

# Reviewer+2\_Strategi+Komunika si+Pekerja+Migran\_(3).docx

*by ..*

---

**Submission date:** 14-Aug-2024 02:53PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2431733312

**File name:** Reviewer+2\_Strategi+Komunikasi+Pekerja+Migran\_(3).docx (202.19K)

**Word count:** 7335

**Character count:** 49338



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

**Keywords:**  
Indonesians  
Migrant Worker;  
Communication  
Anxiety; Culture  
Shock.

**Abstract**

This study aims to understand the communication strategies of Indonesian Migrant Workers (PMI) in overcoming culture shock while working in Japan. The research utilizes Anxiety Uncertainty Management Theory (AUM Theory) developed by Gudykunst to explain how PMI manage uncertainty and anxiety in cross-cultural communication. The AUM theory is elaborated with the concept of ABC's of Culture Shock by Ward Bochner and Furham to gain a comprehensive understanding of the relationship between cross-cultural communication and culture shock. The research method used is phenomenology. Data are collected through in-depth interviews with six PMI informants who have been working for at least two years in various companies in Japan. The results of the study show that PMI experience various forms of anxiety, including language anxiety, habit-related anxiety, and mindset-related anxiety. Workers manage this anxiety through three strategies: active, passive, and interactive. The active strategy involves continuously adapting to and appreciating Japanese culture. Firstly, the active strategy means that PMI actively seek information about Japanese culture through social media and study it. Secondly, the passive strategy involves self-motivation by understanding that the cultural surprises experienced are a consequence of their work. Lastly, the interactive strategy involves efforts to improve intercultural communication skills by joining Indonesian expatriate communities in Japan and being open to new values encountered while working in Japan.

**Kata kunci:**  
Pekerja Migran  
Indonesia (PMI);  
Kecemasan  
Komunikasi;  
Kejutan Budaya

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami strategi komunikasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk mengatasi culture shock selama bekerja di Jepang. Penelitian ini menggunakan Anxiety Uncertainty Management Theory (AUM Theory) yang dikembangkan oleh Gudykunst untuk menjelaskan bagaimana

---

PMI mengelola ketidakpastian dan kecemasan dalam komunikasi lintas budaya. Teori AUM dielaborasi dengan konsep *ABC's of Culture Shock* oleh Ward, Bochner dan Furham untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan komunikasi lintas budaya dan gegar budaya. Metode penelitian yang digunakan adalah fenomenologi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan enam informan PMI yang sudah bekerja minimal dua tahun di berbagai perusahaan di Jepang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PMI mengalami berbagai bentuk kecemasan, termasuk kecemasan bahasa, kecemasan terkait kebiasaan, dan kecemasan terkait pola pikir. Para pekerja berhasil mengelola kecemasan ini melalui tiga strategi aktif, pasif, dan interaktif. Strategi aktif yakni terus beradaptasi dan menghargai budaya Jepang. Pertama, strategi aktif yakni PMI aktif mencari tahu informasi mengenai budaya Jepang melalui media sosial dan mempelajarinya. Kedua, strategi pasif yang dilakukan adalah memotivasi diri bahwa kejuatan budaya yang dialami adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dijalani. Terakhir, strategi interaktif yang dilakukan adalah berusaha meningkatkan keterampilan komunikasi antar budaya dengan mengikuti komunitas perantauan Indonesia di Jepang dan bersikap terbuka pada nilai-nilai baru yang ada saat bekerja di Jepang.

---

## PENDAHULUAN

Pengalaman pekerja migran dengan guncangan budaya merupakan topik yang menarik untuk diteliti. Tindakan migrasi itu sendiri dapat dilihat sebagai keputusan seseorang untuk meninggalkan daerah asalnya, pindah ke kota lain, atau bahkan pindah secara permanen ke negara lain. (Zaw, 2018)(Maulani & Wahyutama, 2022). Sebagai contoh, Kirana menemukan pada tahun 2012 bahwa karyawan Jepang di perusahaan-perusahaan Jepang di Indonesia menghadapi hambatan budaya yang substansial. Dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di Indonesia, pekerja Jepang menunjukkan hubungan yang negatif berkenaan dengan sejumlah karakteristik, termasuk etos kerja dan disiplin waktu. Pekerja Jepang dikenal karena perhatian mereka yang cermat terhadap detail dan komitmen mereka yang teguh untuk memenuhi tenggat waktu. (Kirana, 2012).

