengetahui strategi apa saja yang di gunakan pekerja asing, khususnya pekerja asing Indonesia yang bekerja di Jepang dalam menghadapi diskriminasi di lingkungan kerja.

### **1.7 Manfaat Penelitian**

#### **1.7.1 Manfaat teoritis**

Berdasarkan teori diskriminasi dan adaptasi budaya penelitian ini dapat menjelaskan tentang berbagai bentuk diskriminasi yang dialami oleh pekerja migran di tempat kerja. Ini dapat mengidentifikasi faktor-faktor sosial, budaya, dan institusional yang mempengaruhi pengalaman mereka sehingga pekerja migran memiliki strategi-strategi atau mekanisme adaptasi dalam menghadapi diskriminasi di tempat kerja.

#### **1.7.2 Manfaat praktis**

Dengan membaca penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran masyarakat umum baik di Indonesia atau di Jepang tentang yang di hadapi oleh pekerja asing yang sedang bekerja, terutama pekerja Indonesia yang berkerja di Jepang. Kemudian isi penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang strategi adaptasi apa saja yang di lakukan pekerja Indonesia di Jepang, yang dapat berguna bagi masyarakat Indonesia yang ingin

bekerja di Jepang untuk melakukan adaptasi atas tindakan diskriminasi yang diterima.

## **1.8 Landasan Teori**

Landasan teori dalam penelitian ini diperlukan untuk memahami secara mendalam adaptasi dan diskriminasi yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia di Jepang. Adaptasi pekerja migran merupakan proses yang melibatkan interaksi budaya, sistem nilai, dan budaya pekerjaan yang baru, sementara mereka tetap mempertahankan identitas budaya mereka.

### **1.8.1 Teori Diskriminasi**

Teori diskriminasi yang dikemukakan oleh Dovidio, J.F., Gaertner, S.L., & Kawakami, K. (2003). "Intergroup bias: Status, differentiation, and a common in-group identity." *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(3), 708-722. Studi ini mengembangkan teori tentang bagaimana kecenderungan antar kelompok terbentuk dan dipertahankan dalam konteks interaksi sosial.

### **1.8.2 Teori Konflik dan Diskriminasi**

Teori konflik dan diskriminasi, seperti yang dikemukakan oleh Tajfel dan Turner (1979), menyoroti peran konflik antar kelompok dan diskriminasi dalam proses adaptasi individu di lingkungan sosial yang berbeda. Dalam konteks ini, teori ini dapat membantu dalam memahami dampak diskriminasi terhadap proses adaptasi pekerja Indonesia di Jepang dan strategi yang mereka gunakan untuk mengatasi konflik dan diskriminasi tersebut.

## **1.9 Metodologi penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif dan mendeskripsikan hasil analisis kasus dan hasil angket. Pada penelitian kualitatif penulis bermaksud untuk melakukan pengumpulan data perihal kasus diskriminasi pekerja asing di Jepang melalui artikel, sumber internet, kasus yang terjadi. Kemudian dengan memberikan angket atau kuesioner kepada pekerja Indonesia di Jepang.

### 1.10 Sistematika Penulisan

**Bab I** : Berisi tentang latar belakang masalah, peneliatian yang relevan, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, landasan teori, jenis metode penelitian dan sistematika penulisan.

**Bab II** : Penjelasan mengenai kondisi dunia kerja di Jepang saat ini dan kondisi pekerjaa asing di Jepang saat ini. Kemudian penjelasan mengenai diskriminasi, diskirminasi dalam dunia kerja, jenis-jenis diskriminasi dalam dunia kerja. Selanjutnya penjelasan mengenai adaptasi budaya dan strategi adaptasi budaya.

**Bab III** : Menjelaskan data yang didapat dari artikel, sumber internet, terkait kasus diskriminasi pekerja asing di Jepang. Menjelaskan hasil analisis mengenai jenis-jenis diskriminasi yang diterima pekerja Indonesia selama di Jepang. Kemudian melakukan analisis berdasarkan data kuesioner yang di sebarkan penulis kepada pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang perihal diskriminasi yang diterima dan strategi yang dilakukan pekerja Indonesia saat menerima diskriminasi di Jepang. Penjelasan hasil penelitian dan kesimpulan yang menjawab permasalahan

**Bab IV** : Kesimpulan dan Saran