



**ADAPTASI BUDAYA KORPORASI OLEH PEKERJA
TOKUTEI GINOU DI JEPANG**

インドネシアの特定技能における企業文化の適応

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menempuh Ujian Sarjana Program

S1 Bahasa dan Kebudayaan Jepang Fakultas Ilmu Budaya

Universitas Diponegoro

Oleh :

Mirza Arif Wibowo

13020219140099

PROGRAM STUDI S1 BAHASA DAN KEBUDAYAAN JEPANG

FAKULTAS ILMU BUDAYA

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2024

**ADAPTASI BUDAYA KORPORASI OLEH PEKERJA
TOKUTEI GINOU DI JEPANG**

インドネシアの特定技能における企業文化の適応

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menempuh Ujian Sarjana Program

S1 Bahasa dan Kebudayaan Jepang Fakultas Ilmu Budaya

Universitas Diponegoro

Oleh :

Mirza Arif Wibowo

13020219140099

PROGRAM STUDI S1 BAHASA DAN KEBUDAYAAN JEPANG

FAKULTAS ILMU BUDAYA

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2024

HALAMAN PERNYATAAN

Penulis menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penelitian ini ditulis tanpa mengambil bahan hasil penelitian lain untuk memperoleh suatu gelar sarjana ataupun diploma. Penulis juga menyatakan bahwa penelitian ini tidak mengambil bahan atau hasil penelitian orang lain kecuali yang telah disebutkan dalam rujukan dan daftar pustaka. Penulis bersedia menerima sanksi jika terbukti melakukan plagiasi atau penjiplakan.

Semarang, 20 Juni 2024

Penulis,


Mirza Arif Wibowo

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “Adaptasi Budaya Korporasi Oleh Pekerja *Tokutei Ginou* di Jepang” ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan kepada tim penguji skripsi pada tanggal 20 Juni 2024

Disetujui oleh :

Dosen pembimbing



Arsi Widiandari, S.S., M.Si.

NPPU. H.7.198606112021042001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Adaptasi Budaya Korporasi Oleh Pekerja *Tokutei Ginou* di Jepang” ini telah diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Program Strata 1 Jurusan Bahasa dan Kebudayaan Jepang, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro pada tanggal 20 Juni 2024

Tim Penguji Skripsi

Ketua,

Arsi Widiandari, S.S., M.Si.
NPPU. H.7.198606112021042001



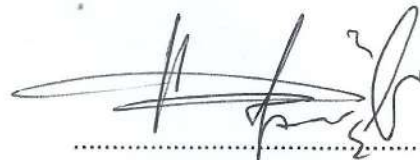
Anggota 1,

Nisia Nur Dwi Agusta S.Hum., M.Si.
NPPU. H.7.199308152022042001



Anggota 2,

Dewi Saraswati Sakariah S.S., M.Si.
NPPU. H.7.199004022021042001



Dekan Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro



Prof. Dr. Alamsyah, S.S., M.Hum.
NIP 197211191998021002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

『今は無理でも、必ずできる日が来るよ』

“Mungkin hari ini mustahil, tapi kelak pasti akan datang hari

di mana kamu bisa melakukannya”

(Our Secret Diary – Kuroda Nozomi)

“Jangan protes sama proses”

(Yessica Tamara)

“Semua orang berlari dengan tempo yang berbeda”

(Bunga Sakuraku – JKT48)

Skripsi ini dipersembahkan untuk diri sendiri yang telah berjuang, dan juga untuk keluarga, teman dan sahabat yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Adaptasi Budaya Korporasi oleh Pekerja *Tokutei Ginou* di Jepang” dengan baik. Penulis telah menghadapi berbagai kendala dan proses yang panjang dalam penulisan skripsi ini. Namun, berkat doa dan dukungan orang disekitar penulis dan perjuangan yang telah penulis kerahkan, pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna menyelesaikan pendidikan di Program Studi Bahasa dan Kebudayaan Jepang, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Alamsyah, S.S., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro.
2. Bapak Zaki Ainul Fadli, S.S., M.Hum., selaku Ketua Program Studi S1 Bahasa dan Kebudayaan Jepang Universitas Diponegoro.
3. Ibu Arsi Widiandari, S.S., M.Si., selaku dosen pembimbing penelitian ini. Berkat bimbingan, arahan, dan saran yang telah sensei berikan selama penyusunan skripsi ini, sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik.

4. Ibu Sriwahyu Istana Trahutami, S.S., M.Hum., selaku dosen wali penulis. Terima kasih atas bimbingan, nasihat, serta arahnya yang telah Sensei berikan sejak awal hingga akhir masa perkuliahan penulis.
5. Seluruh dosen Program Sarjana Bahasa dan Kebudayaan Jepang Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi di universitas ini.
6. Keluarga penulis yang berupa bapak, ibu, kakak, dan keluarga besar yang telah memberikan doa, saran, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
7. Para informan yang telah berkenan untuk diwawancarai oleh penulis. Berkat informasi yang telah diberikan, penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik.
8. Bapak Wawan, dan kak Chakra, berkat informasi yang telah diberikan mengenai budaya kerja di Jepang dan bantuan dalam mencari narasumber, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman KKN penulis yang telah memberikan semangat, dukungan, dan saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman jurusan BKJ 2019. Terima kasih atas bantuan, kebersamaan, serta kenangannya selama masa perkuliahan ini.
11. Lia JKT48 yang telah menjadi tempat keluh kesah penulis dan sumber semangat penulis saat penulisan skripsi ini. Meskipun, percakapan yang terjadi hanya satu sisi saja, hal tersebut dapat membuat penulis merasa

lega karena dapat membuang keluh kesah yang penulis rasakan, dan membuat penulis selalu semangat.

12. Member JKT48 berkat interaksi dan tingkah laku yang diberikan ke para fans. Sehingga membuat penulis dapat semangat dalam penyusunan skripsi ini.

13. Seluruh pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kesalahan dalam penulisannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna bahan evaluasi selanjutnya. Penulis juga berharap semoga penelitian ini dapat memberikan sudut pandang baru dan pengetahuan baru kepada para pembaca.

Semarang, 20 Juni 2024

Penulis,

Mirza Arif Wibowo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
INTISARI.....	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.5 Metode Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.7 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Teori Adaptasi	13
2.3 Budaya Korporasi.....	16
BAB III PEMBAHASAN.....	19
3.1 Adaptasi pekerja Indonesia terhadap budaya korporasi di Jepang.....	19
3.1.1 Adaptasi Informan Pertama	21
3.1.2 Adaptasi Informan Kedua.....	34
3.1.3 Adaptasi Informan Ketiga	46

3.1.4 Adaptasi Informan Keempat.....	62
3.1.5 Adaptasi Informan Kelima	74
BAB IV KESIMPULAN	92
要旨.....	94
Daftar Pustaka	97
LAMPIRAN	99
Lampiran I. Susunan Pertanyaan Wawancara	99
Lampiran II. Transkrip Hasil Wawancara Dengan Informan	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 U-Curve	14
Gambar 3.1 Kurva Informan 1 pada Bagian Pra-Pemberangkatan.....	22
Gambar 3.2 Kurva Informan 1 pada Fase Honeymoon.....	24
Gambar 3.3 Kurva Informan 1 menuju Fase Crisis	26
Gambar 3.4 Kurva Informan 1 pada Fase Crisis.....	30
Gambar 3.5 Kurva Informan 1 pada Fase Recovery	32
Gambar 3.6 Kurva Informan 1 pada Fase Adjustment.....	34
Gambar 3.7 Kurva Informan 2 pada Bagian Pra Pemberangkatan	36
Gambar 3.8 Kurva Informan 2 pada Fase Honeymoon.....	38
Gambar 3.9 Kurva Informan 2 menuju Fase Crisis	39
Gambar 3.10 Kurva Informan 2 pada Fase Crisis.....	42
Gambar 3.11 Kurva Informan 2 pada Fase Recovery	44
Gambar 3.12 Kurva Informan 2 pada Fase Adjustment.....	46
Gambar 3.13 Kurva Informan 3 pada Bagian Pra Pemberangkatan	48
Gambar 3.14 Kurva Informan 3 pada Fase Honeymoon.....	50
Gambar 3.15 Kurva Informan 3 menuju Fase Crisis.....	53
Gambar 3.16 Kurva Informan 3 pada Fase Crisis.....	57
Gambar 3.17 Kurva Informan 3 pada Fase Recovery	60
Gambar 3.18 Kurva Informan 3 pada Fase Adjustment.....	61
Gambar 3.19 Kurva Informan 4 pada Bagian Pra pemberangkatan	63
Gambar 3.20 Kurva Informan 4 pada Fase Honeymoon.....	65
Gambar 3.21 Kurva Informan 4 menuju Fase Crisis.....	67
Gambar 3.22 Kurva Informan 4 pada Fase Crisis.....	70
Gambar 3.23 Kurva Informan 4 pada Fase Recovery	72
Gambar 3.24 Kurva Informan 4 pada Fase Adjustment.....	74
Gambar 3.25 Kurva Informan 5 pada bagian Pra Pemberangkatan.....	76
Gambar 3.26 Kurva Informan 5 pada Fase Honeymoon.....	77
Gambar 3.27 Kurva Informan 5 menuju Fase Crisis.....	80
Gambar 3.28 Kurva Informan 5 pada Fase Crisis.....	83
Gambar 3.29 Kurva Informan 5 pada Fase Recovery	86
Gambar 3.30 Kurva Informan 5 pada Fase Adjustment.....	87
Gambar 3.31 Kurva Gabungan dari Kelima Informan.....	87

INTISARI

Wibowo, Mirza Arif. 2024. “Adaptasi Budaya Korporasi Oleh Pekerja *Tokutei Ginou* di Jepang”. Skripsi, program studi Bahasa dan Kebudayaan Jepang, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro, Semarang. Dosen pembimbing Arsi Widiandari, S.S., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan mengenai proses adaptasi yang dialami oleh pekerja *Tokutei Ginou* asal Indonesia terhadap budaya kerja di Jepang. Metode yang dipakai pada penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dan teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara mendalam terhadap lima informan. Teori yang digunakan yaitu teori adaptasi dan menggunakan kurva-U untuk menganalisis proses adaptasi. Hasil dari penelitian ini yaitu adanya perbedaan mendasar pada proses adaptasi setiap informan. Perbedaan tersebut ada di masa pra-pemberangkatan, fase *Honeymoon*, fase *Crisis*, dan fase *Ajustment*. Hasil akhir dari adaptasi informan pertama adalah adaptasi penuh, sedangkan keempat informan lainnya belum dapat beradaptasi penuh.

Kata kunci: adaptasi budaya, tokutei ginou, budaya kerja, gegar budaya

ABSTRACT

Wibowo, Mirza Arif. 2024. "Adaptation of Work Culture by Tokutei Ginou Workers in Japan". An undergraduate thesis of Japanese Language and Culture Studies, Faculty of Humanities, Diponegoro University. Arsi Widiandari, S.S., M.Si. as thesis advisor.

This research aimed to describe the adaptation process experienced by Indonesian tokutei ginou workers to the work culture in Japan. The method used in this research is a qualitative method with a phenomenological approach and the data collection technique uses in-depth interviews with five informants. The theory used is Adaptation theory and U-curve theory to analyze the adaptation process. The result of this research is that there are fundamental differences in the adaptation process of each informant. The differences are in the pre-departure period, Honeymoon phase, Crisis phase, and Ajustment phase.. The final result of the adaptation of the first informant is full adaptation, while the other four informants have not been able to fully adapt.

Keywords: cultural adaptation; tokutei ginou; work culture; culture shock

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dari tahun 1973 sampai tahun 2021, Jepang mengalami penurunan jumlah angka kelahiran, di mana dari 2.091.983 orang menjadi 811.604 orang. Dengan adanya penurunan jumlah angka kelahiran menyebabkan juga penurunan jumlah populasi usia produktif di Jepang, di mana dari tahun 1995 jumlah populasi usia produktif Jepang menurun di setiap tahunnya. Dengan menurunnya jumlah usia produktif, maka Jepang akan mengalami kekurangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemerintah Jepang mulai melakukan upaya untuk menangani masalah tersebut yaitu dengan mendatangkan tenaga kerja asing ke Jepang. Salah satu program yang diberlakukan Pemerintah Jepang untuk mendatangkan pekerja asing yaitu dengan membuka visa Kerja Keahlian Khusus atau lebih dikenal sebagai *Tokutei Ginou*.

Tokutei Ginou merupakan salah satu jenis izin tinggal bagi warga asing yang berketerampilan khusus untuk berkarir di Jepang. Pemegang visa *Tokutei Ginou* memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan pekerja Jepang, salah satunya dapat mengalami kenaikan gaji dan dapat pindah perusahaan. Berbeda dengan visa magang yang difokuskan untuk memperoleh keterampilan bekerja, sehingga memiliki batasan hak dan tanggung jawab yang berbeda dengan pemegang visa *Tokutei Ginou*. Untuk mendapatkan visa *Tokutei Ginou*, calon pekerja harus memenuhi beberapa syarat salah satunya yaitu harus memiliki

sertifikat keahlian berbahasa Jepang dan lulus ujian keterampilan sesuai bidang yang diinginkan. Bidang pekerjaan yang dibutuhkan meliputi keperawatan, pengelolaan pembersihan gedung, industri konstruksi, industri komponen mesin dan peralatan, industri peralatan dan mesin, industri kelistrikan dan elektronik, industri perkapalan, perbaikan dan perawatan mobil, industri penerbangan, industri perhotelan, pertanian, perikanan, produksi makan dan minuman, dan industri pelayanan makanan (*What Is a “Specified Skilled Worker” Residency Status?*, 2019).

Sejak visa *Tokutei Ginou* diberlakukan, pada tahun 2020 terdapat 5.950 pekerja yang telah berstatus *Tokutei Ginou*, dan pada tahun 2021, *Immigration Services Agency of Japan* melaporkan terdapat 49.666 pekerja yang berstatus *Tokutei Ginou*. Dengan melihat kedua data tersebut, maka terlihat bahwa jumlah pekerja *Tokutei Ginou* mengalami peningkatan yang signifikan, sehingga krisis akan kekurangan tenaga kerja usia produktif dapat terantisipasi.

Jika melihat jumlah pekerja *Tokutei Ginou* berdasarkan negara asalnya, *Immigration Services Agency of Japan* pada tahun 2021 melaporkan bahwa negara dengan jumlah pekerja *Tokutei Ginou* terbanyak yaitu Vietnam dengan jumlah pekerja mencapai 31.721 pekerja. Jumlah pekerja ini meningkat sebanyak 28.221 pekerja jika dibandingkan dengan tahun 2020. Selanjutnya, negara dengan jumlah pekerja *Tokutei Ginou* kedua terbanyak diduduki oleh Filipina dengan jumlah pekerja sebanyak 4.607 pekerja. Jumlah pekerja ini jika dibandingkan dengan tahun 2020 meningkat sebanyak 4.238 pekerja. Untuk peringkat ketiga diduduki oleh Indonesia dengan jumlah pekerja

sebanyak 3.889 pekerja, di mana jumlah ini meningkat sebanyak 3.331 pekerja jika dibandingkan dengan tahun 2020. Dengan melihat data tersebut, maka terlihat adanya peningkatan jumlah pekerja *Tokutei Ginou* berdasarkan negara asalnya (国籍・地域別 在留資格 (在留目的) 別 総在留外国人 (*Kokuseki Chiki-Betsu Zairyuushikaku [Zairyuu Mokuteki] Betsu Sou-Zairyuugaikokujin*), 2022).

Warga Negara Indonesia yang berkeinginan untuk bekerja di Jepang menggunakan visa *Tokutei Ginou* dapat melalui dua jalur yaitu melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) atau melalui jalur mandiri. Perbedaan kedua jalur ini yaitu ada pada proses pencarian kerja, di mana jika melalui jalur mandiri calon pekerja harus mencari pekerjaan sendiri melalui situs ayokitakerja.kemnaker.go.id dan akan bersinggungan langsung dengan perusahaan penerima, sedangkan jika melalui jalur LPK, calon pekerja tidak akan mencari pekerjaan sendiri. Meskipun begitu, calon pekerja tetap akan melalui beberapa proses yang sama yaitu adanya pembekalan dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI).

Pekerja yang telah mendapatkan pembekalan dari BP3TKI dan telah mendapatkan visa *Tokutei Ginou*, maka pekerja tersebut telah siap untuk berangkat ke Jepang. Dengan berangkatnya pekerja ke Jepang maka para pekerja harus siap untuk mengenal dan menghadapi kebudayaan yang ada di Jepang. Para pekerja pun juga harus dapat beradaptasi dengan lingkungan baru. Meskipun begitu, tidak dapat dipungkiri dengan masuknya pekerja Indonesia ke Jepang, maka para pekerja cenderung akan mengalami gegar budaya,

karena adanya perbedaan budaya di Indonesia dan di Jepang. Hal ini sesuai dengan pendapat (Gaw, 2000) yang menyatakan bahwa dengan berpindahnya seseorang ke suatu daerah, maka akan bertemunya dua budaya yang berbeda. Dengan adanya perbedaan budaya, maka seseorang akan berusaha untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitarnya. Akan tetapi, tidak sedikit orang yang merasakan stres dalam penyesuaian tersebut. Hal ini juga sesuai dengan pendapat (Ward et al., 2001) yang menyatakan bahwa dalam transisi antar budaya akan memicu rasa stres dalam masa penyesuaiannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kirana (2012), menerangkan bahwa pekerja Jepang mengalami gegar budaya saat di Indonesia seperti kurangnya kesadaran terhadap waktu dan etos kerja dari pekerja Indonesia (Kirana, 2012). Jika melihat gegar budaya yang dialami pekerja Jepang di Indonesia, maka tidak dapat dipungkiri bahwa gegar budaya tersebut mungkin akan dialami oleh pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang, karena pekerja Jepang sering kali dikenal memiliki etos kerja yang sangat tinggi. Hal ini tidak lepas dari nilai-nilai budaya yang ditanamkan oleh korporasi di Jepang. Nilai budaya tersebut seperti adanya unsur keluarga di dalam tubuh perusahaan. Dalam artian, seluruh pegawai di suatu korporasi merupakan keluarga (Widiandari, 2016). Dengan nilai budaya tersebut membuat para pekerja dituntut untuk loyal terhadap perusahaan. Hal ini membuat, para pekerja melakukan *Sābisu zangyō* atau *Service Overtime*¹ agar dapat dinilai oleh perusahaan sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan. Meskipun *Service Overtime* ini dapat

¹ *Service overtime* atau *Sābisu zangyō* merupakan fenomena di mana karyawan tetap bekerja meskipun sudah diluar jam kerja, dan pekerjaan tersebut tidak dianggap lembur oleh perusahaan.

dinilai sebagai bentuk loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Hal ini justru menyebabkan para pekerja menjadi kelelahan akibat bekerja dan tidak jarang menimbulkan kasus lain seperti *karoshi*.

Dengan budaya kerja di Jepang yang etos kerjanya tinggi, hingga mengakibatkan *Service Overtime*. Jika para pekerja Indonesia tidak dapat beradaptasi dengan budaya kerja di Jepang, maka tidak menutup kemungkinan pekerja akan mengalami stres atau adanya rasa ingin kabur. Seperti yang dilansir dari [Tribunnews.com](https://tribunnews.com) (2024) bahwa pada tahun 2023, Warga Negara Indonesia yang kabur dari Jepang hanya sebanyak 57 orang, di mana sebanyak 46 pemegang yang kabur, 8 pelajar yang kabur, 2 orang ber-visa Insinyur/Spesialis Humaniora/Layanan Internasional dan 1 orang pemilik visa *Tokutei Ginou* yang kabur (Aji, 2024). Meskipun demikian, jika melihat berita tersebut jumlah pekerja Indonesia khususnya ber-visa *Tokutei Ginou* yang kabur dari Jepang hanya satu orang, maka dapat diartikan bahwa masih banyak pekerja *Tokutei Ginou* asal Indonesia yang dapat beradaptasi terhadap budaya korporasi di Jepang. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Adaptasi Budaya Korporasi Pekerja oleh Pekerja *Tokutei Ginou* di Jepang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini ialah Bagaimana proses adaptasi para pekerja *Tokutei Ginou* asal Indonesia terhadap budaya korporasi di Jepang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu menjelaskan proses adaptasi para pekerja *Tokutei Ginou* asal Indonesia terhadap budaya korporasi di Jepang.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Fokus dari penelitian ini yaitu pada proses adaptasi pekerja *Tokutei Ginou* asal Indonesia terhadap budaya kerja di Jepang, serta data atau informasi yang diambil berasal dari pekerja *Tokutei Ginou* asal Indonesia yang bekerja di Jepang

Subjek penelitian dibatasi pada pekerja *Tokutei Ginou* yang bukan ex-magang. Hal ini dikarenakan jika terdapat informan ex-magang, maka saat bekerja sebagai *Tokutei Ginou* informan telah siap dalam menghadapi budaya kerja di Jepang, karena telah memiliki pengalaman kerja di Jepang, sehingga informasi yang didapat kurang relevan dengan permasalahan pada penelitian ini. Batasan lain pada subjek penelitian yaitu informan yang telah bekerja di Jepang sekurang-kurangnya enam bulan. Batasan ini dipilih bertujuan agar peneliti dapat menganalisis proses adaptasi informan telah berjalan sejauh mana, setelah informan sampai dan bekerja di Jepang. Meskipun demikian, subjek penelitian tidak dibatasi berdasarkan bidang pekerjaannya. Hal ini dikarenakan agar peneliti dapat menganalisis dan melihat proses adaptasi dari beberapa sudut pandang bidang pekerjaan.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada karya ilmiah ini yaitu metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, dan teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara mendalam yang dilakukan secara daring. Metode kualitatif merupakan metode yang hasil akhirnya tidak berupa statistik, melainkan berupa deskripsi (Kristanto, 2018). Pendekatan fenomenologi memiliki keuntungan berupa penggambaran pada suatu fenomena dideskripsikan apa adanya, dan pendekatan ini juga menekankan pada pemahaman yang utuh tentang suatu objek (Helaluddin, 2018). Maka dengan pendekatan ini, hasil yang diperoleh merupakan pengetahuan murni dari narasumber.

Pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan wawancara mendalam. Hal ini guna mencari informasi secara mendalam, terbuka dan fokus pada penelitian. Dalam hal ini, wawancara juga dilakukan dalam bentuk semi terstruktur. Jenis wawancara ini termasuk kedalam *in-depth Interview*, di mana pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur (Sugiyono, 2013). Hal ini karena wawancara jenis ini tidak terpaku dengan pertanyaan yang telah disiapkan, dan peneliti dapat menambahkan pertanyaan ke informan untuk mendapatkan informasi lebih banyak lagi.

Sumber data primer pada penelitian ini berasal dari wawancara dengan informan, di mana pencarian informan dilakukan melalui media sosial *Youtube* dan *X (Twitter)*. Setelah mendapatkan calon informan yang dirasa telah memenuhi ruang lingkup penelitian, peneliti selanjutnya menghubungi

calon informan tersebut melalui *direct message* media sosial *Instagram* untuk mendapatkan persetujuan dari calon informan. Setelah mendapatkan persetujuan, peneliti membuat janji dengan informan, waktu wawancara akan dilakukan. Setelah mendapatkan tanggal dan jam pelaksanaan wawancara, peneliti mulai mewawancarai via *Zoom*. Selama wawancara, peneliti mengajukan pertanyaan sesuai dengan daftar pertanyaan yang telah disusun sesuai dengan teori dan peneliti juga menambahkan beberapa pertanyaan untuk mempertajam atau memperjelas informasi yang didapat. Peneliti juga merekam proses wawancara dari awal sampai akhir, atas izin dari informan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat luas maupun untuk perkembangan ilmu pengetahuan.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang adaptasi budaya, di program studi Bahasa dan Kebudayaan Jepang, dan diharapkan juga dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti, pembaca umum, calon pekerja Indonesia yang akan berkarir di Jepang untuk mengetahui cara adaptasi budaya terhadap budaya korporasi di Jepang.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan apa saja yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian ini, apa saja rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, metode penelitian yang digunakan, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori

Pada bab ini dipaparkan tinjauan pustaka mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Pada bab ini juga berisi teori-teori yang dijadikan landasan teori dalam penulisan penelitian ini.

Bab III Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini dipaparkan hasil atau data yang didapat melalui wawancara informan. Pada bab ini juga berisi pembahasan proses para pekerja Indonesia beradaptasi di Jepang.

Bab IV Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan Bab III.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai penelitian terdahulu dan kajian teori. Penelitian terdahulu merupakan kumpulan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki kesamaan atau hubungan dengan penelitian ini. Kajian teori berisi beberapa konsep atau hasil pemikiran dari para ahli yang digunakan sebagai dasar pemikiran penelitian ini.

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai adaptasi budaya telah banyak dilakukan sebelumnya. Salah satu penelitian tersebut ialah artikel jurnal yang berjudul *Adaptasi Budaya Mahasiswa Asal Indonesia di Australia*. Penelitian yang dilakukan oleh Soemantri (2019) menjelaskan bagaimana proses dan tahapan adaptasi budaya yang dialami para mahasiswa Indonesia di Australia (Soemantri, 2019). Persamaan penelitian Soemantri dengan penelitian ini yaitu sama-sama mengangkat tema tentang adaptasi budaya, menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, dan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Perbedaan antara penelitian Soemantri dengan penelitian ini yaitu pada subjek penelitiannya. Di mana penelitian ini menggunakan subjek penelitian berupa pekerja Indonesia di Jepang, sedangkan penelitian Soemantri menggunakan subjek penelitian mahasiswa Indonesia di Australia.

Penelitian terdahulu lainnya yaitu artikel jurnal yang dilakukan oleh Pramudiana dan Setyorini. Penelitian yang berjudul *Hubungan Gegar Budaya dengan Penyesuaian Sosial Siswa Papua di Magelang* menjelaskan bahwa semakin tinggi gegar budayanya, maka semakin susah juga siswa untuk menyesuaikan diri (Pramudiana & Setyorini, 2019). Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Pramudiana dan Setyorini dengan penelitian ini yaitu memiliki topik penelitian yang sama berupa gegar budaya. Meskipun demikian, dalam penelitiannya Pramudiana dan Setyorini mencari hubungan antara gegar budaya dengan penyesuaian sosial siswa papua di Magelang, sedangkan penelitian ini mencari bagaimana cara pekerja *Tokutei Ginou* Indonesia dapat beradaptasi terhadap budaya korporasi di Jepang. Perbedaan lain yaitu pada penelitiannya, Pramudiana dan Setyorini menggunakan alat ukur berupa skala penyesuaian sosial dan skala gegar budaya untuk dijadikan teknik pengumpulan data, sedangkan penelitian ini teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara.

Penelitian selanjutnya yaitu artikel jurnal yang dilakukan oleh Patawari. Penelitian yang berjudul *Adaptasi Budaya pada Mahasiswa Pendatang di Kampus Universitas Padjadjaran Bandung* menjelaskan bahwa adaptasi yang dilakukan oleh mahasiswa pendatang di Universitas Padjadjaran dipengaruhi oleh karakter dan kemampuan komunikasi lintas budaya yang mereka miliki (Patawari, 2020). Penelitian ini didasari atas teori *Lewis Cross-Cultural Communication model* yang menjelaskan bahwa karakter komunikasi lintas budaya di dunia berbeda-beda. Berbeda dengan penelitian Patawari,

penelitian ini tidak melihat cara adaptasi pekerja Indonesia dari sudut pandang kemampuan komunikasi lintas budaya, melainkan dari sudut pandang proses yang dilakukan oleh pekerja Indonesia di Jepang. Persamaan penelitian Patawari dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, dan teknik pengumpulan datanya juga sama menggunakan teknik wawancara.

Penelitian selanjutnya yaitu skripsi yang dilakukan oleh Raniah Alyssa yang berjudul *Adaptasi Budaya yang Dilakukan oleh Para Caregiver Indonesia dalam Menghadapi Culture Shock Selama Bekerja di Jepang*. Penelitian dari Raniah, meneliti tentang gambaran *culture shock* yang dialami oleh *caregiver* Indonesia saat bekerja di Jepang, dan mencari tahu proses adaptasi yang dilakukan oleh *caregiver* Indonesia saat mengalami *culture shock* selama bekerja (Alyssa, 2023). Persamaan dari penelitian Raniah dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, dan sama-sama meneliti tentang proses adaptasi pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang. Untuk perbedaannya, penelitian Raniah menggunakan subjek penelitian *caregiver* asal Indonesia, sementara itu penelitian ini subjek penelitian yang digunakan yaitu pekerja *Tokutei Ginou* asal Indonesia. Perbedaan lainnya yaitu penelitian Raniah lebih meneliti proses adaptasi pekerja terhadap *culture shock* selama bekerja di Jepang, sedangkan penelitian ini lebih spesifik meneliti proses adaptasi pekerja terhadap budaya kerja di Jepang.

Mengacu pada penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini mengambil fokus penelitian pada proses adaptasi para pekerja Indonesia terhadap budaya korporasi di Jepang. Pada penelitian ini juga berfokus terhadap adaptasi lima pekerja Tokutei Ginou yang telah bekerja sekurang-kurangnya enam bulan di Jepang.

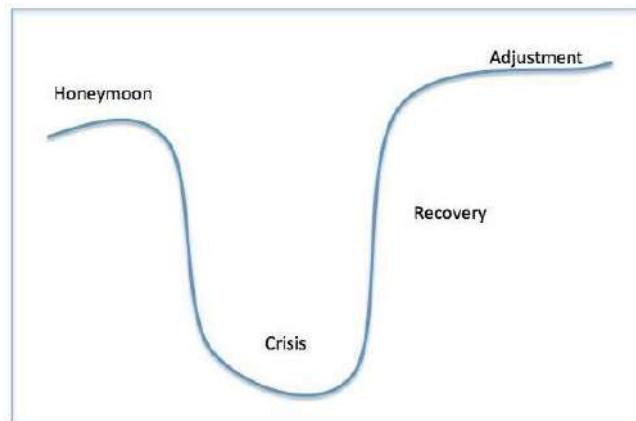
2.2 Teori Adaptasi

Saat seseorang memasuki budaya baru maka diperlukan kemampuan khusus untuk mengatasi perbedaan budaya atau gegar budaya, yaitu dengan adaptasi. Menurut Gerungan (1988) adaptasi merupakan suatu proses untuk mencapai keseimbangan dengan lingkungan (Gerungan, 1988). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Liliweri (2005) mengatakan bahwa adaptasi adalah proses menyesuaikan nilai, norma, dan pola perilaku antara dua budaya atau lebih (Liliweri, 2005). Dari dua pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa adaptasi merupakan proses untuk mencapai keseimbangan antar nilai, norma dan pola perilaku dari dua budaya atau lebih.

Dalam proses adaptasi setiap pendatang memiliki caranya sendiri-sendiri dalam hal menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Hal ini mereka lakukan agar dapat mengatasi gegar budaya yang terjadi dan dapat membentuk sistem komunikasi yang efektif terhadap masyarakat sekitar. Meskipun terdapat banyak cara dan jumlah waktu pendatang dalam memberikan respon terhadap gegar budaya untuk menyesuaikan diri, secara teoritis masalah gegar budaya hanya dilewati oleh orang-orang dalam empat tahapan (Samovar et al., 2010).

Empat tahapan proses adaptasi diperkenalkan oleh Lysgaard dalam bentuk *U-Curve* atau *U-curve theory of adjustment* (Lysgaard, 1955).

Gambar 2.1 U-Curve



Sumber : International Office Berkeley Education

Tahapan tersebut diproyeksikan ke dalam kurva yang berbentuk U, di mana secara spesifik kurva U ini mempunyai empat tingkatan yaitu *Honeymoon*, *Crisis*, *Recovery*, dan *Adjustment*. Seperti pada gambar 2.1, fase *Honeymoon* berada di sisi kiri kurva yang berarti pada fase ini pendatang sedang mengalami perasaan yang gembira dan euforia yang masih tinggi. Hal ini karena sebelum merantau, pendatang telah memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap lingkungan baru. Oleh karena itu, di fase ini mereka masih memiliki semangat untuk berkomunikasi dengan masyarakat sekitar ataupun sekedar melihat hal-hal baru (Lysgaard, 1955).

Pada fase *Honeymoon*, kontak sosial yang terjadi masih terlalu dini dan bersifat segmental. Oleh sebab itu, pendatang belum mengetahui kepribadian seseorang secara mendalam. Setelah rasa kesenangan di fase pertama mulai

pudar, pendatang akan mulai melakukan komunikasi secara mendalam terhadap orang disekitarnya. Dari sinilah fase *Crisis* dimulai, di mana pendatang menyadari bahwa kenyataan yang terjadi tidak seperti yang dibayangkan. Karena itu, pendatang merasa bingung dan terkejut dengan lingkungan sekitar yang berakibat frustrasi dan muncullah reaksi emosional lainnya (Pratiwi & Susanto, 2020). Dalam kasus yang ekstrem, perasaan ini dapat menjadi perasaan benci terhadap sesuatu yang asing (Triandis, 1994). Bahkan pendatang juga akan mengalami beberapa reaksi, seperti permusuhan terhadap lingkungan yang baru, perasaan disorientasi, perasaan tertolak, sakit perut dan sakit kepala, rindu kampung halaman, merindukan teman dan keluarga, perasaan kehilangan status dan pengaruh, menyendiri, dan menganggap anggota budaya yang lain tidak sensitif (Samovar et al., 2010).

Fase selanjutnya dari kurva U ini yaitu *Recovery*. Fase ini muncul saat para pendatang sudah mengetahui hal-hal yang diperlukan untuk mengatasi budaya yang baru. Fase ini juga ditandai dengan menurunnya tingkat stress dan meningkatnya pengetahuan pendatang terhadap budaya baru.

Sesuai gambar 2.1, fase terakhir dari Kurva U ini adalah fase *adjustment*. Di fase ini pendatang mulai mengerti elemen kunci dari budaya baru, seperti nilai-nilai kebudayaan, kebiasaan, kepercayaan, pola komunikasi dan lain-lainnya (Samovar et al., 2010). Meskipun menurut Kim adaptasi tidak dapat terjadi secara sempurna. Pada fase ini, pendatang sudah dapat menanggulangi gejala-gejala dari gegar budaya serta sudah mulai timbul rasa nyaman, dan gembira lagi.

2.3 Budaya Korporasi

Budaya korporasi atau budaya kerja sering berkaitan dengan perilaku dan cara berpikir suatu bangsa dalam bekerja. Dengan adanya cara berpikir dan perilaku suatu bangsa dalam bekerja, maka akan melahirkan budaya korporasi yang khas. Kekhasan ini juga dimiliki oleh budaya korporasi di Jepang. Karena kekhasan ini pun budaya korporasi Jepang dikagumi oleh bangsa lain dan mencoba untuk meniru budaya tersebut.

Salah satu budaya korporasi Jepang yang dikenal yaitu pekerja Jepang yang memiliki etos kerja sangat tinggi. Hal ini tidak lepas dari nilai-nilai budaya yang ditanamkan oleh korporasi di Jepang. Nilai budaya tersebut seperti adanya unsur keluarga di dalam tubuh perusahaan. Dalam artian, seluruh pegawai di suatu korporasi merupakan keluarga (Widiandari, 2016). Dengan nilai budaya tersebut membuat para pekerja dituntut untuk loyal terhadap perusahaan. Hal ini membuat, para pekerja melakukan *Sābisu zangyō* atau *Service Overtime* agar dapat dinilai oleh perusahaan sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan. Meskipun *Service Overtime* ini dapat dinilai sebagai bentuk loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Hal ini justru menyebabkan para pekerja menjadi kelelahan akibat bekerja dan tidak jarang menimbulkan kasus lain seperti *karoshi*.

Budaya korporasi Jepang lain yang sering diketahui oleh khalayak umum yaitu kedisiplinan pekerja Jepang yang tinggi. Kedisiplinan yang dimiliki oleh pekerja Jepang ini juga didukung dengan moral yang dimiliki pekerja Jepang, di mana saat sudah masuk waktu kerja, maka semua pekerja akan

langsung kerja di tempatnya masing-masing tanpa melakukan aktivitas lainnya. Oleh karena itu, Kedisiplinan yang dimiliki oleh pekerja Jepang terkadang berkaitan dengan tingkat produktivitas perusahaan. Hal ini dikarenakan, dengan ketaatan pekerja terhadap aturan yang diberlakukan terutama taat terhadap waktu, maka akan mempengaruhi juga tingkat produktivitas pekerja dan kualitas kinerjanya (Sukaimi & Said, 2018)

Selanjutnya, budaya kerja yang ada di Jepang yaitu senioritas. Senioritas di perusahaan Jepang sering kali berkaitan dengan sistem penggajian, di mana gaji seorang pekerja disesuaikan dengan masa kerjanya di dalam perusahaan. Sistem penggajian berdasarkan senioritas ini diberlakukan bertujuan agar tetap terjaga hamoni antara pekerja baru dan pekerja senior. Sistem ini juga mendorong loyalitas dan stabilitas pekerja terhadap perusahaan. Meskipun demikian, dalam perkembangannya sistem ini memiliki sisi negatif, seperti menurunnya performa pekerja. Tidak hanya itu, sistem ini juga mendapatkan kritik karena dapat mempengaruhi motivasi pekerja dalam bekerja, sehingga berdampak terhadap melambatnya produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, beberapa perusahaan tidak lagi memberlakukan sistem ini dan mulai menerapkan sistem promosi dan kenaikan gaji berdasarkan kinerja pekerja, sehingga dapat meningkatkan kembali kinerja para pekerja (Widiandari, 2016).

Tidak hanya berkaitan dengan sistem penggajian, senioritas di Jepang juga berkaitan dengan hubungan atau cara bersikap antara pekerja senior dengan pekerja baru. Salah satu contohnya yaitu dalam penggunaan bahasa saat

berkomunikasi, di mana pekerja baru harus menggunakan bahasa sopan saat berbicara dengan senior. Tidak hanya itu, senioritas juga terasa pada saat jam pulang kerja, di mana jika masih ada atasan atau senior yang belum pulang, maka juniornya juga tidak dapat pulang meskipun telah memasuki jam pulang kerja. Hal ini dikarenakan, orang Jepang sangat menjunjung tinggi kesetiaan dan tanggung jawab kepada perusahaan, sehingga junior harus memiliki kesadaran untuk mematuhi kata-kata pekerja senior ataupun atasan yang kuat (Wiyatasari, 2019).

