

# Strategi Komunikasi Pekerja Migran Indonesia dalam Mengatasi Culture Shock Selama Bekerja di Jepang

Oleh:

Moch. Ahdan Athallah

Ferry Adhi Darma

Ilmu Komunikasi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2024



# Pendahuluan

Kejutan budaya (culture shock) yang dialami oleh para pekerja pada saat merantau menjadi sebuah fenomena yang sangat menarik untuk diteliti. Merantau sendiri dapat diartikan sebagai kondisi seseorang yang berpindah dari daerah asalnya ke wilayah, kota, hingga dapat berpindah ke negara lain dalam waktu yang cukup lama (Maulani & Wahyutama, 2022). Misalnya dalam riset yang dilakukan oleh Kirana pada tahun 2012 menyebutkan bahwa pekerja asal Jepang yang bekerja pada perusahaan Jepang yang ada di Indonesia mengalami perbedaan budaya yang cukup signifikan. Beberapa faktor seperti pada etos kerja maupun kedisiplinan waktu pekerja Jepang berbanding terbalik dengan pekerja di Indonesia. Etos kerja yang dijunjung tinggi serta kedisiplinan waktu dalam menjalankan apapun selalu dipegang oleh pekerja Jepang (Kirana, 2012).

# Pendahuluan



Umumnya PMI di Jepang memiliki permasalahan komunikasi lintas budaya saat tiba di Jepang. Masalah-masalah yang terjadi membuat PMI mengalami kecemasan (anxiety) dalam berkomunikasi pada masyarakat Jepang yakni pada lingkungan kerja dan lingkungan tempat tinggal mereka. Faktor utama PMI merantau ke Jepang adalah motif ekonomi atau gaji yang tinggi. Berdasarkan data dari flip.id, pada tahun 2023 gaji minimum pekerja di Jepang ialah 896 JPY atau dalam kurs Indonesia yakni Rp 102.726 per jam hingga gaji maksimal yang didapatkan 1.112 JPY atau dalam kurs Indonesia ialah Rp 115.625 (Akbar, 2023). Terbukti melalui artikel berita detikJabar menjelaskan bahwasannya jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang pada bulan Oktober 2023 ialah 121.507 orang atau naik 56% dari tahun 2022 yakni 83.000 orang dikarenakan Jepang mengalami krisis penduduk dan upah kerja Jepang yang tinggi (Wulandari, 2024).

# Pendahuluan

Hambatan komunikasi dapat dimungkinkan oleh proses komunikasi yang berkaitan dengan hambatan antropologis, hambatan sosiologis serta hambatan psikologis, sehingga penelitian ini berfokus pada cara PMI mereduksi hambatan komunikasi yang ada dengan teori Anxiety Uncertainly Management Theory (AUM Theory). AUM Theory sendiri merupakan bagian dari Uncertainly Reduction Theory (URT) yang dikembangkan oleh Gudykunst pada tahun 1985 (Gozali, Tjahjo, & Vidyarini, 2018). Teori Manajemen Kecemasan dan Ketidakpastian (Anxiety Uncertainly Management Theory) Gudykunst menjelaskan bahwasannya uncertainly yakni kondisi dimana seseorang tidak mampu dalam memprediksi maupun memberi penjelasan mengenai sikap, perilaku serta perasaan orang asing dan anxiety sendiri yakni perasaan gelisah, khawatir, takut, serta tegang dalam menyesuaikan komunikasi lintas budaya (Gudykunst, 2003).



# Tujuan penelitian

Penelitian ini juga memiliki tujuan untuk meneliti adanya strategi PMI yang bekerja pada perusahaan Jepang dalam mengatasi adanya *culture shock* (Kejutatan Budaya) serta mengelola kecemasan berkomunikasi.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Bagaimana PMI di Jepang mengatasi Kejutan budaya dan Kecemasan dalam komunikasi tersebut?
- Apa strategi yang digunakan PMI di Jepang dalam mengelola kecemasannya?



# Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ialah pendekatan kualitatif-deskriptif yakni dengan menggunakan studi fenomenologi, Menurut Denzin serta Lincoln menjelaskan bahwasannya penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memanfaatkan latar belakang yang alamiah, maksudnya ialah dengan memaknakan fenomena yang ada dan terjadi serta dilakukannya dengan cara yang memiliki banyak macam metode dalam penelitian, seperti wawancara, pemanfaatan dokumen, dan pengamatan (Moloeng, 2013).