Pekerja dari negara lain juga mengalami kejadian tersebut, menurut Supriadianto (2018) Proses kerja, adat istiadat, dan bahasa perusahaan Korea hanyalah

beberapa cara pekerja migran mengalami ketakutan di tempat kerja. Menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2016 oleh Sari dan Iqbal, pekerja migran di Hong Kong juga menghadapi guncangan budaya. Secara khusus, mereka mengalami tekanan kerja dari perusahaan-perusahaan di kota tersebut, yang menyebabkan ketegangan psikologis dan masalah adaptasi. (Sari & Iqbal, 2016).

Beberapa fenomena yang ditemukan peneliti menunjukkan bahwa PMI tidak hanya tersebar di Jepang, melainkan di beberapa negara. Pasalnya, globalisasi telah memungkinkan terjadinya mobilitas tenaga kerja lintas batas, tidak terkecuali PMI. Menurut Badan Perlindungan PMI (BP2MI), terdapat 274.965 penempatan PMI pada tahun 2023, meningkat 37% dari tahun 2022 dan 176% dari tahun 2021. (Kemenko Perekonomian, 2024). Selain itu, Pada tahun 2024, akan ada sekitar 62.000 orang yang mendaftar menjadi PMI. Dari 62.000 pendaftar yang tersebar di berbagai bidang pekerjaan, Benny Rhamdani selaku Ketua BP2MI memegang peranan. Sebanyak 43.300 orang bekerja di sektor manufaktur, 6.229 orang di sektor perikanan, 1.038 orang di sektor pelayaran, 1.132 orang di sektor jasa, dan 8.433 orang di sektor jasa secara keseluruhan. (Simanjuntak, 2024). Data presentase tersebut menunjukkan bahwa PMI saat ini terus mengalami peningkatan dari tahun 2021-2023, di mana kondisi ini yang menciptakan banyaknya PMI yang mengalami *culture shock* selama bekerja di negara asing.

Umumnya PMI di Jepang memiliki permasalahan komunikasi lintas budaya saat tiba di Jepang. Komunikasi dengan masyarakat Jepang, khususnya di tempat kerja dan di rumah, membuat PMI khawatir karena berbagai komplikasi yang muncul. Alasan ekonomi, khususnya gaji yang tinggi, menjadi motivasi utama PMI untuk pindah ke Jepang. Upah minimum di Jepang pada tahun 2023 akan berkisar antara 896 JPY (atau Rp102.726 dalam mata uang Indonesia) hingga 1.112 JPY (atau Rp115.625 dalam mata uang Indonesia), menurut statistik dari flip.id.(Akbar, 2023). Menurut artikel di detikJabar, jumlah tenaga kerja Indonesia di Jepang pada Oktober 2023 akan mencapai 121.507 orang, naik 56 persen dari 83 ribu pada 2022. Hal ini disebabkan oleh masalah demografi Jepang dan tingginya upah di negara tersebut. (Wulandari, 2024).

Satu perbedaan yang jelas antara Jepang dan Indonesia adalah budaya dan suasana di sana. Orang Jepang, misalnya, cenderung lebih disiplin dan memiliki etos kerja yang lebih kuat. Di sisi lain, beberapa pekerja Jepang juga menderita masalah

kesehatan mental. (Kotera, Asano, Kotera, Ohshima, & Rushforth, 2022). Menurut Honda *et al.* (2014), lebih dari 60% karyawan di Jepang menderita kecemasan dan stress. Kecemasan ini dapat terjadi karena *work of balance* sangat buruk (Angelia, 2023), kurangnya jam tidur karena lamanya waktu kerja (Ramadhan, 2023), sikap acuh tak acuh/kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga (Omichi *et al.*, 2022). Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa bekerja di Jepang memiliki tekanan yang berat, hal tersebut juga didukung dengan sikap Jepang yang tidak peduli antar rekan kerja sehingga menyebabkan kecemasan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja di Jepang dikarenakan perbedaan budaya maupun sifat dari masyarakat Jepang. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan Dharma (2019) bahwa para ahli komunikasi telah sependapat akan kecemasan serta ketidakpastian komunikasi disebabkan oleh adanya perbedaan budaya.