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Adaptasi pekerja Indonesia terhadap budaya korporasi di Jepang

Gegar Budaya merupakan suatu yang lumrah terjadi pada saat seseorang memasuki suatu lingkungan baru, karena seseorang yang memasuki lingkungan yang baru akan menemukan budaya yang belum pernah ditemui. Hal ini sesuai dengan pendapat Gaw (2000) yang menyatakan bahwa dengan berpindahnya seseorang ke suatu daerah, maka akan bertemunya dua budaya yang berbeda (Gaw, 2000). Gegar Budaya bisa dialami oleh semua orang baik itu pekerja maupun pelajar selama mereka merasakan ada perbedaan budaya yang mereka bawa sebelumnya dengan budaya di lingkungan baru. Dengan adanya perbedaan budaya, maka secara alamiah seseorang akan berusaha untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitarnya.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian terhadap lima Pekerja Migran Indonesia yang sedang bekerja di Jepang sebagai pekerja *Tokutei Ginou* atau pekerja berketerampilan spesifik. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara secara daring melalui *Zoom* dengan kelima informan yang bekerja sebagai *Tokutei Ginou* di Jepang. Hasil dari wawancara tersebut digunakan sebagai data primer. Aktivitas wawancara ini dilakukan pada tahun 2024.

Setelah mendapatkan persetujuan wawancara oleh informan, peneliti mendapatkan lima informan sebagai data primer di penelitian ini. Informan

pertama adalah Hazmi yang telah bekerja sebagai *Tokutei Ginou* di Prefektur Ishikawa sejak tahun 2019. Pemberangkatan Hazmi ke Jepang sebagai *Tokutei Ginou* ini melalui jalur LPK. Hazmi bekerja di perusahaan *Komatsu* di bagian *Quality Control* pengecatan. Hazmi baru pertama kali bekerja di Jepang dan sebelum berangkat ke Jepang, Hazmi belum pernah bekerja di bidang industri. Oleh karena itu, Hazmi belum memiliki pengalaman berada di Jepang sebelumnya.

Informan kedua adalah Beta (nama samaran) yang merupakan lulusan SMK jurusan kehutanan dan telah bekerja sebagai *Tokutei Ginou* di Prefektur Nagano sejak bulan Mei 2023. Pemberangkatan Beta ke Jepang sebagai *Tokutei Ginou* ini melalui jalur mandiri. Beta bekerja di bidang pengolahan makanan. Beta baru pertama kali bekerja di Jepang dan sebelum berangkat ke Jepang, Beta juga belum pernah bekerja sehingga Beta belum memiliki pengalaman berada di Jepang dan pengalaman kerja sebelumnya.

Informan selanjutnya yaitu Ria yang merupakan lulusan S1 Bahasa dan Kebudayaan Jepang Universitas Diponegoro. Ria telah bekerja sebagai *Tokutei ginou* di Prefektur Aichi sejak tahun 2022. Pemberangkatan Ria ke Jepang sebagai *Tokutei Ginou* ini melalui jalur LPK. Ria bekerja di bidang perawat lansia atau *Kaigo*. Ria baru pertama kali bekerja di Jepang dan sebelum berangkat ke Jepang, Ria pernah bekerja di LPK. Oleh karena itu, Ria sudah memiliki pengetahuan mengenai budaya-budaya di Jepang, tapi belum memiliki pengalaman kerja di Jepang sebelumnya.

Informan keempat adalah Amel yang telah bekerja sebagai *Kaigo* di Prefektur Hiroshima sejak 1 Juni 2022. Amel berangkat ke Jepang melalui LPK. Selanjutnya, Informan kelima adalah Maulana yang telah bekerja sebagai *Tokutei Ginou* di Prefektur Kumamoto sejak tahun 2022. Pada awalnya Maulana akan berangkat kerja sebagai pemegang melalui program *IM Japan*, akan tetapi karena terdapat virus corona keberangkatannya tertunda. Hingga akhirnya, Maulana berangkat kerja sebagai *Kaigo* melalui LPK. Maulana baru pertama kali bekerja di Jepang sehingga belum memiliki pengalaman kerja di Jepang sebelumnya.

Selanjutnya peneliti akan menjabarkan hasil analisis mengenai proses adaptasi dari kelima informan terhadap budaya kerja di Jepang serta cara informan menghadapinya dengan menggunakan kurva U. Dengan menggunakan kurva tersebut, peneliti menganalisis data yang telah didapat, dan hasil analisis tersebut selanjutnya digambarkan ke dalam Kurva U. Pergerakan yang terjadi dalam kurva tersebut merupakan gambaran proses adaptasi yang dilalui oleh para informan.

3.1.1 Adaptasi Informan Pertama

Pada saat pra pemberangkatan informan pertama mengatakan bahwa Ia hanya mendapatkan informasi mengenai *Horenso* sebagai pengetahuan dasar budaya kerja di Jepang. Meskipun informasi mengenai budaya kerja di Jepang tidak terlalu dalam dipelajari di LPK. Hal ini diungkapkan saat wawancara,

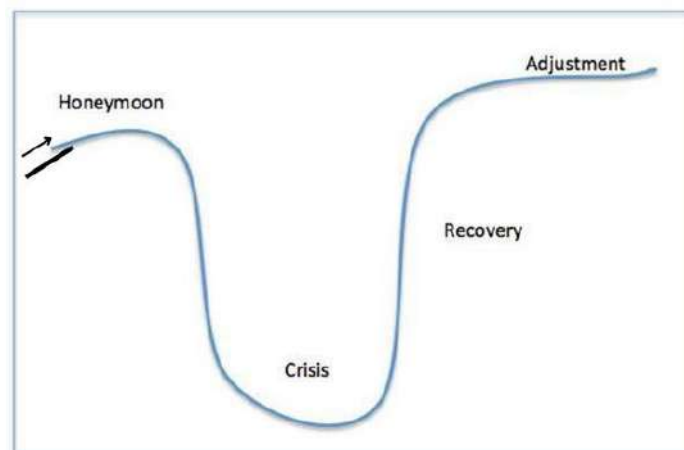
Di LPK ga terlalu dalem ya, paling cuma Horenso aja sih, basicnya. Terus lebih detailnya di perusahaan. Tapi kalau Horenso pasti dikasih tau sih.” (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Saat sebelum berangkat ke Jepang, Hazmi juga memiliki persepsi terhadap budaya kerja di Jepang berupa etos kerja para pekerja Jepang yang tinggi. Hal ini dijawab oleh Hazmi terkait pertanyaan tentang persepsi Ia terhadap budaya kerja saat sedang berada di Indonesia.

“...karena sudah punya gambaran soal etos kerjanya gimana. Sebetulnya di LPK, kita juga dijelasin gitu, dikasih tau jadi kurang lebih ada gambaran kalau soal Jepang-nya...” (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Dari kedua pernyataan Hazmi tersebut, terlihat bahwa sebelum berangkat ke Jepang Ia telah memiliki pengetahuan akan budaya kerja dan gambaran terhadap pekerjaan di Jepang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hazmi telah memiliki kesiapan diri dalam menghadapi dunia kerja di Jepang. Maka dari itu hasil analisis menunjukkan bahwa kesiapan Hazmi di fase pra pemberangkatan cukup tinggi. Hal ini ditandai dengan titik awal kurva dimulai dari atas seperti pada Gambar 3.1.

Gambar 3.1 Kurva Informan 1 pada Bagian Pra-Pemberangkatan



Ketika sampai di Jepang perasaan yang Hazmi rasakan berupa rasa senang dan tidak ada rasa takut yang menghampirinya. Hal ini dikarenakan sebelum berangkat ke Jepang, segala sesuatu yang Ia butuhkan telah dipelajari di LPK dan menurut Hazmi juga orang Jepang tidak begitu menakutkannya. Seperti yang Ia katakan di wawancara,

“Seneng sih ya, sampai sekarang juga ga ada rasa takut gitu. Karena emang udah dipelajari sebelum berangkat ke Jepang, jadi seneng-senang aja, plus orang Jepang-nya memang engga sebegitu menakutkan juga gitu...” (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

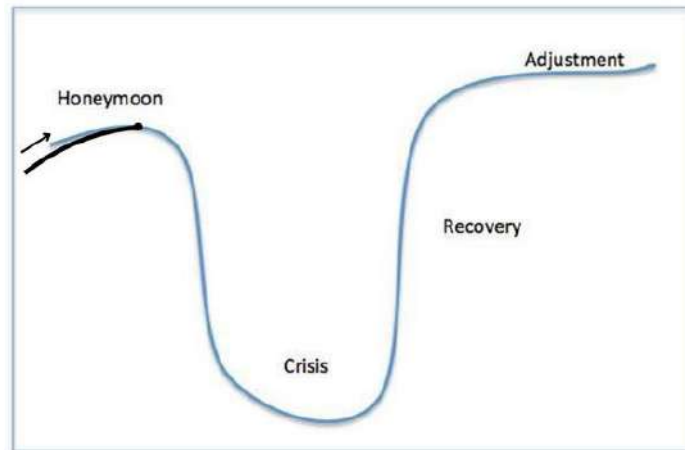
Pada pertanyaan mengenai harapan yang dimiliki setelah sampai di Jepang, Hazmi mengungkapkan bahwa harapannya berupa pengalaman, karir dan relasi. Hal ini dikarenakan menurutnya pengalaman hidup di Jepang adalah sesuatu yang berharga. Seperti yang Ia katakan di wawancara,

“Kalau sesampainya di Jepang, harapannya cuma dapet pengalaman aja sih...Yang pasti pengalaman, pengalaman hidupnya itu lho yang lebih mahal dari semua itu... Karirnya juga sih, dan berharap juga sih memang punya relasi...” (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Dari kedua pernyataan tersebut, terlihat bahwa sesampainya Hazmi di Jepang Ia merasa senang dan tanpa ada rasa takut sedikitpun. Pada sisi yang lain, Hazmi juga memiliki pencapaian yang Ia harapkan seperti pengalaman dan relasi. Jika melihat penjelasan Lysgaard mengenai fase *Honeymoon* di mana pada fase ini pendatang akan mengalami rasa senang dan memiliki ekspektasi yang tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Hazmi telah memasuki fase pertama yaitu *Honeymoon*, di mana Hazmi merasakan senang dengan harapan yang dimiliki. Oleh karena itu, hasil analisis menunjukkan bahwa kurva yang dimiliki oleh Hazmi melaju lebih tinggi dari fase

sebelumnya, seperti yang dikonsepsikan oleh Lysgaard. Hal yang dialami Hazmi dapat dilihat pada Gambar 3.2.

Gambar 3.2 Kurva Informan 1 pada Fase Honeymoon



Dalam hal kesesuaian ekspektasi dengan realita mengenai gambaran akan budaya kerja di Jepang, Hazmi menjawab bahwa gambaran yang ia miliki sebelumnya sesuai dengan realita. Meskipun terdapat hal-hal yang tidak sesuai, seperti yang Ia ungkapkan di wawancara.

“Oh gitu, kalau soal persepsi sih, sesuai persepsi ya. Disiplin, mereka disiplin, ee...engga semua. Tapi ada beberapa yang memang disiplin waktu, kebanyakan disiplin waktu sih. Yang paling disiplin soal waktu sih. Soal yang lainnya mereka ga terlalu ketat, tapi soal waktu ketat banget.” (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Dari pernyataan tersebut, Hazmi mengungkapkan bahwa persepsi saat masih di Indonesia sesuai dengan realita yang terjadi di Jepang. Seperti yang Hazmi ungkapkan bahwa pekerja Jepang yang ada di perusahaannya disiplin terhadap waktu. Meskipun begitu, Hazmi juga mengungkapkan bahwa terdapat persepsi yang tidak sesuai. Seperti, tidak semua pekerja Jepang di perusahaannya disiplin dalam beberapa hal.

Dalam hal terealisasi atau tidaknya harapan yang Hazmi punya. Pada hasil wawancara, Hazmi mengungkapkan bahwa di awal-awal Ia bekerja harapannya tersebut tidak dapat terealisasi. Menurutny, harapan tersebut membutuhkan minimal satu tahun untuk hal itu terealisasi. Meskipun harapan tersebut tidak langsung terealisasi, hal itu tidak mematahkan semangat Hazmi dalam bekerja. Seperti yang Ia ungkapkan sebagai berikut :

Peneliti : Pas 1 bulan 2 bulan kerja di Jepang saat pertama kali itu. Harapan-harapan tadi itu langsung terpenuhi atau tidak?

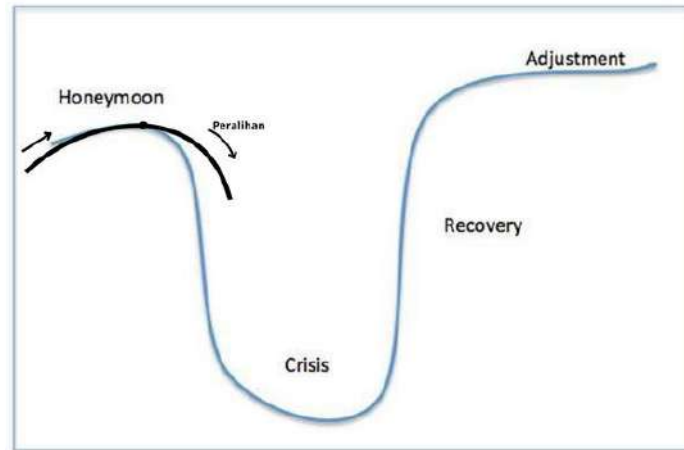
Informan : Oh engga kalau sebulan belum dapet apa-apa. Iya, belum cukup sebulan. Minimal setahun lah ya hidup disini, baru dapet pengalaman. Banyak pengalamannya setahun minimal.

Peneliti : Saat awal awal bekerja, harapan-harapan itu kan belum terealisasi. Apakah hal itu mempengaruhi semangat kerja atau tidak?

Informan : Engga sih, kalau awal awal. Kalau udah setahun dua tahun kaya belum ada kemajuan tuh baru berpikir gitu. Tiga tahun lah baru kepikiran kok masih begini aja, baru kepikiran. Tapi kalau baru awal-awal, engga sih. (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Jika dilihat dari kedua pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Hazmi sempat ada penurunan adaptasi karena terdapat ketidaksesuaian gambaran dan harapan yang Ia punya dengan realita di Jepang. Meskipun hal tersebut tidak mematahkan semangat Ia dalam bekerja. Jika melihat penjelasan mengenai dimulainya fase *Crisis* di teori adaptasi, di mana fase *Crisis* dimulai karena adanya ketidaksesuaian antara kenyataan dengan yang dibayangkan. Oleh karena itu, dapat digambarkan dengan kurva yang mulai menurun memasuki fase *Crisis* setelah naik di fase *Honeymoon*. Meskipun, kurva tersebut tidak turun terlalu tajam, karena ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang dialami Hazmi, tidak membuatnya patah semangat dalam bekerja. Hal yang dialami Hazmi dapat dilihat pada gambar 3.3.

**Gambar 3.3 Kurva Informan 1 menuju
Fase Crisis**



Selanjutnya, dalam hal *culture shock* terhadap budaya kerja di Jepang, Hazmi mengungkapkan bahwa senioritas di Jepang tinggi. Hazmi juga mencontohkan bentuk senioritas di sana, di mana Ia tidak diperbolehkan pulang terlebih dahulu sebelum seniornya pulang, dan jika Ia pulang terlebih dahulu, maka keesokan harinya mereka akan sinis kepada Hazmi. Oleh karena itu juga yang membuat Hazmi harus melakukan lembur, meskipun lembur tersebut tidak ditulis. *Culture shock* lainnya, Hazmi mengungkapkan bahwa di perusahaannya susah dalam mengambil cuti. Dalam pernyataan yang lain Hazmi juga menjelaskan kalau masih terdapat cuti yang belum diambil, maka cuti tersebut tidak dapat di uangkan.

“Culture shock nya apa ya. Oh ini, soal senioritas kayanya. Mereka itu menjunjung tinggi banget senioritas. Contohnya misal jam kerja saya kan sebenarnya 8 jam, normalnya itukan 8 jam sehari gitu kan. Kalau di perusahaan saya. Ini ga tau ya kalau di perusahaan lain kaya gimana, kalau di perusahaan saya tuh, kita ada lembur tak tertulis gitu. Misalkan, kerja wajibnya 8 jam, tapi kita ada wajib lembur 2 jam tapi ga ditulis gitu, wajib ga wajib gitu. Nah kalau misalkan, yang tadi saya bilang, senioritasnya tuh misalkan senior saya belum pulang, kalau saya pulang tuh mereka sinis gitu. Besoknya mereka bakalan sinis ke kita. Jadi culture shock nya disitu aja sih. Maksudnya, ee.. segitunya banget

gitu, kaya harus nungguin senior baru bisa pulang. Sama ini, ngambil cuti itu susah banget.” (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Dalam pernyataan yang lain saat peneliti menanyakan pernah atau tidaknya Hazmi berkonsultasi dengan *Touroku Shien Kikan* (TSK)², Hazmi juga menjelaskan bahwa pekerja asing di perusahaannya mendapatkan perilaku yang berbeda dengan pekerja Jepang. Hazmi mencontohkan di mana perusahaannya mengharuskan pekerja asing berangkat kerja dengan jalan kaki, tidak diperbolehkan menggunakan kendaraan. Hal ini dikarenakan, perusahaan menginginkan agar pekerja tidak mengantuk saat bekerja. Akan tetapi, peraturan tersebut tidak diberlakukan ke pekerja Jepang. Contoh lainnya yaitu dipisahkannya tempat sampah untuk pekerja asing dengan pekerja Jepang. Peraturan ini diberlakukan karena perusahaan khawatir kalau pekerja asing tidak dapat memisahkan sampah.

- Peneliti : Berarti kak Hazmi belum pernah konsultasi ke TSK atau Kumiai*
Informan : Pernah pernah. Itu ee..biasanya masalah kaya ini lho. Kaya aturan-aturan di apartemen yang kadang menyusahkan penghuninya gitu. Terutama untuk penghuni orang asing, karena biasanya ada aturan yang dibedain untuk orang asing gitu.
Peneliti : Contohnya kak?
Informan : Apa ya. Eee...di perusahaan saya itu kalau berangkat kerja engga boleh naik kendaraan, harus jalan kaki. Untuk orang asingnya ya. Karena katanya supaya engga ngantuk kalau kerja gitu. Jadi kalau berangkat pagi harus jalan kaki gitu, karena perusahaan engga jauh juga. Tapi orang Jepang-nya engga diberlakukan peraturan yang sama. Nah itu kadang kaya konsultasi, kenapa kaya gitu. Kadang kalau kita lagi buru-buru, kesiangkan kan butuh kendaraan. Contohnya itu. Sebenarnya masih banyak lagi sih, kaya tempat pembuangan sampah itu kadang dibedain lebih jauh. Ada tempat pembuangan sampah untuk orang asing, karena kadang orang asing dikhawatirkan ga bisa misahin sampahnya, gitu. (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

² Touroku Shien Kikan atau TSK merupakan sebuah perusahaan yang bertugas untuk menghubungkan pihak perusahaan di Jepang dengan pihak pekerja Indonesia, dan membantu pekerja jika terdapat masalah

Selanjutnya, saat Hazmi mengalami *Culture Shock* tersebut, Ia hanya syok dan tidak bereaksi yang berlebih seperti yang dikatakan oleh Samovar bahwa pendatang akan mengalami beberapa reaksi saat penyesuaian diri dengan lingkungan baru yaitu permusuhan terhadap lingkungan yang baru, perasaan disorientasi, perasaan tertolak, sakit perut dan sakit kepala, rindu kampung halaman, merindukan teman dan keluarga, perasaan kehilangan status dan pengaruh, menyendiri, dan menganggap anggota budaya yang lain tidak sensitif (Samovar et al., 2010).

Peneliti : Saat mengalami culture shock itu tadi, reaksi kakak berarti cuman syok saja tidak pernah mengalami sakit atau rindu orang rumah.

Informan : Nah kangennya setelah tahun keenam ini nih. Udah mulai kangen. Kalau dulu engga sih,... (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Pada saat peneliti menanyakan soal kendala yang dialami saat beradaptasi, Hazmi mengatakan bahwa Ia tidak mengalami kendala yang berarti saat beradaptasi. Hal ini Hazmi ungkapkan dalam wawancara, seperti berikut.

“Engga sih kalau mengalami kendala. Cuma kaget aja, oh segitunya ya gitu. Cuma setelah itu, beberapa (kurang terdengar) bulan kerja udah terbiasa kok.” (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Seperti yang dijabarkan sebelumnya kalau Hazmi sempat mengalami *Gegar Budaya*. Peneliti juga lanjut menanyakan apakah *Gegar Budaya* tersebut sempat membuat Hazmi *Frustasi*. Hazmi mengatakan bahwa *Gegar Budaya* yang Ia alami tidak sampai membuat dirinya *frustasi*. Hal ini Ia sampaikan alasannya, bahwa menurutnya mental yang dirinya miliki cukup kuat. Hazmi juga menambahkan bahwa Ia telah terbiasa dengan konsep senioritas, karena saat di Indonesia Hazmi sering bertemu dengan orang-orang

yang seperti itu. Meskipun, senioritas di Jepang menurutnya lebih menyeluruh dibandingkan di Indonesia yang hanya beberapa orang saja.

Peneliti : Lalu, saat culture shock itu sampai membuat frustrasi?

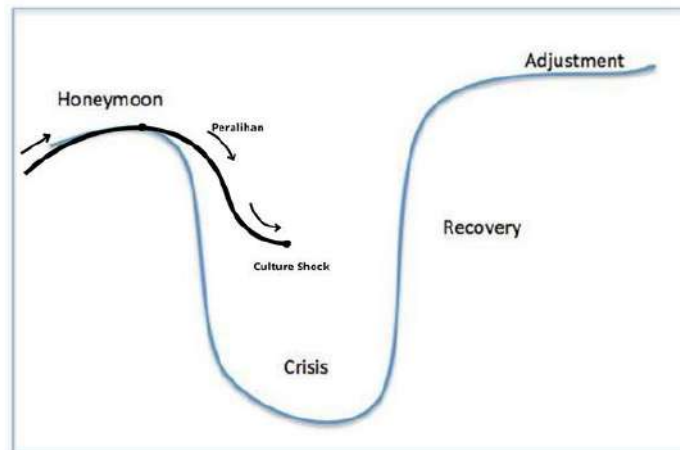
Informan : Engga, engga sampe frustrasi sih.

Peneliti : Kan tadi senioritasnya cukup tinggi, nah kenapa hal itu tidak membuat kak Hazmi frustrasi?

Informan : Karena apa ya. Lebih ke mental kali ya, mental orang beda beda kali ya. Karena saya emang dari dulu juga udah ketemu orang-orang kaya gitu, yang orang-orang senioritas di perusahaan Indonesia juga udah sering gitu. Cuma kalau di Indonesia cuma satu dua orang gitu, kalau di sini hampir semuanya memang dituntut seperti itu gitu. Ke senior harus hormat banget. Jadi udah terbiasa, di Indonesia kaya gitu, mentalnya udah keasah, jadi ya udah biasa aja. Engga sampe buat frustrasi. Mental sih utama kalau di Jepang (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Jika melihat penjelasan dari beberapa indikator atau topik pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa setelah Hazmi bekerja beberapa bulan di Jepang Ia sempat mengalami Gegar Budaya seperti senioritas, lembur yang tidak tertulis, dan pengambilan cuti yang susah. Selain Gegar Budaya tersebut, Hazmi juga mendapatkan perilaku yang berbeda dari pihak perusahaan. Meskipun begitu, Hazmi tidak mengalami kendala saat beradaptasi, dan tidak mengalami reaksi yang berlebih. Selain itu, Gegar Budaya tersebut juga tidak membuat Hazmi frustrasi. Jika melihat penjelasan mengenai kondisi seseorang setelah mengalami Gegar Budaya dan reaksi yang diungkapkan oleh Samovar. Dengan melihat kesesuaian antara kesimpulan mengenai Gegar Budaya yang dialami Hazmi dengan teori yang digunakan, dapat diartikan bahwa Hazmi sudah memasuki Fase *Crisis* ditandai dengan laju kurva yang semakin menurun, meskipun penurunannya tidak terlalu banyak dan tidak terlalu curam, karena reaksi yang dikeluarkan oleh Hazmi tidak berlebih. Hal yang dialami oleh Hazmi dapat dilihat pada gambar 3.4.

Gambar 3.4 Kurva Informan 1 pada Fase Crisis



Setelah Gegar Budaya yang dialami oleh Hazmi, Peneliti melanjutkan pertanyaan ke informan dengan menanyakan cara Hazmi dalam beradaptasi terhadap Gegar Budaya tersebut. Hazmi menerangkan cara yang Ia lakukan yaitu dengan cara langsung mempraktekkan istilah yang didapat dari menonton TV, drama atau anime. Menurutnya, dengan cara itulah bahasa dan perilakunya ikut berkembang yang membuat Ia lebih cepat beradaptasi karena secara tidak sadar akan tersalin dengan sendirinya.

Peneliti : Cara kakak dalam beradaptasi terhadap budaya kerja di Jepang seperti apa kak?

Informan : Kalau cara saya ya, karena saya dari dasarnya suka culture Jepang kan. Emang suka jeJepangan kan. Jadi suka nonton drama, anime, pokoknya semua yang produk-produk Jepang ditontonin aja. Itu secara engga sadar bahasa terus behavior kita jadi niru, kaya ke-copy sendiri. Apalagi lingkungannya kan memang lingkungan Jepang langsung gitu, kalau misalkan kita nonton drama Jepang atau anime, kita terapin di Indonesia mungkin agak susah. Tapi kalau kita langsung ada di Jepang, nerapin apa yang kita tonton di TV, drama atau anime. Lebih gampang nerapinya, karena di tempatnya langsung gitu. Itu ngebantu banget sih, secara engga langsung ngebantu. Mindsetnya kita jadi bisa jadi lebih cepet beradaptasinya gitu. (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Pada saat peneliti menanyakan soal kepada siapa Hazmi bercerita mengenai masalah tersebut. Hazmi mengatakan, bahwa Hazmi hanya bercerita ke teman-temannya yang sesama orang Indonesia. Sedangkan dalam hal masalah yang melibatkan perusahaan dan tidak dapat diselesaikan sendiri, Hazmi sering berkonsultasi dengan pihak TSK.

Peneliti : Lalu, saat mengalami culture shock itu. Kakak pernah berbagi masalah ke orang lain, tidak? Seperti ke temen, orang tua atau kolega.

Informan : Cerita ya ke temen sesama orang Indonesia yang satu perusahaan aja. Yang memang tau kerjaan kita. Kalau ke orang tua, engga. Karena misal kita cerita ke orang tua malah nanti kepikiran kan. (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

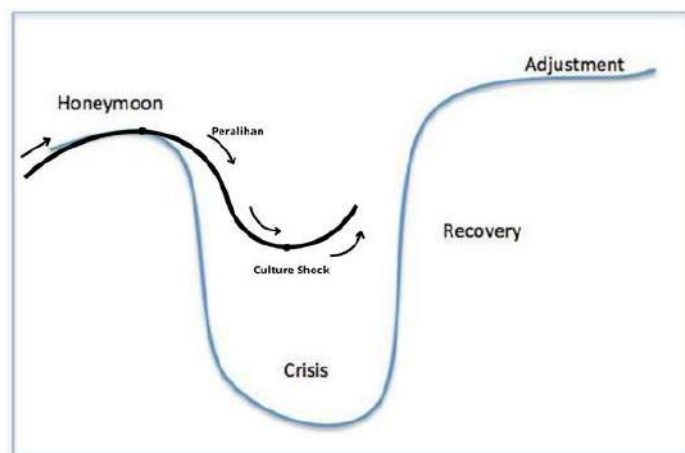
Dalam pernyataan lain, Hazmi juga mengungkapkan bahwa cara lain dirinya untuk melepaskan stres karena pekerjaan yaitu dengan cara jalan-jalan saat sabtu minggu. Menurutnya dengan jalan-jalan di sabtu minggu, membuat hidupnyaimbang.

“...Obat stressnya kita itu jalan-jalan gitu. Kalau stress kerja, ya udah pas sabtu minggu jalan ae kemana gitu. Jadi hiburannya juga ada, jadi hidupnyaimbang lah, balanced lah.” (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa setelah Hazmi mengalami Gagar Budaya, Ia memiliki beberapa cara untuk mengatasi permasalahan tersebut seperti menirukan bahasa atau istilah yang Ia dapat dari menonton TV, atau dengan cara jalan-jalan saat sabtu minggu. Selain itu, Hazmi juga bercerita dengan teman-temannya yang sesama Indonesia. Jika melihat penjelasan fase *Recovery* di teori adaptasi, di mana pada fase ini muncul saat pendatang telah mengetahui cara untuk mengatasi gagar budaya. Oleh karena itu, maka analisis tersebut dapat diartikan bahwa Hazmi telah menuju fase *Recovery*, karena telah memiliki cara untuk mengatasi gagar

budaya dan kendala di Jepang. Hal yang dialami Hazmi dapat ditandai dengan laju kurva yang mulai naik kembali setelah turun di Fase *Crisis*, seperti pada gambar 3.5.

Gambar 3.5 Kurva Informan 1 pada Fase Recovery



Ketika peneliti menanyakan tentang apakah Hazmi sudah bisa beradaptasi sepenuhnya atau tidak, Hazmi menjawab bahwa menurutnya Ia sudah bisa beradaptasi sepenuhnya dengan lingkungan kerjanya. Meskipun begitu, dalam hal adaptasi dengan lingkungan sekitar, menurutnya Ia belum bisa sepenuhnya beradaptasi. Hazmi juga menjelaskan lebih lanjut bahwa ada beberapa kondisi di mana Ia susah untuk beradaptasi contohnya seperti menyebrang jalan. Bagi dirinya, jika saat Ia buru-buru dan tidak ada mobil yang melintas, maka Hazmi akan langsung menyebrang tanpa melewati penyebrangan jalan.

Peneliti : Mungkin ini pertanyaan terakhir kak, menurut kak Hazmi sendiri. Kak Hazmi sudah beradaptasi sepenuhnya atau tidak?

Informan : Belum sih belum sepenuhnya. Mungkin ada beberapa yang agak susah, bukan agak susah sih. Kadang itu kaya, ah ya sudahlah gitu. Kaya misal kalau lagi di jalan itukan, orang Jepang kan patuh banget sama lalu lintas kan. Kadang kalau saya buru-buru gitu ada lampu merah, atau nyebrang jalan yang harusnya di penyebrangan jalan,

ada tempatnya. Kalau saya ya udahlah, enggak ada mobil nyebrang. Juga kadang kalau misalkan lampu merah, lagi buru-buru banget, misal lagi naik sepeda, ya udahlah ga ada mobil ini ya udah nyebrang gitu. Lebih ke lalu lintas sih. Kalau sisanya udah bisa beradaptasi sepenuhnya. Tapi lagi di jalan, masih toleransi, tergantung buru-burunya. Kalau lagi nyantai, bisa patuh. Kalau lagi buru-buru, yang penting enggak ada orang atau mobil sih, ya udah gitu.

Peneliti : Kalau untuk beradaptasi sama pekerjaan gitu, sudah sepenuhnya beradaptasi?

Informan : Kalau kerja ya. Ini ini beradaptasi sama lingkungan kerja saya ya, bukan sama orang Jepang keseluruhan ya. Kalau sama lingkungan kerja sih udah. (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Pada pertanyaan tentang pernahkah Hazmi memiliki keinginan untuk kabur dari Jepang, Hazmi menjawab kalau dirinya tidak pernah berpikir untuk kabur. Hal ini karena menurutnya bahasa yang Ia miliki cukup baik jika hanya untuk berkomunikasi kalau ada masalah. Menurut juga, orang-orang yang kabur dari Jepang karena mereka tidak bisa bahasa Jepang, saat ada masalah tidak bisa terselesaikan, dan pihak TSK juga tidak terlalu peduli sama pekerja-pekerja tersebut.

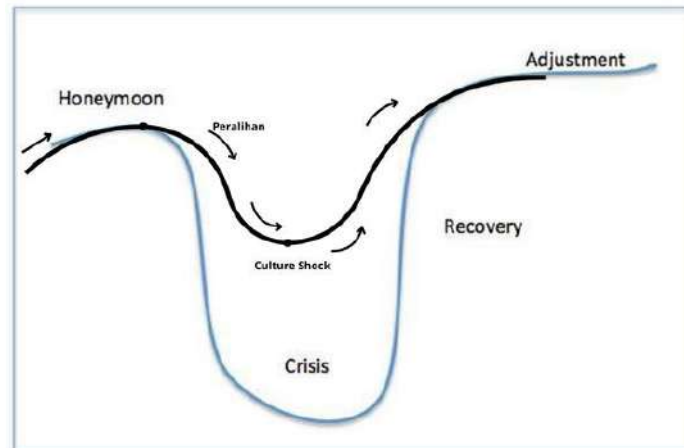
Peneliti : Satu lagi kak, kakak pernah tebersit tidak untuk kabur dari Jepang? karena...

Informan : Enggak pernah. Karena biasanya yang kabur kaya gitu, karena mereka enggak bisa bahasa Jepang. Ada masalah enggak bisa diselesaikan, kabur gitu. Terus TSK atau Kumiai-nya juga enggak.. kadang ada Kumiai atau TSK yang enggak terlalu peduli sama pekerja-pekerjanya gitu. Jadi biasanya yang kabur-kabur kaya gitu. Nah kebetulan karena saya bahasanya oke, maksudnya bisa ngobrol kalau ada masalah juga bisa diselesaikan, jadi enggak pernah kepikiran untuk kabur. (Hazmi, wawancara Pribadi, 03 Februari 2024).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Hazmi sudah bisa beradaptasi sepenuhnya terhadap budaya kerja di Jepang, dan Ia juga tidak pernah ada pikiran untuk kabur dari Jepang. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Hazmi telah memahami nilai-nilai budaya atau kebiasaan yang ada di Jepang, seperti yang dijelaskan oleh Samovar, sehingga adaptasi yang dialami oleh Hazmi telah menuju fase *Adjustment* ditandai dengan laju

kurva yang terus naik dan dilanjutkan dengan laju kurva yang mulai mendatar, seperti pada gambar 3.6.

Gambar 3.6 Kurva Informan 1 pada Fase Adjustment



3.1.2 Adaptasi Informan Kedua

Dalam hal pra pemberangkatan, informan Beta mengatakan bahwa pada saat di LPK, informasi akan budaya kerja Jepang kurang dipelajari. Dari hasil wawancara juga, Beta menjelaskan bahwa di LPK Ia lebih mempelajari bahasa Jepang supaya lulus JFT Basic³ A2 dan SSW⁴.

“Jujur sih untuk budaya kaya sistem kehidupan di Jepang itu kurang dipelajari sama saya waktu di LPK, karena saat itu berfokusnya ke bahasa dulu gitu, di mana supaya lulus JFT Basic A2 sama SSW nya itu doang. Kalau dalam budaya, kurang dipelajari di LPK saya.” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

³ JFT Basic merupakan ujian yang mengukur kemampuan bahasa Jepang yang diperlukan untuk berkomunikasi dalam kehidupan sehari-hari. Dalam ujian ini, terdapat beberapa tingkatan seperti A1, A2,

⁴ SSW atau *Specified Skilled Worker* merupakan status izin tinggal yang dibuat agar orang asing dapat berkiprah lebih lanjut di Jepang. Dalam program ini, terdapat ujian untuk mendapatkan sertifikat keterampilan sesuai bidang pekerjaannya.

Dalam pernyataan lainnya, Beta mengungkapkan alasan mengapa di LPK-nya kurang mempelajari budaya kerja di Jepang. Hal ini dikarenakan pada saat pra pemberangkatan LPK-nya hanya mengadakan kursus bahasa Jepang saja, dan Beta berangkat ke Jepang secara mandiri.

“Bisa disebut mandiri sih, karena LPK saya itu, waktu itu cuma ngadain kursus bahasa Jepang dengan tingkat N4 atau JFT Basic A2. Nah saat pemelihan job itu kan, kita jadi secara langsung TSK gitu ya kak, ga lagi antar LPK. Kaya gitu sih, mungkin bisa disebut mandiri juga bisa. Karena kemarin itu saya ga masuk ke LPK yang secara SO itu engga, masih kaya buka les-les bahasa Jepang nya aja.” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Saat sebelum berangkat ke Jepang, persepsi Beta terhadap budaya kerja di Jepang adalah disiplin dan sangat menghargai waktu. Beta juga menjelaskan bahwa saat akan masuk kerja, harus sudah siap untuk bekerja sebelum waktu masuk bekerja. Dari pernyataannya juga, Beta menjelaskan bahwa dengan gambaran tersebut Ia berharap dapat mengubah kehidupannya.

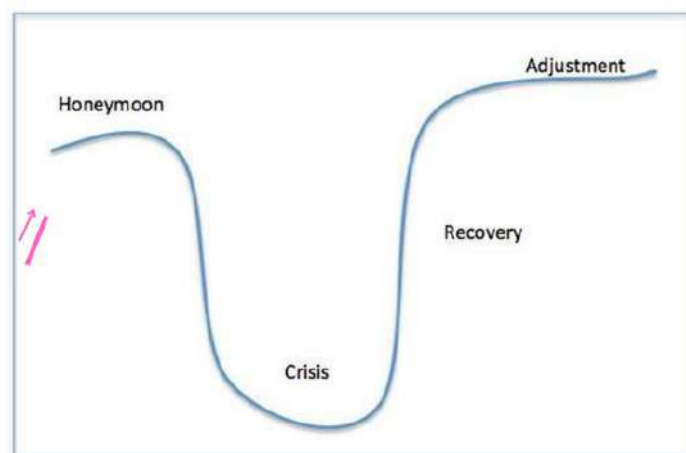
Peneliti : Sebelum berangkat ke Jepang itu, ekspektasi kakak terhadap budaya kerja di Jepang itu bagaimana? Apakah menurut kakak budaya kerja di Jepang itu disiplin atau bagaimana

Informan : Ya dulu saya berpikir, ini Jepang ya negara maju nih, terus kan semua orang juga tau tingkat disiplin disini kan kaya menghargai waktu itu sangat tinggi ya, mengenai waktu terutama. Dulu saya berpikir, pasti kalau semisal saya bekerja di Jepang, kaya kehidupan saya bakalan sedikit berubah gitu.... (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Dari kedua pernyataan Beta tersebut, terlihat bahwa sebelum berangkat ke Jepang Ia tidak memiliki pengetahuan akan budaya kerja di Jepang. Meskipun begitu, Beta memiliki gambaran terhadap pekerjaan di Jepang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesiapan diri Beta dalam menghadapi dunia kerja di Jepang tidak begitu bagus. Oleh sebab itu, hasil analisis menunjukkan bahwa kesiapan Beta di fase pra pemberangkatan tidak

cukup tinggi. Jika dibandingkan dengan informan Hazmi yang mendapatkan pengetahuan budaya kerja di Jepang melalui LPK, maka titik awal kurva yang dimiliki Beta dimulai dari titik yang tidak terlalu tinggi seperti pada Gambar 3.7.