Data penelitian didapat melalui wawancara mendalam (indepth interview) kepada enam PMI di Jepang yang bekerja lebih dari dua tahun, serta mengalami kecemasan dalam berkomunikasi dan kejutan budaya. Informan-informan tersebut yakni:

- Ivan Badrudin dan Akbar Dzikrulloh, yang bekerja pada teknisi mesin di PT. TAKUMA selama tiga tahun dari tahun 2021 hingga 2024
- Restu Anggara yang bekerja sebagai sales marketing Nissan Price Nirasaki selama duan tahun dari tahun 2022 hingga 2024
- Repina Putri yang bekerja sebagai pengolahan gurita di Ibaraki selama dua tahun dari tahun 2022 hingga 2024
- Muhammad Ismail yang bekerja dibidang produksi di Fuji Foods selama dua tahun dari tahun 2022-2024
- Fitria Kusumawati yang bekerja sebagai perawat di Himawari Nara selama dua tahun dari 2022 hingga 2024.

Ke-enam informan yang telah diwawancarai merupakan PMI yang sudah bekerja selama dua tahun bahkan lebih yang secara keseluruhan mengalami kecemasan dalam komunikasi serta mengalami kejutan budaya pada awal bekerja di Jepang. Semua informan yang terlibat telah berhasil mengelola kecemasan dalam komunikasi dan menyesuaikan diri dengan budaya, lingkungan, serta bahasa yang digunakan di Jepang. Setelah diperolehnya data pada informan, data akan dianalisis dengan metode studi fenomenologi dan berdasar pada Anxiety Uncertainly Management theory.



# Hasil

Hasil wawancara dari informan ialah kecemasan yang dialami informan dapat dibedakan menjadi tiga, yakni:

- Bahasa
- pola pikir
- Kebiasaan

PMI merasa tidak percaya diri dan cemas akan kejutan budaya terutama sistem kerja dimana kesalahan sekecil apapun akan mengakibatkan berkurangnya kepercayaan pada perusahaan mereka serta kejutan budaya juga mengakibatkan PMI terpaksa mengikuti sistem kerja yang ada pada perusahaan-perusahaan di Jepang.

# Pengelolaan Kecemasan dan Kejutan Budaya Pekerja Migran Indonesia

Dampak serta tanda-tanda dari gegar budaya yang ditemui oleh pekerja Indonesia ialah dapat dibagi menjadi tiga, yakni:

- *Affective*
- *Behavior*
- *cognitive*



# Affective

*Affective* sangat berhubungan dengan perubahan keadaan pada perasaan yakni dimana para PMI merasa kepribadian mereka cepat berubah-ubah, sehingga seringkali cepat marah dan seringkali merasa diri sendiri salah dalam melakukan sesuatu. Perubahan perasaan juga menyebabkan Cemas, sedih, serta sadar akan kesendirian sehingga menjadikan perasaan gelisah serta rindu akan kampung halaman dan menimbulkan kurangnya kepercayaan diri, dimana pengalaman yang dimiliki serta pengetahuan yang ada seakan tidak berguna dalam menghadapi tekanan kerja disana.

# Behavior

*Behavior* sangat berhubungan dengan keadaan dimana perilaku yang berubah, yakni para PMI merasa sulit dalam berinteraksi dengan orang yang asing serta pada teman yang mengakibatkan tidak mempunyai diri sendiri dalam mengembangkan suatu potensi serta mengekspresikan diri, mengalami insomnia dan hilangnya nafsu makan dikarenakan stress akan beban serta tekanan dalam pekerjaan mereka, kesulitan dalam mengatur jadwal kerja serta tekanan kerja yang sangat disiplin, hingga kurangnya imunitas tubuh yang mengakibatkan seringkali sakit dikarenakan tubuh yang masih belum menyesuaikan diri dengan lingkungan, tekanan kerja, cuaca, dan lain-lain.