Beberapa akademisi telah mengeksplorasi permasalahan ini, mislanya Muhajirin and Shasrini (2023) terkait analisis terhadap kompetensi komunikasi antar budaya yang dilakukan oleh PMI di Jepang dalam menghadapi *culture shock*. Fokus penelitian tersebut pada komunikasi antar budaya dengan objek riset yang sama dengan riset ini, yaitu pekerja yang mengalami *culture shock* di Jepang. Kebaruan penelitian ini terleytak pada analisis tingkat kecemasan (*anxiety*) dan strateginya dalam mereduksi keceasaan komunikasi yang timbul akibat *culture shock*. Dengan demikian, positioning penelitian ini mengacu pada strategi untuk pengelolaan kecemasan komunikasi pada PMI untuk mengatasi *culture shock* selama menjadi PMI di Jepang.

Karena hambatan antropologis, sosiologis, dan psikologis semuanya berperan dalam proses komunikasi yang memungkinkan terjadinya hambatan tersebut, penelitian ini mengkaji bagaimana PMI menerapkan Teori Manajemen Kecemasan dan Ketidakpastian (Teori AUM) untuk meruntuhkan hambatan komunikasi saat ini. Teori Pengurangan Ketidakpastian (URT), yang dibentuk Gudykunst pada tahun 1985, memasukkan Teori AUM sebagai salah satu komponennya. (Gozali, Tjahjo, & Vidyarini, 2018). Menurut Teori Pengelolaan Kecemasan dan Ketidakpastian Gudykunst, yang pertama dicirikan oleh kurangnya kendali atas emosi dan perilaku sendiri saat berinteraksi dengan orang-orang dari latar belakang budaya berbeda, sedangkan yang kedua dicirikan oleh kekhawatiran, kegugupan, dan ketegangan saat menyesuaikan diri dengan komunikasi lintas budaya. (Gudykunst, 2003). Oleh karena itu, demi generasi

mendatang Indonesia yang berencana bekerja di luar negeri, sangat penting bahwa penelitian ini menyelidiki metode yang digunakan oleh pekerja migran Indonesia di Jepang untuk berkomunikasi secara efektif agar dapat mengatasi kejutan budaya yang mereka hadapi di tempat kerja.

## METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan perspektif fenomenologis, <sup>14</sup> penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dengan meneliti mekanisme penanganan PMI – termasuk observasi, penguasaan bahasa, adaptasi budaya, dan promosi komunikasi antarbudaya yang baik – melalui lensa kualitatif deskriptif, penelitian ini berupaya menawarkan pemahaman menyeluruh tentang strategi-strategi ini. Penelitian yang memanfaatkan latar belakang alami, yaitu dengan memberikan interpretasi mendalam tentang kejadian-kejadian, didefinisikan sebagai penelitian kualitatif oleh Denzin dan Lincoln. (Sugiyono, 2017).

Enam pekerja asing yang telah bekerja di Jepang selama lebih dari dua tahun diwawancarai secara mendalam untuk mengumpulkan data penelitian, serta mengalami kecemasan dalam berkomunikasi karena adanya kejutan budaya. Informan-informan tersebut yakni: Ivan Badrudin dan Akbar Dzirkulloh, 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 dua 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, serta 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 teori *Anxiety Uncertainly Management theory* untuk mendapatkan interpretasi

yang mendalam mengenai strategi komunikasi yang digunakan oleh PMI di Jepang, agar dapat dijadikan sebagai rujukan oleh masyarakat yang ingin menjadi PMI.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Akibat ketidakmampuan mereka untuk beradaptasi dengan bahasa, lingkungan kerja, dan tekanan pekerjaan, PMI mengalami guncangan budaya, yang menyebabkan mereka merasa gugup saat berinteraksi dengan orang lain. Guncangan budaya adalah keadaan di mana seseorang merasa "kurang nyaman," terutama sebagai akibat dari persiapan yang tidak memadai untuk menyesuaikan diri dengan budaya baru atau berbeda. (Devi & Tanjung, 2020).