Gambar 3.7 Kurva Informan 2 pada Bagian Pra Pemberangkatan



Sesaat Beta sampai di Jepang, Ia merasa sangat senang dan bahagia. Hal ini dikarenakan impian yang Ia miliki akhirnya tercapai. Meskipun begitu, Beta juga merasa takut untuk bekerja di Jepang. rasa takut tersebut dikarenakan saat di Indonesia Beta tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali. Oleh karena itu, saat sampai di Jepang perasaan Beta campur aduk karena ada rasa senang dan rasa takut yang menyelimutinya. Hal ini Beta sampaikan di wawancara seperti berikut :

- Peneliti : Saat sudah sampai di Jepang itu, perasaan kakak bagaimana? Bahagia, senang atau malah takut tidak bisa bekerja dengan baik.*
- Informan : Campur aduk, antara kaya takut ada ya pasti, karena, aduh gimana ini kaya pertama kali juga kan saya kerja tuh, di Indonesia belum pernah ada pengalaman kerja, terus waktu di SMK juga saya ga ada magang kan, karena waktu corona kan, jadi magangnya itu di sekolah kaya gitu waktu itu. Makanya saya belum ada pengalaman kerja sama*

sekali. Dan, langsung terjun di dunia kerja di Jepang gitu, itu ada takutnya juga. Terus tuh seneng ya, seneng kak, seneng sekali bahagia ya. Karena salah satu impian kan cita-cita pengen kerja di sini gitu udah tersampaikan, udah terwujud. Campur aduk sih kalau mengenai itu. Agak kaget juga sih, kaya antara perbedaan kehidupan di Indonesia sama Jepang itu cukup jauh berbeda. (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Sedangkan, dalam hal harapan, Beta mengungkapkan bahwa Ia berharap memiliki banyak pengalaman kerja, finansial yang lebih baik, dan *networking* yang lebih luas. Hal ini Beta sampaikan di wawancara seperti berikut:

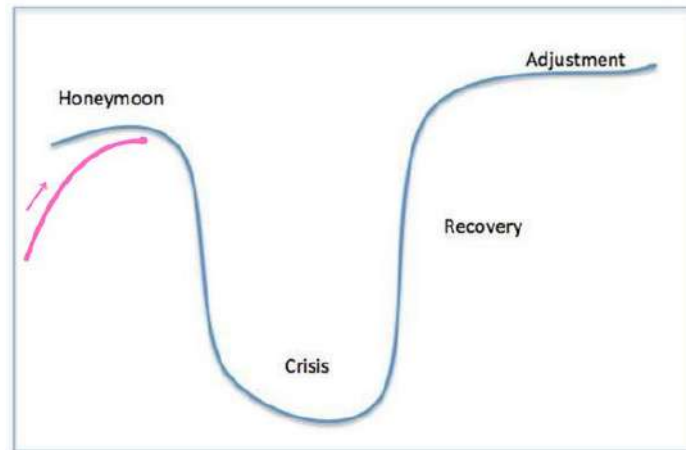
Peneliti : Pada awal bekerja, harapan apa yang kakak miliki terhadap perusahaan di Jepang saat sudah bekerja? Apakah finansial, karir atau networking.

Informan : Yang pertama, karena saya masih pengen mencari banyak pengalaman gitu ya kak, itu yang pertama. Yang kedua, pasti tentang finansial, karena disinikan gajinya terbilang cukup lumayan gitu. Yang ketiga, ya networking itu kak. Tiga sih mungkin harapan saya, waktu beberapa bulan kemarin. (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Dari kedua pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa saat sampai di Jepang Beta sempat penurunan mental karena ada rasa takut untuk bekerja. Meskipun begitu, Beta juga merasa senang dan bahagia karena impiannya untuk bekerja di Jepang telah tersampaikan. Dalam pernyataan yang lain, Beta juga mengungkapkan adanya harapan yang ingin Ia capai, seperti pengalaman kerja, finansial yang membaik, dan *networking*. Jika melihat penjelasan dari teori adaptasi mengenai fase *Honeymoon*, di mana pada fase ini pendatang akan mengalami rasa senang dan memiliki ekspektasi yang tinggi, maka dapat diartikan bahwa perasaan yang dimiliki Beta sedikit tidak sesuai dengan teori yang digunakan karena masih ada rasa takut yang menyelimuti Beta. Oleh karena itu, pada fase *Honeymoon* Beta tidak

sepenuhnya senang, hal ini ditandai dengan kurva yang melaju naik, meskipun tidak terlalu tinggi seperti pada gambar 3.8.

Gambar 3.8 Kurva Informan 2 pada Fase Honeymoon



Dalam hal kesesuaian ekspektasi dengan realita, Beta mengatakan bahwa ekspektasi yang Ia miliki tentang budaya kerja di Jepang sesuai dengan realita.

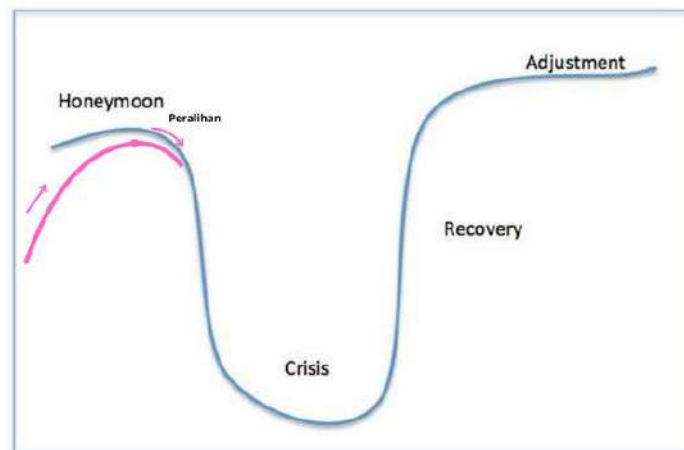
“...Tapi sekarang juga sama yang dulu saya ekspektasikan sama gitu mengenai waktu sih, kalau yang saya alami saat ini, yang kerasa gitu...” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Dalam hal tersampainya harapan, Beta mengatakan di dalam wawancara “Sesuai sih kak. Kalau mencakup tiga harapan tadi.” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024). Dari pernyataan ini terlihat bahwa harapan seperti finansial, pengalaman dan *networking* yang dimiliki oleh Beta telah terpenuhi.

Jika melihat dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setelah Beta bekerja beberapa bulan di Jepang harapan dan ekspektasi yang Ia miliki tersebut telah sesuai dengan realita. Jika melihat penjelasan mengenai dimulainya fase *Crisis* di teori adaptasi, di mana fase *Crisis* dimulai karena

adanya ketidaksesuaian antara kenyataan dengan yang dibayangkan. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa hal yang dialami Beta tidak sesuai dengan teori yang digunakan. Dengan demikian, dapat dianalisis bahwa kurva yang sebelumnya naik kini justru tidak ada berubah yang signifikan, karena tidak adanya penurunan mental yang dialami oleh Beta. Hal ini ditunjukkan pada gambar 3.9.

Gambar 3.9 Kurva Informan 2 menuju Fase Crisis



Selanjutnya, dalam hal *culture shock* terhadap budaya kerja di Jepang, Beta mengungkapkan Gegar Budaya yang Ia alami yaitu cara memimpin antar leader yang berbeda. Beta menjelaskan bahwa ada leader yang cara memimpinnya secara tegas dan keras, sedangkan leader yang lain cara memimpinnya lebih santai, tidak dengan nada tinggi, dan tidak keras. Menurut dugaannya, leader tersebut melakukan seperti itu mungkin karena dirinya masih baru dan kerjanya belum bisa secepat seperti yang lain.

“Ada sih, karena orang Jepang itu kadang berbeda ya. Ga semua tuh baik, ada beberapa orang yang emang bener tegas, ada yang keras, ada yang baik kaya gitu. Tapi, yang shock nya itu kaya yang kalau semisalkan leader kita di dalam

perusahaan itu ada salah satu yang kaya keras gitu, semisalkan kalo yang leader yang ini, kalau ngasih tau tentang kerjaan kaya gini kaya gini, santai gitu, ga dengan nada tinggi, ga keras. Tapi leader satunya lagi agak keras, kadang shock juga kaya wih kaget gitu. Mungkin itu kalau di perusahaan saya cuman itu sih, shock-nya tuh.” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Dalam hal kendala, Beta mengatakan kalau Bahasa menjadi kendala Beta saat beradaptasi di lingkungan kerja, dan kendala lain berupa kehidupan sehari-hari.

“Yang pertama pasti bahasa. Setelah itu ya kehidupan-kehidupan yang sehari-hari kayak gitu” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Dalam pernyataan yang lain, Beta juga mengungkapkan bahwa musim merupakan salah satu kendala Ia dalam bekerja. Hal ini karena di Jepang khususnya Nagano, jika saat musim panas suhu menjadi panas sekali, sedangkan jika saat musim dingin jadi dingin sekali. Jika melihat pernyataan tersebut, musim menjadi kendala di sini dapat diartikan bahwa saat Beta bekerja atau berangkat kerja suhu yang terlalu panas atau dingin bisa membuat kinerja Beta menurun.

“Mungkin dengan musim kak, kendalanya tuh di saat kerja. Karena kan kalau di Indonesia itu ga terlalu dingin kan. Kalau di sini, di saat musim panas ya benar-bener panas, kalau pas musim dingin ya benar-bener dingin banget gitu. Itu doang sih. Apalagi kan saya di Nagano, curah hujan saljunya tinggi kan, bahkan sekarang juga lagi turun salju. Itu sih ya, paling terkait musim. Kalau kerjaan tidak ada.” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Pada saat peneliti menanyakan apakah Gegar Budaya tersebut membuat Beta frustrasi atau tidak, Beta mengatakan Gegar Budaya tersebut tidak sampai membuat Beta frustrasi melainkan ke rasa takut.

“Engga engga, karena ya itu cuman kayak shocknya itu ya kayak oh kok agak keras nih, kenanya tuh kaya ke takut gitu...” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Dalam hal senioritas, Beta mengungkapkan bahwa menurut pandangannya di perusahaanya tidak ada senioritas dari orang Jepang, melainkan senioritas terjadi dari sesama orang Indonesia. Meskipun begitu, Beta juga menjelaskan bahwa senioritas yang terjadi di kalangan orang Indonesia sebatas hanya merasa senior, dibanding dengan pekerja yang baru masuk.

Peneliti : Senioritas di sana kak?

Informan : Senioritas di sini engga ada kak. Paling mungkin ada beberapa kaya temen-temen sesama orang Indonesia lah

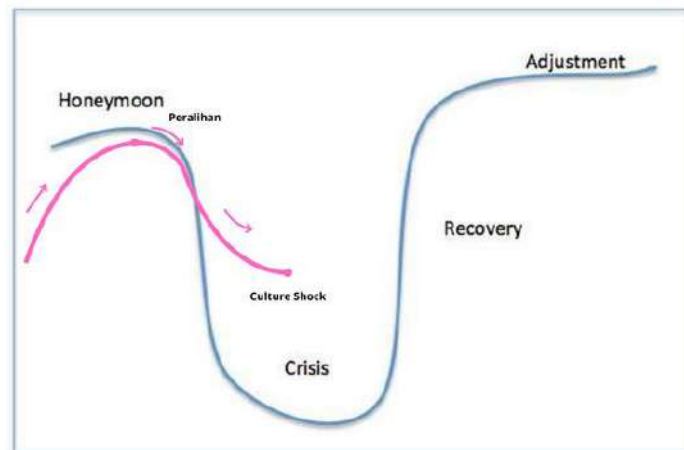
Peneliti : Malah sesama orang Indonesia, ya.

Informan : Iya, misalkan ada orang Indonesia yang baru nih, kaya kohai baru masukkan, si orang Indonesia nya itu ya kaya ngerasa senior disini. Tapi kalau untuk negara-negara yang lain aman aman aja, ga ada senioritas junioritas disini. (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Jika melihat hal-hal yang dialami oleh Beta, maka dapat disimpulkan bahwa setelah Beta bekerja beberapa bulan di Jepang Ia sempat mengalami *Gegar Budaya* seperti tegasnya *leader* di perusahaanya. Beta juga sempat mendapatkan kendala dalam beradaptasi seperti kurangnya bahasa yang Ia kuasai, dan kendala akan musim. Meskipun begitu, *Gegar Budaya* tersebut tidak sampai membuat Beta frustasi tapi hanya menimbulkan rasa takut saja. Jika melihat penjelasan mengenai kondisi seseorang setelah mengalami *Gegar Budaya* dan reaksi yang diungkapkan oleh Samovar. Dengan melihat kesesuaian antara kesimpulan mengenai *Gegar Budaya* yang dialami Beta dengan teori yang digunakan, maka dapat diartikan bahwa yang dialami oleh Beta tidak sepenuhnya sesuai dengan teori, di mana Beta hanya merasa takut. Selanjutnya, jika dibandingkan kurva milik informan Hazmi dengan analisis tersebut dapat diartikan bahwa Beta telah memasuki Fase *Crisis* ditandai dengan laju kurva yang menurun tepat dibawah kurva Hazmi, seperti pada

gambar 3.10. Hal ini dikarenakan reaksi yang dialami Hazmi dan Beta berbeda, di mana Hazmi hanya mengalami syok, sedangkan Beta sampai merasa takut.

Gambar 3.10 Kurva Informan 2 pada Fase Crisis



Setelah Gegar Budaya yang dialami oleh Beta, Peneliti melanjutkan pertanyaan ke informan dengan menanyakan cara Beta dalam beradaptasi terhadap Gegar Budaya tersebut. Beta menerangkan bahwa dirinya lebih memilih untuk menjalani saja pekerjaannya tanpa memperdulikan Gegar Budaya tersebut. Dalam keterangannya lebih lanjut, Beta juga menjelaskan bahwa di minggu kedua dan ketiga dirinya sudah mulai lebih terbiasa.

Peneliti : Bagaimana kakak dalam menyesuaikan terhadap budaya kerja di Jepang. caranya.

Informan : Untuk caranya mungkin menjalani saja.

Peneliti : Cuek saja kah atau menjalani mengalir saja.

Informan : Ya ya begitu mengalir, karena misalkan minggu pertama kaya waduh ini gini ini gini gini, setelah minggu kedua ketiga lebih biasa biasa biasa aja, dengan berjalannya waktu. (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Dalam hal cara mengatasi kendala yang dialami oleh Beta, Ia mengatakan, “Kalau bahasa mungkin ya, semisal kalau ada waktu senggang mencoba ya kayak nambah-nambah *kotoba*, mencoba kayak beraniin sering *kaiwa* gitu

sama orang asing, kayak gitu. Supaya kita makin terbiasa. Kalau yang sehari-hari itu mungkin kayak tadi aja mengalir.” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024). Dari pernyataan tersebut terlihat cara yang digunakan Beta dalam mengatasi kendala bahasa yang Ia alami yaitu dengan menambah *kotoba* (kosakata) dan sering ber-*kaiwa* (berkomunikasi) dengan orang asing, sedangkan untuk kendala sehari-hari, Ia lebih memilih untuk mengalir saja. Dalam pernyataan yang lain, Beta juga mengungkapkan bahwa Ia memiliki teman orang Jepang untuk melancarkan bahasa yang dimilikinya.

Peneliti : Kakak mempunyai teman Jepang untuk memperlancar bahasa kakak.

Informan : Ada, ada satu perusahaan.

Peneliti : Sangat membantu?

Informan : Sangat membantu sekali. Jadi kaya kita terbiasa aja gitu ngomong sama beliau. (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Pada saat peneliti menanyakan soal kepada siapa Beta bercerita mengenai masalah Gegar Budaya dan kendala, Beta mengatakan, bahwa Beta hanya bercerita ke *senpai* (senior) nya saja. Menurutnya, karena Gegar Budaya yang Ia alami tidak begitu berlebihan dan tidak sampai mengenai mentalnya.

“Engga, cuman ke senpai. Karena kaya itu engga berlebihan ya kak. Cuman kaget doang gitu. Kaya engga sampe kena ke mental, kena ke pikiran. kaya engga sampe yang bikin susah, kak.” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

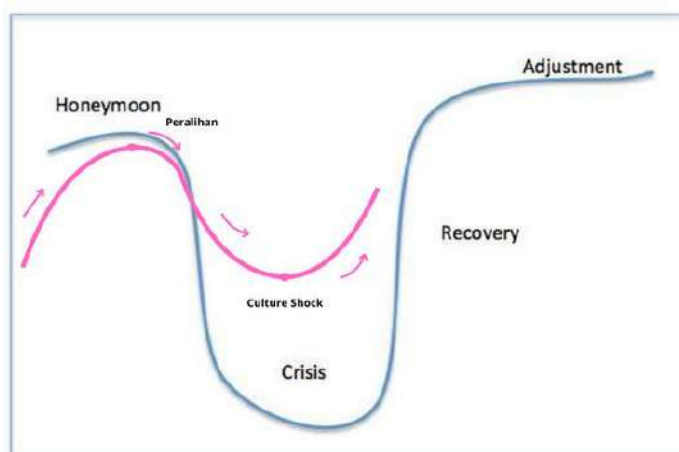
Dalam pernyataan yang lain, Beta juga mengungkapkan bahwa Ia hanya bercerita atau bertanya ke teman-temannya yang sudah lama bekerja di Jepang untuk mencari informasi atau cara mengatasi masalah yang ada di pekerjaan.

“Paling bercerita sama teman-teman yang udah agak lama gitu ya kak. Mengenai hal tersebut ya coba tanya-tanya apakah emang di sini kayak gitu kayak gitu nyari sebuah apa ya kayak informasi lebih gitu...Terus saya nanya juga kan kayak cara mengatasinya kayak gimana gitu mereka ngasih tahu gitu paling ke yang udah berpengalaman aja di sini saya nanyain cara mengatasinya

itu kayak gimana supaya kita enggak terus-menerus mengalami culture shock itu...” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa setelah Beta mengalami Gegar Budaya, Ia mencoba untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan barunya dengan menjalani pekerjaannya tanpa memperdulikannya dan Ia juga berusaha untuk meningkatkan bahasanya dengan cara menambah kosakata baru dan berkomunikasi dengan orang asing. Beta juga mencoba untuk bercerita ke senior dan teman-temannya akan masalah yang Ia hadapi. Jika melihat penjelasan fase *Recovery* di teori adaptasi, di mana pada fase ini muncul saat pendatang telah mengetahui cara untuk mengatasi gegar budaya. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Beta telah menuju fase *Recovery* ditandai dengan laju kurva yang mulai naik kembali setelah turun di Fase *Crisis*, seperti pada gambar 3.11.

Gambar 3.11 Kurva Informan 2 pada Fase Recovery



Ketika peneliti menanyakan tentang apakah Beta sudah bisa beradaptasi sepenuhnya atau tidak, Ia menjawab bahwa dirinya belum bisa sepenuhnya

beradaptasi dengan budaya Jepang terutama dalam hal bahasa. Menurutnya, Ia belum bisa menggunakan bahasa Jepang terus menerus.

Peneliti : Menurut kakak saat ini, itu apakah kakak sudah bisa beradaptasi sepenuhnya atau tidak.

Informan : eee.... Paling cuma satu kak. Bahasa.

Peneliti : Berarti kakak belum sepenuhnya beradaptasi

Informan : Ya belum sepenuhnya. Misalkan, belum sepenuhnya bisa terus menggunakan nihongo gitu. (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

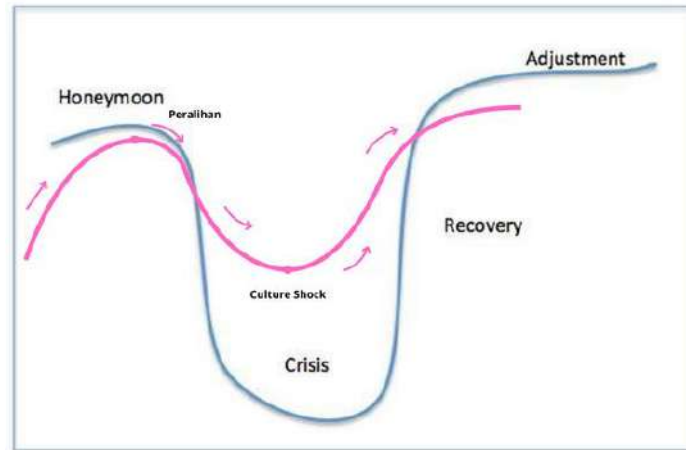
Dalam hal lamanya Beta bisa beradaptasi terhadap budaya kerja di Jepang, Ia mengatakan bahwa Beta hanya membutuhkan kurang lebih tiga bulan untuk bisa beradaptasi dengan pekerjaan dan musim.

Peneliti : Jika diukur itu, kakak beradaptasi terhadap budaya kerja di Jepang itu berapa lama kak. Bisa beradaptasinya. Apakah kurang dari lima bulan atau lebih dari lima bulan?

Informan : Kalau saya sendiri sekitar kurang lebih tiga bulanan untuk semua. Dari musim, kerjaan.” (Beta, wawancara Pribadi, 25 Februari 2024).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Beta belum bisa beradaptasi sepenuhnya terhadap budaya di Jepang terutama dalam hal bahasa. Meskipun begitu, dalam kurun waktu kurang lebih tiga bulan Ia sudah bisa beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Beta masih ada yang belum dipahami seperti nilai-nilai budaya yang ada di Jepang atau belum bisa mengikuti pola komunikasi orang Jepang. Hal yang dialami oleh Beta berbanding terbalik dengan yang dijelaskan oleh Samovar, sehingga dapat diartikan bahwa adaptasi yang dialami oleh Beta telah menuju Fase *Adjustment* ditandai dengan laju kurva yang terus naik meskipun tidak sampai titik maksimal dan dilanjutkan dengan laju kurva yang mulai mendatar, seperti pada gambar 3.12.

Gambar 3.12 Kurva Informan 2 pada Fase Adjustment



3.1.3 Adaptasi Informan Ketiga

Dalam hal pra pemberangkatan, pada informan ketiga yaitu Ria, mengatakan bahwa saat pra pemberangkatan Ia tidak dibekali pengetahuan dasar mengenai budaya-budaya kerja di Jepang oleh LPK. Hal ini dikarenakan LPK menganggap Ria sudah mengerti tentang kebudayaan Jepang karena Ia lulusan sastra Jepang.

“Engga, aku dulu di LPK, kebetulan sih sebenarnya kan, ya mungkin karena aku dianggap sudah mengerti tentang kebudayaan Jepang karena lulusan sastra Jepang, kaya gitu ya. Jadi mungkin dari situ aku ga perlu dikasih pendidikan dulu. Jadi sebenarnya untuk LPK itu ada pendidikan untuk sebelum berangkat ke Jepang kan, tentang kebudayaannya, tentang bahasanya. Tapi karena kebetulan aku orang lulusan sastra Jepang, jadinya mungkin dianggap bisa dan tidak ada pelatihan sama sekali. Termasuk pelatihan bahasa Jepang dan kebudayaan kerja orang Jepang kaya gitu.” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024)

Meskipun demikian dalam pertanyaan mengenai apakah LPK-nya memberikan informasi budaya Jepang ke para muridnya, Ria mengatakan bahwa di LPK-nya sebenarnya menginformasikan kebudayaan Jepang ke

murid-muridnya. Akan tetapi karena Ria seorang lulusan sastra Jepang, alhasil Ia tidak mendapatkan pengetahuan tersebut.

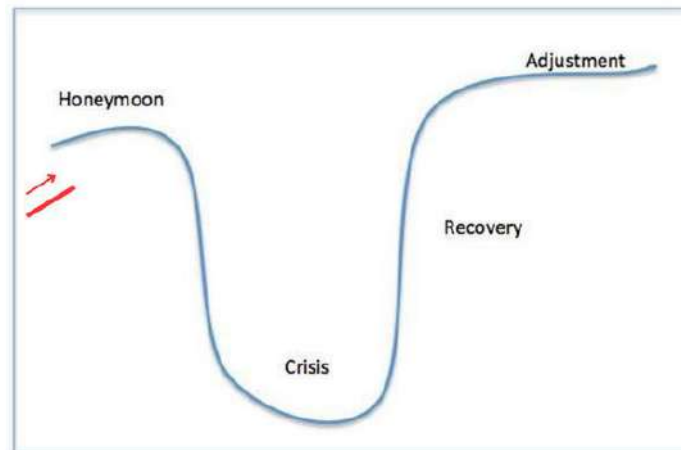
“Setahu aku yang aku dulu pernah bekerja di LPK nya itu sih, dikasih tahu ya,... Menurut pengetahuan ku sih ada sih, pengetahuan tentang horensō dan sebagainya itu. Pasti ada sih.” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Dalam hal persepsi Ria terhadap budaya kerja di Jepang. Ia mengatakan bahwa orang Jepang memiliki budaya yang disiplin, dan keras dalam bekerja. Hal ini Ria dengar dari orang-orang yang telah bekerja di Jepang seperti yang Ia sampai di wawancara sebagai berikut :

“Kalau denger-denger ya, emang orang Jepang itu disiplin, keras, terus suka bentak-bentak kaya gitu kalau di genba...terus ku kiranya ya seperti itu. Memang mereka itu budaya disiplin kerjanya emang kerasa banget sih, sebelum aku kerja berangkat ke Jepang...” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Jika melihat kedua pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebelum berangkat ke Jepang Ria tidak mendapatkan informasi mengenai budaya kerja di Jepang dari LPK. Meskipun begitu, jika melihat latar belakang Ria yang lulusan sastra Jepang dapat diartikan bahwa saat Ia mengenyam pendidikan di universitas, Ia sudah mengenal budaya-budaya di Jepang. Dalam sisi yang lain, Ria juga memiliki persepsi akan budaya kerja di Jepang. Dengan begitu, dapat diartikan bahwa kesiapan Ria dalam bekerja di Jepang cukup baik, karena Ria tidak mendapatkan informasi tambahan dari LPK mengenai budaya kerja di Jepang. Oleh karena itu, maka titik awal kurva yang berada sedikit di bawah kurva yang dikonsepkan seperti pada gambar 3.13.

**Gambar 3.13 Kurva Informan 3 pada Bagian
Pra Pemberangkatan**



Pada saat Ria sampai di Jepang, pada sesi wawancara Ria mengatakan perasaannya bahwa dirinya tidak dapat berbicara menggunakan bahasa Jepang. Hal ini dikarenakan setelah Ria lulus dari universitas dan bekerja di Indonesia, dirinya jarang menggunakan bahasa Jepang untuk berkomunikasi. Karena inilah yang membuat Ria tidak dapat berkomunikasi dengan baik di Jepang.

“...jadikan tahun pertama itu kan aku udah kerja di Indonesia jadi ibaratnya udah lulus dari universitas, terus 2 tahun kerja di Indonesia jarang pakai bahasa Jepang otomatis aku agak lupa gitu kan, terus ketika aku ke Jepang pertama kali kan engga pernah ngomong pakai bahasa Jepang kan, aku kaget ga bisa ngomong...” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Dalam hal harapan, pada sesi wawancara Ria mengatakan bahwa impian yang ingin Ia capai berupa peningkatan kemampuan bahasa Jepang yang dirinya miliki. Ria menjelaskan akan impian tersebut, bahwa saat di perguruan tinggi tingkat bahasa Jepang-nya berada di N3 (tingkat tengah). Oleh karena itu, Ia berharap dengan dirinya bekerja di Jepang tingkat kemampuan bahasa Jepang-nya ikut meningkat.

“...sebenarnya tujuan awalnya itu untuk memperlancar kawai dalam bahasa Jepang. Terus habis itu selain itu aku juga mengupdate skill bahasa Jepang, dulu yang aku pas di univ belajar sampai N3 terus aku ulang lagi N3 di Jepang sekali terus aku ambil N2 dua kali terakhir kemarin bulan Desember N2 ambil, tapi nilainya ya enggak enggak naik sama sekali dari N2 yang pertama kali diambil di Jepang gitu kan...” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Dalam pernyataan yang lain, Ria juga mengungkapkan impian jangka panjang-nya yaitu menjadi pengajar bahasa Jepang untuk pemegang Indonesia di Jepang. Ria juga mengungkapkan alasan dari impian tersebut yaitu karena dirinya memiliki *passion* sebagai pengajar. Ria juga berharap dengan ia menjadi pengajar di Jepang dapat mempermudah pemegang Indonesia dalam belajar bahasa Jepang. Dalam hal finansial, Ria tidak menampik dengan bekerja di Jepang ia juga berharap mendapatkan finansial yang lebih baik.

Peneliti : Setelah bekerja di Jepang kan tentu memiliki harapan yang lebih bagus itu harapan kakak setelah bekerja di Jepang itu apa kak? Apakah finansial, karir, atau pengembangan diri.

Informan : ...Setelah itu mungkin jangka panjangnya sih aku pengen ini sih, karena passion-nya memang di pengajar, jadi aku ingin jadi guru gitu ya, jadi pengajar di Jepang ya bagi anak Indonesia yang magang yang ada di Indonesia itu dan sebenarnya impian jangka panjang sih memang untuk pendidikan ya, untuk supaya orang Indonesia itu belajar bahasa Jepang itu enggak kesusahan...

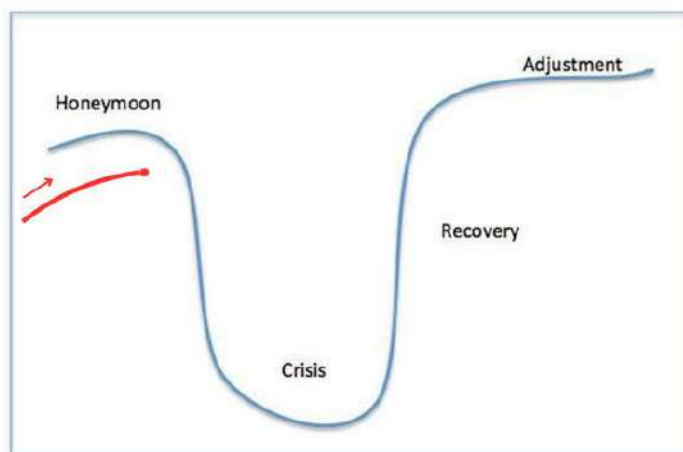
Peneliti : Tadi untuk harapan kakak untuk peningkatan finansial memang mengalir saja atau memang ingin finansialnya lebih baik lagi.

Informan : Jadi sebenarnya ada keinginan juga peningkatan selain bahasa juga ada keinginan, karena sebagai manusia membutuhkan uang untuk hidup dengan layak, seperti itu ya ada keinginan saya sendiri untuk secara finansial itu lebih baik gitu ya... (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Jika melihat hasil wawancara, dapat disimpulkan saat Ria sampai di Jepang, Ria mengalami kesusahan dalam berkomunikasi menggunakan bahasa Jepang, karena setelah lulusan dari universitas dirinya jarang menggunakan bahasa Jepang. Hal ini dapat dianalisis bahwa saat Ria

menginjakkan kaki di Jepang, Ia merasa takut yang membuat dirinya tidak dapat berkomunikasi menggunakan bahasa Jepang. Dalam hal harapan, Ria memiliki beberapa harapan yang meliputi peningkatan kemampuan bahasa Jepang, menjadi pengajar bahasa Jepang, dan peningkatan finansial. Jika dibandingkan dengan penjelasan Lysgaard mengenai fase *Honeymoon* di mana pada fase ini pendatang akan mengalami rasa senang dan memiliki ekspektasi yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa perasaan yang dirasakan oleh Ria tidak sepenuhnya sesuai dengan teori yang digunakan. Dengan melihat analisis tersebut, dapat diartikan bahwa saat sampai di Jepang fase *Honeymoon* Ria tidak terlalu baik. Hal ini ditandai dengan kurva yang melaju ke atas meskipun tidak terlalu tinggi seperti pada gambar 3.14.

Gambar 3.14 Kurva Informan 3 pada Fase Honeymoon



Pada masa peralihan, persepsi yang Ria miliki sebelum berangkat ke Jepang terbukti saat Ia telah bekerja di Jepang. Hal ini ditunjukkan dalam hasil wawancara yang menjelaskan bahwa orang Jepang memang disiplin

terhadap waktu, mereka juga sangat menghindari resiko dalam bekerja, dan bekerja dengan giat tidak malas-malasan.

“...Dan, begitu aku sampai disini pun memang rasanya seperti itu. Memang orang Jepang itu disiplin waktu, terus harus kerja itu menghindari yang namanya resiko, ada sesuatu yang resiko itu tidak boleh dilakukan sama sekali, nanti dimarahin sama bosnya juga sih sebenarnya...Mereka bener-bener bekerja dengan giat tidak malas-malasan” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Pada pernyataan yang lain, Ria juga menjelaskan bahwa orang Jepang yang telah tua harus bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Jika terdapat pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, pekerja tersebut akan ditegur. Akan tetapi, menurut Ria orang Jepang yang masih muda cenderung lebih santai atau tidak terlalu *kibishi* atau tegas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gambaran yang dimiliki Ria sebenarnya sesuai dengan realita di Jepang. Akan tetapi, gambaran yang dimiliki Ria ternyata tidak sesuai budaya generasi muda Jepang yang menurutnya tidak terlalu tegas, dan cenderung santai.

“...Jadi menurut pandangan aku ya, kalau dulu itu pas aku tahun pertama itu banyak orang-orang Jepang yang tua-tua gitu kan,...Jadi mereka itu harus benar-benar bekerja sesuai dengan SOP dan sebagainya kaya gitu kan, terlihat sangat, harus dicontoh harus...seperti ini ini ini gitu kan,... Kalau udah ada ketentuannya seperti ini kalau ada yang melanggar itu akan dibicarakan kenapa kok tidak dilakukan sesuai seperti yang sudah ditentukan kayak gitu,... tapi kalau orang Jepang yang muda ya menurut aku sih nggak terlalu seperti itu ya, jadi pemikirannya mereka itu mulai berubah... orang mudanya itu mulai membuka pikiran dan tidak terlalu kibishi lah kali ya, menurut aku seperti itu.” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Dalam hal terealisasikannya harapan Ria setelah bekerja di Jepang, pada sesi wawancara Ia mengungkapkan bahwa impian untuk meningkatkan level bahasa Jepang yang Ia punya telah tercapai. Meskipun begitu, kemampuan dirinya dalam berkomunikasi Ia nilai belum bisa terpenuhi. Ria menganggap

level komunikasinya masih berada di level menengah, meskipun dirinya telah memiliki sertifikat bahasa Jepang level menengah ke atas.

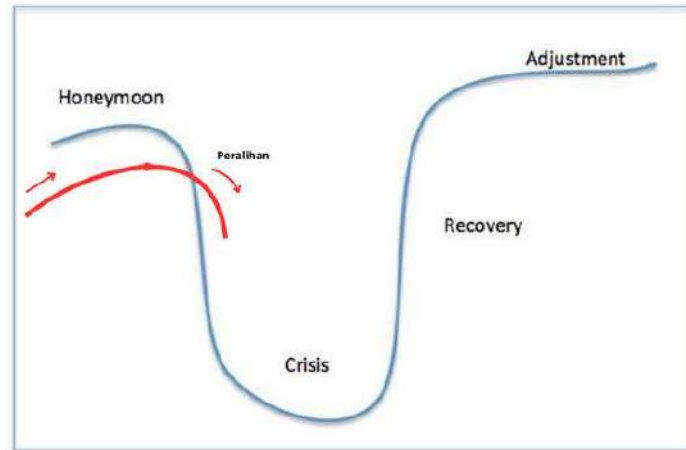
“Sudah tercapai sejauh ini sih menurut aku, memang untuk kaiwa-nya terutama untuk choukai-nya itu sudah sangat mulai terbiasa gitu...Jadi kaiwa masih menurut aku, kaiwa aku sendiri levelnya masih N3 kayak gitu ya, walaupun aku udah lulus N2...” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Dalam hal harapan mengenai finansial, Ria mengatakan bahwa dengan bekerja di Jepang sekalipun impian untuk meningkatkan finansial tidak dapat terpenuhi begitu saja. Menurutnya, pekerja harus mencari pekerjaan lain agar impian tersebut dapat terpenuhi.

“...Kalau menurut aku kerja di sini pakai visa engineer pun, masih kurang ya untuk pendapatannya harus pinter-pinter seperti itu...” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Jika melihat kedua topik pembahasan mengenai kesesuaian ekspektasi dan harapan yang dimiliki oleh Ria, dapat disimpulkan bahwa hampir semua ekspektasi Ria mengenai budaya kerja di Jepang sesuai dengan realita di Jepang. Hal ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian dengan kebiasaan generasi muda Jepang yang cenderung lebih santai dibanding generasi di atasnya. Dalam hal realisasi harapan, dapat terlihat bahwa semua harapan Ria belum terpenuhi dengan sempurna. Jika melihat penjelasan mengenai dimulainya fase *Crisis* di teori adaptasi, di mana fase *Crisis* dimulai karena adanya ketidaksesuaian antara kenyataan dengan yang dibayangkan. Oleh karena itu, dapat dinilai bahwa pada saat ini Ria telah memasuki masa peralihan dari fase *Honeymoon* ke fase *Crisis* di mana dengan ditandai kurva yang bergeser ke arah bawah, seperti pada gambar 3.15.

**Gambar 3.15 Kurva Informan 3 menuju
Fase Crisis**



Selanjutnya, dalam hal *culture shock* terhadap budaya kerja di Jepang, Ria mengungkapkan bahwa pekerja baru di perusahaannya tidak diperbolehkan melakukan sesuatu tanpa pengawasan dari atasan. Ria juga mencontohkan jika atasannya sedang berbicara dengan tamu atau temannya, meskipun obrolannya berlangsung lama Ria tetap harus menunggu atasan tersebut selesai berbicara. Gear Budaya tersebut membuat Ria terburu-buru dalam bekerja, meskipun menurutnya Ia tipikal orang yang tidak suka terburu-buru dalam bekerja. Pernyataan tersebut diperkuat dari pernyataan yang telah dijabarkan sebelumnya mengenai pekerja harus bekerja sesuai SOP, jika melanggar maka akan ditegur oleh atasannya.