# Cognitive

*Cognitive* berhubungan dengan pikiran yang berubah, yakni kondisi dimana PMI memiliki kendala pada bahasa, terutama pada bahasa-bahasa yang tidak baku atau bisa dikatakan bahasa gaul di Jepang. Hal tersebut yang mengakibatkan kendala komunikasi dengan masyarakat sekitar dan lebih memilih untuk sendiri serta menganggap bahwa dirinya tidak mampu serta kadang menganggap budaya-budaya yang ada di Jepang lebih rendah.

# Strategi PMI dalam Mengatasi Kecemasan

Terdapat tiga strategi dalam mengurangi atau meminimalisir kecemasan, yakni:

- Strategi aktif
- Strategi pasif
- Strategi interaktif.

# Peran Dari Media

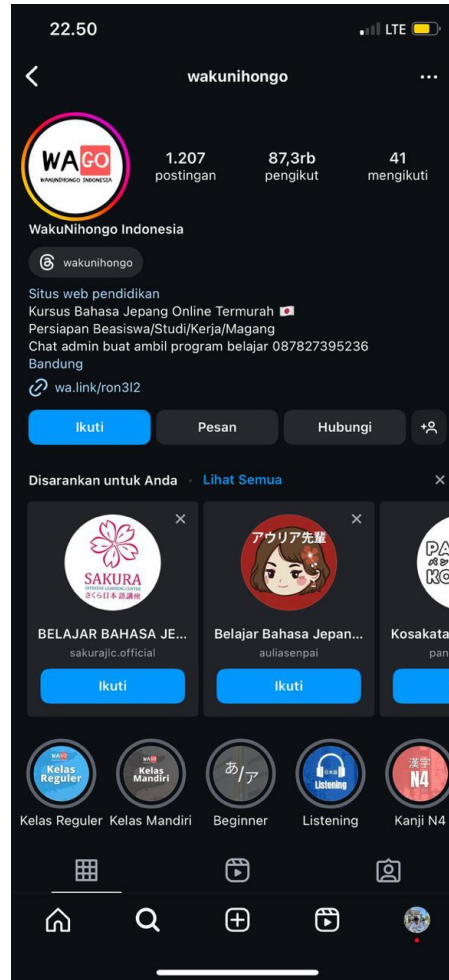


Peran media sebagai sarana dalam memperoleh informasi budaya sangat diperlukan, baik memperoleh informasi dari luar maupun dari sesama perantau. Media online sendiri memiliki kelebihan yakni jangkauan yang diperoleh sangat luas dengan biaya yang murah serta juga dapat menembus ruang maupun waktu (Indah, Syayekti, Uin, & Kalijaga, 2023). PMI di Jepang membuat sebuah grup untuk mendapatkan sebuah informasi baru. Media yang biasa dipakai oleh pekerja Indonesia yang baru merantau ialah media sosial Instagram dan Youtube.