Subyek penelitian ini ialah enam informan yang sudah digolongkan pada jenis pekerjaannya, yakni teknik mesin, *caregiver*, *octopus processing*, *kaigoo*, *sales marketing*. Ivan Badrudin dan Akbar Dzirkulloh bekerja di perusahaan PT. Takuma di Jepang, memiliki pengetahuan dan keahlian tinggi dalam bidang mesin, terutama pada mesin kapal. Ketelitian dalam pengerjaan di bidang mesin sangatlah penting, karena kesalahan dapat menciptakan kesan buruk bagi perusahaan. Sebagai teknisi mesin, mereka diharuskan mampu merancang, merawat, memasang, dan mengembangkan mesin kapal. Pada awalnya, Ivan dan Akbar mengalami kecemasan dalam berkomunikasi karena adanya perbedaan bahasa dengan pekerja lokal, sehingga mempengaruhi kualitas kerja mereka.

Selanjutnya adalah Fitria Kusumawati, yang bekerja sebagai *caregiver* atau *kaigo*. Pekerjaan ini adalah membantu dan merawat pasien, terutama lansia dan orang dengan disabilitas yang mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Tugas *kaigo* meliputi membersihkan, memasak, membantu kegiatan sehari-hari, serta merencanakan dan melaksanakan kegiatan luar ruangan untuk lansia dan lainnya. Dalam pekerjaan ini, diperlukan kesabaran, kedisiplinan, dan kepedulian yang tinggi agar mencapai kinerja yang baik. Fitria, sebagai PMI, awalnya mengalami sedikit kecemasan terkait sifat dari lansia yang berbeda-beda, yakni dari segi kesehatan fisik, kesehatan mental, kepribadian, serta dari lingkungan sosial. Fitria juga mengalami kendala dalam kecepatan berbicara dan juga perbedaan logata antara bahasa Jepang baku dengan logat kansai yang ada di daerah tempat Fitria bekerja, seperti kutipan wawancara berikut:

“Tentunya ada kendala saat awal saya kerja, sekitar 2 minggu penyesuaian kecepatan percakapan dan 1 bulan untuk penyesuaian logat daerah. Lalu, untuk menyesuaikan budaya sendiri saya biasa belajar melalui buku, youtube ataupun acara televisi anime (youtube: wagomu #japanese class, lupa judul bukunya). Alasan bekerja di Jepang, saya sangat menyukai sikap perfeksionis dan semangat kerja orang jepang.” (Fitria Kusumawati, 17/02/2024).

Kutipan di atas menjelaskan bahwa Fitria Kusumawati mengalami kendala dalam berkomunikasi saat awal bekerja di Jepang. Ia membutuhkan sekitar dua minggu untuk menyesuaikan diri dengan kecepatan logat berbicara dan satu bulan untuk memahami dialek daerah setempat. Dalam upaya menyesuaikan diri dengan budaya Jepang, Fitria memanfaatkan berbagai sumber belajar seperti buku, YouTube, dan acara televisi anime. Sumber yang sering digunakan termasuk saluran YouTube "Wagomu #Japanese Class".

PMI selanjutnya adalah Repina Putri, yang bekerja pada perusahaan pengolahan gurita, yakni Canary. Repina bertugas mengolah gurita menjadi bahan dasar makanan, dimana proses-proses yang dilakukan cukup rumit dan butuh ketelitian yang tinggi. Perusahaan Canary sendiri mengolah gurita dengan memotong gurita menjadi beberapa bagian, membekukan gurita, serta mengekspor gurita beku ke pelanggan-pelanggannya. Repina sendiri mengalami sedikit kesulitan dari segi bahasa pada awalnya serta sedikit terkendala mengenai budaya kerja yang ada serta juga lingkungan pada tempat tinggalnya sehingga menimbulkan kecemasan seperti pada kutipan wawancara berikut:

“Setelah lulus sekolah saya masuk kursus bahasa Jepang melalui Vokasi UMM, di sana saya belajar bahasa Jepang dan juga skill, di tengah2 pendidikan bahasa Jepang juga saya mengikuti wawancara perusahaan dan mendapatkan job. Untuk sebelumnya saya tidak pernah belajar mandiri. Dan juga sama sekali tidak pernah terbesit pikiran untuk bekerja di jepang lebih tepatnya dulu cuma coba2 ikut pendidikan tetapi alhamdulillah sekarang bisa sampai di Jepang. hambatan awal2 sebenarnya lebih keterbatas kotoba/kosa kata kalau untuk budaya sendiri lebih ke ohh jepang tu ternyata gini ya lalu untuk menutupi kendala seperti bahasa sebenarnya lebih di biasain aja pakek bahasa Jepang, banyak2 ngobrol sama senior Jepang. Kalau untuk budaya sendiri lebih ke mulai terbiasa karena waktu sih” (Repina Putri, 27/01/2024).