“Culture shock nya itu mungkin kalau orang Indonesia, kalau kan misalkan kita udah tahu sesuatu hal di tempat kerja terus kita melakukannya tanpa. Eh. Kita dengan mengalir begitu saja melakukannya, mengerjakannya padahal di situ situasinya posisinya kita belum diajari sama atasan kita, kalau di Indonesia masih biasa dimaafkan kayak gitu gitu kan. Di sini bener-bener nggak boleh langsung dimarahin disempromot pokoknya kalau misalkan tidak ada pengawasan gitu dari atasan, itu kalau kita baru pertama kali tidak boleh dilakukan. Jadi kita harus yang namanya menunggu atasan misalkan dia ngobrol nih sama temennya gitu sama orang Jepang, lama gitu, yaudah kita ga bisa kerja, ga bisa kerja karena kita orang baru, orang luar lagi kan. Nanti kalau ada apa-apa yang

tanggung jawab mereka, jadi mereka itu harus perhatikan kita itu...Udah tahu dari temen gitu kan misalnya dibantu teman Indonesia kerjanya kayak begini begini begini, terus kita eee dengan zunbai-nya seperti itu melakukannya tapi padahal orang Jepang-nya itu belum ngajarin, enggak boleh enggak boleh seenaknya sendiri gitu. Jadi kita. jadi aku yang tipikalnya orangnya enggak suka keteteran jadi disitu harus nunggu apa boleh buat. Kalau enggak nunggu dimarahin gitu yang bikin aku kalau culture shock-nya di situ sih enggak boleh keburu-buru.” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Dalam pernyataan yang lain, Ria juga mengungkapkan kendala yang Ia alami seperti susah-nya Ia dalam memahami orang Jepang berbicara. Menurutnya, orang Jepang kalau berbicara sangat cepat, sehingga Ria tidak bisa memahami apa yang dibicarakan oleh orang Jepang. Oleh karena itu juga yang membuat Ria kesusahan dalam bekerja. Dalam pernyataannya lebih lanjut, Ria menjelaskan bahwa Ia dituntut harus cepat dalam menghafal pekerjaannya, sedangkan menurutnya Ia merupakan orang yang lambat dalam menghafal. Hal ini membuat dirinya tertekan saat awal-awal bekerja. Ria juga merasa paling teraniaya saat awal bekerja, karena Ia tidak bisa curhat ke siapapun.

“...ketika mendengarkan mereka ada leaderku yang kayak hayakuchi yang benar-benar ngomongnya kayak orang jawa barat gitu ya, orang sunda itukan ngomongnya banter (cepat) banget kan, kebetulan aku orang jawa ya, terus ketika dengerin dia ngomongnya kaya shinkansen tuh aku “ini ngomong apa aku ga ngerti sama sekali” terus kaya kerjanya itu harus begini begini begini, harus cepet hafal. Sedangkan orangnya lemot gitu kan untuk menghafalkan jobdesk kerjanya seperti itu, di awal-awal sih aku ngerasa aku udah di Jepang udah ganbatte, bahasa Jepang juga ganbatte, ngapalin shigoto-nya juga ganbatte terus dimarah-marahin masihan kaya gitu. Pokoknya itu pressure-nya banyak, pas awal-awal tahun pertama itu aku merasa kok aku begini, terus di Jepang capek nggak ada keluarga kayak gitu kan nggak ada yang curhati kayak gitu merasa yang paling teraniaya gitu lah ya pas tahun pertama...” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Kendala lain yang Ria alami yaitu ketidaktahuannya terhadap budaya orang Jepang seperti *kusshon kotoba*⁵ di mana orang Jepang akan menggunakan bahasa yang lebih halus agar lawan bicaranya tidak tersinggung. Ria juga memberikan contoh dari budaya tersebut yaitu jika orang Jepang berbicara, “*Sono mama de ii yo*” atau dalam bahasa Indonesia “*Lebih baik kamu membiarkannya*”, maka arti yang sebenarnya yaitu kita tidak boleh melakukannya. Dalam pernyataannya lebih lanjut, Ria juga menjelaskan bahwa ada budaya di mana orang Jepang akan bicara baik di depan lawan bicara, tapi berbicara buruk di belakangnya.

“Mungkin kendala yang paling aku rasakan ketika bekerja di Jepang itu, ini ya ketidaktahuan budaya orang Jepang. kalau secara bahasa kan aku sudah ada dasarnya gitu ya. Jadi secara bahasa ga terlalu masalah, cuman kalau yang aku merasa sangat kok nggak kayak gini sih yang membuat aku sedikit berpikir seperti itu karena aku tidak mengerti kebudayaan mereka yang seperti itu,...kalau misalkan orang Jepang ngomongnya “lebih baik kamu membiarkannya” kalau bahasa Jepang-nya kan “sono mama de ii yo” kalau misalkan diomongin kayak gitu berarti kita itu harus tidak melakukannya gitu kan...Ada ada apa namanya kusshon kotoba atau bahasa yang sopan yang mereka lemparkan kepada kita gitu yang harusnya itu, itu adalah budaya mereka yang harus kita pahami gitu ya, adalah seperti itu yang membuat aku kesulitan awalnya itu aku nggak ngerti tapi lama-lama oh maksudnya seperti itu...Sama ada si orang yang ngomongnya di depannya baik tapi di belakangnya itu ngomongnya nusuk gitu, banyak yang kayak gitu.” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Selanjutnya, saat Ria mengalami Geger Budaya, reaksi yang dialami olehnya yaitu rindu orang rumah di mana Ria merasa ingin pulang saat awal bekerja. Hal ini seperti yang Ria katakan bahwa,

“Yo sebenarnya pas tahun pertama ga ngerti ya, yang kaya gitu. Aku budayanya berbeda dari orang Jepang, aku budaya Indonesia nggak ngerti, itu maksudnya apa kenapa kayak begitu itu karena aku merasa ingin pulang di tahun pertama...” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

⁵ *Kusshon kotoba* merupakan kata-kata yang berfungsi untuk memperhalus permintaan pembicara ke lawan bicara

Dalam pernyataan lebih lanjut, peneliti coba menanyakan apakah Gegar Budaya tersebut sempat mengganggu kinerja dari Ria, terkait hal ini Ria menjelaskan bahwa saat itu lumayan mengganggu kinerjanya. Saat awal bekerja, Ria merasa tidak senang, juga tidak bisa merasa senang, ia juga merasa tertekan karena setiap hari dirinya harus belajar bahasa Jepang, harus menyesuaikan diri dengan orang Jepang, dan harus menghafal urutan kerja. Karena itu juga yang membuat Ria rindu rumah, *homesick* dan lain sebagainya.

Peneliti : Culture shock itu mengganggu kinerja kakak tidak?

Informan : Lumayan sih dulu pas. Aku aku rasa sih tahun awal-awal, makanya intinya tahun pertama aku kerja di Jepang itu aku nggak, nggak sama sekali, nggak senang. Di sini aku nggak senang, aku nggak bisa happy, aku merasa tertekan, aku merasa setiap hari harus belajar bahasa Jepang, harus belajar menyesuaikan dengan orang Jepang, harus menghafalkan urutan kerja orang Jepang, gitu. Sedangkan aku capek juga kerja, gitu kan. Pulang kerja harus kayak gitu setiap hari, jadi aku merasa di awal tahun pertama itu benar-benar masih namanya tidak tahan kerja di Jepang pengen pulang, rindu orang rumah, homesick, dan lain sebagainya. kayak gitu.” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Seperti yang dijabarkan sebelumnya kalau Ria sempat mengalami Gegar Budaya. Peneliti juga lanjut menanyakan apakah Gegar Budaya tersebut sempat membuat Ria Frustasi. Ria mengungkapkan bahwa Ria sempat merasa frustrasi, karena Ia benar-benar merasa tertekan.

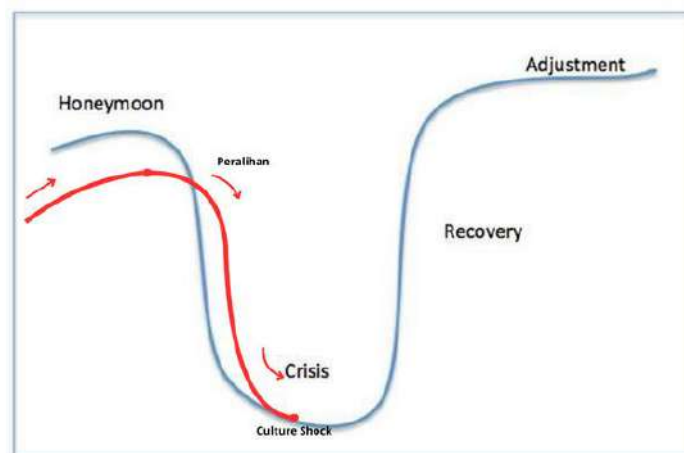
Peneliti : Berartikan culture shock itu membuat kakak frustrasi, kalau bisa diukur tingkat frustrasi kakak itu cukup tinggi atau biasa-biasa saja?

Informan : Mungkin ya, 70% lah tahun pertama itu. Lumayan ya bener-bener ke-pressure...” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Jika melihat paparan mengenai Gegar Budaya dan kendala, maka dapat disimpulkan bahwa setelah Ria bekerja beberapa bulan di Jepang Ia banyak mengalami Gegar budaya dan kendala yang menghampirinya, seperti tidak diperbolehkannya melakukan sesuatu tanpa pengawasan atasan, dan kendala

yang Ia miliki yaitu susahny Ia dalam memahami orang Jepang berbicara, ketidaktahuannya terhadap budaya orang Jepang, dan kesusahan dalam menghafal urutan pekerjaan. Karena Gagar Budaya dan kendala tersebut, menimbulkan reaksi yang berlebih, seperti adanya keinginan untuk pulang ke Indonesia, dan membuat dirinya frustrasi hingga merasa tertekan. Jika melihat penjelasan mengenai kondisi seseorang setelah mengalami Gagar Budaya dan reaksi yang diungkapkan oleh Samovar. Dengan melihat kesesuaian antara kesimpulan mengenai Gagar Budaya yang dialami Ria dengan teori yang digunakan, dapat diartikan bahwa Ria telah memasuki Fase *Crisis* ditandai dengan laju kurva yang menurun secara curam, seperti pada gambar 3.16.

Gambar 3.16 Kurva Informan 3 pada Fase Crisis



Setelah Gagar Budaya yang dialami oleh Ria, Peneliti melanjutkan pertanyaan ke informan dengan menanyakan cara Ria dalam beradaptasi terhadap Gagar Budaya tersebut. Ria mengungkapkan bahwa Ia coba untuk membuka diri, menyadari kalau dirinya hidup di Jepang, dan memaksakan diri untuk mengikuti cara berpikir orang Jepang. Hal ini Ria lakukan karena Ia

berpandangan jika dirinya terus-menerus frustrasi, maka Ia akan kalah, sedangkan Ia tidak mau kalah dengan kondisi yang seperti itu. Lebih lanjut Ria dapat berpikir untuk membuka diri juga karena bantuan dan dukungan dari pacarnya.

“Menyesuaikan diri ya. kalau aku sih, coba untuk membuka diri, menyadari kalau aku itu hidup di negeri orang dan memang mereka cara berpikirnya seperti itu, ya aku harus mengikuti. Kalau nggak aku nggak bakalan bertahan di sini dan aku tidak mau kalah dengan kondisi seperti itu dengan kekalahan aku tidak bisa menyesuaikan diri dengan orang Jepang, makanya akhirnya aku memutuskan untuk yaudah lah coba kamu bisa nggak belajar bahasa Jepang, terus mengikuti kerjanya orang Jepang, kayak gitu. tunjukkan kalau kamu bisa, kalau kamu di titik ini, lanjutkan lagi kalau bisa, kayak gitu kan. Ya udah aku berpikir seperti itu dengan bantuan dan support dari mendan pacar serta keluarga dan akhirnya aku bisa melanjutkan pekerjaan di Jepang kayak gitu.” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Dalam hal cara mengatasi kendala, peneliti melanjutkan pertanyaan kepada Ria akan hal tersebut. Ria menyampaikan bahwa Ia mencoba mencari tahu kebudayaan di Jepang dengan bertanya ke pacarnya yang orang Jepang.

“Dulu sih ya, sebenarnya sampai sekarang. Aku kan punya pacar, kebetulan pacar aku tuh orang Jepang jadi aku segala hal-hal itu langsung aku tanyain sama orang Jepang, kayak gitu. sama pacar ku itu...” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Pada saat peneliti menanyakan soal kepada siapa Ria bercerita mengenai masalah tersebut. Ria mengatakan bahwa Ia lebih nyaman bercerita ke temannya yang sesama orang Indonesia dan ke pacarnya. Menurutnya, dengan Ia bercerita ke teman dan pacarnya dapat membuat dirinya terhibur. Meskipun begitu, Ria tidak ingin bercerita ke orang tuanya, karena Ia takut akan dimarahi dan disuruh untuk pulang ke Indonesia.

“Kalau yang culture shock itu dulu ngobrolnya cuman sama teman orang Indonesia ya, karena kalau aku ngomong sama orang di rumah bisa-bisa aku disuruh pulang...udah kerja capek terus dimarah-marahin dan sebagainya kayak

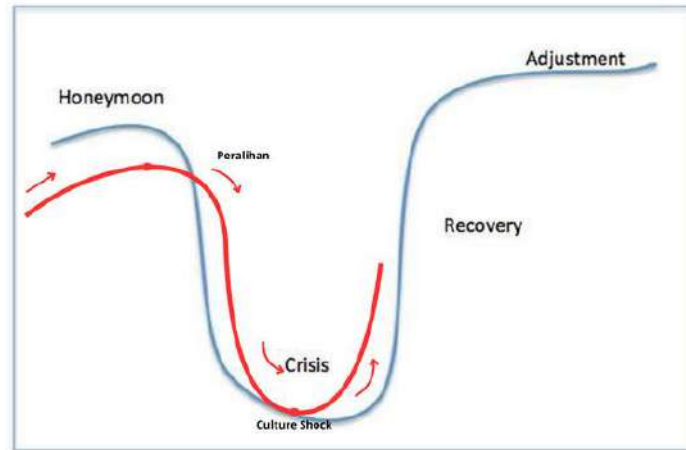
gitu..Daripada aku ngomong sama orang tua dan membuat mereka khawatir dan disuruh pulang, ya udah ngomong sama temen Indonesia dan kebetulan aku juga punya pacar di sini jadi aku ngobrol sama pacar dan lumayan ngehibur sih, gitu. Jadi tetap ngomongnya cuma sama mereka berdua aja. Mereka berdua, teman sama pacar aja. Ga sama keluarga.” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Dalam pernyataannya yang lain, Ria juga mengungkapkan bahwa dengan Ia bercerita ke teman sesama orang Indonesia, bisa membuat hatinya lebih tenang, sehingga keinginan untuk dirinya pulang cukup bisa dikendalikan. Ia juga menambahkan jika tidak ada orang Indonesia yang kerja di tempatnya, mungkin Ria sudah pulang ke Indonesia.

“...Kalau misalkan nggak ada temen orang Indonesia yang kerja disini, mungkin aku udah pulang. Tapi karena kebetulan ada orang Indonesia ya, sesama orang Indonesia jadi kita bisa-bisa ngobrol gitu kan, misalnya menenangkan hati jadi agak bisa dikendalikan ya, keinginan untuk pulang...” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa setelah Ria mengalami Geger Budaya, Ia memiliki beberapa cara untuk mengatasi permasalahan tersebut seperti membuka diri, menyadari kalau dirinya hidup di Jepang, hingga memaksakan diri untuk mengikuti cara berpikir orang Jepang, serta mencoba untuk bercerita ke teman yang sesama Indonesia atau ke pacarnya yang orang Jepang. Jika melihat penjelasan fase *Recovery* di teori adaptasi, di mana pada fase ini muncul saat pendatang telah mengetahui cara untuk mengatasi gegar budaya. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Ria telah menuju ke fase *Recovery* ditandai dengan laju kurva yang mulai naik kembali setelah turun di Fase *Crisis*, seperti pada gambar 3.17.

Gambar 3.17 Kurva Informan 3 pada Fase Recovery



Ketika peneliti menanyakan tentang apakah Ria sudah bisa beradaptasi sepenuhnya atau tidak, Ria mengungkapkan bahwa Ia belum bisa beradaptasi sepenuhnya. Menurutnya, Ia sudah 75% bisa beradaptasi terhadap budaya orang Jepang. Meskipun begitu, Ia masih kurang memahami sifat orang Jepang yang lainnya.

“Kalau menurut ku sih bisa beradaptasi sepenuhnya sih nggak juga ya, nggak juga sih. Tapi memang daitai it’s oke lah kayak gitu ya dengan budaya orang Jepang. Dengan budaya mereka yang seperti itu, yang ngomongnya di depan “ah nggak papa kok” kayak gitu, tapi aslinya mereka gitu. Udah ngerti udah terbiasa dengan yang seperti itu. Cuman kalau sifat orang Jepang yang lainnya sih. hmm, masih ada sih. Ya mungkin kalau dibilang 75% oke lah” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

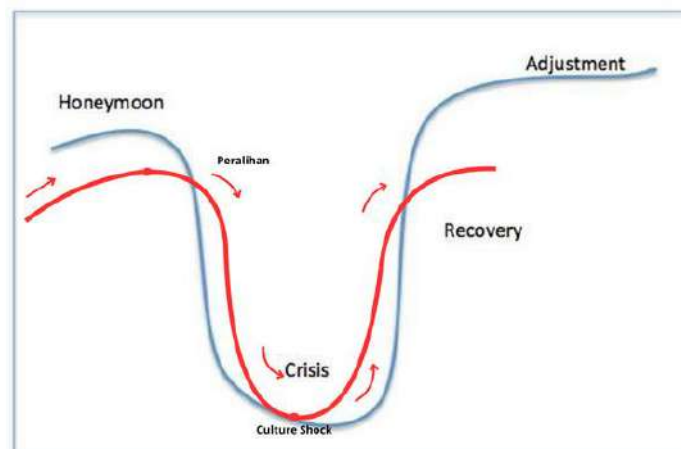
Dalam pernyataan yang lain, peneliti lebih lanjut menanyakan soal apakah Ria pernah keinginan untuk kabur dari Jepang, Ia menjawab meskipun dirinya sempat merasa stres, Ia tidak sampai memiliki pikiran untuk kabur atau berbohong ke perusahaan. Menurutnya rasa stres tersebut hanya sekadar stres ketika bekerja saja.

“Kalau aku sih emang orangnya tidak melanggar peraturan, ya. Jadi walaupun ada perasaan stress seperti itu ya, tetep apa boleh buat besok kerja shift pagi ya,

tetep gitu. aku bohong, aku lagi sakit, terus aku ga datang ke perusahaan itu aku nggak, kayak gitu. Jadi ya cuman perasaan, ya sekedar stressan ketika bekerja gitu. Kayak gitu aja sih.” (Ria, wawancara pribadi, 21 Maret 2024).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ria belum bisa beradaptasi sepenuhnya terhadap budaya orang Jepang karena menurutnya Ia sudah 75% dapat beradaptasi terhadap budaya kerja di Jepang. Salah satu yang masih kurang Ria mengerti yaitu sifat orang Jepang yang lainnya. Meskipun pada sebelumnya Ria sempat tertekan karena pekerjaan, Ia tidak sampai berpikiran untuk kabur dari Jepang. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Ria masih ada yang belum dipahami seperti nilai-nilai budaya atau kebiasaan yang ada di Jepang. Hal yang dialami oleh Ria berbanding terbalik dengan yang dijelaskan oleh Samovar, sehingga dapat diartikan bahwa adaptasi yang dialami oleh Ria telah menuju Fase *Adjustment* ditandai dengan laju kurva yang terus naik, meskipun tidak sampai titik maksimal dan dilanjutkan dengan laju kurva yang mulai mendatar, seperti pada gambar 3.18.

Gambar 3.18 Kurva Informan 3 pada Fase Adjustment



3.1.4 Adaptasi Informan Keempat

Pada pertanyaan mengenai apakah LPK memberikan informasi terkait budaya kerja di Jepang. Informan keempat yaitu Amel, dalam hasil wawancara Ia mengatakan bahwa Amel mendapatkan informasi mengenai budaya kerja di Jepang oleh LPK yang memberangkatkan-nya.

“Iya, informasi dasar-dasar aja sih biasanya. Dikasih tahu kalau di Jepang itu kayak gimana kerjanya, gitu. Dikasih tahu.” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Dalam hal persepsi Amel terhadap budaya kerja di Jepang, Ia mengatakan bahwa pandangannya terhadap budaya kerja orang Jepang adalah kedisiplinannya terhadap waktu, dan kerja keras mereka dalam bekerja.

“Kalau waktu sebelum berangkat ke sini kan, pemikirannya tuh, pandangan saya sama orang-orang Jepang tuh, kalau di kerjaan tuh disiplin banget, tepat waktu, terus kayak keras banget kerjanya gitu...” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

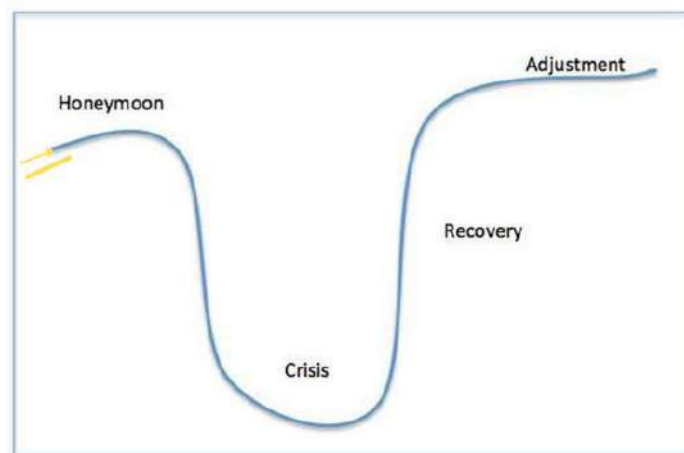
Dalam pernyataan yang lain mengenai gambaran Amel terhadap budaya kerja di Jepang, Ia juga mengatakan bahwa saat pra-pemberangkatan, Amel memiliki sebuah gambaran bahwa dunia kerja di Jepang terdapat fenomena diskriminasi oleh orang Jepang terhadap orang asing.

“Mungkin kalau enggak salah kayak sempat dengar cerita, bukan senioritas sih, mungkin lebih ke diskriminasi antara orang Jepang sama orang asing kayak gitu sih, sempat dengar beberapa cerita...” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Jika melihat pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa informan keempat ini telah memiliki pengetahuan dan gambaran mengenai budaya kerja di Jepang. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Amel telah memiliki kesiapan diri dalam menghadapi dunia kerja di Jepang. Maka dari itu hasil

analisis menunjukkan bahwa kesiapan Amel di fase pra pemberangkatan cukup tinggi. Hal ini ditandai dengan titik awal kurva dimulai dari atas seperti pada Gambar 3.19.

Gambar 3.19 Kurva Informan 4 pada Bagian Pra pemberangkatan



Pada saat informan keempat sampai di Jepang, Amel mengungkapkan bahwa dirinya merasa senang karena impian dari kecil untuk dapat bekerja di Jepang sudah terpenuhi. Selain itu, Ia juga tidak merasa takut untuk bekerja di Jepang. Hal ini dikarenakan, Ia merasa telah yakin dan percaya terhadap orang Jepang kalau dirinya akan aman di sana. Meskipun begitu, Amel juga mengungkapkan pada awal-awal bekerja dirinya juga sempat merasa khawatir jika Ia tidak dapat bekerja dengan baik di Jepang.

“Yang pertama pasti senang ya, karena dari impian dari kecil juga, dari lama tuh udah pengen ke Jepang gitu. Terus kalau takut sih enggak, karena enggak tahu kenapa kayak udah yakin aja gitu, kalau di sini ya udah aman gitu. Terus gak tahu kenapa juga udah percaya aja sama orang-orang sini gitu. Walaupun orang asing, tapi pasti bakal dibantu gitu loh. Terus kalau buat soal kerjaan, kebetulan enggak apa ya, awal-awal takut sih, tapi kesini-sininya untungnya ada orang Jepang juga yang baik gitu loh, ngasih tahu, ngajarin juga gitu. Jadi kekhawatiran takut enggak bisa kerja dengan benar tuh, di awal-awal sih pasti ada sih,...” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Dalam hal harapan yang ingin dicapai, Amel menyatakan bahwa fokus pertama yang ingin Ia capai yaitu pengalaman kerja di Jepang. Menurut Amel dengan bekerja di Jepang dirinya mendapatkan pengalaman kerja yang berbeda, dan juga mendapatkan banyak pelajaran. Oleh karena itu, Amel juga berharap adanya pengembangan diri yang Ia miliki, sehingga pada saat kembali ke Indonesia dirinya memiliki keahlian khusus yang orang lain tidak miliki. Harapan lain yang ingin Amel capai yaitu finansial. Meskipun harapan tersebut tidak terlalu Ia kejar karena melihat nilai tukar yen terhadap rupiah yang terus menurun.

Peneliti : Lalu kan setiap orang merantau itu kan memiliki harapan, itu harapan kakak bekerja di Jepang itu apa? Peningkatan finansial, networking, atau untuk pengembangan diri saja?

Informan : Yang pertama pengalaman sih. Pengalaman. Kalau finansial, kalau buat saya pribadi nomor dua sebenarnya, karena ngeliat kurs Yen yang sekarang itu kayaknya makin kecil kan, terus gaji juga sebenarnya gaji lebih kecil dari orang Jepangnya gitu. Jadi kalau finansial, ya pastilah, cuman kalau buat saya utamanya itu pengalaman sih, karena pengalaman kerja di Jepang itu beda aja sih sama lingkungannya juga, bukan cuman pengalaman kerja, tapi pengalaman tinggal di sini juga, yang banyak sih yang bisa jadi pelajaran sih, menurut saya begitu.

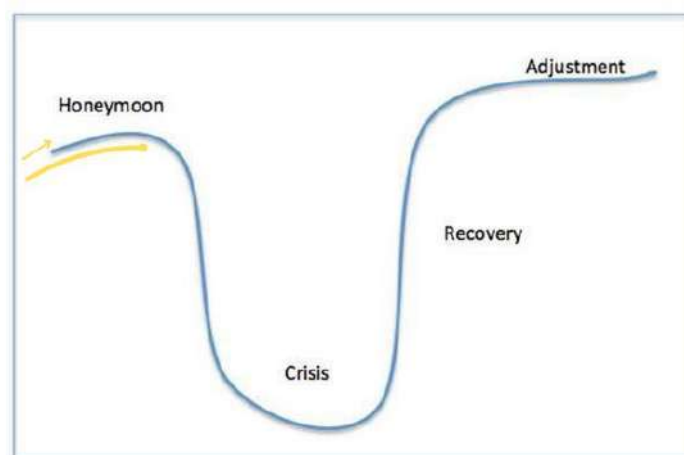
Peneliti : Kalau untuk pengembangan, bagaimana Kak? Pengembangan diri, terutama lebih ke bahasa.

Informan : Ya itu juga sih. Kebetulan kan saya kaigo, dimana sehari-harinya itu kan pasti ngomong terus pakai bahasa Jepang gitu ya, pasti adalah dari pengembangan diri itu gitu, pasti nanti pas pulang tuh bisa punya modal buat ngomong bahasa Jepang gitu, karena nggak semua yang kerja di sini pas pulang-pulang punya skill itu kan gitu, jadi ya itu juga sih termasuk salah satunya pengembangan diri, harapannya. (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Jika melihat dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa saat informan keempat sampai di Jepang dirinya merasa senang karena impian dari kecil telah tercapai, selain itu Amel juga tidak merasa takut karena Ia telah yakin untuk tinggal di Jepang. Meskipun, saat awal bekerja dirinya sempat merasa

takut tidak dapat bekerja dengan baik. Dalam hal harapan, Amel juga memiliki harapan yaitu ingin mendapatkan pengalaman kerja lebih, pengembangan diri, dan peningkatan finansial. Dengan melihat kesimpulan tersebut dan melihat penjelasan Lysgaard mengenai fase *Honeymoon* di mana pada fase ini pendatang akan mengalami rasa senang dan memiliki ekspektasi yang tinggi, maka dapat dianalisis bahwa Amel telah memasuki fase *Honeymoon*, tetapi tidak sampai ke titik maksimal karena Ia sempat merasa takut tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, hal yang dialami Amel dapat ditandai dengan kurva yang melaju naik, meskipun tidak terlalu tinggi, seperti pada gambar 3.20.

Gambar 3.20 Kurva Informan 4 pada Fase Honeymoon



Dalam hal kesesuaian persepsi dengan realita, persepsi yang dimiliki oleh Amel terpatahkan terhadap apa yang Ia rasakan di tempat kerjanya. Amel menjelaskan bahwa orang-orang di perusahaannya ternyata tidak terlalu disiplin, dan tidak begitu tepat waktu.

“...Pas sampai di sini, mungkin beda-beda tempat kerja juga kali ya, kalau misalkan pas udah di tempat kerja yang saya lagi lakuin sekarang sih, enggak se-strict itu gitu ya. Maksudnya enggak sesuai sama yang apa yang dibayangin sebelumnya sih sebenarnya. Orang-orangnya enggak yang terlalu disiplin banget, enggak yang begitu tepat waktu banget, biasa-biasa aja sebenarnya gitu...”

Dalam pernyataan lebih lanjut, Amel menjelaskan bahwa cerita yang Ia dengar saat di Indonesia mengenai adanya diskriminasi terhadap orang asing ternyata fenomena tersebut tidak Ia rasakan di lingkungan kerjanya. Akan tetapi, Amel juga menjelaskan saat awal bekerja orang Jepang di perusahaannya lebih memprioritaskan berkomunikasi dengan sesama orang Jepang, meskipun Ia ada di situ. Hal ini dikarenakan pada saat itu kemampuan bahasa Jepang Amel belum mumpuni.

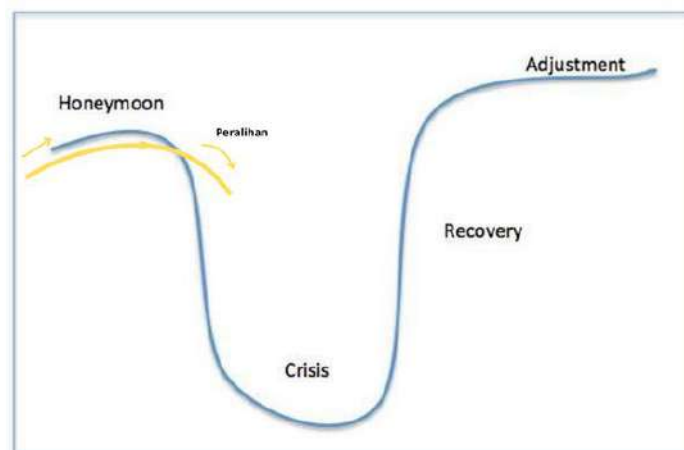
“...Tapi pas udah di sini, paling kayak enggak ngalamin sih untungnya, gitu. Paling cuma kayak enggak begitu diprioritasi dalam hal komunikasi, karena waktu masih awal-awal kan masih belum bisa lancar. Jadi walaupun misalkan saya ada di situ, tapi ada orang Jepang yang lain, pasti orang lain bakal lebih milih untuk milih komunikasi sama orang Jepang daripada orang asing kayak gitu sih...” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Dalam hal terpenuhinya harapan, Amel mengungkapkan bahwa impiannya mengenai pengalaman kerja telah terpenuhi. Hal ini karena kondisi lingkungan, dan pekerjaannya sangat berbeda dengan Indonesia, sehingga Ia bisa mendapatkan pelajaran, dan pengalaman yang lebih baik. Meskipun begitu, harapan mengenai peningkatan finansial harus Ia pendam setelah nilai tukar yen ke rupiah terus menurun, terlebih gaji yang Ia dapat lebih kecil dibanding gaji orang Jepang.

“...pas sampai sini, ya emang kenyataannya kondisi lingkungannya, terus kondisi kerjanya, pokoknya mungkin banyak perbedaan kan antara Jepang sama Indonesia gitu, dimana itu pasti bisa jadi pelajaran gitu, terus jadi pengalaman yang bagus juga gitu,...” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Jika melihat kedua pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi Amel terhadap budaya kerja di Jepang tidak sesuai dengan realita, seperti tidak diprioritaskannya Amel dalam berkomunikasi. Selain itu, untuk beberapa harapan yang Amel punya sebelumnya sudah dapat terpenuhi. Meskipun, ada harapan mengenai finansial yang tidak dapat terpenuhi, karena penurunan nilai tukar Yen ke Rupiah. Dengan melihat kesimpulan tersebut dan melihat penjelasan mengenai dimulainya fase *Crisis* di teori adaptasi, di mana fase *Crisis* dimulai karena adanya ketidaksesuaian antara kenyataan dengan yang dibayangkan, maka dapat diartikan bahwa Amel telah memasuki fase *Crisis* dengan laju kurva yang sedikit menurun ke arah fase *Crisis* seperti pada gambar 3.21.

Gambar 3.21 Kurva Informan 4 menuju Fase Crisis



Selanjutnya, dalam hal *culture shock* terhadap budaya kerja di Jepang, Amel mengungkapkan Ia cukup kaget melihat ruangan di kantornya tidak ada sekat atau ruangan khusus untuk petinggi perusahaan. Jika melihat pernyataan

tersebut, dapat dianalisis Gegar Budaya yang dialami oleh Amel tidak begitu mengganggu kinerjanya.

“Culture shock-nya, mungkin ngelihat bagian kantor, bagian office itu, di sini nggak ada ruangan khusus buat kepala bagian atau buat atasan gitu ya, jadi mau itu boss paling tinggi atau yang paling rendah sekalipun, kayak mereka kerja di ruangan yang sama gitu, itu sih yang cukup kagetnya gitu, beda sama di Indonesia yang mungkin banyak ruangan-ruangan, ini ruangan buat manajer, buat segala macam gitu-gitu kan, kalau di sini nggak ada.” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Pada saat peneliti menanyakan soal kendala yang dialami saat beradaptasi, Amel mengatakan bahwa bahasa lah yang menjadi kendala. Menurutnya, bahasa yang Ia pelajari saat di Indonesia dengan bahasa yang digunakan di tempat Ia bekerja sangat berbeda. Akibatnya, setelah Amel sampai di tempat Ia bekerja, Ia sedikit susah untuk berbicara.

“Kalau kendala mungkin bahasa kali ya. Bahasa Jepang yang dipelajari waktu di Indo sama yang dipakai di sini lumayan beda gitu, apalagi kayak ada dialek, dialek Hashiroshima gitu ya, terus sama bahasa yang kita pelajari di buku itu mungkin nggak 100% beda, tapi sebagian besar itu beda, jadi pas sampai sini ngomong awal-awal masih rada-rada kaku gitu kan, cuman makin lama-lama ngobrol-ngobrol lagi sama orang Jepangnya, ya makin terbiasa sih gitu, bahasa sih mungkin.” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Dalam pernyataannya yang lain, Amel menjelaskan bahwa titik terendahnya saat ada pasiennya yang tidak suka dengannya. Penjelasan lebih lanjut, sebenarnya hal itu tidak terlalu masalah baginya, akan tetapi karena saat itu masih awal Ia bekerja alhasil kendala tersebut mengenai hatinya. Dan membuat dirinya *down*.

“Mungkin pas waktu ada salah satu pasien yang nggak begitu suka sama saya gitu ya, ya mungkin emang pasien itu kan namanya lansia gitu ya, jadi kemampuan berpikir dan segala macam itu kan udah menurun juga, jadi sebenarnya emang nggak masalah gitu, cuman waktu masih awal-awal kan masih baper gitu ya, masih belum terbiasa sama kondisi yang kayak gitu, jadi waktu itu sempat sih kayak ada pasien yang ngeluarin kata-kata kasar gitu, itu

sih paling yang bikin rada nge-down juga sih pas kerja.” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Selanjutnya, reaksi yang Amel lakukan saat mengalami kendala tersebut, dalam pernyataannya Amel mengatakan bahwa Ia berusaha untuk tidak terlalu berurusan dengan pasien tersebut, dan meminta temannya untuk menangani pasien tersebut.

“Reaksinya nggak mau terlalu berurusan sama pasiennya gitu sih, lebih ke minta tolong sama teman yang lain, sama pegawai yang lain gitu, kalau misalkan emang ada yang berhubungan sama orang ini gitu, itu sih lebih menghindar dulu” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024)

Dalam pernyataan yang lain, Amel mengungkapkan bahwa Ia lebih *Culture Shock* terhadap kehidupan sehari-hari dibandingkan dengan budaya kerja di Jepang. Hal ini Ia juga mencontohkan bahwa budaya sehari-hari seperti memisah-misahkan jenis sampah yang menurutnya aturan tersebut terlalu ribet.

Peneliti : Kalau diperbandingkan itu, kakak lebih culture shock dengan budaya kehidupan sehari-hari di Jepang atau culture shock dengan budaya kerja di Jepang?

Informan : Mungkin lebih ke budaya kehidupannya kali ya. Lebih banyak culture shock di budaya kehidupan di sini sih.

Peneliti : Contohnya seperti apa?

Informan : Contohnya kayak buang sampah. Buang sampah di sini ribet banget, harus dipisah-pisah, terus kadang ada beberapa barang yang nggak begitu jelas, ini masuk ke kategori apa, ini harus dibuang kayak gimana, jadi itu yang bingung. (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Seperti yang dijabarkan sebelumnya kalau Amel sempat mengalami *Gegar Budaya*. Peneliti juga lanjut menanyakan apakah *Gegar Budaya* tersebut sempat membuat Amel frustrasi atau sampai membuat Amel rindu rumah. Amel mengatakan bahwa *Gegar Budaya* yang Ia alami tidak sampai membuat Ia ingin pulang ke Indonesia, dan tidak sampai membuat Ia frustrasi.

Peneliti : Selama bekerja itu, culture shock itu pernah membuat kakak rindu rumah, sakit, atau sampai menyendiri?

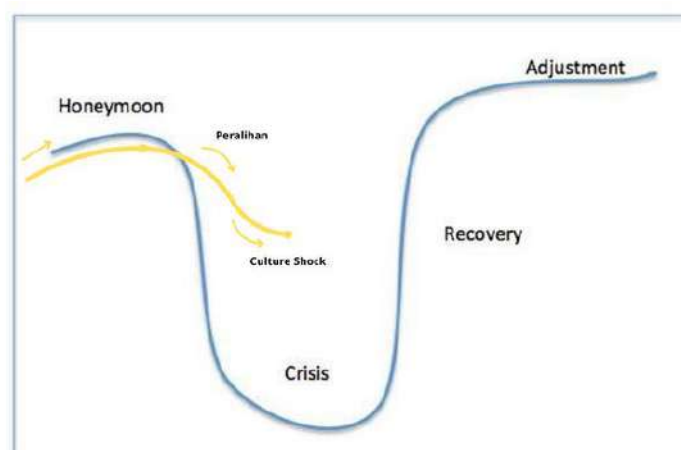
Informan : Karena hal-hal yang masalah itu kan? Nggak pernah sih, kalau sampai yang sakit atau kayak pengen pulang gitu nggak pernah.