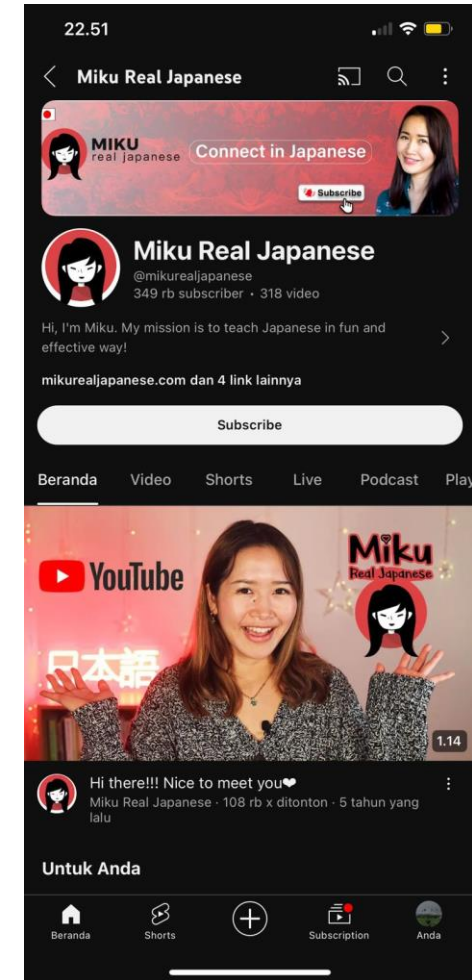
# Akun Media yang digunakan Informan



Ig: Teacher\_Tanuki



Ig: wakunihonggo



YT: Miku Real Japanese





# Kesimpulan

Keadaan kejutan budaya yang dialami oleh PMI di Jepang adalah: kebiasaan, bahasa, serta pola pikir masyarakat Jepang, sehingga mereka diharuskan dapat menyesuaikan diri dengan cara aktif, pasif, dan interaktif. Motivasi yang besar serta semangat dalam melakukan pekerjaan akan menjadikan mereka dapat menghindari kecemasan dalam kejutan budaya tersebut. Strategi aktif yang dilakukan PMI adalah terus mencari informasi mengenai budaya Jepang dan belajar terhadap hal-hal baru tersebut, kemudian strategi pasif yang dilakukan adalah memahami bahwa kejutan budaya yang akan dialami selama bekerja di Jepang adalah sebuah resiko yang akan dialami ketika bekerja di Jepang, sehingga memotivasi diri mereka sendiri dan para pekerja lain yang mereka temui. Terakhir adalah strategi interaktif, yakni meningkatkan kompetensi komunikasi, menciptakan lingkungan yang mendukung, mengelola ekspektasi, membangun kepercayaan diri dan bersikap terbuka pada hal-hal baru yang didapatkan selama bekerja di Jepang.

# Referensi

Akbar, R. (2023). Gaji di Jepang Terbaru 2023: dari Terendah hingga Tertinggi. Retrieved from Flip Globe website: <https://flip.id/blog/gaji-di-jepang-terbaru-2023>

An-Nasser, A., Retpitari, E., Inayah, A., & Vanessa, D. (2024). Social Media Impact Of Kediri Election Commission In Increasing Participation Election In 2024. KOMUNIKE: Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam, 15(1 SE-Articles), 29–54. <https://doi.org/10.20414/jurkom.v16i1.9826>

Bukhori, B. (2016). Kecemasan Berbicara Di Depan Umum Ditinjau Dari Kepercayaan Diri Dan Keaktifan Dalam Organisasi Kemahasiswaan. Jurnal Komunikasi Islam, 6(1), 158–186. <https://doi.org/10.15642/jki.2016.6.1.158-186>

Cahyono, A. S. (2020). Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat di Indonesia. Jurnal Publiciana, 5(2), 202–225. <https://doi.org/10.32923/asy.v5i2.1586>

Devi, C., & Tanjung, S. (2020). Gegar Budaya dalam Webtoon Next Door Country. Jurnal Komunikatif, 9(1), 51–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.33508/jk.v9i1.2372>

Dharma, F. A. (2019). Mengelolah Interaksi Antar Budaya Dan Prasangka Masyarakat Indonesia. Journal of Islamic Economic and Social, 2(2), 15–33. Retrieved from <http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/ekomadania/article/view/4125%0Ahttp://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/ekomadania/article/download/4125/3002>

Diana, A., & Lukman, E. (2018). Pengelolaan Kecemasan dan Ketidakpastian dalam Komunikasi Antarbudaya antara Auditor dan Auditee. Jurnal Komunikasi Indonesia, 7(1), 99–108. <https://doi.org/10.7454/jki.v7i1.9666>

Doki, S., Sasahara, S., & Matsuzaki, I. (2018). Stress of working abroad: a systematic review. International Archives of Occupational and Environmental Health, 91(7), 767–784. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1333-4>

Febriany. (2021). Anxiety Uncertainly Management Orang Korea Selama Pelaksanaan Kursus bahasa Korea Di Yogyakarta. Jurnal Selasar KPI : Referensi Media Komunikasi Dan Dakwah, 1(1), 25–34.

Fitriani, N. E., Syayekti, E. I. D., & Hidayatullah, M. S. (2023). Etika Bermedia: Menyebarkan Foto dan Video Tanpa Izin Termasuk Melanggar Privasi. Academic Journal of Da'wa and Communication, 4(1 SE-Articles), 79–94. <https://doi.org/10.22515/ajdc.v4i1.6401>

Gozali, M., Tjahjo, J. D. W., & Vidyarini, T. N. (2018). Anxiety Uncertainty Management ( AUM ) Remaja Timor Leste di Kota Malang dalam Membangun Lingkungan Pergaulan Pendahuluan. Jurnal E-Komunikasi, 6(2), 1–12. Retrieved from <https://publication.petra.ac.id/index.php/ilmu-komunikasi/article/download/8324/7518>