Kutipan di atas menunjukkan bahwasannya Repina awalnya menghadapi kendala dalam berkomunikasi karena keterbatasan kosakata bahasa Jepang. Namun,



Repina berhasil mengatasi hal ini dengan memperdalam pemahamannya melalui kursus bahasa dan sering melatih komunikasi dengan rekan kerja lokal. Repina juga mengatasi kecemasan berkomunikasi dengan rekan kerjanya dengan terus berlatih pelafalan bahasa Jepang. Selain itu, Repina juga mengalami kejutan budaya, seperti kebiasaan pekerja Jepang yang tepat waktu, norma dalam berbicara di tempat umum, dan nilai-nilai seperti dedikasi pekerja Jepang serta rasa hormat yang sangat dijunjung tinggi. Repina secara bertahap mulai menyesuaikan diri dengan masyarakat Jepang dan, dengan cukup waktu dan pengalaman, mampu menyesuaikan diri dengan tempat kerja dan rutinitas sehari-hari.

Selanjutnya Restu Anggara, yang bekerja sebagai sales marketing di bidang otomotif. Restu memiliki tanggung jawab penting dalam memasarkan produk. Pekerjaan ini tentu memerlukan komunikasi yang efektif untuk menciptakan kesan positif pada pelanggan. Sebagai seorang sales marketing, Restu diharuskan memahami strategi promosi, memberikan pelayanan yang baik, dan menjalin komunikasi yang efektif dengan konsumen. Restu merupakan salah satu PMI di Jepang yang telah mempersiapkan diri dengan matang. Restu memiliki sertifikat JLPT N4 dalam bahasa Jepang. JLPT adalah (*Japanese Language Proficiency Test*), yang terdiri dari lima level, mulai dari N5 yang paling dasar hingga N1 yang paling tinggi. Ujian JLPT menguji kemampuan dalam tata bahasa, percakapan, dan membaca artikel. Penelitian dari Sifa (2022) menjelaskan mengenai tingkatan pada tes JLPT dimana yang paling tinggi ialah JLPT N1 dimana peserta diharuskan menguasai 10.000 kosakata dan setidaknya 2.000 kanji, tingkatan N2 mengharuskan peserta mengetahui 6.000 kosakata dan 1.000 kanji. Sementara itu, pada tingkatan N3 peserta diharuskan menguasai 3.750 kosakata dan 650 kanji, N4 sendiri peserta harus dapat menguasai setidaknya 1.500 kosakata dan 300 kanji. Tingkatan terakhir ialah N5, dimana peserta harus menguasai 800 kosakata dan 100 kanji (Nadia, Holipah, & Chairunnisa, 2022).

Terakhir adalah Muhammad Ismail, yang bekerja sebagai operator produksi pada perusahaan *Fuji Foods*. Muhammad Ismail memiliki tanggung jawab untuk mengoperasikan mesin, memprogram mesin, menjaga produktivitas produk, dan menjaga kualitas produk. Muhammad Ismail juga termasuk PMI yang telah mempersiapkan diri dengan mengikuti pelatihan kerja sebelum berangkat ke Jepang.

Kendati demikian, Muhammad Ismail masih mengalami kendala karena ada kosakata lokal yang belum dimengerti seperti kutipan wawancara berikut:

“Sebenarnya dari Lembaga Pelatihan Kerja yang telah saya jalani selama 6 bulan di Indonesia sudah mengajarkan saya bahasa seperti katakana, hiragana sama kanji juga. Tapi, menurut saya masih belum semua yang bisa saya terapkan memang berbeda disaat awal saya di Jepang, saat pertama kali kerja itu masih lama buat nanggapi rekan kerja Jepang saya saat bicara, soalnya memang kalok ngomong agak cepat dan banyak juga kosakata yang belum saya mengerti. Akhirnya saya belajar mandiri melalui media dan juga buku” (Muhammad Ismail, 22/01/2024).