Peneliti : Kalau sampai membuat kakak frustrasi?

Informan : nggak pernah juga. (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Jika melihat penjelasan mengenai Gegar Budaya dan kendala, maka dapat disimpulkan bahwa setelah Amel bekerja beberapa bulan di Jepang Ia tidak terlalu banyak mengalami Gegar Budaya atau kendala yang sampai membuat Ia frustrasi maupun reaksi yang berlebih. Jika melihat penjelasan mengenai kondisi seseorang setelah mengalami Gegar Budaya dan reaksi yang diungkapkan oleh Samovar. Dengan melihat kesesuaian antara kesimpulan mengenai Gegar Budaya yang dialami Amel dengan teori yang digunakan, dapat diartikan bahwa Amel hanya mengalami kendala dan tidak mengalami reaksi yang berlebih, sehingga laju kurva yang dimiliki Amel menurun dengan landai menuju fase *Crisis*, seperti pada gambar 3.22.

Gambar 3.22 Kurva Informan 4 pada Fase Crisis



Setelah Gegar Budaya yang dialami oleh Amel, Peneliti melanjutkan pertanyaan ke informan dengan menanyakan cara Amel dalam beradaptasi

terhadap Gelar Budaya tersebut. Amel mengungkapkan bahwa caranya dengan melihat orang Jepang saat bekerja, dan memperhatikan apa yang harus dilakukan jika terjadi sesuatu yang biasanya tidak Ia jumpai. Pernyataan lebih lanjut, jika Ia benar-benar tidak mengetahui akan sesuatu, Ia mencoba untuk bertanya ke atasan atau orang Jepang yang lebih mengerti.

“Cara menyesuaikan, kalau saya biasanya mungkin banyak melihat orang Jepang gimana pas kerja, terus banyak merhatiin juga apa yang harus dilakuin kalau misalkan terjadi sesuatu atau suatu hal yang emang biasanya saya nggak pernah bertindak di kondisi itu, misalkan begini harus apa, kalau begini harus apa, biasanya melihat dulu orang Jepang ngelakuin apa, terus kalau misalkan benar-benar nggak tahu, ya harus nanya ke atasan atau nanya ke orang Jepang lain yang lebih ngerti.” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Pada saat peneliti menanyakan soal kepada siapa Amel bercerita mengenai kendala yang Ia alami. Amel menjelaskan bahwa Ia bercerita ke temannya yang bekerja di Jepang meski berbeda prefektur. Akan tetapi, Ia tidak bercerita dengan temannya yang sekantor, karena Ia merasa mereka sudah mengetahui masalahnya.

“..., pernah pastinya ke teman yang sama-sama kerja di Jepang juga, cuman beda prefektur gitu, pernah sih curhat-curhat kayak gitu. Sisanya yaudah, orang-orang juga pada tahu kan, kalau misalkan buat teman-teman yang satu kerjaan sudah pada tahu, jadi yaudah, mereka ngerti aja gitu.” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

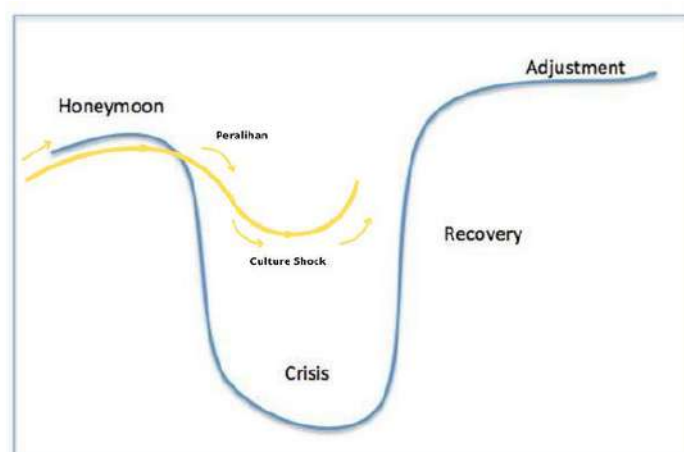
Dalam pernyataan yang lain, Amel mengatakan, “...tapi kesini-sininya untungya ada orang Jepang juga yang baik gitu loh. ngasih tahu, ngajarin juga gitu...” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024). Hal ini terlihat bahwa ada orang Jepang yang berbaik hati untuk mengajarnya.

Pada saat peneliti menanyakan apakah Amel masih ada kesulitan dalam menghadapi Gegar Budaya tersebut. Amel mengatakan bahwa sudah tidak ada kesulitan yang Ia alami dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

“Kalau sekarang sih nggak begitu ya, nggak terlalu gimana-gimana banget sih menghadapi hal-hal yang kayak gitu. Mungkin udah biasa juga ya, udah mau 2 tahun di sini.”(Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa setelah Amel mengalami Gegar Budaya, Ia memiliki cara untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan cara melihat orang Jepang saat bekerja, dan memperhatikan apa yang harus dilakukan jika terjadi sesuatu yang biasanya tidak Ia jumpai. Amel juga mencoba bercerita dengan temannya yang juga bekerja di Jepang. Jika melihat penjelasan fase Recovery di teori adaptasi, di mana pada fase ini muncul saat pendatang telah mengetahui cara untuk mengatasi gegar budaya. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Amel sudah memasuki fase *Recovery* ditandai dengan laju kurva yang mulai beranjak naik, seperti pada gambar 3.23.

Gambar 3.23 Kurva Informan 4 pada Fase Recovery



Ketika peneliti menanyakan tentang apakah Amel sudah bisa beradaptasi sepenuhnya atau tidak, Amel menjawab bahwa Ia belum bisa beradaptasi dengan sepenuhnya, dan Ia perkirakan sudah 90% dapat beradaptasi. Hal ini dikarenakan menurutnya masih ada beberapa hal yang belum bisa Ia kuasai.

“Kalau dibilang sepenuhnya sih kayaknya nggak ya, belum kalau sekarang di dua tahun ini. Mungkin sekitar 90% sih udah cukup terbiasa, gitu. Masih ada beberapa hal yang emang kayak masih belum saya kuasain sih.” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

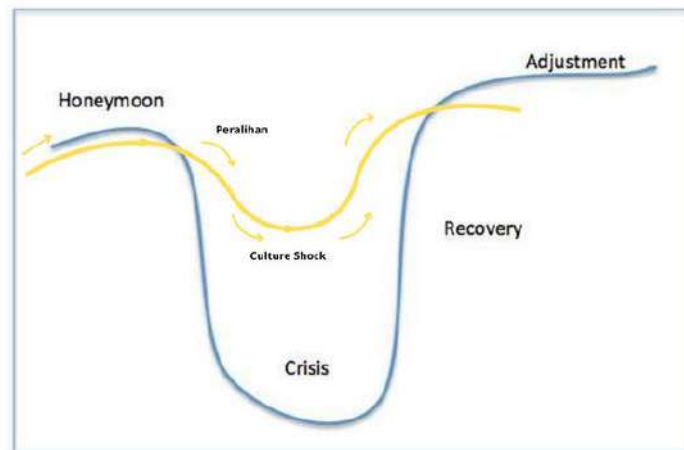
Dalam pernyataan yang lain, Amel mengungkapkan bahwa hal yang belum bisa Ia kuasai tidak jauh dari pasien. Menurutnya, masih ada beberapa pasien yang memang belum bisa Ia tangani, seperti pasien yang cukup *strict* di mana si pasien hanya ingin dibantu oleh satu perawat dan lain sebagainya.

“Contohnya kayak nggak jauh-jauh dari itu sih, menangani pasien sih. Ada beberapa pasien yang memang masih belum bisa saya tanganin, gitu. Yang saya masih, misalkan contohnya orang-orang baru ini, yang saya masih belum bisa beradaptasi sama pasien ini, yang kadang bisa dibilang pasien ini cukup strict, gitu ya. Mau ini, mau itu. Maunya dibantu sama orang yang ini, sama orang itu, gitu. Terus saya juga nggak begitu banyak berinteraksi sama pasien ini sih, gitu. Padahal seharusnya kan kita semuanya harus bisa megang semuanya, gitu.” (Amel, wawancara pribadi, 24 Maret 2024).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Amel masih belum bisa beradaptasi sepenuhnya. Hal ini ditandai dengan masih adanya kendala yang Ia alami, seperti adanya pasien yang belum bisa Ia tangani. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Amel masih belum mendapatkan kepercayaan dari orang Jepang atau nilai-nilai kebiasaan yang ada di Jepang. Hal yang dialami oleh Amel berbanding terbalik dengan yang dijelaskan oleh Samovar, sehingga dapat diartikan bahwa adaptasi yang dialami oleh Amel telah menuju Fase Adjustment ditandai dengan laju kurva yang terus naik

meskipun tidak sampai titik maksimal dan dilanjutkan dengan laju kurva yang mulai mendatar, seperti pada gambar 3.24.

Gambar 3.24 Kurva Informan 4 pada Fase Adjustment



3.1.5 Adaptasi Informan Kelima

Dalam hal pemberian informasi budaya kerja oleh LPK terhadap calon pekerja. Informan kelima yaitu Maulana mengatakan bahwa LPK-nya tidak memberikan pendidikan seperti bahasa ataupun budaya kerja di Jepang. Maulana juga menjelaskan alasan akan hal tersebut yaitu bahwa LPK menganggap pekerja *Tokutei Ginou* merupakan ex-magang yang berarti sudah mahir atau paham akan bahasa dan budaya kerja di Jepang.

Peneliti : Yang pemberangkatan TG itu LPK itu cuma memberangkatkan saja atau ada pembelajaran dulu tentang bahasa atau bagaimana?

Informan : Kalau di Jepang sendiri, kalau magang sama TG beda biasanya...Kalau magang itu ada sebulan di senta, tapi kita langsung diterjunin ke perusahaan. Karena orang mikirnya kalau TG itu karena ex Jepang mikirnya, jadi mereka udah pikir bahasanya udah pada bisa. Jadi nggak dikasih pendidikan dulu, langsung ditempatkan di perusahaan.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Meskipun begitu dalam pernyataan lain, Maulana mengatakan bahwa Maulana telah mengetahui budaya kerja di Jepang seperti disiplin terhadap waktu melalui YouTube.

Peneliti : Sebelumnya itu kakak-kakak itu tahu mengenai budaya-budaya kerja di Jepang?

Informan : Sedikit banyak sih tahu, karena juga suka nonton YouTube-YouTube lah. Yang paling kencang di Jepang itu budaya kerjanya itu tepat waktu sih. Jadi 15 menit dari jam kerja itu udah harus di perusahaan. (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

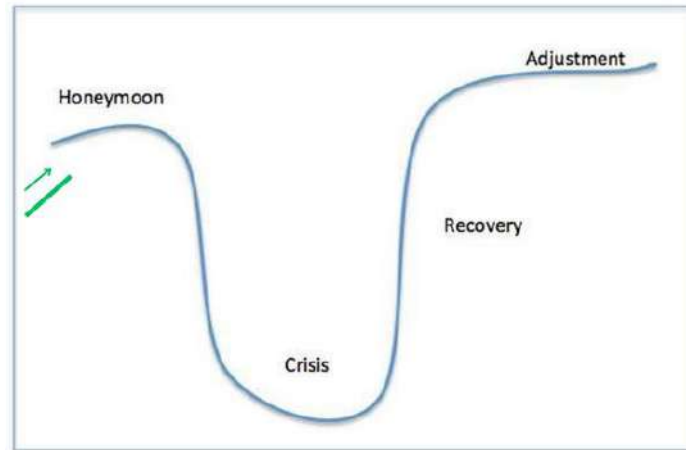
Dalam hal persepsi Maulana terhadap budaya kerja di Jepang, peneliti coba menanyakan hal itu ke Maulana, dan Ia mengatakan bahwa dirinya memiliki persepsi terhadap budaya kerja yaitu orang Jepang rajin bekerja, dan gila kerja.

Peneliti : Sebelum berangkat ke Jepang itu persepsi kakak terhadap budaya kerja di Jepang itu bagaimana?

Informan : Kerja di Jepang ya orangnya dengan rajin kerjaan karena gila kerja dan lain-lain... (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Jika melihat dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa saat sebelum berangkat ke Jepang kesiapan diri Maulana terbilang cukup baik. Hal ini karena Maulana sudah mempunyai bekal pengetahuan dan gambaran mengenai budaya kerja di Jepang, meskipun Ia mengetahuinya dari YouTube. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa yang dialami oleh Maulana cukup baik, jika dibandingkan dengan informan Hazmi yang telah siap karena mendapatkan pengetahuan budaya kerja di Jepang melalui LPK. Oleh sebab itu, dapat ditandai dengan titik awal kurva yang sedikit berada di atas dan melaju ke atas, seperti pada gambar 3.25.

**Gambar 3.25 Kurva Informan 5 pada bagian
Pra Pemberangkatan**



Pada saat Maulana sampai di Jepang, Ia mengungkapkan bahwa perasaan pertama yaitu rasa takut dan khawatir. Maulana menjelaskan bahwa dirinya takut terhadap orang-orang perusahaan, takut jika dirinya tidak diterima di perusahaannya, dan takut terhadap kemampuan bahasa-nya. Hal ini karena Maulana menganggap bahwa bahasa yang Ia kuasai belum mumpuni. Meskipun begitu, setelah dirinya sampai di perusahaan, ternyata teman-temannya sangat merangkul Maulana, hingga Ia merasa seperti keluarga.

“Pasti khawatir ya. Kalau datang pertama kali khawatir. Takut. Yang pasti takut sama orang-orang perusahaan. Takut kita gak diterima. Apalagi kita kan asing. Orang asing. Terus bahasa juga ya, bahasa juga belum mumpuni. Takut waktu itu perasaan takut. Tapi ternyata setelah sampai di perusahaan ngerangkul banget temen-temennya. Itu sangat bikin aku kayak keluarga gitu.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

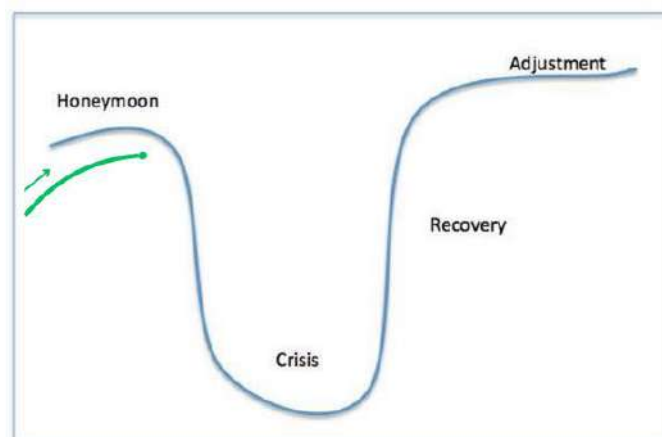
Dalam hal harapan, pada sesi wawancara Maulana mengungkapkan bahwa dirinya memiliki beberapa impian yang ingin dicapai. Harapan pertama yang Maulana miliki yaitu peningkatan finansial. Meskipun pada saat ini impian tersebut tidak menjadi tujuan utama, karena nilai tukar Yen ke Rupiah yang

semakin turun. Selanjutnya, harapan kedua atau harapan utama yaitu pengalaman kerja.

“Pertama aku ya, pengen nggak munafik ya, kita kesini juga karena ngeliat mata uangnya besar. Tapi kalau krisis sekarang di Jepang, inflasinya gila-gilaan, mata uangnya juga jatuh sama Indonesia. Malah Indonesia sekarang makin kuat mata uangnya. Jadi kalau sekarang pengen punya pengalaman dulu aja...Soalnya sekarang aku lagi ngincer pengalaman ya, kalau udah punya pengalaman...” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Jika melihat pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setelah Maulana sampai di Jepang dirinya mengalami rasa takut akan ditolak oleh lingkungan baru. Meskipun pada saat di tempat kerja Ia diterima dengan baik oleh lingkungan kerjanya, sedangkan untuk harapan Ia ingin mendapatkan pengalaman yang lebih baik. Jika melihat penjelasan Lysgaard mengenai fase Honeymoon di mana pada fase ini pendatang akan mengalami rasa senang dan memiliki ekspektasi yang tinggi, maka dapat diartikan bahwa Fase Honeymoon Maulana kurang berjalan dengan baik saat pertama kali sampai di Jepang. Hal ini ditandai dengan laju kurva yang naik namun tidak terlalu tinggi, seperti pada gambar 3.26.

Gambar 3.26 Kurva Informan 5 pada Fase Honeymoon



Setelah Maulana bekerja di Jepang persepsi terhadap budaya kerja di Jepang mulai terpatahkan. Hal ini karena dalam kenyataannya, Ia menemukan bahwa pekerja Jepang kalah gesit dibandingkan orang Indonesia, dan juga mereka lebih santai dalam bekerja. Meskipun demikian, Maulana mengungkapkan bahwa orang Jepang sangat menghargai waktu.

“...Tapi setelah aku Jepang kerja sama orang Jepang, mereka cuman, aku jadi perspektifnya beda. Mereka cuman kerja tuh menghargai waktu bener-bener on time banget kerjanya. Tapi kalau untuk masalah kerjaan gitu gesitnya kalah sama orang-orang kita jauh. Mereka lebih santai untuk kerjanya. Tapi kalau untuk waktunya mereka bagus, tepat waktu.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Dalam pernyataan yang lain, Maulana mengatakan bahwa orang Jepang yang ada di perusahaan Maulana, bekerja dengan malas-malasan. Dengan pernyataan tersebut menambahkan ketidaksesuaian persepsi Maulana terhadap budaya kerja di Jepang.

Peneliti : Jadi dalam artian ekspektasi kakak sebelum berangkat dan kenyataan kakak kerja di Jepang itu sama?

Informan : Agak mengecewakan karena orang Jepangnya di tempatku pada letoy-letoy. Mereka karena lihat orang asing kan, jadi kerjaan-kerjaan mereka pada males-malesan...” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Dalam hal terpenuhinya impian, Maulana mengungkapkan untuk harapannya mengenai pengalaman kerja sudah cukup terpenuhi. Maulana menganggap bahwa Ia sudah mendapatkan banyak pengalaman seperti yang Maulana katakan di sesi wawancara.

Peneliti : Untuk harapan itu sesuai realita nggak yang pengalaman tadi?

Informan : Alhamdulillah sih. Lumayan sih. Aku udah banyak pengalaman. Dan aku sekarang udah punya itu...” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

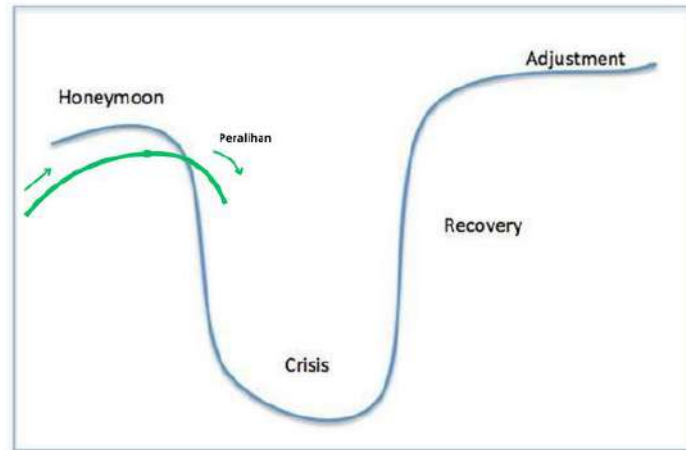
Dalam pernyataan lain, Maulana mengatakan bahwa impiannya tidak terpenuhi untuk dapat meningkatkan finansial karena gaji yang terbilang cukup. Seperti yang telah dijelaskan di pernyataan sebelumnya, alasan lain dari tidak terpenuhinya impian ini karena nilai tukar Yen ke Rupiah. Maulana juga menjelaskan lebih detail, bahwa karena ketidaksesuaian ini sempat mempengaruhi kinerja yang dilakukan Maulana.

Peneliti : Yang untuk finansial itu kan terhitungnya tidak sesuai ekspektasi. Nah itu mempengaruhi semangatnya, kakak, dalam pekerjaan kita?

Informan : Tadinya sih harapan kita punya gaji yang bisa... Ya, lumayan gitu ya. Cuma waktu disini dapet harga gaji yang... Ya, alhamdulillah. Ya, cukup mempengaruhi kinerja tadinya..." (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Dengan melihat pernyataan tersebut, dapat disimpulkan setelah bekerja di perusahaan, persepsi yang sebelumnya dimiliki ternyata tidak sesuai dengan realita. Meskipun ada beberapa ekspektasi yang sesuai, seperti kedisiplinan terhadap waktu. Dalam hal realisasi harapan, hanya harapan mengenai pengalaman kerja yang dapat terpenuhi, sedangkan keinginan untuk meningkatkan finansial tidak dapat terpenuhi dengan baik dan sempat mempengaruhi kinerjanya. Jika melihat kesimpulan tersebut dan melihat penjelasan mengenai dimulainya fase *Crisis* di teori adaptasi, di mana fase *Crisis* dimulai karena adanya ketidaksesuaian antara kenyataan dengan yang dibayangkan. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Maulana sempat terjadi penurunan adaptasi dengan ditandai dari laju kurva yang mulai mengarah ke fase *Crisis*, seperti pada gambar 3.27.

**Gambar 3.27 Kurva Informan 5 menuju
Fase Crisis**



Selanjutnya, dalam hal *Culture Shock* terhadap budaya kerja di Jepang, Maulana mengungkapkan bahwa kedisiplinan akan waktu yang dimiliki oleh orang Jepang sangatlah ketat. Menurutnya, bagi orang Indonesia yang suka santai-santai, budaya tersebut dapat membuat Gegar Budaya. Hal ini Ia juga menjelaskan bahwa jika sudah masuk waktunya pulang, maka semua pekerjaan harus dilepas saat itu juga.

“Kalau budaya Jepang sih gimana ya? Karena masih Asia. Dari Asia ya masih budaya-budaya gitu. Cuma waktu itu, waktu aja sih kayaknya yang bikin kaget. Waktu Jepang itu bikin kaget karena gini. Kalau di Indonesia, kita ya waktu santai-santai ya. Kalau mereka itu emang tegas di waktunya. Kalau udah waktunya, tek, udah. Apapun itu kerjanya harus dilepas.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Dalam pernyataan yang lain, peneliti mencoba untuk menanyakan apakah di perusahaannya terdapat permasalahan seperti lembur yang tidak dibayar, Maulana mengungkapkan bahwa di perusahaannya tidak ada kasus yang seperti itu. Menurutnya, perusahaannya sangat menghargai pekerjajanya. Jika terdapat kelebihan jam kerja, maka mereka akan membayar kewajibannya.

“Kalau itu, alhamdulillah perusahaanku ya perusahaannya bagus. Mereka sangat menghargai tenaga kerja. Kalau itu alhamdulillah semuanya dibayar wajib gitu ya. Maksudnya mereka membayar kewajiban mereka. Itu kan kalau lebih dari jam kerja itu udah kewajiban mereka. Dan alhamdulillah, nggak ada masalah untuk itu.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Pada saat peneliti menanyakan soal kendala yang dialami saat beradaptasi, Maulana mengatakan bahwa bahasa yang membuat dirinya berkendala saat beradaptasi. Menurutnya, hal ini dikarenakan ekspektasi yang dimiliki oleh orang Jepang ke pekerja *Tokutei Ginou* terlalu tinggi. Mereka menganggap kalau pekerja *Tokutei Ginou* merupakan ex-magang, jadi digambaran mereka pekerja *Tokutei Ginou* itu sudah mahir dalam berkomunikasi.

“Bahasa, karena kalau TG kan ekspektasi orang Jepang karena ex-magang biasanya. Mereka berharap kita punya kualitas yang bagus. Tapi setelah, aku kan baru pertama banget. Mereka mungkin, kok kayak gini? Tapi mungkin setahun juga udah bisa beradaptasi sendiri. Udah setahun udah bisa buat ngeledek orang Jepang lagi. Jadi nggak diledak doang.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Selanjutnya, peneliti menanyakan mengenai reaksi yang Maulana alami saat mengalami *Culture Shock* tersebut, Ia mengatakan bahwa Ia tidak mengalami reaksi yang berlebih. Hal itu malah membuat Maulana lebih menghargai waktu.

“Enggak sih, karena aku malah lebih belajar. Jadi lebih menghargai waktu, bisa lebih menghargai waktu.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Seperti yang dijabarkan sebelumnya kalau Maulana sempat mengalami kendala bahasa. Peneliti juga lanjut menanyakan apakah kendala tersebut sempat membuat Maulana Frustasi. Ia mengungkapkan bahwa kendala tersebut sempat membuatnya frustrasi meskipun hanya di awal bekerja. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan bahasa yang dipelajari saat belajar di sekolah dan bahasa yang digunakan sehari-hari.

“Awal-awal iya, karena bahasanya beda sama yang kita pelajarin waktu di sekolah. Kalau di sekolah itu kayak gini, kalau di sekolah itu diajarin bahasa nasionalnya. Sampai di Jepang kita dikasih dibagi daerah, daerah itu biasanya bahasanya ada lagi. Nah itu kayak berasa, kok ini nggak diajarin, itu nggak diajarin waktu di sekolah. Jadi culture shock-nya seperti itu.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Selanjutnya, peneliti mencoba menanyakan apakah Gegar budaya yang dialami oleh Maulana sempat mengganggu kinerjanya atau tidak, Maulana mengatakan bahwa Gegar budaya tersebut tidak sampai mengganggu kinerjanya. Hal ini dikarenakan, Ia merasa harus secepatnya mengikuti gaya bekerja orang Jepang.

“Enggak sih. Lebih kayak, aku harus secepatnya harus bisa ngikutin gaya mereka, gaya orang sini. Malah bikin aku cepat, harus cepat bisa ini. Harus bisa cepat beradaptasi, dimanapun harus kayak gitu. Mental jadinya, mental lagi.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

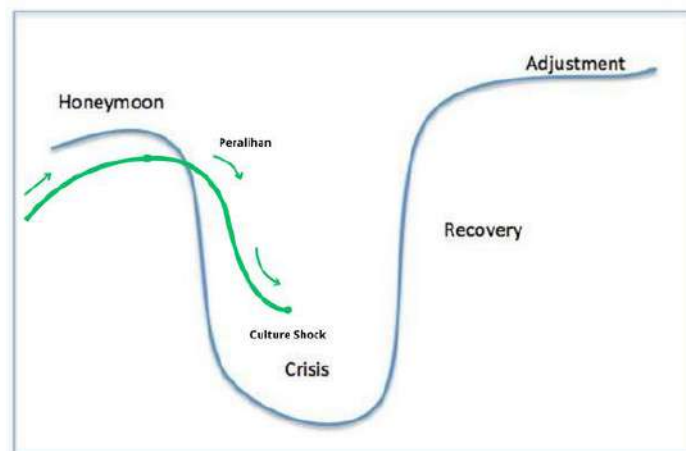
Selanjutnya, dalam pertanyaan mengenai apakah kendala tersebut mengganggu kinerjanya, Maulana menjelaskan karena kendala bahasa tersebut juga membuat kinerjanya tidak baik. Menurutnya, karena pekerjaannya mengurus orang tua, maka bahasanya harus bisa lebih dimengerti.

“Awal-awal iya, nggak ngerti apa ya. Ada banyak yang nggak ngerti, apalagi aku sebagai, ya gimana ya, aku kerja di sosial ya. Ngurusin orang tua, yang harus bahasanya harus lebih ngerti gitu. Kalau aku kan bukan ngurus barang-barang mati, aku barang-barang hidup, benda-benda hidup. Jadi agak tergantung waktu bahasanya biasa aja.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Jika melihat penjelasan mengenai Gegar Budaya yang dialami Maulana, dapat disimpulkan bahwa setelah Maulana bekerja beberapa bulan di Jepang Ia sempat mengalami Gegar Budaya seperti disiplinnya orang Jepang terhadap waktu, dan Ia juga sempat mengalami kendala bahasa saat awal bekerja karena

bahasa yang dipelajari dan yang digunakan di keseharian berbeda. Meskipun begitu, Gegar Budaya tersebut tidak sampai membuat kinerjanya menurun, sedangkan untuk kendala bahasa sempat membuat Ia frustrasi dan menurunkan kinerjanya. Jika melihat penjelasan mengenai kondisi seseorang setelah mengalami Gegar Budaya dan reaksi yang diungkapkan oleh Samovar. Dengan melihat kesesuaian antara kesimpulan mengenai Gegar Budaya yang dialami Maulana dengan teori yang digunakan, dapat diartikan bahwa Maulana telah memasuki Fase *Crisis* ditandai dengan laju kurva yang menurun, seperti pada gambar 3.28.

Gambar 3.28 Kurva Informan 5 pada Fase Crisis



Setelah Gegar Budaya yang dialami oleh Maulana, Peneliti melanjutkan pertanyaan ke informan dengan menanyakan cara Maulana dalam beradaptasi terhadap Gegar Budaya tersebut. Ia mengungkapkan bahwa permasalahan yang mendasari semuanya yaitu karena bahasa yang Ia kuasai.

Peneliti : Cara kakak menyesuaikan diri terhadap budaya kerja di Jepang itu bagaimana?

Informan : Semua masalah ini sebenarnya di bahasa, selebihnya enggak ada. Karena kita cuma tersandung di bahasa doang. (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Dalam pernyataan yang lain, Maulana juga mengatakan bahwa cara yang Ia lakukan untuk mengatasi masalah bahasa yaitu dengan menonton YouTube atau nonton *anime*.

Pastinya ya, kalau kita hidup di negara orang, kita harus mengatasi bahasanya. Aku mengatasinya YouTube, nonton anime, buat meningkatin itu. Bahasa. Yang paling penting bahasa sih, kalau kerjaan lo bisa ngikutin. Kataku paling penting bahasa. (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Pada saat peneliti menanyakan soal kepada siapa Maulana bercerita mengenai masalah tersebut. Ia mengatakan bahwa saat ada masalah, Ia mencoba untuk bercerita ke temannya yang sesama orang Indonesia.

Peneliti : Saat kakak mengalami culture shock itu kakak pernah berbagi masalah terhadap orang lain, teman, teman kerja atau orang tua?

Informan : Karena disini orang Indonesia ada tiga, kita pasti kalau ada masalah ya keteman tiga ini aja bertiga. Jadi kalau kita kan disini satu rumah itu orang Indonesia bertiga. Jadi kita cuma soudan, soudan-nya sama anak-anak. Itu penting banget, penting ya punya teman yang dekat biar ada bisa menceritakan. (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Dalam pernyataan yang lain, peneliti menanyakan kepada Maulana mengenai peran TSK sebagai perantara Maulana dengan perusahaan jika terdapat masalah. Maulana mengungkapkan bahwa TSK yang menaungi Maulana juga sangat membantu jika ada masalah yang menyimpannya.

Peneliti : Selanjutnya itu apakah TSK yang kakak naungi berperan sebagai perantara kakak terhadap perusahaan jika terjadi masalah dalam saat kerja?

Informan : Kita setiap bulan di TSK ya, TSK datang ke perusahaan setiap bulan. Jadi disitu kita soudan sekitar satu jam. Ada masalah apa bisa disampaikan disitu, unek-uneknya apa bisa disampaikan disitu. Dan itu perusahaanku sudah menerapkan standar yang bagus karena dia bisa memberikan waktu untuk kita musyawarah disitu.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Selanjutnya peneliti juga menanyakan ke Maulana apakah saat ini masih ada kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, Ia mengatakan bahwa Maulana sudah tidak ada kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

Peneliti : Apakah saat ini kakak masih merasa kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja sekarang?

Informan : Udah biasa setahun. Setahun untuk bisa ngikutin kayak mereka atau bahasa mereka, udah bisa setahun lah. (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

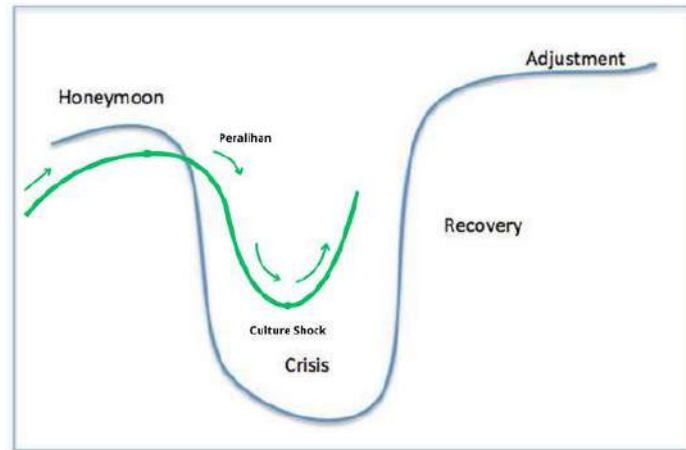
Dalam pernyataan yang lain, Maulana juga mengungkapkan bahwa Ia hanya membutuhkan waktu sekitar lebih dari lima bulan, seperti yang ia katakan di wawancara bahwa,

Peneliti : Kalau diukur itu lama kakak beradaptasi kurang dari 5 bulan, lebih dari 5 bulan atau bagaimana?

Informan : Lebih dari 5 bulan. (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa setelah Maulana mengalami Geger Budaya, Ia memiliki cara untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan memperbaiki kemampuan bahasanya, karena menurutnya permasalahan mendasar yang Ia hadapi yaitu bahasa. Dalam mengatasi masalah yang Ia alami, Maulana juga bercerita ke temannya yang sesama orang Indonesia dan berkonsultasi ke pihak TSK. Sehingga, sampai saat ini Ia sudah tidak mengalami kesulitan lagi, dan dalam kurun waktu lebih dari lima bulan, Maulana sudah bisa beradaptasi. Jika melihat penjelasan fase *Recovery* di teori adaptasi, di mana fase ini muncul saat pendatang telah mengetahui cara untuk mengatasi gegar budaya. Oleh karena itu, diartikan bahwa Maulana sudah memasuki fase *Recovery* ditandai dengan laju kurva yang mulai beranjak naik, seperti pada gambar 3.29.

Gambar 3.29 Kurva Informan 5 pada Fase Recovery

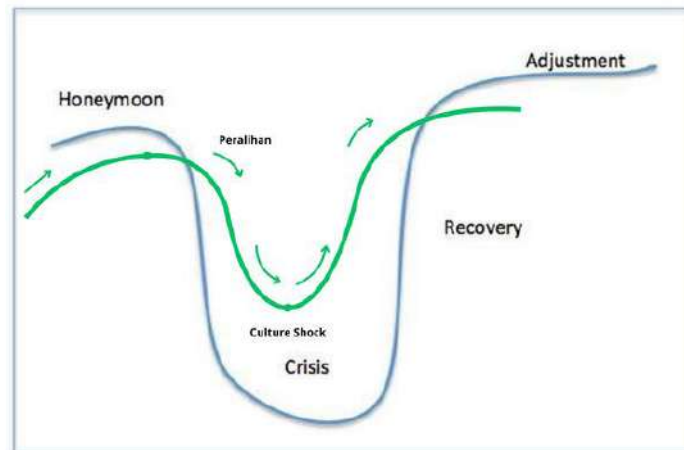


Ketika peneliti menanyakan tentang apakah Maulana sudah bisa beradaptasi sepenuhnya atau tidak, Maulana menjawab bahwa Ia sudah 90% bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Hal ini karena menurutnya dalam dua tahun sudah hampir tidak ada kembali.

“Kalau beradaptasi sepenuhnya 90% sudah bisa karena ini tahun ke-2 aku. Sudah biasa, sudah semuanya, sudah 2 tahun ya. Sudah 2 tahun sudah hampir enggak ada lagi. Insyaallah ga masalah. Udah sih, kayaknya enggak masalah untuk tahun ke-2 ini.” (Maulana, wawancara pribadi, 26 Maret 2024).

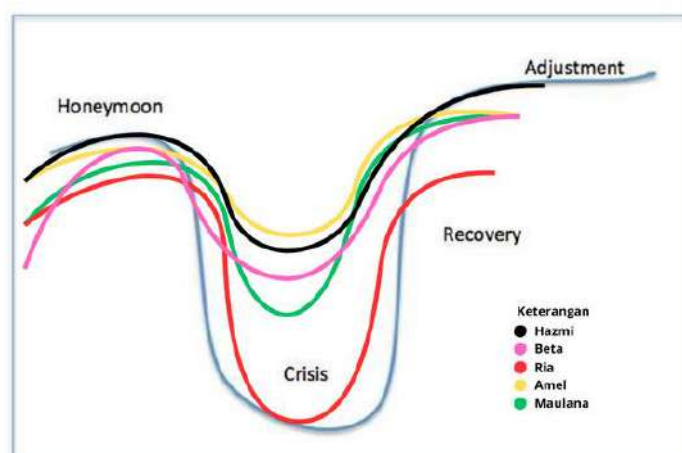
Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Maulana belum bisa beradaptasi sepenuhnya. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Maulana masih ada yang belum dipahami, seperti nilai-nilai budaya atau kebiasaan yang ada di Jepang. Hal yang dialami oleh Maulana berbanding terbalik dengan yang dijelaskan oleh Samovar, sehingga dapat diartikan bahwa adaptasi yang dialami oleh Maulana telah menuju fase *Adjustment* ditandai dengan laju kurva yang terus naik dan dilanjutkan dengan laju kurva yang mulai mendatar. Fase *Adjustment* yang dilalui informan Maulana divisualisasi di gambar 3.30

Gambar 3.30 Kurva Informan 5 pada Fase Adjustment



Dengan melihat hasil analisis data kelima informan terlihat bahwa terdapat perbedaan hasil analisis data mereka yang menyebabkan perbedaan bentuk kurva di setiap informannya, seperti pada gambar 3.31. Dari gambar tersebut terlihat terdapat perbedaan mendasar antara kelima informan. Perbedaan mendasar tersebut ada di masa pra-pemberangkatan, fase *Honeymoon*, fase *Crisis*, dan fase *Adjustment*.