Gudykunst, W. B. (2003). Cross-Cultural and intercultural communication (1st ed.; William B. Gudykunst, Ed.). Thousand Oaks, London and New Delhi: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118540190.wbeic046>

Hadiniyati, G., Annisa, D. T., Nugroho, C., & Lestari, D. M. (2023). *Gegar Budaya Mahasiswa Indonesia dalam Komunikasi Antarbudaya di Luar Negeri*. *Jurnal Pekommas*, 8(2), 217–230. <https://doi.org/10.56873/jpkm.v8i2.5090>

Henny, Z., Rochayanti, C., & Isbandi, I. (2011). *Komunikasi Antarbudaya Mahasiswa Korea Selatan di Yogyakarta*. *Jurnal Ilmu Komunikasi UPNYK*, 9(1), 40–48. <https://doi.org/10.31315/jik.v9i1.3414>

Indah, E., Syayekti, D., Uin, S., & Kalijaga, Y. (2023). *Komunikasi di Media Sosial: Perspektif Kesetaraan Gender*. *Academic Journal of Da'wa and Communication*, 4(2), 141–154.

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. Retrieved from <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jurnal-kiki-edit.pdf>

Le, H. T. T. (2023). *The Impacts of Foreign Language Anxiety on Students in English-Medium Instruction Classes in the Central Region Universities, Vietnam*. *Vietnam Journal of Education*, 7(2), 103–113. <https://doi.org/10.52296/vje.2023.265>

Maulani, S., & Wahyutama. (2022). *Gegar Budaya Dan Strategi Adaptasi Budaya Mahasiswa Perantauan Minang Di Jakarta*. *Konvergensi: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 3(2), 377–391.

Mohansyah, A., & Parani, R. (2018). *Digital Online Dan Trust Dalam Hubungan Antara Tokopedia Dengan Pengguna Layanan*. *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(1), 58–68. <https://doi.org/10.30656/lontar.v6i1.649>

Rini, E. I. H. N. (2017). *Karakteristik Masyarakat Jepang*. *Kiryoku*, 1(3), 30–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/kiryoku.v1i3.30-38>

Roslina, L. (2017). *Wisata budaya sebagai alat penguat ekonomi di jepang*. *Kiryoku Jurnal Studi Kejepangan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/kiryoku.v1i1.%p>

Sari, A., & Iqbal, M. (2016). *Pengaruh Culture Shock Dan Adversity Quotient terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Hongkong*. *Jurnal Kajian Wilayah*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.14203/jkw.v7i2.745>

Siagian, L. D. (2022). *Pengelolaan Kecemasan dan Ketidakpastian Dalam Komunikasi Antar Pribadi di Kalangan Mahasiswa Batak*. 1–21.

Sudarman, S. (2014). *Fenomenologi Husserl Sebagai Metode Filsafat Eksistensial*. *Al-Adyan*, 9(2), 103–113.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D (26th ed.)*. Bandung: ALFABETA, cv.

Supriadianto. (2018). *Gegar Budaya Pekerja di Perusahaan Korea: Studi Kasus Pada Alumni D III Bahasa Korea Sekolah Vokasi UGM*. *Jurnal Gama Societa*, 2(1), 17. <https://doi.org/10.22146/jgs.35647>

Wahyuni, E. (2015). *Hubungan Self-Efficacy dan Keterampilan Komunikasi dengan Kecemasan Berbicara di Depan Umum*. *Jurnal Komunikasi Islam*, 5(1 SE-Articles), 51–82. <https://doi.org/10.15642/jki.2015.5.1.51-82>

Wijaya, R. (2013). *Anxiety Uncertainty Management Mahasiswa InHolland Program Studi Manajemen Bisnis Internasional*. *Jurnal E-Komunikasi Universitas Kristen Petra*, 1(1).

Wulandari, T. (2024). *Penyebab Orang Indonesia Banyak yang Bekerja di Jepang*. Retrieved February 23, 2024, from detikJabar website: <https://www.detik.com/jabar/berita/d-7186024/penyebab-orang-indonesia-banyak-yang-bekerja-di-jepang>