Dalam kutipan di atas informan mengungkapkan kecemasan komunikasi yang dialaminya saat pertama kali bekerja di Jepang. Meskipun ia telah mengikuti pelatihan bahasa selama enam bulan di Lembaga Pelatihan Kerja di Indonesia, yang mencakup pembelajaran katakana, hiragana, dan kanji, informan masih mengalami kesulitan dalam menerapkan pengetahuan tersebut di lingkungan kerja Jepang. Saat awal bekerja, ia merasa kesulitan dalam memahami percakapan rekan kerja Jepang karena kecepatan berbicara yang tinggi dan banyaknya kosakata yang belum ia pahami. Untuk mengatasi masalah ini, Ismail mengambil inisiatif untuk belajar secara mandiri melalui media dan buku. Ia membaca buku *Nihongo No Doshi* dan melihat berbagai konten pada media seperti *Yuyu no 日本* podcast di Youtube serta *Teacher\_Tanuki* di Instagram.

Tiga kategori kecemasan komunikasi dapat diidentifikasi pada informan: bahasa, mentalitas, dan kebiasaan. Pertama, guncangan budaya terkait bahasa terjadi ketika PMI merasa tidak nyaman menggunakan bahasa Jepang di tempat kerja. Bahasa yang dianggap sopan oleh pekerja lokal seringkali belum sepenuhnya dipelajari oleh para informan di lembaga bahasa. Selain itu, daerah tertentu di Jepang memiliki dialek yang berbeda, dan para informan hanya telah diperkenalkan pada dialek-dialek umum seperti Kansai dan Hakata. Istilah-istilah bahasa Jepang yang tidak dipahami, seperti "Otsukaresama," *shogonai* dan *mottanai* menimbulkan salah persepsi di kalangan informan. Faktor lain yang menyebabkan kecemasan komunikasi adalah istilah slang, atau wakamono kotoba, yang tidak dipahami oleh para informan. Hal ini memengaruhi hubungan di tempat kerja dan juga dengan masyarakat setempat. Ketika seseorang merasakan sakit sementara, dapat dipahami bahwa mereka menderita kecemasan saat berbicara. Ketika seseorang berbicara langsung dengan orang lain, mereka mungkin mengalami situasi ini saat mereka sedang memikirkan sesuatu. (Wahyuni, 2015). Ide-ide

negatif, seperti perasaan tidak mampu dan takut sukses, adalah akar penyebab kecemasan dalam berkomunikasi. (Bukhori, 2016).

Adat istiadat merupakan aspek kedua dari kejutan budaya yang dialami orang, khususnya dalam konteks di lingkungan pekerjaan. Di Jepang, waktu bekerja yang panjang dan seringkali lembur adalah hal yang umum. Penyesuaian diri terhadap tekanan kerja juga menjadi tantangan, karena tingkat tekanan kerja di Jepang sangat tinggi. Selain itu, sistem kerja yang ketat membuat PMI merasa kesulitan menyesuaikan diri dan mudah merasa lelah. Kekurangan waktu untuk beribadah juga menjadi masalah, terutama selama bulan Ramadhan, karena durasi berpuasa yang panjang di Jepang.

Penyesuaian dengan kebiasaan pekerja Jepang setelah bekerja juga menjadi tantangan, di mana pekerja Jepang terbiasa minum sake, sementara pekerja Indonesia yang beragama Islam sering menolak ajakan tersebut. Selain itu, masyarakat Jepang dikenal cenderung introvert atau acuh tak acuh, Hal ini berbeda dengan kebiasaan buruh Indonesia yang sering membantu mengerjakan tugas. Alih-alih memberikan pekerjaan kepada orang lain, pekerja Jepang lebih suka mengerjakannya secara kolektif. Pekerja Indonesia sering khawatir tidak dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan pengusaha Jepang di daerah mereka. Fasilitas pelatihan seharusnya memberikan pengetahuan ini sebelum mempekerjakan pekerja Indonesia. Namun, mereka pada akhirnya dapat menyesuaikan diri dengan pola yang sudah mengakar, baik dipaksa maupun tidak.