Gambar 3.31 Kurva Gabungan dari Kelima Informan



Perbedaan dimulai dari pra pemberangkatan di mana terdapat tiga titik awal kurva yang membedakan kesiapan antar kelima informan. Titik pertama yang berada paling atas diduduki oleh kurva Hazmi yang berwarna hitam dan kurva Amel yang berwarna kuning, hal ini karena mereka berdua sudah memiliki kesiapan yang baik di mana ditandai dengan adanya pengetahuan akan budaya kerja di Jepang yang mereka peroleh dari LPK, dan gambaran akan budaya orang Jepang yang mereka miliki sebelum berangkat ke Jepang. Hal ini berbeda dengan titik awal kurva Ria yang berwarna merah dan Maulana yang berwarna hijau. Titik awal kurva Ria dan Maulana sedikit lebih rendah dibandingkan dengan kurva Hazmi dan Amel, karena saat pra pemberangkatan mereka hanya memiliki sedikit modal pengetahuan terkait budaya kerja di Jepang. Meskipun begitu, mereka sama-sama memiliki gambaran akan budaya orang Jepang. Selanjutnya, titik awal kurva Beta yang berwarna pink berada di bawah kurva Ria dan Maulana, karena pada saat pra pemberangkatan Beta sama sekali tidak mendapatkan pengetahuan terkait budaya kerja di Jepang dari LPK, meskipun Ia punya gambaran akan budaya orang Jepang.

Dari gambar 3.31 terlihat juga perbedaan di fase *Honeymoon*, di mana perbedaan ini dikarenakan ada atau tidaknya perasaan takut yang dirasakan oleh informan. Jika melihat dari hasil analisis informan ketiga atau Ria di mana setelah sampai di Jepang Ia justru merasa khawatir atau takut yang berlebih sampai membuat Ia tidak bisa berkomunikasi. Sebaliknya, informan kelima atau Maulana, Ia hanya merasakan takut saat sampai di Jepang, tapi

rasa takut itu langsung hilang setelah masuk kerja. Jika dibandingkan dengan Beta dan Amel yang kurjanya sedikit lebih di atas, hal ini karena saat sampai di Jepang perasaan mereka campur aduk, ada rasa senang, dan rasa takut yang menyelimuti mereka. Hal ini berbanding terbalik dengan perasaan Hazmi yang tidak ada rasa takut sedikitpun yang menghampirinya, saat sampai di Jepang.

Setelah melihat perbedaan di fase *Honeymoon* dan gambar 3.31, maka dapat disimpulkan bahwa informan yang mengalami fase *Honeymoon* dengan baik yaitu informan Hazmi, karena pada fase ini Hazmi merasa senang tanpa ada rasa takut. Selanjutnya, informan yang mengalami fase *Honeymoon* dengan kurang baik yaitu informan Ria, karena pada fase ini Ria merasa takut dan khawatir hingga tidak bisa berkomunikasi dengan baik.

Perbedaan juga ada pada Fase *Crisis*, di mana pada fase ini dari kelima informan tidak ada satupun yang memiliki kesamaan. Pada fase ini Amel setelah mengalami kendala, Ia sama sekali tidak ada reaksi yang berlebih atau membuat Ia frustrasi. Berbeda dengan Hazmi, di mana setelah Ia mengalami Gegar Budaya dan beberapa kendala, reaksinya hanya syok tanpa ada rasa frustrasi yang menghampirinya. Berbeda juga dengan Beta di mana setelah Ia mengalami Gegar Budaya dan kendala, Ia hanya sedikit merasa takut tanpa bereaksi yang berlebih. Selanjutnya, Maulana setelah mengalami Gegar Budaya dan beberapa kendala, Ia sedikit merasa frustrasi dan sedikit mengganggu kinerjanya, meskipun hal itu tidak sampai membuat Ia bereaksi berlebih. Berbanding terbalik dengan Ria, di mana setelah mengalami Gegar

Budaya dan beberapa kendala, Ia sampai frustrasi dan sampai mengganggu kinerjanya yang mengakibatkan Ia ingin pulang ke Indonesia.

Setelah melihat perbedaan di fase *Crisis* dan gambar 3.31, maka dapat disimpulkan bahwa informan yang menghadapi fase *Crisis* dengan baik yaitu informan Amel, karena pada fase ini Amel dapat menghadapi Gegar budaya dan kendala dengan baik sehingga Ia tidak frustrasi. Selanjutnya, informan yang menghadapi fase *Crisis* dengan kurang baik yaitu informan Ria, karena pada fase ini Ria tidak dapat menghadapi Gegar budaya dan kendala dengan baik yang berakibat Ria mengalami frustrasi dan bereaksi berlebih.

Selanjutnya, jika melihat gambar 3.31 pada fase *Recovery* terdapat perbedaan dalam bentuk kurva di setiap informan. Meskipun demikian, perbedaan ini tidak dapat diartikan semata-mata sebagai perbedaan adaptasi yang dialami para informan, karena pada fase ini setiap informan sama-sama mengalami kenaikan kurva. Perbedaan terjadi karena titik awal laju kurva dari fase *Crisis* sudah berbeda-beda, alhasil saat kurva naik menuju fase *Recovery* terjadi perbedaan di setiap kurvanya.

Dari gambar 3.31 terlihat pada fase *Adjustment* terdapat tiga titik akhir dari kelima kurva tersebut. Titik akhir paling atas yang mengalami adaptasi sepenuhnya terhadap budaya kerja di Jepang hanya kurva milik Hazmi. Hal ini karena menurutnya, Ia sudah tidak ada kendala yang dialami saat bekerja. Selanjutnya untuk kurva Beta, Amel dan Maulana, sedikit berada di bawah kurva Hazmi. Hal ini dikarenakan menurut mereka, mereka sudah 90% bisa

beradaptasi terhadap budaya kerja di Jepang. Hal ini berbanding terbalik dengan kurva Ria yang sedikit jauh di bawah dari keempat kurva yang lain, karena menurutnya Ia sudah 75% bisa beradaptasi terhadap budaya kerja di Jepang.

Setelah melihat perbandingan antar kurva dan proses yang dialami informan, terlihat bahwa terdapat informan yang dapat beradaptasi dengan lancar, cukup lancar, dan kurang lancar. Informan yang dapat beradaptasi dengan lancar yaitu Hazmi dan Amel. Hal ini dikarenakan dari proses adaptasi yang Hazmi dan Amel alami, terlihat bahwa mereka hampir tidak mendapatkan masalah yang berarti atau sampai membuat mereka takut atau sampai mengganggu pekerjaannya. Selanjutnya, informan yang dapat beradaptasi dengan cukup lancar yaitu Beta dan Maulana, karena selama proses adaptasi yang mereka alami masih ada rasa takut yang menyelimuti mereka. Berbanding terbalik dengan informan Ria di mana proses adaptasi yang Ia alami kurang lancar, karena dari awal sampai akhir adaptasi Ria mengalami permasalahan seperti adanya rasa takut di awal adaptasi, dan mengalami frustrasi yang berakibat muncul rasa ingin pulang ke Indonesia, sehingga membuat Ria tidak dapat beradaptasi sepenuhnya.

BAB IV

KESIMPULAN

Gegar Budaya merupakan suatu yang lumrah terjadi pada saat seseorang memasuki suatu lingkungan baru dan menemukan budaya yang belum pernah ditemui. Gegar budaya tersebut juga dialami oleh lima pekerja *Tokutei Ginou* asal Indonesia yang bekerja di Jepang. Penelitian ini tentang proses adaptasi pekerja Indonesia dalam menghadapi Gegar Budaya di Jepang dengan menggunakan kurva-U untuk menganalisis proses adaptasi yang dialami kelima informan.

Dalam hal proses adaptasi para informan, setiap informan memiliki cara adaptasi yang berbeda, di mana cara informan Hazmi dalam menghadapi Gegar Budaya yaitu dengan cara bercerita kepada teman yang sesama orang Indonesia dan Ia juga jalan-jalan saat sabtu minggu untuk menghilangkan stres. Informan Beta memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi Gegar Budaya yang Ia alami yaitu dengan cara bercerita ke teman atau seniornya, dan Ia juga mencoba untuk tidak memperdulikan Gegar Budaya yang dialami. Selanjutnya, Informan Ria juga memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi Gegar Budaya yang Ia alami yaitu dengan membuka diri, mengikuti cara berpikir orang Jepang, dan bercerita ke teman atau pacarnya. Informan Amel juga memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi kendala yang Ia alami yaitu dengan melihat cara kerja orang Jepang dan mencoba bercerita ke temannya. Selanjutnya, informan Maulana juga memiliki cara yang berbeda yaitu dengan memperbaiki kemampuan bahasanya dan bercerita ke teman yang sesama orang Indonesia.

Karena memiliki cara beradaptasi yang berbeda-beda, maka pada fase *Adjustment*, kelima informan memiliki akhir adaptasi yang berbeda. Pada fase ini, hanya informan Hazmi yang dapat beradaptasi sepenuhnya terhadap budaya kerja di Jepang dengan lama adaptasi tiga bulan. Berbanding terbalik dengan Hazmi, pada fase *Adjustment* keempat informan lainnya masih belum bisa beradaptasi sepenuhnya terhadap budaya kerja di Jepang dengan lama adaptasi yaitu tiga bulan untuk informan Beta, sepuluh bulan untuk informan Ria, satu tahun untuk informan Amel, dan lima bulan untuk informan Maulana.

Jika melihat hasil wawancara dan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa kelima informan melewati empat fase adaptasi yaitu *Honeymoon*, *Crisis*, *Recovery*, dan *Adjustment*. Akan tetapi, proses adaptasi yang dialami kelima informan menunjukkan garis kurva yang berbeda-beda. Perbedaan garis kurva yang dimiliki kelima informan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengetahuan informan mengenai budaya kerja di Jepang saat ada di Indonesia, perasaan informan sesaat sampai di Jepang, harapan yang dimiliki informan dan reaksi yang dikeluarkan informan saat mengalami Geger Budaya dan kendala di Jepang.

Jika melihat faktor-faktor yang mempengaruhi garis kurva dan cara adaptasi informan tersebut, maka dapat diambil pelajaran bahwa sebelum calon pekerja *Tokutei Ginou* akan bekerja di Jepang lebih baik mempersiapkan pengetahuannya mengenai budaya kerja di Jepang, dan mental dalam menghadapi dunia kerja di Jepang, sehingga pada saat bekerja di Jepang calon pekerja tidak mengalami frustrasi atau kendala yang berarti.

要旨

本論文の題名は『インドネシアの特定技能における企業文化の適応』である。このテーマを選んだ理由は、人間は新しい環境に入るたびに、新しい文化を受け入れ、カルチャーショックを受けることである。従って、筆者が日本でインドネシアの特定技能における日本の企業文化に適応する過程を知りたいことに興味があることである。本論文の目的は、インドネシアの特定技能が経験した文化適応の過程を説明することである。

この研究のデータは、日本で六ヶ月以上働いたインドネシアの特定技能者へのインタビューから得られた。選ばれた特定技能は日本で初めて働いたインドネシアの特定技能である。日本で初めて働いた特定技能として、日本の企業文化をまだ知らないので、カルチャーショックを経験する可能性が高いと仮定した。そして特定技能が経験した適応過程と六ヶ月以内に観察できると仮定した。本論文で使用する研究方法は現象学的な質的である。

本論文で概念として使用した参考書は Sverre Lysgaard 著 1995 年に『Adjustment in a Foreign Society: Norwegian Fulbright Grantees Visiting the United States』である。本論文では『U-カーブ』という理論を用いて、特定技能者が行った適応の開始から最終結果までの過程を分析することである。この理論は新しい環境における文化適応の段階を説明する。この理論によると、文化適応には四つの段階がある。第一段階は

「Honeymoon」、第二段階は「Crisis」、第三段階は「Recovery」、第四段階は「Adjustment」段階である。取材相手が経験した文化適応の過程は第一弾から第四段階へと移行する曲線で描かれる。

この話題について、分析結果は五人の取材相手が経験した文化適応の過程には違いがあった。最初の取材相手はハズミさんである。ハズミさんが経験した企業文化に対するカルチャーショックは上下関係のことである。ハズミさんは、先輩がまだ帰宅しないとしたら、後輩も帰宅してはいけないと言った。しかし、このカルチャーショックはハズミさんがストレスにならなかった。二つ目の取材相手はベタさんである。ベタさんが経験した企業文化に対するカルチャーショックは職場にリーダーがとても厳しい。このカルチャーショックはベタさんがストレスにならなかったが、少しこわかっただけといった。三つ目の取材相手はリアさんである。リアさんが経験した企業文化に対するカルチャーショックは上司の監督なしには何もしてはいけない。このカルチャーショックの効果はリアさんが帰国したくなって、ホームシックとストレスになった。四つ目の取材相手はアメルさんである。アメルさんが経験した企業文化に対するカルチャーショックはなかったが、問題があった。この問題はアメルさんを嫌うご利用者がいることである。しかし、この問題はアメルさんがストレスにならなかった。五つ目の取材相手はマウラナさんである。マウラナさんが経験した企業文化に対するカルチャーショックは日本人が時間に対する規律正しい。しか

し、このカルチャーショックはマウラナさんがストレスにならなかった。ハズミさんが適応する方法はいンドネシア人の友達に話をしたり、散歩したりすることである。ベタさんが適応する方法は先輩と友達に話をすることである。リアさんが適応する方法はインドネシア人の友達と彼氏に話をしたり、日本人の考え方を理化したりすることである。アメルさんが適応する方法はインドネシア人の友達に話をしたり、日本人が働いているのを見たりすることである。マウラナさんが適応する方法はインドネシア人の友達に話をしたり日本語能力を向上することである。第四段階の最終結果は、取材相手のハズミさんは、完全に適応した。その一方、ほかの取材相手はまだ完全に適応しなかった。

本論文から勉強になったことはたくさんあった。それは、企業文化に対するカルチャーショックは様々なタイプの誰もが経験する可能性があることを知っていることである。日本で働く前に日本の企業文化を知って、心理的の準備をする必要があることを学んだ。本論文では、特定技能者が日本の企業文化に対する経験したカルチャーショックのみに焦点を当てて。従って、今後、特定の分野面での適応過程を取り上げる必要があると思う。

Daftar Pustaka

- Aji, W. (2024, March). Kabur, Visa 57 WNI Dibatalkan Imigrasi Jepang, Ini Sebabnya. *Tribunnews.Com*.
<https://www.tribunnews.com/internasional/2024/03/29/diduga-kabur-visa-57-wni-dibatalkan-imigrasi-jepang-ini-sebabnya>
- Alyssa, R. (2023). *Adaptasi budaya yang dilakukan oleh para caregiver Indonesia dalam menghadapi culture shock selama bekerja di Jepang*. Diponegoro.
- Gaw, K. F. (2000). Reverse culture shock in students returning from overseas. *International Journal of Intercultural Relations*, 24(2000), 83–104.
www.elsevier.com/locate/ijintrel
- Gerungan, W. . (1988). *Psikologi Sosial*. Eresco.
- Helaluddin. (2018). Mengenal lebih dekat dengan pendekatan fenomenologi: sebuah penelitian kualitatif. *ResearchGate*, 1–15.
https://www.researchgate.net/publication/323600431_Mengenal_Lebih_Dekat_dengan_Pendekatan_Fenomenologi_Sebuah_Penelitian_Kualitatif
- Kirana, R. P. (2012). Strategi Adaptasi Pekerja Jepang Terhadap Culture Shock : Studi Kasus Terhadap Pekerja Jepang Di Instansi Pemerintah Surabaya. *Japanology*, 1(1), 1–11.
<https://journal.unair.ac.id/filerPDF/japanologya6d4f840ad2full.pdf>
- Kristanto, V. H. (2018). *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah: (KTI)*. Deepublish.
- Liliweri, A. (2005). *Prasangka & Konflik : Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikultur*. LKiS.
- Lysgaard, S. (1955). Adjustment in a Foreign Society : Norwegian Fulbright Grantees Visiting the United States. *Intercultural Relations Social Science Bulletin*, 45–51.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000033837?posInSet=1&queryId=92035bc3-fe34-4078-92fd-d9f4baee6617>
- Patawari, M. Y. (2020). Adaptasi budaya pada mahasiswa pendatang di kampus Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 4(2), 103.
<https://doi.org/10.24198/jmk.v4i2.25900>
- Pramudiana, I. D., & Setyorini, T. D. (2019). Hubungan Antara Gegar Budaya Dengan Penyesuaian Sosial Siswa Papua di Magelang. *Praxis*, 1(2), 125.
<https://doi.org/10.24167/praxis.v1i2.1631>
- Pratiwi, E., & Susanto, Y. O. (2020). Penyesuaian Diri Terhadap Gegar Budaya

- Di Lingkungan Kerja. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 19(2), 249–262. <https://doi.org/10.32509/.v19i2.1112>
- Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (2010). *Komunikasi Lintas Budaya* (7th ed.). Salemba Humanika.
- Soemantri, N. P. (2019). Adaptasi Budaya Mahasiswa Asal Indonesia Di Australia. *WACANA, Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 18(1), 46–56. <https://doi.org/10.32509/wacana.v18i1.727>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukaimi, S., & Said, M. (2018). BUDAYA DISIPLIN KERJA; Sebuah Sketsa Kerja Orang-Orang Jepang. *Madania: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 8(2), 228. <https://doi.org/10.24014/jiik.v8i2.5729>
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and Social Behavior*. McGraw-Hill.
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). Stress, coping and psychological adjustment over time. In *The Psychology of Culture Shock, Second Edition*. <https://perpus.univpancasila.ac.id/repository/EBUPT181257.pdf>
- What is a “Specified Skilled Worker” Residency Status?* (2019). Jitco.or.Jp. <https://www.jitco.or.jp/en/skill/>
- Widiandari, A. (2016). Service Overtime Dan Karoshi : Konsekuensi Dari Etos Kerja Jepang. *Izumi*, 4(2), 24. <https://doi.org/10.14710/izumi.4.2.24-31>
- Wiyatasari, R. (2019). Budaya Senior-Yunior (Senpai-Kohai) dalam Struktur Masyarakat Jepang. *Endogami: Jurnal Ilmiah Kajian Antropologi*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.14710/endogami.2.2.137-143>
- 国籍・地域別 在留資格（在留目的）別 総在留外国人(Kokuseki Chiki-Betsu Zairyuushikaku [Zairyuu Mokuteki] Betsu Sou-Zairyuugaikokujin). (2022). <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20210&month=24101212&tclass1=000001060399>

LAMPIRAN

Lampiran I. Susunan Pertanyaan Wawancara

Pedoman wawancara

Peneliti menyusun daftar pertanyaan sebagai pedoman wawancara guna menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “Adaptasi Pekerja Tokutei Ginou Indonesia Terhadap Budaya Korporasi Jepang”. Berikut adalah daftar pertanyaan yang diajukan kepada informan.

Data Diri Informan

- Nama (bisa nama samaran) :
Lokasi Kerja (Prefektur) :
Bidang pekerjaan :
Tahun awal kerja :

Pertanyaan

1. Pra-Pemberangkatan
 - a. Sebelum berangkat ke Jepang, apakah anda sudah mendapatkan informasi mengenai budaya kerja di Jepang dari LPK anda. Kalau iya, apa saja
 - b. Budaya jouge kankei, horensou, sabisu zangyou apakah ada yang diinformasikan oleh LPK?
 - c. Sebelum berangkat ke Jepang, apa yang ada dalam persepsi anda mengenai budaya kerja di Jepang?
2. Fase Honeymoon
 - a. Bagaimana perasaan anda saat baru sampai di Jepang?
 - b. Pada awal mulai bekerja, harapan apa yang kakak miliki terhadap perusahaan di Jepang?

- c. Apakah harapan tersebut telah sesuai dengan realita, ketika bekerja di perusahaan? (jika tidak sesuai, kenapa tidak sesuai dan apakah mempengaruhi semangat)
 - d. Apakah budaya kerja yang anda rasakan saat ini sesuai dengan ekspektasi atau persepsi anda saat sebelum anda tiba di Jepang?
3. Fase Crisis
- a. Saat bekerja di Jepang apakah ada culture shock yang diterima mengenai budaya kerja, contohnya jouge kankei, horensu, sabisu zangyou.
 - b. Apakah ada kendala saat beradaptasi dengan budaya kerja Jepang. jika iya, apa?
 - c. Saat mengalami culture shock, reaksi apa yang anda alami?
 - d. Apakah culture shock tersebut mengganggu kinerja anda?
 - e. Apakah culture shock tersebut membuat anda frustrasi? Jika iya, seberapa frustrasinya, jika tidak, kenapa.
 - f. Apakah saat ini masih merasa kesulitan dalam menghadapi culture shock tersebut?
4. Fase Recovery & Adjustment
- a. Pada saat mengalami culture shock, apakah anda berbagi masalah ke orang lain? Jika iya ke siapa?
 - b. Apakah TSK berperan sebagai perantara anda dengan perusahaan dalam menyikapi masalah tersebut?
 - c. Berapa lama anda dapat beradaptasi terhadap budaya kerja di Jepang?
 - d. Bagaimana anda menyesuaikan diri terhadap budaya kerja di Jepang?
 - e. Bagaimana cara mengatasi kendala saat beradaptasi?
 - f. Menurut anda, apakah anda bisa beradaptasi sepenuhnya? Dan alasannya.

Lampiran II. Transkrip Hasil Wawancara Dengan Informan

Informan 1

Peneliti : Selamat malam Kak Hazmi, saya mengucapkan terima kasih karena kak Hazmi sudah berkenan untuk saya wawancara. Sebelumnya, dalam penelitian saya, nama kakak mau disamarkan atau tidak?

Informan : Hazmi saja boleh kok

Peneliti : kak Hazmi penempatannya di Ishikawa, ya kak?

Informan : Iya benar di Ishikawa

Peneliti : Lalu bekerja di bidang apa kak?

Informan : Saya quality controlnya komatsu, bagian quality control pengecatannya.

Peneliti : Itu termasuk di bidang apa ya ka? seperti *kaigo*, atau *sokeisaizan*.

Informan : Industri, industri alat berat. Kalau bahasa Jepang nya itu *kinzoku tosou*.

Peneliti : Awal bekerja dari tahun berapa kak?

Informan : Apa?

Peneliti : Awal bekerja dari tahun berapa, atau sebelum TG ini pernah magang terlebih dahulu?

Informan : Engga, langsung enam tahun TG sih. Udah enam tahun yang lalu, berarti dari tahun dua ribu berapa ya, 2018 ya, 17 atau 18 (tahun 2017 atau 2018) gitu. Enam tahun lalu.

Peneliti : Sebelumnya kakak bekerja di Jepang itu melalui LPK kak?

Informan : Iya, LPK.

Peneliti : Itu saat di LPK, sebelum berangkat ke Jepang pernah mendapatkan informasi mengenai budaya kerja di Jepang, tidak kak?

Informan : Ada informasi dari om sih, kebetulan temen om saya punya LPK gitu. Terus ya udah, ikut pelatihannya kurang lebih setahun.

Peneliti : Kalau informasi mengenai budaya kerja seperti *Jouge Kankei*, *Horenso*, atau *Sabisu Zangyou* pernah dipelajari di LPK, tidak?

Informan : Di LPK ga terlalu dalem ya, paling cuma *Horenso* aja sih, basicnya. Terus lebih detailnya di perusahaan. Tapi kalau *Horenso* pasti dikasih tau sih.

Peneliti : Di perusahaan itu dapet *training* lagi kak?

Informan : Training pekerjaannya atau soal keamanan kerja?

Peneliti : Training bekerja atau budaya kerja di sana?

Informan : Sebenarnya di perusahaannya itu kita langsung kerja ya. Tinggal *training* kerjanya aja. Kalau kaya budayanya atau etos kerja segala macamnya itu udah dijelasin di LPK plus di biasanya di *senta*-nya juga dikasih tau gitu.

Peneliti : Sebelum berangkat ke Jepang itu, kak Hazmi ada persepsi mengenai pekerjaan di Jepang itu seperti apa

Informan : Sebelum berangkat kerja atau sebelum berangkat ke Jepang?

Peneliti : Sebelum berangkat ke Jepang.

Informan : Sebelumnya saya kan belum pernah bekerja di industri ya. Jadi sebenarnya ga punya gambaran sama sekali sih, bagaimana perbedaan antara di Indonesia sama di Jepang. Tapi, pas sampai ke Jepang sih, ga terlalu kaget ya, karena sudah punya gambaran soal etos kerjanya gimana. Sebetulnya di LPK, kita juga dijelasin gitu, dikasih tau jadi kurang lebih ada gambaran kalau soal Jepang-nya. Tapi kalau perbandingan ga tau ya kaya gimana, karena ga pernah bekerja di industri kalau di Indonesia. Tapi kalau di Jepang punya gambaran, punya. Karena dikasih tau di LPK plus di *senta*-nya juga dikasih tau gitu.

Peneliti : Jadi persepsi awal mengenai budaya kerja di Jepang itu, lebih ke etos kerjanya ya kak?

Informan : Persepsi soal etos kerja?

Peneliti : Saat di Indonesia itu persepsi awal mengenai pekerjaan di Jepang. Jadi masyarakat Jepang itu kan etos kerjanya tinggi atau disiplin.

Informan : Oh gitu, kalau soal persepsi sih, sesuai persepsi ya. Disiplin, mereka disiplin, ee...engga semua. Tapi ada beberapa yang memang disiplin waktu, kebanyakan disiplin waktu sih. Yang paling disiplin soal waktu sih. Soal yang lainnya mereka ga terlalu ketat, tapi soal waktu ketat banget.

Peneliti : Saat sampai di Jepang, perasaan kakak pertama kali menginjakkan kaki di Jepang. Perasaan kakak bagaimana? Apakah senang, bahagia, atau malah takut?

Informan : Seneng sih ya, sampai sekarang juga ga ada rasa takut gitu. Karena emang udah dipelajari sebelum berangkat ke Jepang, jadi seneng-seneng aja, plus orang Jepang-nya memang engga sebegitu menakutkan juga gitu. Sama kaya orang kita juga kok, yang penting kita bisa bahasa aja.

Peneliti : Awal kerja itu ada harapan seperti menambah finansial, karir atau networking atau tidak?

Informan : Kenapa?

Peneliti : Harapan saat pertama kali menginjakkan kaki di Jepang. Harapan seperti finansial membaik, mendapatkan *networking* yang banyak atau karir yang lebih cemerlang?

Informan : Kalau sesampainya di Jepang, harapannya cuma dapet pengalaman aja sih. Kalau finansial ga terlalu berharap gimana-gimana banget, karena di Jepang pasti boros kan ya, jadi kayanya finansial ga berubah. Yang pasti pengalaman, pengalaman hidupnya itu lho yang lebih mahal dari semua itu. Ya... Selama 6 tahun ini sudah dapet ya, sesuai harapan gitu, udah cukup. Semua pengalaman yang diinginkan udah udah cukup tau gitu. Karirnya juga sih, dan berharap juga sih memang punya relasi. Relasi juga alhamdulillahnya juga bertambah gitu, yang tadinya kerja di industri, sekarang relasinya malah lebih ke tour travel gitu. Perusahaan tour and travel relasinya, jadi seru sih gitu. Relasinya malah tambah luas.

Peneliti : Jadi selain kerja yang asli itu, kakak juga ada sampingan.

Informan : Iya ada kerja sampingan.

Peneliti : Yang kenalan itu tadi kak?

Informan : Iya, saya setiap hari minggu, kadang ada job buat bawa rombongan tour plus saya kan juga *photographer*, jadi plus motoin juga. Motoin mereka.

Peneliti : Pas 1 bulan 2 bulan kerja di Jepang saat pertama kali itu. Harapan-harapan tadi itu langsung terpenuhi atau tidak?

Informan : Oh engga kalau sebulan belum dapet apa-apa. Iya, belum cukup sebulan. Minimal setahun lah ya hidup disini, baru dapet pengalaman. Banyak pengalamannya setahun minimal.

Peneliti : Saat awal awal bekerja, harapan-harapan itu kan belum terealisasi. Apakah hal itu mempengaruhi semangat kerja atau tidak?

Informan : Engga sih, kalau awal awal. Kalau udah setahun dua tahun kaya belum ada kemajuan tuh baru berpikir gitu. Tiga tahun lah baru kepikiran kok masih begini aja, baru kepikiran. Tapi kalau baru awal-awal, engga sih.

Peneliti : Saat bekerja di Jepang setidaknya satu tahun, kakak pernah mengalami *culture shock* mengenai budaya kerja. Kalau iya, karena apa?

Informan : *Culture shock* nya apa ya. Oh ini, soal senioritas kayanya. Mereka itu menjunjung tinggi banget senioritas. Contohnya misal jam kerja saya kan sebenarnya 8 jam, normalnya itukan 8 jam sehari gitu kan. Kalau di perusahaan saya. Ini ga tau ya kalau di perusahaan lain kaya gimana, kalau di perusahaan saya tuh, kita ada lembur tak tertulis gitu. Misalkan, kerja wajibnya 8 jam, tapi kita ada wajib lembur 2 jam tapi ga ditulis gitu, wajib ga wajib gitu. Nah kalau misalkan, yang tadi saya bilang, senioritasnya tuh misalkan senior saya belum pulang, kalau saya pulang tuh mereka sinis gitu. Besoknya mereka bakalan sinis ke kita. Jadi *culture shock* nya disitu aja sih. Maksudnya, ee.. segitunya banget gitu, kaya harus nungguin senior baru bisa pulang. Sama ini, ngambil cuti itu susah banget.

Peneliti : Kalau tidak salah, di Jepang itu waktu cutinya cukup banyak. Emang tidak bisa diambil?

Informan : Jadi gini, tiap tahun itu jatah cutinya 12 hari kan per tahun gitu. Tapi untuk orang yang tinggal di Jepang, yang kerja di Jepang tuh ga bisa ambil 12 12 nya gitu. Ada liburan itu setiap pergantian musim. Libur terpanjang itu ada di pergantian musim dingin sama musim panas. Itu dua terpanjang, itu bisa sampe 10 hari liburanya. Tapi kalau musim semi, musim gugur paling 5 hari 4 hari liburanya. Nah kenapa, di Jepang itu ga boleh ngambil cuti semuanya, meskipun kita dapet cuti 12 itu paling kita cuma boleh ambil maksimal 4 hari, 5 hari gitu ga boleh ngambil semuanya. Karena yang ditakutin sama perusahaan, kalau seandainya saya sakit gitu, kalau misalkan ga punya cuti, cutinya habis berartikan potong gaji. Nah meskipun bisa potong gaji, perusahaan tetep ga mau. Maunya tetep ya udah, cuti itu dipake setengahnya untuk sakit gitu. Makanya di Jepang itu susah banget ngambil cuti. Saya aja cuti 2 tahun ini engga ambil sama sekali, dan ga bisa dijadiin duit ya.

Peneliti : Ternyata tidak bisa di jadikan uang ya.

Informan : Iya, ga bisa diuangkan cutinya. Ga diambil ya hangus, mau ngambil ga bisa. Jadi serba salah gitu.

Peneliti : Jadi *culture* nya soal senioritas, dan susah ngambil lembur. Itu dalam beradaptasinya mengalami kendala atau tidak?

Informan : Ngambil lembur mah gampang banget.

Peneliti : Oh iya, maksudnya ambil cuti. Jadi dalam beradaptasi terhadap senioritas dan itu tadi mengalami kendala atau tidak?

Informan : Engga sih kalau mengalami kendala. Cuma kaget aja, oh segitunya ya gitu. Cuma setelah itu, beberapa (kurang terdengar) bulan kerja udah terbiasa kok.

Peneliti : Saat mengalami *culture shock* itu tadi, reaksi kakak berarti cuman syok saja tidak pernah mengalami sakit atau rindu orang rumah.

Informan : Nah kangennya setelah tahun keenam ini nih. Udah mulai kangen. Kalau dulu engga sih, soalnya enakunya di Jepang tuh ee... kalau masih awal-awal ya setahun dua tahun tiga tahun tuh. Obat stressnya kita itu jalan-jalan gitu. Kalau stress kerja, ya udah pas sabtu minggu jalan ae kemana gitu. Jadi hiburannya juga ada, jadi hidupnya imbang lah, *balanced* lah.

Peneliti : Lalu, saat *culture shock* itu sampai membuat frustrasi?

Informan : Engga, engga sampe frustrasi sih.

Peneliti : Kan tadi senioritasnya cukup tinggi, nah kenapa hal itu tidak membuat kak Hazmi frustrasi?

Informan : Karena apa ya. Lebih ke mental kali ya, mental orang beda beda kali ya. Karena saya emang dari dulu juga udah ketemu orang-orang kaya gitu, yang orang-orang senioritas di perusahaan Indonesia juga udah sering gitu. Cuma kalau di Indonesia cuma satu dua orang gitu, kalau di sini hampir semuanya memang dituntut seperti itu gitu. Ke senior harus hormat banget. Jadi udah terbiasa, di Indonesia kaya gitu, mentalnya udah keasah, jadi ya udah biasa aja. Engga sampe buat frustrasi. Mental sih utama kalau di Jepang.

Peneliti : Saat sudah kerja di Jepang itu, sesuai tidak, harapan-harapan tadi?

Informan : Sesuai sih udah. Udah cukup pengalaman, udah cukup apa yang diharapkan. Cuma kalau ngarepin uang banyak, agak susah ya karena di Jepang itu susah banget nabung. Di Jepang itu apa-apa murah, karena apa-apa murah jadi kita. Bukan apa-apa murah ya, maksudnya dengan gaji kita tuh. Eee... bisa banyak beli gitu loh, kaya barang elektronik, fashion semua tuh murah-murah. Jadi selalu ada godaan. Uangnya pun agak susah buat nabung. Jadi kalau misalkan dibilang orang kerja di Jepang duitnya banyak, engga juga. Barang-barangnya banyak, tapi duitnya engga, sedikit.

Peneliti : Berarti habis untuk biaya *lifestyle*, ya kak

Informan : Iya *lifestyle* sih ya, yang harus ditahan tuh.

Peneliti : lalu, saat mengalami *culture shock* itu. Kakak pernah berbagi masalah ke orang lain, tidak? Seperti ke temen, orang tua atau kolega.

Informan : Cerita ya ke temen sesama orang Indonesia yang satu perusahaan aja. Yang memang tau kerjaan kita. Kalau ke orang tua, engga. Karena misal kita cerita ke orang tua malah nanti kepikiran kan.

Peneliti : Jadi cuma ke temen, kalau ke KBRI tokyo atau ke TSK nya gitu

Informan : Kalau ke TSK atau Kumiai gitu. Itu kalau udah ada permasalahan yang bener-bener ga bisa kita selesaiin. Terus kita udah coba selesaiin, misalkan sama manajer perusahaannya tapi tetep mereka ga ada jalan keluarnya gitu. Mereka tetep ngotot. Ya kalau udah kaya gitu kita harus konsultasi ke Kumiai atau TSK gitu. Itu wajib. Tapi kalau misalkan selama permasalahannya masih bisa diselesaikan antar individu. Ya antar individu aja cukup gitu.

Peneliti : Berarti kak Hazmi belum pernah konsultasi ke TSK atau Kumiai

Informan : Pernah pernah. Itu ee..biasanya masalah kaya ini lho. Kaya aturan-aturan di apartemen yang kadang menyusahkan penghuninya gitu. Terutama untuk penghuni orang asing, karena biasanya ada aturan yang dibedain untuk orang asing gitu.

Peneliti : Contohnya kak?

Informan : Apa ya. Eee...di perusahaan saya itu kalau berangkat kerja engga boleh naik kendaraan, harus jalan kaki. Untuk orang asingnya ya. Karena katanya supaya engga ngantuk kalau kerja gitu. Jadi kalau berangkat pagi harus jalan kaki gitu, karena perusahaan engga jauh juga. Tapi orang Jepang-nya engga diberlakukan peraturan yang sama. Nah itu kadang kaya konsultasi, kenapa kaya gitu. Kadang kalau kita lagi buru-buru, kesiangan kan butuh kendaraan. Contohnya itu. Sebenarnya masih banyak lagi sih, kaya tempat pembuangan sampah itu kadang dibedain lebih jauh. Ada tempat pembuangan sampah untuk orang asing, karena kadang orang asing dikhawatirkan ga bisa misahin sampahnya, gitu.

Peneliti : Yang pemisahan tempat sampah itu, pernah kejadian di tempat kakak?

Informan : Pernah pernah. Itu karena temen saya waktu itu ada sampah-sampah yang seharusnya engga dibuang di hari itu, tapi dibuang di hari itu. Jadi orang Jepang yang ada di sekitar itu komplain ke perusahaan. Akhirnya dipisahin tempat sampahnya.

Peneliti : lalu dalam hal beradaptasi, kakak membutuhkan waktu berapa lama kak? Adaptasi terhadap budaya kerja, saat awal-awal gitu.

Informan : Kalau budaya kerja sih, adaptasinya 3 bulan cukup. Kalau kerja ya. Kalau sama kehidupan di Jepang sih, sebulan dua bulan cukup kok udah bisa beradaptasi. Tergantung orangnya.

Peneliti : Cara kakak dalam beradaptasi terhadap budaya kerja di Jepang seperti apa kak?

Informan : Kalau cara saya ya, karena saya dari dasarnya suka *culture* Jepang kan. Emang suka jeJepangan kan. Jadi suka nonton drama, anime, pokoknya semua yang produk-produk Jepang ditontonin aja. Itu secara engga sadar bahasa terus *behavior* kita jadi niru, kaya ke-copy sendiri. Apalagi lingkungannya kan memang lingkungan Jepang langsung gitu, kalau misalkan kita nonton drama Jepang atau anime, kita terapin di Indonesia mungkin agak susah. Tapi kalau kita langsung ada di Jepang, nerapin apa yang kita tonton di TV, drama atau anime. Lebih gampang nerapinya, karena di tempatnya langsung gitu. Itu ngebantu banget sih, secara engga langsung ngebantu. Mindsetnya kita jadi bisa jadi lebih cepet beradaptasinya gitu.

Peneliti : Mungkin ini pertanyaan terakhir kak, menurut kak Hazmi sendiri. Kak Hazmi sudah beradaptasi sepenuhnya atau tidak?

Informan : Belum sih belum sepenuhnya. Mungkin ada beberapa yang agak susah, bukan agak susah sih. Kadang itu kaya, ah ya sudahlah gitu. Kaya misal kalau lagi di jalan itukan, orang Jepang kan patuh banget sama lalu lintas kan. Kadang kalau saya buru-buru gitu ada lampu merah, atau nyebrang jalan yang harusnya di penyebrangan jalan, ada tempatnya. Kalau saya ya udahlah, engga ada mobil nyebrang. Juga kadang kalau misalkan lampu merah, lagi buru-buru banget, misal lagi naik sepeda, ya udahlah ga ada mobil ini ya udah nyebrang gitu. Lebih ke lalu lintas sih. Kalau sisanya udah bisa beradaptasi sepenuhnya. Tapi lagi di jalan, masih toleransi, tergantung buru-burnya. Kalau lagi nyantai, bisa patuh. Kalau lagi buru-buru, yang penting engga ada orang atau mobil sih, ya udah gitu.

Peneliti : Kalau untuk beradaptasi sama pekerjaan gitu, sudah sepenuhnya beradaptasi?

Informan : Kalau kerja ya. Ini ini beradaptasi sama lingkungan kerja saya ya, bukan sama orang Jepang keseluruhan ya. Kalau sama lingkungan kerja sih udah.

Peneliti : Satu lagi kak, kakak pernah tebersit tidak untuk kabur dari Jepang? karena...

Informan : Engga pernah. Karena biasanya yang kabur kaya gitu, karena mereka engga bisa bahasa Jepang. Ada masalah engga bisa diselesaikan, kabur gitu. Terus TSK atau *Kumiai*-nya juga engga.. kadang ada *Kumiai* atau TSK yang engga terlalu peduli sama pekerja-pekerjanya gitu. Jadi biasanya yang kabur-kabur kaya gitu. Nah kebetulan karena saya bahasanya oke, maksudnya bisa ngobrol kalau ada masalah juga bisa diselesaiin, jadi engga pernah kepikiran untuk kabur

Peneliti : Sepertinya cukup kak. Terima kasih sudah meluangkan waktunya untuk saya wawancara

Informan : Iya sama-sama. Semoga jawabannya membantu ya.

Informan 2

Peneliti : Ohayou gozaimasu, kak. Terima kasih sudah berkenan untuk saya wawancara. Sebelumnya saya ingin menjelaskan bahwa wawancara ini berkaitan tentang adaptasi kakak terhadap budaya kerja di Jepang. Dalam penulisan penelitian saya, nama kakak mau disamarkan atau tidak?

Informan : Disamarkan juga boleh.

Peneliti : Oke baik. Untuk saat ini kakak bekerja di prefektur mana?

Informan : Untuk saat ini saya bekerja di prefektur Nagano.

Peneliti : Nagano. Bekerja di bidang apa kak?

Informan : Bekerja di bidang pengolahan makanan

Peneliti : Pengolahan makanan, dari tahun?

Informan : Dari tahun 2023, kemarin

Peneliti : Bulan berapa kak?

Informan : Bulan 5.

Peneliti : Ini kakak sebelumnya pernah bekerja di Jepang sebagai pemagang, atau ini baru pertama kali?

Informan : Engga kak, saya newcomer. Bahkan tahun 2023 itu, saya baru lulus smk.

Peneliti : Kakak berangkat ke Jepang melalui LPK atau mandiri?

Informan : Bisa disebut mandiri sih, karena LPK saya itu, waktu itu cuma ngadain kursus bahasa Jepang dengan tingkat N4 atau JFT Basic A2. Nah saat pemilihan job itu kan, kita jadi secara langsung TSK gitu ya kak, ga lagi antar LPK. Kaya gitu sih, mungkin bisa disebut mandiri juga bisa. Karena kemarin itu saya ga masuk ke LPK yang secara SO itu engga, masih kaya buka les-les bahasa Jepang nya aja.

Peneliti : Berarti ini hitungannya kakak mandiri, sebelum berangkat ke Jepang itu, pernah mendapatkan informasi mengenai budaya kerja di Jepang atau tidak?

Informan : Jujur sih untuk budaya kaya sistem kehidupan di Jepang itu kurang dipelajari sama saya waktu di LPK, karena saat itu berfokusnya ke bahasa dulu

gitu, di mana supaya lulus JFT Basic A2 sama SSW nya itu doang. Kalau dalam budaya, kurang dipelajari di LPK saya.

Peneliti : Sebelum berangkat ke Jepang itu, ekspektasi kakak terhadap budaya kerja di Jepang itu bagaimana? Apakah menurut kakak budaya kerja di Jepang itu disiplin atau bagaimana

Informan : Ya dulu saya berpikir, ini Jepang ya negara maju nih, terus kan semua orang juga tau tingkat disiplin disini kan kaya menghargai waktu itu sangat tinggi ya, mengenai waktu terutama. Dulu saya berpikir, pasti kalau semisal saya bekerja di Jepang, kaya kehidupan saya bakalan sedikit berubah gitu. Saya kalau di Indonesia, semisal kaya mau masuk sekolah kadang *giri-giri* juga ga apa apa kan, kaya agak dimaklumi. Kalau disinikan ga ada kaya gitu, bahkan semisal mau masuk kerja setengah delapan, kita jam tujuh dua puluh harus sudah *on-time*, harus siap buat kerja kaya gitu sih. Tapi sekarang juga sama yang dulu saya ekspektasikan sama gitu mengenai waktu sih, kalau yang saya alami saat ini, yang kerasa gitu. Kalau kehidupan yang lain, mungkin kaya budaya sopan santun, kaya *aisatsu* gitu kan. Kalau pagi udah pulang kerja, kalau misalkan ketemu sama orang baru kan tetep *aisatsu* kalau orang sini. Kaya gitu sih kak.

Peneliti : Saat sudah sampai di Jepang itu, perasaan kakak bagaimana? Bahagia, senang atau malah takut tidak bisa bekerja dengan baik.

Informan : Campur aduk, antara kaya takut ada ya pasti, karena, aduh gimana ini kaya pertama kali juga kan saya kerja tuh, di Indonesia belum pernah ada pengalaman kerja, terus waktu di SMK juga saya ga ada magang kan, karena waktu *corona* kan, jadi magangnya itu di sekolah kaya gitu waktu itu. Makanya saya belum ada pengalaman kerja sama sekali. Dan, langsung terjun di dunia kerja di Jepang gitu, itu ada takutnya juga. Terus tuh senang ya, senang kak, senang sekali bahagia ya. Karena salah satu impian kan cita-cita pengen kerja di sini gitu udah tersampaikan, udah terwujud. Campur aduk sih kalau mengenai itu. Agak kaget juga sih, kaya antara perbedaan kehidupan di Indonesia sama Jepang itu cukup jauh berbeda.

Peneliti : Tadikan kakak dari SMK itu jurusan nya apakah linier sama pekerjaan yang sekarang.

Informan : Tidak kak. Tidak sama sekali. Saya di SMK itu jurusannya jurusan kehutanan, sekarang bekerja di bidang pengolahan makanan.

Peneliti : Jadi sebelum berangkat ke Jepang, ada pelatihan terlebih dahulu apa tidak?

Informan : Tidak kak, sama sekali tidak.

Peneliti : Sama sekali tidak?

Informan : Sama sekali tidak, saya cuma memahami sekedar materinya saja yang dulu di SSW mengenai pengolahan makanan. Kalau secara praktik skill ga ada. Pointnya disitu kak, ada takutnya tuh, nanti kerja gimana nih, belum ada gambaran.

Peneliti : Pada awal bekerja, harapan apa yang kakak miliki terhadap perusahaan di Jepang saat sudah bekerja? Apakah finansial, karir atau *networking*.

Informan : Yang pertama, karena saya masih pengen mencari banyak pengalaman gitu ya kak, itu yang pertama. Yang kedua, pasti tentang finansial, karena disinikan gajinya terbilang cukup lumayan gitukan. Yang ketiga, ya *networking* itu kak. Tiga sih mungkin harapan saya, waktu beberapa bulan kemarin.

Peneliti : Setelah beberapa bulan kerja di Jepang, harapan harapan itu sesuai sama realita atau tidak?

Informan : Sesuai sih kak. Kalau mencakup tiga harapan tadi.

Peneliti : Saat bekerja di Jepang apakah ada *culture shock* yang kakak terima mengenai budaya kerja. Senioritas contohnya, atau hubungan atasan bawahan

Informan : Ada sih, karena orang Jepang itu kadang berbeda ya. Ga semua tuh baik, ada beberapa orang yang emang bener tegas, ada yang keras, ada yang baik kaya gitu. Tapi, yang *shock* nya itu kaya yang kalau semisalkan *leader* kita di dalam perusahaan itu ada salah satu yang kaya keras gitu, semisalkan kalo yang *leader* yang ini, kalau ngasih tau tentang kerjaan kaya gini kaya gini, santai gitu, ga dengan nada tinggi, ga keras. Tapi *leader* satunya lagi agak keras, kadang *shock* juga kaya wih kaget gitu. Mungkin itu kalau di perusahaan saya cuman itu sih, *shock*-nya tuh.

Peneliti : *Culture shock* itu terjadi saat kapan kak?

Informan : Awal-awal awal-awal

Peneliti : Satu bulan dua bulan

Informan : Engga engga. Awal-awal kak itu, karena kan mungkin kita masih baru ya, kaya kerjanya belum bisa cepet gitu menyesuaikan yang lain. Tapi sekarang-sekarang sudah ga ada *culture shock* yang kaya gitu, alhamdulillah.

Peneliti : Apakah ada kendala saat beradaptasi dengan budaya kerja Jepang tidak kak.

Informan : Mungkin dengan musim kak, kendalanya tuh di saat kerja. Karena kan kalau di Indonesia itu ga terlalu dingin kan. Kalau di sini, di saat musim panas ya bener-bener panas, kalau pas musim dingin ya bener-bener dingin banget gitu. Itu doang sih. Apalagi kan saya di Nagano, curah hujan saljunya tinggi kan, bahkan sekarang juga lagi turun salju. Itu sih ya, paling terkait musim. Kalau kerjaan tidak ada.

Peneliti : Saat kakak mengalami *culture shock* itu, reaksi apa yang kakak alami. Contohnya tertolak lingkungan baru, rindu orang rumah, sakit atau bagaimana?

Informan : Paling bercerita sama teman-teman yang udah agak lama gitu ya kak. Mengenai hal tersebut ya coba tanya-tanya apakah emang di sini kayak gitu kayak gitu nyari sebuah apa ya kayak informasi lebih gitu. Katanya ya teman-teman yang disini juga, bahkan yang lebih seperti itu. Kalau seperti itu masih wajar-wajar aja. Terus saya nanya juga kan kayak cara mengatasinya kayak gimana gitu mereka ngasih tahu gitu paling ke yang udah berpengalaman aja di sini saya nanyain cara mengatasinya itu kayak gimana supaya kita enggak terus-menerus mengalami *culture shock* itu. Kalau misalkan ke orang tua atau keluarga kan mereka mungkin mendengarkan aja, tapi tidak ngasih apa ya ngasih saran gitu harusnya kayak gimana, kan mereka nggak tahu tapi kalau teman-teman di sini yang udah berpengalaman pasti mereka udah pernah ngalamin hal tersebut

Peneliti : Saat terjadinya *culture shock* itu apakah membuat kakak frustrasi?

Informan : Engga engga, karena ya itu cuman kayak *shocknya* itu ya kayak oh kok agak keras nih, kenanya tuh kaya ke takut gitu. Karena banyak berita juga kayak kerja di bidang yang lain kan kaya di *genba-genba* itu orang-orang Jepang yang kayak gimana gitu ya, agak keras kan *kibishi* banget. Tapi kalau di pengolahan makanan ya masih standar, cuman yang saya pikirin tuh disini yang kaya gini juga standarnya, apalagi kayak gini gitu saya mengalaminya kayak kaget gitu apalagi teman-teman yang lain di bidang *genba*, konstruksi dan sebagainya kaya gimana gitu kenanya gitu.

Peneliti : Kakak pernah dimarahin sama *senpai* orang Jepang atau tidak?

Informan : Oh *senpai* kaya orang Jepang atau orang lain, ga ada kak

Peneliti : Senioritas di sana kak?

Informan : Senioritas di sini engga ada kak. Paling mungkin ada beberapa kaya temen-temen sesama orang Indonesia lah

Peneliti : Malah sesama orang Indonesia, ya.

Informan : Iya, misalkan ada orang Indonesia yang baru nih, kaya *kohai* baru masukkan, si orang Indonesia nya itu ya kaya ngerasa senior disini. Tapi kalau untuk negara-negara yang lain aman aman aja, ga ada senioritas junioritas disini.

Peneliti : Di perusahaan kakak itu, lebih banyak orang Jepang-nya atau orang luar?

Informan : Orang luar, di perusahaan saya ada. Pertama tuh, waktu pertama saya masuk engga ada orang Indonesia sama sekali kak, engga ada orang Indonesia sama sekali. Jadi saya berlima masuk tuh bener bener pertamanya, angkatan pertama. Eh bukan berlima, berenam, cewe empat, eh, cowo empat cewe dua. Itu belum ada orang Indonesia. Nah yang kebanyakan itu waktu dulu orang vietnam kak, kurang lebih, sekitar tiga puluh empat puluh orang vietnam. Orang cina kurang lebih sekitar sepuluh orang. Orang kamboja lima, enam, tujuh orang. Lalu, Orang brazil satu orang. Orang peru satu orang. Filipin satu orang. Sisanya orang Jepang, tapi orang Jepang itu lebih ke kaya dijadiin kaya *leader*, *kacho*, *kakaricho*, *kakabucho*, yang atas atas aja gitu. Tapi kalau orang Jepang yang kerja di bawah juga ada, sama kaya kita, mungkin cuma beberapa saja ya, paling tujuh orang enam orang. Dikit.

Peneliti : *Hai, wakarimashita*. Tadi kakak sempat bilang bercerita tentang *culture shock* ke teman. Itu kakak pernah bercerita ke TSK atau bahkan sampai ke psikolog kak?

Informan : Engga, cuman ke *senpai*. Karena kaya itu engga berlebihan ya kak. Cuman kaget doang gitu. Kaya engga sampe kena ke mental, kena ke pikiran. kaya engga sampe yang bikin susah, kak.

Peneliti : Kalau tidak salah KBRI mempunyai *hotline* untuk warga negara Indonesia yang mengalami masalah kan bisa menghubungi itu. Kakak pernah mencoba atau tidak?

Informan : Engga-engga.

Peneliti : Tapi tahu *hotline* tersebut.

Informan : Ya ya ya, Tahu tapi karena sampai saat ini alhamdulillahnya saya belum ada keluhan apapun, ya kak. Makanya belum pernah itu apa ke KBRI kayak mencoba konsultasi ini itu.

Peneliti : Apakah TSK kakak itu berperan sebagai perantara kakak terhadap perusahaan kalau terjadi masalah kerja.

Informan : Iya sangat berperan.

Peneliti : Contohnya?

Informan : Semisal, kemarin juga kan ada kecelakaan, kecelakaan di saat ada anak pas waktu berangkat kerja, karena kan salju ya licin jalannya tuh. Dia kecelakaan jatuh dari sepeda, kan kepalanya tuh kayak terluka sampai perusahaan lapor ke kantor, nah karena perusahaan misalkan sibuk ya, orangnya tuh nggak ada yang bisa yang antar ke rumah sakit, minta bantu ke TSK. Terus, semisal ada lagi yang lain tentang *apato* kah, semisal kalau misalkan di *apato* ada kendala ini itu, kaya kerusakan air, lampu. Itu TSK yang membantu.

Peneliti : Jika diukur itu, kakak beradaptasi terhadap budaya kerja di Jepang itu berapa lama kak. Bisa beradaptasinya. Apakah kurang dari lima bulan atau lebih dari lima bulan?

Informan : Kalau saya sendiri sekitar kurang lebih tiga bulanan untuk semua. Dari musim, kerjaan.

Peneliti : Bagaimana kakak dalam menyesuaikan terhadap budaya kerja di Jepang. caranya.

Informan : Untuk caranya mungkin menjalani saja.

Peneliti : Cuek saja kah atau menjalani mengalir saja.

Informan : Ya ya begitu mengalir, karena misalkan minggu pertama kaya waduh ini gini ini gini gini, setelah minggu kedua ketiga lebih biasa biasa biasa biasa aja, dengan berjalannya waktu.

Peneliti : Saat beradaptasi, hambatan kakak hanya terhadap musim saja kak atau ada yang lainnya. Contohnya bahasa atau bagaimana.

Informan : Yang pertama pasti bahasa. Setelah itu ya kehidupan-kehidupan yang sehari-hari kayak gitu

Peneliti : Cara mengatasinya bagaimana kak

Informan : Kalau bahasa mungkin ya, semisal kalau ada waktu senggang mencoba ya kayak nambah-nambah *kotoba*, mencoba kayak beraniin sering *kaiwa* gitu sama orang asing, kayak gitu. Supaya kita makin terbiasa. Kalau yang sehari-hari itu mungkin kayak tadi aja mengalir.

Peneliti : Kakak mempunyai teman Jepang untuk memperlancar bahasa kakak.

Informan : Ada, ada satu perusahaan.

Peneliti : Sangat membantu?

Informan : Sangat membantu sekali. Jadi kaya kita terbiasa aja gitu ngomong sama beliau.

Peneliti : Itu orang Jepang yang di perusahaan kakak

Informan : Iya satu perusahaan, dan kerjaan nya juga dekat. Satu apa ya, satu *line*. Misalkan dalam satu tim.

Peneliti : Kakak pernah bertanya cara kerja di perusahaan kakak itu bagaimana atau budaya budaya bekerja di Jepang, sama orang Jepang tersebut.

Informan : Iya, mereka ya kaya ngasih tau. Di Jepang itu kaya gini, tentang waktu kaya gini, tentang kerja ya kerja harus serius. Tapi secara diluar ya oke, katanya mah mau gimana-gimana juga. Tapi kalau kerja ya profesional, kerja aja ya kaya gitu. Sering kok sambil kerja sambil ngobrol. Terus mereka juga bahkan pengen tahu budaya Indonesia kaya gimana. Ya saya juga ngasih tahu kalau Indonesia tuh kaya gini kaya gini.

Peneliti : Menurut kakak saat ini, itu apakah kakak sudah bisa beradaptasi sepenuhnya atau tidak.

Informan : eee.... Paling cuma satu kak. Bahasa.

Peneliti : Berarti kakak belum sepenuhnya beradaptasi

Informan : Ya belum sepenuhnya. Misalkan, belum sepenuhnya bisa terus menggunakan *nihongo* gitu.

Peneliti : Oke, sepertinya cukup kak. Terima kasih sudah berkenan untuk saya wawancara kak.

Informan : Iya terima kasih juga kak.

Informan 3

Peneliti : Konbanwa kak. Terima kasih sudah berkenan untuk saya wawancara. Sebelum memulai wawancara, saya ingin menjelaskan terlebih dahulu bahwa wawancara ini berkaitan tentang adaptasi kakak terhadap budaya kerja di Jepang. Dan, dalam penulisan penelitian saya ini, nama kakak ingin disamarkan atau tidak?

Informan : Engga juga ga papa.

Peneliti : Oke, sebelumnya kakak bekerja di *Tokutei Ginou* ini di bidang apa kak?

Informan : Aku kerja *Tokutei Ginou* disini sebagai, saya sudah mau jalan dua tahun sudah mau selesai ya, sebagai *kaigo*. Dulu aku juga kuliah di Undip.

Peneliti : Di daerah mana kak? Di prefektur mana kak?

Informan : Aku kebetulan di Nagoya, Aichi ken. Cuman ini besok aku bentar lagi mau pindah jadi *engineer* kerja di bandara disitu, di Narita. Pindah ke Chiba

Peneliti : Kalau boleh tahu itu bekerja sebagai *kaigo* dari tahun berapa kak?

Informan : Dari tahun 2022 berarti. Kan sekarang tahun 2024, ini mau beneran udah mau selesai kontrak. Tinggal nanti nunggu sampai akhir bulan, tanggal 31 itu aku udah selesai. Tapi ini emang libur terus gitu kan. Jadi emang lagi *hima* gitu kan

Peneliti : Kakak ini berangkat ke Jepang itu mandiri atau melalui LPK kak?

Informan : Ga ngerti caranya gimana kalau mandiri gitu kan. Karena dulu sempet kerja di LPK gitu kan. Ya udah lah LPK aja, daripada aku bingung gitu kan. Jadinya dulu aku pake LPK buat berangkat ke Jepang.

Peneliti : Pas di LPK, sebelum berangkat itu pernah mendapatkan informasi mengenai budaya kerja di Jepang ga kak?

Informan : Eh *sorry* mengenai apa?

Peneliti : Budaya kerja.

Informan : Engga, aku dulu di LPK, kebetulan sih sebenarnya kan, ya mungkin karena aku dianggap sudah mengerti tentang kebudayaan Jepang karena lulusan sastra Jepang, kaya gitu ya. Jadi mungkin dari situ aku ga perlu dikasih pendidikan dulu. Jadi sebenarnya untuk LPK itu ada pendidikan untuk sebelum berangkat ke Jepang kan, tentang kebudayaannya, tentang bahasanya. Tapi karena

kebetulan aku orang lulusan sastra Jepang, jadinya mungkin dianggap bisa dan tidak ada pelatihan sama sekali. Termasuk pelatihan bahasa Jepang dan kebudayaan kerja orang Jepang kaya gitu.

Peneliti : Tapi setahu kakak, di LPK kakak itu menginformasikan ke murid-muridnya tentang budaya kerja seperti *jouge kankei*, *horenso* atau *sabisu zangyou* gitu ga kak? Setahu kakak.

Informan : Setahu aku yang aku dulu pernah bekerja di LPK nya itu sih, dikasih tahu ya, soalnya sensei-senseinya juga sudah pernah bekerja di Jepang semua gitu kan kebetulan, Cuma aku aja yang belum pernah kerja di Jepang. Menurut pengetahuan ku sih ada sih, pengetahuan tentang *horenso* dan sebagainya itu. Pasti ada sih.

Peneliti : Sebelum ke Jepang itu, persepsi kakak mengenai budaya kerja di Jepang itu seperti apa kak?

Informan : Kalau denger-denger ya, emang orang Jepang itu disiplin, keras, terus suka bentak-bentak kaya gitu kalau di *genba*. Kan aku anak nya cowo-cowo, terus ku kira ya seperti itu. Memang mereka itu budaya disiplin kerjanya emang keras banget sih, sebelum aku kerja berangkat ke Jepang. Dan, begitu aku sampai disini pun emang rasanya seperti itu. Memang orang Jepang itu disiplin waktu, terus harus kerja itu menghindari yang namanya resiko, ada sesuatu yang resiko itu tidak boleh dilakukan sama sekali, nanti dimarahin sama bosnya juga sih sebenarnya. Tapi emang itu, menurut aku sih *sabisu*-nya orang Jepang bagus banget sih. Mereka bener-bener bekerja dengan giat tidak malas-malasan

Peneliti : Setelah berangkat ke Jepang itu, persepsi kakak tadi sesuai tidak sama realita.

Informan : Sebenarnya sih tergantung sama orangnya juga sih. Jadi menurut pandangan aku ya, kalau dulu itu pas aku tahun pertama itu banyak orang-orang Jepang yang tua-tua gitu kan, mereka itu mesti jaim kalau sama terutama orang luar kan, sama *gaikokujin* itu jaim. Jadi mereka itu harus benar-benar bekerja sesuai dengan SOP dan sebagainya kaya gitu kan, terlihat sangat, harus dicontoh harus makannya seperti ini ini ini gitu kan, kalau orang Jepang yang tua ya. Kalau udah ada ketentuannya seperti ini kalau ada yang melanggar itu akan dibicarakan kenapa kok tidak dilakukan sesuai seperti yang sudah ditentukan kayak gitu, tapi kalau orang Jepang yang muda ya menurut aku sih nggak terlalu seperti itu ya, jadi pemikirannya mereka itu mulai berubah karena semakin generasi, gen Z ya kalau dibilang generasi sekarang itu, ya emang mau di Indonesia, mau di Jepang

orang mudanya itu mulai membuka pikiran dan tidak terlalu *kibishi* lah kali ya, menurut aku seperti itu.

Peneliti : Lalu perasaan kakak setelah sampai di Jepang itu bagaimana kak? Apakah senang atau malah takut ga bisa kerja dengan baik.

Informan : Jadi itu ada bedanya ya dulu pas aku tahun pertama sama pas tahun kedua, jadikan tahun pertama itu kan aku udah kerja di Indonesia jadi ibaratnya udah lulus dari universitas, terus 2 tahun kerja di Indonesia jarang pakai bahasa Jepang otomatis aku agak lupa gitu kan, terus ketika aku ke Jepang pertama kali kan engga pernah ngomong pakai bahasa Jepang kan, aku kaget ga bisa ngomong, ketika mendengarkan mereka ada leaderku yang kayak *hayakuchi* yang benar-benar ngomongnya kayak orang jawa barat gitu ya, orang sunda itukan ngomongnya banter (cepat) banget kan, kebetulan aku orang jawa ya, terus ketika dengerin dia ngomongnya kaya *shinkansen* tuh aku “ini ngomong apa aku ga ngerti sama sekali” terus kaya kerjanya itu harus begini begini begini, harus cepet hafal. Sedangkan orangnya lemot gitu kan untuk menghafalkan *jobdesk* kerjanya seperti itu, di awal-awal sih aku ngerasa aku udah di Jepang udah *ganbatte*, bahasa Jepang juga *ganbatte*, ngapalin *shigoto*-nya juga *ganbatte* terus dimarah-marahin masihan kaya gitu. Pokoknya itu *pressure*-nya banyak, pas awal-awal tahun pertama itu aku merasa kok aku begini, terus di Jepang capek nggak ada keluarga kayak gitu kan nggak ada yang curhati kayak gitu merasa yang paling teraniaya gitu lah ya pas tahun pertama. Cuman di tahun kedua itu aku merasa karena emang kerjanya udah biasa kayak gitu udah bisa lancar bekerja, udah nggak dimarah-marahin atau diomongin sama orang Jepang lagi jadinya ya merasa “oh fine-fine aja sih” kalau memang apa yang dipikirkan oleh orang Jepang lagi itu sudah bisa masuk dalam akal sehat kita, sebenarnya tujuan mereka itu baik dan kalau memang tipe orang yang bisa apa ya maju seperti pemikirannya orang Jepang menurut aku sih ya kan bertahan untuk tinggal di Jepang. semakin baik lah intinya itu, semakin enak.

Peneliti : Setelah bekerja di Jepang kan tentu memiliki harapan yang lebih bagus itu harapan kakak setelah bekerja di Jepang itu apa kak? Apakah finansial, karir, atau pengembangan diri

Informan : Jadi sebenarnya aku tuh juga apa gitu ya, mikir aku ke depan itu kan sebenarnya tujuan awalnya itu untuk memperlancar *kaiwa* dalam bahasa Jepang. Terus habis itu selain itu aku juga mengupdate skill bahasa Jepang, dulu yang aku pas di univ belajar sampai N3 terus aku ulang lagi N3 di Jepang sekali terus aku ambil N2 dua kali terakhir kemarin bulan Desember N2 ambil, tapi nilainya ya enggak enggak naik sama sekali dari N2 yang pertama kali diambil di Jepang gitu kan. Jadi aku udah tiga kali ambil JLPT, terus habis itu sih sebenarnya masih mau

ambil N1 gitu ya untuk yang Juli ini sama Desember, dua kali kayak gitu. Setelah itu mungkin jangka panjangnya sih aku pengen ini sih, karena *passion*-nya memang di pengajar, jadi aku ingin jadi guru gitu ya, jadi pengajar di Jepang ya bagi anak Indonesia yang magang yang ada di Indonesia itu dan sebenarnya impian jangka panjang sih memang untuk pendidikan ya, untuk supaya orang Indonesia itu belajar bahasa Jepang itu enggak kesusahan dari bahasa Jepang ke bahasa Inggris baru bahasa Indonesia kan kebanyakan aplikasi aplikasi itu kan kayak gitu ya, dari bahasa Jepang harus bahasa Inggris dulu baru bahasa Indonesia nah aku pengennya nanti kalau bisa nanti anak-anak Indonesia itu belajar dari bahasa Jepang langsung ke bahasa Indonesia gitu. Ceritanya sih ngajar biar orang Indonesia juga enggak kebanyakan di Indonesia ke Jepang karena lowongan kerja di Indonesia semakin menipis ya

Peneliti : Harapan itu terealisasi tidak kak? Setelah bekerja di Jepang. Terutama pengembangan diri soal bahasa.

Informan : Jadi walaupun kita nggak bisa ngomong bahasa yang susah kaya di TV itu kan, itu bahasanya kan susah ya. Itu kita belum bisa ngomong, aku jujur selama aku di Undip engga punya kenalan orang Jepang. Ya sempat ya sampai sekarang sempet pacaran sama orang Jepang. Cuman memang komunikasi itu justru sangat terbangun ketika kita punya teman orang Jepang dan menurut aku harus dari *choukai* dulu, *choukai* orang Jepang, terus kita terbiasa, terekam dalam otak kita kemudian kita sampaikan dalam lisan kayak gitu. Jadi *kaiwa* masih menurut aku, *kaiwa* aku sendiri levelnya masih N3 kayak gitu ya, walaupun aku udah lulus N2. Sejauh ini cuman itu doang sih yang aku bisa banggakan sekarang. Belum sejauh itu gitu ya.

Peneliti : Berarti harapan kakak tadi kan *kaiwa* kakak berkembang, tidak di N3 lagi bisa ke N2 atau N1. Nah itu pernah membuat kakak *nge-down* atau bagaimana?

Informan : Sebenarnya aku itu orangnya agak gampang ini ya. Jadi makannya kenapa, kalau menurut aku sih lingkungan kerja juga mempengaruhi kita dalam ber-*kaiwa* ya. Jadi level *kaiwa* kita segitu-segitu aja. Kalau misalkan kita berada di lingkungan kerja yang lebih menggunakan bahasa sopannya orang Jepang, pake *keigo*. Maka dari itu aku pengen kerja. Nanti sebenarnya next kan aku kerja pake visa engineer ya. Mulai bulan empat aku kerja pake visa engineer, di mana di situ aku nanti kerja di *service*. Nah kebetulan di *service* itu kan pakai bahasa *sonkeigo*, *keigo* seperti itu kan. Di bandara nanti kemungkinan sih untuk upgrade level *kaiwa* sih memungkinkan, menurut aku. Tergantung dari seberapa banyak aku nanti latihan di sana, gitu.

Peneliti : Tadi untuk harapan kakak untuk peningkatan finansial memang mengalir saja atau memang ingin finansialnya lebih baik lagi.

Informan : Jadi sebenarnya ada keinginan juga peningkatan selain bahasa juga ada keinginan, karena sebagai manusia membutuhkan uang untuk hidup dengan layak, seperti itu ya ada keinginan saya sendiri untuk secara finansial itu lebih baik gitu ya. Kalau menurut aku kerja di sini pakai visa engineer pun, masih kurang ya untuk pendapatannya harus pinter-pinter seperti itu. Nanti aku rencananya sih memang untuk membuka les-lesan gitu bagi orang Indonesia yang magang, para magang terutama Jepang seperti itu jadi ada penghasilan tambahan. Terus nanti untuk ke depannya sih sebenarnya itu pingin kalau misalkan memang ada dananya seperti itu rencana jangka panjang sih bikin *software* bahasa Jepang Indonesia seperti itu. Tapi kan membutuhkan modal yang sangat banyak, yang cukup banyak jadi itu masih jadi plan jangka panjang gitu. Masih dibangun sedikit demi sedikit

Peneliti : Selanjutnya, saat bekerja di Jepang apakah ada *culture shock* yang kakak terima mengenai budaya kerja di Jepang kak?

Informan : *Culture shock* nya itu mungkin kalau orang Indonesia, kalau kan misalkan kita udah tahu sesuatu hal di tempat kerja terus kita melakukannya tanpa. Eh. Kita dengan mengalir begitu saja melakukannya mengerjakannya padahal di situ situasinya posisinya kita belum diajari sama atasan kita kalau di Indonesia masih biasa dimaafkan kayak gitu gitu kan. Di sini bener-bener nggak boleh langsung dimarahin disemprot pokoknya kalau misalkan tidak ada pengawasan gitu dari atasan itu kalau kita baru pertama kali tidak boleh dilakukan. Jadi kita harus yang namanya menunggu atasan misalkan dia ngobrol nih sama temennya gitu sama orang Jepang, lama gitu, yaudah kita ga bisa kerja, ga bisa kerja karena kita orang baru, orang luar lagi kan. Nanti kalau ada apa-apa yang tanggung jawab mereka, jadi mereka itu harus perhatikan kita itu, ketika kita bekerja enggak boleh kita misalkan karena kemarin udah diajarin. Eh . Udah tahu dari temen gitu kan misalnya dibantu teman Indonesia kerjanya kayak begini begini begini, terus kita eee dengan zunbai-nya seperti itu melakukannya tapi padahal orang Jepangnya itu belum ngajarin, enggak boleh enggak boleh seenaknya sendiri gitu. Jadi kita. jadi aku yang tipikalnya orangnya enggak suka keteteran jadi disitu harus nunggu apa boleh buat. Kalau enggak nunggu dimarahin gitu yang bikin aku kalau *culture shock*-nya di situ sih enggak boleh keburu-buru.

Peneliti : Kalau untuk standar kerja di sana bagaimana kak?

Informan : Standar kerja disana, seperti?

Peneliti : Seperti kualitas kita bekerja atau hasil dari kita bekerja.

Informan : Menurut aku sih begini, kalau kita namanya *seishain* atau pegawai baru masuk mau bekerja baru dua tahun gitu nggak bakalan ya nggak apa-apa. Tidak terlalu terjadi banyak progress besar meskipun mereka itu sering memuji kita, aaa dia itu kerjanya rajin, dia itu bisa kerja ya sekarang ya ini nggak usah diomongin udah bisa begini-begini gitu maksudnya. Tidak ada perubahan kerja yang berarti kalau menurut aku sih. Kalau di Indonesia kan, kalau udah kayak gitu kan udah dipercaya banget gitu ya sama orang Indonesia gitu kan. Wah, ini bakal jadi bisa diangkat misalkan diangkat lebih cepat gitu kalau di Indonesia. Tapi kalau di sini yang namanya *senpai* atau senioritas itu paling utama, jadi walaupun kita udah bisa kerja di bandingkan orang yang lebih lama di situ, kita tidak memiliki kedudukan yang lebih tinggi sih. Tetap urutannya yang masuk dulu yang di atas gitu.

Peneliti : Selanjutnya itu, kendala apa yang kakak alami saat beradaptasi di dunia kerja di Jepang.

Informan : Mungkin kendala yang paling aku rasakan ketika bekerja di Jepang itu, ini ya ketidaktahuan budaya orang Jepang. kalau secara bahasa kan aku sudah ada dasarnya gitu ya. Jadi secara bahasa ga terlalu masalah, cuman kalau yang aku merasa sangat kok nggak kayak gini sih yang membuat aku sedikit berpikir seperti itu karena aku tidak mengerti kebudayaan mereka yang seperti itu gini misalkan kalau misalkan orang Jepang ngomongnya “lebih baik kamu membiarkannya” kalau bahasa Jepang-nya kan “sono mama de ii yo” kalau misalkan diomongin kayak gitu berarti kita itu harus tidak melakukannya gitu kan. Kalau dibilangin sebaiknya dalam bahasa Jepang itu berarti kita nggak boleh ngelakuin kayak gitu. Ada ada apa namanya *kusshon kotoba* atau bahasa yang sopan yang mereka lemparkan kepada kita gitu yang harusnya itu, itu adalah budaya mereka yang harus kita pahami gitu ya, adalah seperti itu yang membuat aku kesulitan awalnya itu aku nggak ngerti tapi lama-lama oh maksudnya seperti itu. Orang Jepang karena memang kebudayaannya tidak ngomong secara langsung, oh ya ya paham. Kalau sekarang mah paham. Sama ada si orang yang ngomongnya di depannya baik tapi di belakangnya itu ngomongnya nusuk gitu, banyak yang kayak gitu.

Peneliti : Terus reaksi kakak, tentang hal itu bagaimana kak? Apakah jadi *down*, sakit, atau rindu orang rumah.

Informan : Yo sebenarnya pas tahun pertama ga ngerti ya, yang kaya gitu. Aku budayanya berbeda dari orang Jepang, aku budaya Indonesia nggak ngerti, itu maksudnya apa kenapa kayak begitu itu karena aku merasa ingin pulang di tahun pertama. Tapi pas di tahun kedua, karena aku sudah memasrahkan diri, sudah

mengambil keputusan untuk bekerja di Jepang ya mau gimana lagi. Aku ikut di negara orang, ya udah ikuti saja. Di tahun kedua, bisa menyesuaikan diri dan ya apa boleh buat gitu kan, karena emang kerja di suatu negara yang seperti ini ya harus mengikuti, begitu pula sebaliknya gitu loh gitu aja sih.

Peneliti : *Culture shock* itu mengganggu kinerja kakak tidak?

Informan : Lumayan sih dulu pas. Aku aku rasa sih tahun awal-awal, makanya intinya tahun pertama aku kerja di Jepang itu aku nggak, nggak sama sekali, nggak senang. Di sini aku nggak senang, aku nggak bisa *happy*, aku merasa tertekan, aku merasa setiap hari harus belajar bahasa Jepang, harus belajar menyesuaikan dengan orang Jepang, harus menghafalkan urutan kerja orang Jepang, gitu. Sedangkan aku capek juga kerja, gitu kan. Pulang kerja harus kayak gitu setiap hari, jadi aku merasa di awal tahun pertama itu benar-benar masih namanya tidak tahan kerja di Jepang pengen pulang, rindu orang rumah, *homesick*, dan lain sebagainya. kayak gitu.

Peneliti : Berartikan *culture shock* itu membuat kakak frustrasi, kalau bisa diukur tingkat frustrasi kakak itu cukup tinggi atau biasa-biasa saja?

Informan : Mungkin ya, 70% lah tahun pertama itu. Lumayan ya bener-bener ke-pressure. Kalau misalkan nggak ada temen orang Indonesia yang kerja disini, mungkin aku udah pulang. Tapi karena kebetulan ada orang Indonesia ya, sesama orang Indonesia jadi kita bisa-bisa ngobrol gitu kan, misalnya menenangkan hati jadi agak bisa dikendalikan ya, keinginan untuk pulang. Apalagi di rumah kan udah merelakan aku pergi jauh-jauh ya. Seorang perempuan kerja di luar negeri gitu ya udah dinganu seperti itu ya, ada dorongan itu juga sih, ada perasaan seperti itu ya. Akhirnya tetap pengen di sini, gitu. Cobalah bertahan, gimana. apakah akan merasa nyaman atau tidak, nanti kan kita belum tahu menurut aku sih gitu. di waktu itu.

Peneliti : Tadi kan kakak mengatakan sempat pernah ingin pulang, itu dalam artian pernah pengen kabur dari pekerjaan atau memang cuma tidak betah gitu saja.

Informan : Kalau aku sih emang orangnya tidak melanggar peraturan, ya. Jadi walaupun ada perasaan stress seperti itu ya, tetep apa boleh buat besok kerja *shift* pagi ya, tetep gitu. aku bohong, aku lagi sakit, terus aku ga datang ke perusahaan itu aku nggak, kayak gitu. Jadi ya cuman perasaan, ya sekedar stressan ketika bekerja gitu. Kayak gitu aja sih.

Peneliti : Saat mengalami *culture shock* itu, kakak bercerita ke teman aja atau sempet ke keluarga atau ke rekan kerja.

Informan : Kalau yang culture shock itu dulu ngobrolnya cuman sama teman orang Indonesia ya, karena kalau aku ngomong sama orang di rumah bisa-bisa aku disuruh pulang, kan ya udah kamu ngapain kamu disitu, udah kerja capek terus dimarah-marahin dan sebagainya kayak gitu. Kalau memang nggak betah pulang aja ke sini. Daripada aku ngomong sama orang tua dan membuat mereka khawatir dan disuruh pulang, ya udah ngomong sama temen Indonesia dan kebetulan aku juga punya pacar di sini jadi aku ngobrol sama pacar dan lumayan ngehibur sih, gitu. Jadi tetap ngomongnya cuma sama mereka berdua aja. Mereka berdua, teman sama pacar aja. Ga sama keluarga.

Peneliti : Lalu selanjutnya. Apakah TSK berperan sebagai perantara anda dengan perusahaan kalau terjadi masalah? terutama saat bekerja.

Informan : Kan aku posisinya Tokutei Ginou ya. jadi kalau Tokutei Ginou itu sudah apa ya, sudah mandiri sudah bisa hidup mandiri seperti itu ya, kalau Tokutei Ginou. Beda dengan magang yang memang serba-serbi semuanya itu disediakan oleh kumiai. Tapi ya memang di awal-awal karena memang masih aktif ya aku nggak ngerti kenapa, kumiai aku itu masih awal-awal itu masih, ya, kadang nanyain gimana betah di situ atau enggak. Mungkin itu cuman berlaku selama 4 bulan, 5 bulan seperti itu, habis itu *mendan* pun nggak pernah cuman sekali doang kayanya. Jadi kita disamperin terus ditanyain ada masalah apa, ada problem apa engga kayak gitu. Terus ditegur kalau misalkan kita buang sampahnya salah paling kayak gitu sih mereka, cuman itu doang. Pas pindahan dibantuin udah itu aja sih. Yang lainnya sih kendala kehidupan sehari-hari sebulan sekali kayak anak magang yang setelah aku itu ada anak magang. Kalau anak magang memang setiap satu bulan sekali itu ada *mendan*, ya awal-awal mereka ada *mendan* dan akhir-akhir ini memang sudah enggak ada lagi, kaya gitu. Kalau Tokutei Ginou itu kurang perhatian karena memang dianggap sudah mandiri gitu.

Peneliti : Lama kakak dapat beradaptasi sama budaya kerja di Jepang itu berapa lama, kak? 5 bulan atau setahun atau lebih.

Informan : Mungkin ya sepuluh bulan seingat aku. Waktu aku ketika itu, sampai aku dipercaya untuk dapat shift malam itu aku butuh sepuluh bulan. Jadi aku merasa di sepuluh bulan itu mungkin aku sudah secara bahasa pun oke, secara kerjaan juga oke, sehari-hari udah nggak terbebani oleh pekerjaan, kayak gitu. Cukup lama ya, cukup lama. Kalau bener-bener nol dari Indonesia, cukup lama penyesuaianya.

Peneliti : Cara kakak menyesuaikan diri terhadap budaya kerja di Jepang itu bagaimana?

Informan : Menyesuaikan diri ya. kalau aku sih, coba untuk membuka diri, menyadari kalau aku itu hidup di negeri orang dan memang mereka cara berpikirnya seperti itu, ya aku harus mengikuti. Kalau nggak aku nggak bakalan bertahan di sini dan aku tidak mau kalah dengan kondisi seperti itu dengan kekalahan aku tidak bisa menyesuaikan diri dengan orang Jepang, makanya akhirnya aku memutuskan untuk yaudah lah coba kamu bisa nggak belajar bahasa Jepang, terus mengikuti kerjanya orang Jepang, kayak gitu. tunjukkan kalau kamu bisa, kalau kamu di titik ini, lanjutkan lagi kalau bisa, kayak gitu kan. Ya udah aku berpikir seperti itu dengan bantuan dan support dari *mendan* pacar serta keluarga dan akhirnya aku bisa melanjutkan pekerjaan di Jepang kayak gitu.

Peneliti : Tadi kendala kakak itu kan tidak tahu budaya-budaya yang jarang diketahui orang. itu cara mengatasinya bagaimana kak?

Informan : Dulu sih ya... sebenarnya sampai sekarang aku kan punya pacar, kebetulan pacar aku tuh orang Jepang jadi aku segala hal-hal itu langsung aku tanyain sama orang Jepang, kayak gitu. sama pacar ku itu. ya bisa dikatakan cara terbaik adalah, untuk kalau misalkan nggak bisa tanya ke temen orang Jepang itu. Ya kita cari di internet atau kita tanyakan kepada teman. kok orang Jepang kaya gini-gini gini, mungkin barangkali mereka orang Indonesia yang pernah bekerja di Jepang bisa tau, mereka bisa menjelaskan. Jadi menurut aku, kalau punya teman orang Indonesia yang pernah kerja di Jepang kita bisa tanya sama mereka. Kalau kita nggak punya teman pun kita bisa cari di internet kenapa orang Jepang seperti ini, kayak gitu kan. Atau, tanya langsung sama teman kita yang orang Jepang gitu.

Peneliti : Pertanyaan terakhir kak, Menurut kakak, apakah kakak saat ini sudah bisa beradaptasi sepenuhnya? Dan alasannya apa?

Informan : Kalau menurut ku sih bisa beradaptasi sepenuhnya sih nggak juga ya, nggak juga sih. Tapi memang *daitai* it's oke lah kayak gitu ya dengan budaya orang Jepang. Dengan budaya mereka yang seperti itu, yang ngomongnya di depan "ah nggak papa kok" kayak gitu, tapi aslinya mereka gitu. Udah ngerti udah terbiasa dengan yang seperti itu. Cuman kalau sifat orang Jepang yang lainnya sih. hmm, masih ada sih. Ya mungkin kalau dibilang 75% oke lah

Peneliti : Sepertinya cukup. Pertanyaannya juga sudah habis. terima kasih sudah berkenan untuk saya wawancara.

Informan : Oke....

Informan 4

Peneliti : Konnichiwa, kak. Terima kasih sudah berkenaan untuk saya Wawancara. Sebelumnya saya ingin menjelaskan tentang Wawancara ini membahas tentang adaptasi kakak terhadap budaya kerja di Jepang. Dan dalam penulisan penelitian saya ini, nama kakak mau disamarkan atau tidak?

Informan : Enggak, juga enggak apa-apa sih.

Peneliti : Kakak ini kan sekarang bekerja sebagai *kaigo* ya, Kak?

Informan : Iya.

Peneliti : Itu dari tahun berapa?

Informan : Berangkatnya itu sampai sini di tahun 2022, 1 Juni kalau enggak salah. Iya Juni, dari Juni 2022.

Peneliti : Itu dari penempatan di prefektur mana?

Informan : Di Hiroshima.

Peneliti : Sebelum kakak berangkat ke Jepang itu, apakah kakak mendapatkan informasi mengenai budaya kerja di Jepang dari LPK?

Informan : Iya, informasi dasar-dasar aja sih biasanya. Dikasih tahu kalau di Jepang itu kayak gimana kerjanya, gitu. Dikasih tahu.

Peneliti : Kalau seperti budaya Jouge Kankei, Horenso, atau Sabisu Zangyou itu pernah diinformasikan oleh LPK.

Informan : Gimana, Kak? Enggak begitu kedengaran?

Peneliti : Budaya seperti Jouge Kankei, Horenso, atau Sabisu Zangyou itu. Apakah pernah diinformasikan oleh LPK? Senioritas di Jepang begitu, apakah pernah di...

Informan : Mungkin kalau enggak salah kayak sempat dengar cerita, bukan senioritas sih, mungkin lebih ke diskriminasi antara orang Jepang sama orang asing kayak gitu sih, sempat dengar beberapa cerita. Tapi pas udah di sini, paling kayak enggak ngalamin sih untungnya, gitu. Paling cuma kayak enggak begitu diprioritaskan dalam hal komunikasi, karena waktu masih awal-awal kan masih belum bisa lancar. Jadi walaupun misalkan saya ada di situ, tapi ada orang Jepang yang lain, pasti orang lain bakal lebih milih untuk milih komunikasi sama orang Jepang daripada orang asing kayak gitu sih. Gitu aja sih.

Peneliti : Terus persepsi Kakak terhadap budaya kerja di Jepang, sebelum kakak berangkat itu, seperti apa? Apakah di pikiran Kakak itu, pekerja di Jepang itu disiplin atau ramah?

Informan : Kalau waktu sebelum berangkat ke sini kan, pemikirannya tuh, pandangan saya sama orang-orang Jepang tuh, kalau di kerjaan tuh disiplin banget, tepat waktu, terus kayak keras banget kerjanya gitu. Pas sampai di sini, mungkin beda-beda tempat kerja juga kali ya, kalau misalkan pas udah di tempat kerja yang saya lagi lakuin sekarang sih, enggak se-strict itu gitu ya. Maksudnya enggak sesuai sama yang apa yang dibayangin sebelumnya sih sebenarnya. Orang-orangnya enggak yang terlalu disiplin banget, enggak yang begitu tepat waktu banget, biasa-biasa aja sebenarnya gitu. Cuman mungkin beda tempat kerja beda lingkungan juga kali ya.

Peneliti : Setelah Kakak sampai ke Jepang itu, perasaan Kakak bagaimana? Senang atau takut tidak bisa bekerja dengan baik di Jepang.

Informan : Yang pertama pasti senang ya, karena dari impian dari kecil juga, dari lama tuh udah pengen ke Jepang gitu. Terus kalau takut sih enggak, karena enggak tahu kenapa kayak udah yakin aja gitu, kalau di sini ya udah aman gitu. Terus gak tahu kenapa juga udah percaya aja sama orang-orang sini gitu. Walaupun orang asing, tapi pasti bakal dibantu gitu loh. Terus kalau buat soal kerjaan, kebetulan enggak apa ya, awal-awal takut sih, tapi kesini-sininya untungnya ada orang Jepang juga yang baik gitu loh, ngasih tahu, ngajarin juga gitu. Jadi kekhawatiran takut enggak bisa kerja dengan benar tuh, di awal-awal sih pasti ada sih, tapi kemudian kesini-sini makin lama makin dibantukan sama orang-orang sekitar gitu.

Peneliti : Lalu kan setiap orang merantau itu kan memiliki harapan, itu harapan kakak bekerja di Jepang itu apa? Peningkatan finansial, networking, atau untuk pengembangan diri saja?

Informan : Yang pertama pengalaman sih. Pengalaman. Kalau finansial, kalau buat saya pribadi nomor dua sebenarnya, karena ngeliat kurs Yen yang sekarang itu kayaknya makin kecil kan, terus gaji juga sebenarnya gaji lebih kecil dari orang Jepangnya gitu. Jadi kalau finansial, ya pastilah, cuman kalau buat saya utamanya itu pengalaman sih, karena pengalaman kerja di Jepang itu beda aja sih sama lingkungannya juga, bukan cuman pengalaman kerja, tapi pengalaman tinggal di sini juga, yang banyak sih yang bisa jadi pelajaran sih, menurut saya begitu.

Peneliti : Kalau untuk pengembangan, bagaimana Kak? Pengembangan diri, terutama lebih ke bahasa.

Informan : Ya itu juga sih. Kebetulan kan saya *kaigo*, dimana sehari-harinya itu kan pasti ngomong terus pakai bahasa Jepang gitu ya, pasti adalah dari pengembangan diri itu gitu, pasti nanti pas pulang tuh bisa punya modal buat ngomong bahasa Jepang gitu, karena nggak semua yang kerja di sini pas pulang-pulang punya skill itu kan gitu, jadi ya itu juga sih termasuk salah satunya pengembangan diri, harapannya.

Peneliti : Terus, apakah harapan tadi itu, pengalaman dan kawan-kawannya itu tadi, sesuai dengan realita, apakah bisa mendapatkan hal itu, setelah bekerja di sana?

Informan : Iya, pas sampai sini, ya emang kenyataannya kondisi lingkungannya, terus kondisi kerjanya, pokoknya mungkin banyak perbedaan kan antara Jepang sama Indonesia gitu, dimana itu pasti bisa jadi pelajaran gitu, terus jadi pengalaman yang bagus juga gitu, nanti buat nantinya misalkan mau di-share ke orang-orang, terus kayak pengembangan diri dari pengalaman kerja kita sendiri gitu kan, yang nantinya saya harapannya bisa saya sharing gitu, buat ngajarin ke orang-orang, buat sharing ke orang-orang yang emang butuh info-info gitu, gitu sih.

Peneliti : Selanjutnya itu, saat bekerja di Jepang, *culture shock* apa yang kakak terima tentang budaya kerja Jepang?

Informan : *Culture shock* tentang budaya kerja?

Peneliti : Iya, saat bekerja itu *culture shock*-nya apa?

Informan : *Culture shock*-nya, mungkin ngelihat bagian kantor, bagian office itu, di sini nggak ada ruangan khusus buat kepala bagian atau buat atasan gitu ya, jadi mau itu boss paling tinggi atau yang paling rendah sekalipun, kayak mereka kerja di ruangan yang sama gitu, itu sih yang cukup kagetnya gitu, beda sama di Indonesia yang mungkin banyak ruangan-ruangan, ini ruangan buat manajer, buat segala macam gitu-gitu kan, kalau di sini nggak ada.

Peneliti : Lalu, kendala kakak dalam beradaptasi di sana itu bagaimana? Kendala apa saja yang kakak alami saat beradaptasi?

Informan : Kalau kendala mungkin bahasa kali ya. Bahasa Jepang yang dipelajari waktu di Indo sama yang dipakai di sini lumayan beda gitu, apalagi kayak ada dialek, dialek Hashiroshima gitu ya, terus sama bahasa yang kita pelajari di buku itu mungkin nggak 100% beda, tapi sebagian besar itu beda, jadi

pas sampai sini ngomong awal-awal masih rada-rada kaku gitu kan, cuman makin lama-lama ngobrol-ngobrol lagi sama orang Jepangnya, ya makin terbiasa sih gitu, bahasa sih mungkin.

Peneliti : Kakak selama bekerja di Jepang itu, apakah pernah dimarahi oleh atasan karena pekerjaannya kurang memuaskan atau bagaimana?

Informan : Kalau dimarahin sih nggak pernah, ngelakuin kesalahan pernah tapi nggak sampai dimarahin, paling kayak cuman dikasih tahu aja gitu, nanti lain kali begininya-gininya gitu.

Peneliti : Menurut kakak itu, selama kakak bekerja di Jepang, titik terendah kakak selama bekerja itu apa?

Informan : Mungkin pas waktu ada salah satu pasien yang nggak begitu suka sama saya gitu ya, ya mungkin emang pasien itu kan namanya lansia gitu ya, jadi kemampuan berpikir dan segala macam itu kan udah menurun juga, jadi sebenarnya emang nggak masalah gitu, cuman waktu masih awal-awal kan masih baper gitu ya, masih belum terbiasa sama kondisi yang kayak gitu, jadi waktu itu sempat sih kayak ada pasien yang ngeluarin kata-kata kasar gitu, itu sih paling yang bikin rada nge-down juga sih pas kerja.

Peneliti : Reaksi kakak saat itu bagaimana?

Informan : Reaksinya sama pasien ini?

Peneliti : iya sama pasien ini atau selama kakak bekerja.

Informan : Reaksinya nggak mau terlalu berurusan sama pasiennya gitu sih, lebih ke minta tolong sama teman yang lain, sama pegawai yang lain gitu, kalau misalkan emang ada yang berhubungan sama orang ini gitu, itu sih lebih menghindar dulu.

Peneliti : Selama bekerja itu, *culture shock* itu pernah membuat kakak rindu rumah, sakit, atau sampai menyendiri?

Informan : Karena hal-hal yang masalah itu kan? Nggak pernah sih, kalau sampai yang sakit atau kayak pengen pulang gitu nggak pernah.

Peneliti : Kalau sampai membuat kakak frustrasi?

Informan : Nggak pernah juga.

Peneliti : Untuk saat ini, apakah kakak masih merasa kesulitan dalam menghadapi *culture shock* tersebut, tidak kak?

Informan : Kalau sekarang sih nggak begitu ya, nggak terlalu gimana-gimana banget sih menghadapi hal-hal yang kayak gitu. Mungkin udah biasa juga ya, udah mau 2 tahun di sini.

Peneliti : Nah, tadi kakak kan pernah mengalami masalah tentang pasien yang tidak suka dengan kakak. Nah itu, kakak apakah pernah berbagi dengan teman atau rekan kerja, keluarga, atau bagaimana?

Informan : Maksudnya cerita-cerita gitu?

Peneliti : Iya

Informan : Iya sih, pernah pastinya ke teman yang sama-sama kerja di Jepang juga, cuman beda prefektur gitu, pernah sih curhat-curhat kayak gitu. Sisanya yaudah, orang-orang juga pada tahu kan, kalau misalkan buat teman-teman yang satu kerjaan sudah pada tahu, jadi yaudah, mereka ngerti aja gitu.

Peneliti : Lalu, apakah TSK kakak berperan sebagai perantara antara kakak dengan perusahaan, jika ada terjadi sesuatu gitu di perusahaan?

Informan : Bagaimana maksudnya?

Peneliti : TSK atau Kumiai kakak tempat bernaung itu, apakah berperan sebagai perantara antara perusahaan jika ada masalah di kerjaan?

Informan : iya, iya TSK disini cukup aktif, bisa dibilang. Cukup banyak berperan perantara antara saya sama perusahaan. Lalu, setiap tiga bulan sekali, ada pertemuan juga sama TSK, ada diskusi kalau misalkan lagi ada masalah, bisa dibicarakan di pertemuan itu, yang tiga bulan sekali itu.

Peneliti : Selanjutnya, itu kan kalau yang saya tahu, KBRI Tokyo itu kan mempunyai Hotline kalau ada pekerja migran Indonesia yang memiliki masalah untuk menghubungi, itu kakak tahu hal itu tidak?

Informan : Tahu, tapi nggak pernah menggunakan layanan itu sih.

Peneliti : Menurut kakak itu, kakak berapa lama kakak bisa beradaptasi dengan budaya kerja di Jepang?

Informan : Kalau di tempat kerjaan sekarang, mungkin kalau buat terbiasa banget, itu satu tahun kurang lebih.

Peneliti : Tadi kakak bilang dan yang sekarang itu, apakah berarti dulunya pernah pindah ke perusahaan?

Informan : Oh nggak pernah sih, maksudnya mungkin kalau di bidang lain nggak tahu, cuma kalau di bidang yang sekarang, yang Kaigo, mungkin lingkungannya juga mendukung juga kan, bisa dibilang nyaman juga kalau di Kaigo. Jadi ya lingkungannya yang sekarang, di kerjaan sekarang kurang lebih satu tahunan.

Peneliti : Cara kakak untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja di Jepang?

Informan : Cara menyesuaikan, kalau saya biasanya mungkin banyak melihat orang Jepang gimana pas kerja, terus banyak merhatiin juga apa yang harus dilakuin kalau misalkan terjadi sesuatu atau suatu hal yang emang biasanya saya nggak pernah bertindak di kondisi itu, misalkan begini harus apa, kalau begini harus apa, biasanya melihat dulu orang Jepang ngelakuin apa, terus kalau misalkan benar-benar nggak tahu, ya harus nanya ke atasan atau nanya ke orang Jepang lain yang lebih ngerti.

Peneliti : Kalau diperbandingkan itu, kakak lebih *culture shock* dengan budaya kehidupan sehari-hari di Jepang atau *culture shock* dengan budaya kerja di Jepang?

Informan : Mungkin lebih ke budaya kehidupannya kali ya. Lebih banyak *culture shock* di budaya kehidupan di sini sih.

Peneliti : Contohnya seperti apa?

Informan : Contohnya kayak buang sampah. Buang sampah di sini ribet banget, harus dipisah-pisah, terus kadang ada beberapa barang yang nggak begitu jelas, ini masuk ke kategori apa, ini harus dibuang kayak gimana, jadi itu yang bingung. Terus kayak harga barang-barang atau makanan-makanan, bahan-bahan makanan juga mahal banget, buah-buahan apalagi, terus makin di sini kan juga makin naik terus harganya, sama tagihan listrik segala macam juga lumayan mahal.

Peneliti : Selain tadi yang pasien yang tidak menyukai kakak itu, apakah ada kesusahan kakak yang lain dalam bekerja sebagai kaigo?

Informan : Kesusahan? Kesusahannya pasti nggak jauh-jauh dari pasien ya, paling. Pasien itu kan beda-beda kondisinya, lansianya kan beda-beda ya. Kalau ini harus diresponnya kayak gimana, pasien yang ini harus diresponnya kayak gimana, itu tuh kadang kalau masih awal-awal ketemu, masih nggak tahu kitanya harus ngapain aja, mau nggak mau kan harus ada *trial-error* dulu, kalau ini biasanya mereka ngamuk, kalau diginiin mereka tenang, gitu sih. Itu paling yang kesusahannya harus neliti dulu mana pasien-pasiennya itu kayak gimana sih, yang *treat* yang baiknya itu mesti di-*treat* kayak gimana, gitu. Yang cari tahunya itu yang agak-agak susah.

Peneliti : Mungkin ini pertanyaan terakhir, Kak. Menurut kakak itu, apakah kakak sudah bisa beradaptasi sepenuhnya dengan budaya kerja di Jepang?

Informan : Kalau dibilang sepenuhnya sih kayaknya nggak ya, belum kalau sekarang di dua tahun ini. Mungkin sekitar 90% sih udah cukup terbiasa, gitu. Masih ada beberapa hal yang emang kayak masih belum saya kuasai sih.

Peneliti : Kalau misalnya contohnya seperti apa yang belum bisa kakak kuasai?

Informan : Contohnya kayak nggak jauh-jauh dari itu sih, menangani pasien sih. Ada beberapa pasien yang memang masih belum bisa saya tangani, gitu. Yang saya masih, misalkan contohnya orang-orang baru ini, yang saya masih belum bisa beradaptasi sama pasien ini, yang kadang bisa dibilang pasien ini cukup *strict*, gitu ya. Mau ini, mau itu. Maunya dibantu sama orang yang ini, sama orang itu, gitu. Terus saya juga nggak begitu banyak berinteraksi sama pasien ini sih, gitu. Padahal seharusnya kan kita semuanya harus bisa megang semuanya, gitu.

Peneliti : Baik, sepertinya itu saja yang bisa tanyakan. Terima kasih sudah berkenan untuk saya wawancara.

Informan : Iya Sama-sama.

Informan 5

Peneliti : Konnichiwa, kak. Terima kasih sudah berkenan untuk saya wawancara. Sebelumnya, saya ingin menjelaskan tentang wawancara ini itu berkaitan tentang adaptasi kakak terhadap budaya kerja di Jepang. Dan dalam penulisan penelitian saya ini, nama kakak ingin disamarkan atau tidak?

Informan : Ya, terserah untuk kepentingan kakak juga ya udah, nggak apa-apa. Saya mah ikut aja. Senang memang membantu.

Peneliti : Terima kasih, kak. Kakak bekerja sebagai TG di bidang apa, kak?

Informan : Saya perawat di bidang kesehatan. Di Panti Jompo, ya.

Peneliti : Dari tahun berapa, kak?

Informan : Saya dari 2022. Sudah mau ke-2 tahun ke-2.

Peneliti : Itu bekerja di prefektur mana?

Informan : Kyushu, Kumamoto.

Peneliti : Ini sebelumnya kakak itu berangkat ke Jepang itu mandiri atau lewat LPK, kak?

Informan : Saya lewat LPK. Sebenarnya saya dari 2019 sudah diterima magang, tapi lewat IM. Tau IM? IM Jepang. Saya 2019 itu sudah lulus IM di daerah, tinggal berangkat ke nasional. Tapi karena corona, jadi prosesnya ribet, saya putusin masuk LPK.

Peneliti : Berarti TG ini baru pertama kali ke Jepang?

Informan : He'em. Sekarang banyak sudah dibuka. Tadinya kan TG hanya untuk ex Jepang. Tapi karena kebutuhan di Jepang yang sangat kurang sekali tenaga kerjanya sekarang, untuk pemula pun sudah dikasih TG.

Peneliti : Kalau berita itu sebelum berangkat ke Jepang, kakak itu mendapatkan informasi mengenai budaya kerja di Jepang dari LPK?

Informan : Saya nggak tahu LPK tadinya ya, karena saya taunya teman saya dari IM Jepang. Jadi kami, eh saya masuknya IM Jepang, karena setahu saya IM Jepang yang bisa berangkat. Jadi teman saya sudah IM Jepang duluan, sudah kerja di Jepang. Jadi saya tertarik, ada minat waktu itu.

Peneliti : Yang pemberangkatan TG itu LPK itu cuma memberangkatkan saja atau ada pembelajaran dulu tentang bahasa atau bagaimana?

Peneliti : Kalau di Jepang sendiri, kalau magang sama TG beda biasanya. Kalau magang itu langsung dikasih, ditempatkan di perusahaan. Kalau magang itu ada sebulan di *sentra*, tapi kita langsung diterjunin ke perusahaan. Karena orang mikirnya kalau TG itu karena ex Jepang mikirnya, jadi mereka udah pikir bahasanya udah pada bisa. Jadi nggak dikasih pendidikan dulu, langsung ditempatkan di perusahaan.

Peneliti : Sebelumnya itu kakak-kakak itu tahu mengenai budaya-budaya kerja di Jepang?

Informan : Sedikit banyak sih tahu, karena juga suka nonton YouTube-YouTube lah. Yang paling kencang di Jepang itu budaya kerjanya itu tepat waktu sih. Jadi 15 menit dari jam kerja itu udah harus di perusahaan.

Peneliti : Kalau untuk budaya seperti senioritas begitu, apakah kakak mengetahui?

Informan : Alhamdulillah ya, di perusahaanku sendiri yang kayak gitu nggak ada. Soalnya perusahaanku orang-orangnya baik semua. Tapi kalau teman-teman yang lain kayaknya banyak banget yang ngalamin senioritas yang di perusahaan yang lain. Tapi kalau aku udah sama rekan-rekan kerja aja, nggak ada kayak gitu.

Peneliti : Sebelum berangkat ke Jepang itu persepsi kakak terhadap budaya kerja di Jepang itu bagaimana?

Informan : Kerja di Jepang ya orangnya dengan rajin kerjaan karena gila kerja dan lain-lain. Tapi setelah aku Jepang kerja sama orang Jepang, mereka cuman, aku jadi perspektifnya beda. Mereka cuman kerja tuh menghargai waktu bener-bener on time banget kerjanya. Tapi kalau untuk masalah kerjaan gitu gesitnya kalah sama orang-orang kita jauh. Mereka lebih santai untuk kerjanya. Tapi kalau untuk waktunya mereka bagus, tepat waktu.

Peneliti : Jadi dalam artian ekspektasi kakak sebelum berangkat dan kenyataan kakak kerja di Jepang itu sama?

Informan : Agak mengecewakan karena orang Jepangnya di tempatku pada letoy-letoy. Mereka karena lihat orang asing kan, jadi kerjaan-kerjaan mereka pada males-malesan. Jadi kita yang, karena kita buruh di sini, yaudah jadi kita yang kayak dilimpahkan gitu. Kayak, wah orang Jepang kayak gitu. Kalau di Indonesia udah gak kepeke itu mah.

Peneliti : Setelah sampai ke Jepang itu perasaan kakak gimana? Senang? Takut tidak bisa bekerja dengan baik? Atau bangga? Atau gimana?

Informan : Pasti khawatir ya. Kalau datang pertama kali khawatir. Takut. Yang pasti takut sama orang-orang perusahaan. Takut kita gak diterima. Apalagi kita kan asing. Orang asing. Terus bahasa juga ya, bahasa juga belum mumpuni. Takut waktu itu perasaan takut. Tapi ternyata setelah sampai di perusahaan ngerangkul banget temen-temennya. Itu sangat bikin aku kayak keluarga gitu.

Peneliti : Tentukan setiap orang kalau merantau itu memiliki harapan. Nah, kira-kira harapan kakak bekerja di Jepang itu apa? Apakah peningkatan finansial, networking, karir, pengembangan diri, atau lain-lain?

Informan : Pertama aku ya, pengen nggak munafik ya, kita kesini juga karena ngeliat mata uangnya besar. Tapi kalau krisis sekarang di Jepang, inflasinya gila-gilaan, mata uangnya juga jatuh sama Indonesia. Malah Indonesia sekarang makin kuat mata uangnya. Jadi kalau sekarang pengen punya pengalaman dulu aja, soalnya teman-teman aku banyak yang abroad lagi, di luar negeri, di negara lain, yang kataku lebih benefit lagi. Soalnya sekarang aku lagi ngincer pengalaman ya, kalau udah punya pengalaman. Kalau untuk gaji, gimana ya aku bilang ya, karena kursnya lagi jatuh sekarang, Jepang lagi. Nggak rekomendasi buat teman-teman yang mau kesini soalnya dia susah naik mata uangnya.

Peneliti : Jadi dalam artian, saat pertama kali kakak berangkat ke Jepang itu, ada keinginan untuk finansial yang lebih baik.

Informan : Finansial, tujuannya itu.

Peneliti : Tapi kenyataannya...

Informan : Kenyataannya nggak. Jadi waktu sebelum corona itu, kursnya itu Rp130 per 1 yen. Sekarang udah Rp104, jadi hampir turun Rp26. Jadi kecil sekarang. Contohnya gini, kalau dulu Rp130, kalau kita kirim satu *man* (sepuluh ribu), itu bisa Rp1.300.000. Tapi kalau misalnya sekarang cuma Rp1.004.000.

Peneliti : Turun sekali ya.

Informan : Nggak, kalau dulu Rp1.030.000. Kalau sekarang Rp1. 004.000.

Peneliti : Untuk harapan itu sesuai realita nggak yang pengalaman tadi?

Informan : Alhamdulillah sih. Lumayan sih. Aku udah banyak pengalaman. Dan aku sekarang udah punya itu. Sekarang aku juga lagi ngasah kemampuan bahasa asing yang lain. Karena aku ada rencana juga buat ke negara lain lagi. Jadi disini cuma mencari pengalaman dulu.

Peneliti : Yang untuk finansial itu kan terhitungnya tidak sesuai ekspektasi. Nah itu mempengaruhi semangatnya, kakak, dalam pekerjaan kita?

Informan : Tadinya sih harapan kita punya gaji yang bisa... Ya, lumayan gitu ya. Cuma waktu disini dapet harga gaji yang... Ya, alhamdulillah. Ya, cukup mempengaruhi kinerja tadinya. Tapi karena aku juga ada keinginan untuk pindah ke lagi. Ya udah lah, semangat aja. Ini cuma habisin kontrak. Mungkin aku bakal cari lagi ke negara yang lain.

Peneliti : Selanjutnya, saat bekerja di Jepang itu culture shock apa yang kakak terima saat bekerja?

Informan : Kalau budaya Jepang sih gimana ya? Karena masih Asia. Dari Asia ya masih budaya-budaya gitu. Cuma waktu itu, waktu aja sih kayaknya yang bikin kaget. Waktu Jepang itu bikin kaget karena gini. Kalau di Indonesia, kita ya waktu santai-santai ya. Kalau mereka itu emang tegas di waktunya. Kalau udah waktunya, tek, udah. Apapun itu kerjanya harus dilepas.

Peneliti : Kalau seperti lembur yang tidak dibayar itu, kakak, pernah mengalami?

Informan : Kalau itu, alhamdulillah perusahaanku ya perusahaannya bagus. Mereka sangat menghargai tenaga kerja. Kalau itu alhamdulillah semuanya dibayar wajib gitu ya. Maksudnya mereka membayar kewajiban mereka. Itu kan kalau lebih dari jam kerja itu udah kewajiban mereka. Dan alhamdulillah, nggak ada masalah untuk itu.

Peneliti : Untuk kendala dalam beradaptasi sendiri itu, kakak, apa saja kendalanya?

Informan : Bahasa, karena kalau TG kan ekspektasi orang Jepang karena ex-magang biasanya. Mereka berharap kita punya kualitas yang bagus. Tapi setelah, aku kan baru pertama banget. Mereka mungkin, kok kayak gini? Tapi mungkin setahun juga udah bisa beradaptasi sendiri. Udah setahun udah bisa buat ngeledek orang Jepang lagi. Jadi nggak diledek doang.

Peneliti : Cara kakak mengatasi kendala itu bagaimana?

Informan : Pastinya ya, kalau kita hidup di negara orang, kita harus mengatasi bahasanya. Aku mengatasinya YouTube, nonton anime, buat meningkatkan itu. Bahasa. Yang paling penting bahasa sih, kalau kerjaan lo bisa ngikutin. Kataku paling penting bahasa.

Peneliti : Saat kakak mengalami *culture shock* tadi itu reaksi kakak bagaimana? Apakah merasa tertolak dari lingkungan baru, rindu orang rumah, sakit, atau bagaimana?

Informan : Enggak sih, karena aku malah lebih belajar. Jadi lebih menghargai waktu, bisa lebih menghargai waktu.

Peneliti :Lalu *culture shock* itu sempat mengganggu kinerja kakak dalam bekerja juga?

Informan : Enggak sih. Lebih kayak, aku harus secepatnya harus bisa ngikutin gaya mereka, gaya orang sini. Malah bikin aku cepat, harus cepat bisa ini. Harus bisa cepat beradaptasi, dimanapun harus kayak gitu. Mental jadinya, mental lagi.

Peneliti : Untuk yang kendala bahasa tadi, itu sempat membuat kakak frustrasi?

Informan : Awal-awal iya, karena bahasanya beda sama yang kita pelajarin waktu di sekolah. Kalau di sekolah itu kayak gini, kalau di sekolah itu diajarin bahasa nasionalnya. Sampai di Jepang kita dikasih dibagi daerah, daerah itu biasanya bahasanya ada lagi. Nah itu kayak berasa, kok ini nggak diajarin, itu nggak diajarin waktu di sekolah. Jadi *culture shock*-nya seperti itu.

Peneliti : Kembali yang tadi, yang bahasa, apakah tetap mengganggu kinerja kakak?

Informan : Awal-awal ya, nggak ngerti apa ya. Ada banyak yang nggak ngerti, apalagi aku sebagai, ya gimana ya, aku kerja di sosial ya. Ngurusin orang tua, yang harus bahasanya harus lebih ngerti gitu. Kalau aku kan bukan ngurus barang-barang mati, aku barang-barang hidup, benda-benda hidup. Jadi agak tergantung waktu bahasanya biasa aja.

Peneliti : Apakah saat ini kakak masih merasa kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja sekarang?

Informan : Udah biasa setahun. Setahun untuk bisa ngikutin kayak mereka atau bahasa mereka, udah bisa setahun lah.

Peneliti : Kalau diukur itu titik terendah kakak dalam bekerja di Jepang itu apa?

Informan : Titik terendah? Ya waktu pertama datang itu mungkin titik terendahnya karena mungkin belum bisa menguasai bahasa sama. Mungkin kotobanya banyak yang belum tahu. Tapi nggak rendah-rendah amat sih. Gitu aja, waktu datang doang.

Peneliti : Kalau dibandingkan itu kakak lebih culture shock dengan lingkungan kerja atau culture shock dengan kehidupan sehari-hari dengan orang Jepang?

Informan : Mungkin lingkungan kerja malah.

Peneliti : Saat kakak mengalami culture shock itu kakak pernah berbagi masalah terhadap orang lain, teman, teman kerja atau orang tua?

Informan : Karena disini orang Indonesia ada tiga, kita pasti kalau ada masalah ya keteman tiga ini aja bertiga. Jadi kalau kita kan disini satu rumah itu orang Indonesia bertiga. Jadi kita cuma *soudan*, *soudan*-nya sama anak-anak. Itu penting banget, penting ya punya teman yang dekat biar ada bisa menceritakan.

Peneliti : Selanjutnya itu apakah TSK yang kakak naungi berperan sebagai perantara kakak terhadap perusahaan jika terjadi masalah dalam saat kerja?

Informan : Kita setiap bulan di TSK ya, TSK datang ke perusahaan setiap bulan. Jadi disitu kita *soudan* sekitar satu jam. Ada masalah apa bisa disampaikan disitu, unek-uneknya apa bisa disampaikan disitu. Dan itu perusahaanku sudah menerapkan standar yang bagus karena dia bisa memberikan waktu untuk kita musyawarah disitu.

Peneliti : Contohnya seperti apa kak?

Informan : Misalnya gini, kita nih akhir-akhir ini karena musim hujan ya terus perusahaan jauh. Kita kemarin karena pakai sepedanya yang masih konvensional atau sepeda biasa banget yang dikayuh gitu. Karena kita sudah masuk musim dingin dan berat banget perusahaan karena kerja jauh. Kami minta diberikan sepeda baru yang itu sepeda-sepeda listrik. Yang harganya cukup mahal kalau sepeda lama kan yang sepeda biasa itu sekitar 2 jutaan. Kami kemarin diberikan sepeda yang harga 11 juta.

Peneliti : Kalau diukur itu lama kakak beradaptasi kurang dari 5 bulan, lebih dari 5 bulan atau bagaimana?

Informan : Lebih dari 5 bulan.

Peneliti : Cara kakak menyesuaikan diri terhadap budaya kerja di Jepang itu bagaimana?

Informan : Semua masalah ini sebenarnya di bahasa, selebihnya enggak ada. Karena kita cuma tersandung di bahasa doang.

Peneliti : Setahu saya itu kan KBRI Tokyo mempunyai hotline untuk jika ada pekerja migran Indonesia yang memiliki masalah itu bisa menghubungi hotline tersebut. Nah itu kakak tahu tidak.

Informan : Saya kurang tahu, belum pernah menghubungi juga. Tapi alhamdulillah disini enggak ada masalah sih.

Peneliti : Mungkin ini pertanyaan terakhir dari saya. Menurut kakak, apakah kakak saat ini bisa beradaptasi sepenuhnya dan alasannya apa?

Informan : Kalau beradaptasi sepenuhnya 90% sudah bisa karena ini tahun ke-2 aku. Sudah biasa, sudah semuanya, sudah 2 tahun ya. Sudah 2 tahun sudah hampir enggak ada lagi. Insyaallah ga masalah. Udah sih, kayaknya enggak masalah untuk tahun ke-2 ini.

Peneliti : Mungkin begitu saja pertanyaan yang sudah saya tanyakan. Terima kasih sudah berkenan saya.

Informan : Semangat, mudah-mudahan lulus.

Peneliti : Amin. Terima kasih Kak.