Aspek yang berhubungan dengan pola pikir dari guncangan budaya adalah keyakinan yang dianut oleh pekerja Jepang bahwa tempat kerja mereka bukanlah lingkungan belajar, yang menyebabkan mereka sangat disiplin dan menetapkan tujuan secara kaku. Karena mereka diharapkan untuk menciptakan pekerjaan yang berharga bagi perusahaan dan dianggap sebagai pekerja profesional, karyawan Indonesia merasa tidak ada ruang atau kesempatan bagi mereka untuk mempelajari topik-topik yang dianggap baru di tempat kerja. Selain itu, bisnis Jepang memiliki lingkungan kerja yang kaku dan disiplin di mana karyawan harus memenuhi tenggat waktu tanpa gagal.

Menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2018 oleh Shotaro Doki dkk., kesulitan yang berkaitan dengan perbedaan budaya di tempat kerja diidentifikasi sebagai sumber stres utama bagi pekerja kelahiran luar negeri, yang berdampak pada

kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dan menyesuaikan diri. Tantangan harian lain yang dihadapi pekerja kelahiran luar negeri di negara baru mereka, seperti memahami transportasi umum, norma sosial, dan layanan publik, juga menambah tingkat stres mereka secara keseluruhan. (Doki, Sasahara, & Matsuzaki, 2018).

PMI merasa tidak khawatir dan cemas karena kesalahan sekecil apa pun dapat mengurangi kepercayaan perusahaan terhadap mereka. Hal ini memaksa PMI untuk mengikuti sistem kerja yang berlaku di perusahaan-perusahaan Jepang. Selain itu, Minimnya pujian dan pengakuan yang diterima membuat pekerja Indonesia kerap kali dipandang sebelah mata. Hal ini disebabkan oleh atasan atau pemilik usaha yang kurang memahami kondisi kerja karyawannya dan tidak mau menerima penjelasan yang diberikan. Pekerja asal Indonesia merasa bahwa ide-idenya harus dihargai dan diakui atas hasil kerja yang telah dicapainya. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan pada tahun 2023 oleh Hanh Tuyet Thi Le yang menemukan bahwa kecemasan dapat disebabkan oleh rasa takut melakukan kesalahan, kurangnya rasa percaya diri saat berbicara di depan orang lain, serta rasa takut menerima masukan yang kurang baik dari teman sekelas maupun guru. (Le, 2023).

### **Pengelolaan Kecemasan dan Kejutan Budaya Pekerja Migran Indonesia**

Siapa pun yang telah terlempar ke dalam situasi tak biasa yang jauh dari zona nyaman mereka mungkin mengalami guncangan budaya, menurut buku Eagan & Weiner tahun 2011 *Culture Shock!: A Survival Guide to Customs and Etiquette*, yang menggambarkannya sebagai kondisi kebingungan. (gegar budaya adalah keadaan disorientasi yang dapat menimpa siapa saja yang berada dalam lingkungan yang tidak diketahui, jauh dari zona nyaman seseorang) (Eagan & Weiner, 2011). Turistiati and Andhita (2021) menyatakan bahwa istilah "kejutan budaya" menggambarkan fenomena di mana setiap individu mengalami banyak tahapan selama peristiwa kejutan budaya, dengan fase kecemasan menjadi salah satunya. Orang yang mengalami kecemasan juga menunjukkan tanda-tanda kejutan budaya. Jadi, kejutan budaya adalah keadaan di mana seseorang mengalami kegelisahan karena terpapar budaya yang berbeda saat berada di lingkungan baru. (Turistiati & Andhita, 2021).

ABC dari Culture Shock, atau Afektif, Perilaku, dan Kognitif, dikembangkan oleh Ward, Bochmen, dan Furham pada tahun 2001. Pertama, sentimen dan emosi

seseorang, yang dapat mengakibatkan hasil positif atau buruk, terhubung ke dimensi afektif. Faktor perilaku kedua berkaitan dengan bagaimana orang memperoleh keterampilan hidup dan pengetahuan budaya dalam lingkungan sosial. Komponen ketiga adalah dimensi kognitif, yang merupakan hasil dari keadaan perilaku dan emosional yang mengubah cara seseorang memandang lingkungan baru mereka. ABC dari Culture Shock dapat digunakan untuk mengkategorikan tingkat kejutan budaya yang dialami oleh seorang pekerja migran Indonesia di Jepang berdasarkan ketiga faktor ini. (Ward, Bochner, & Furnham, 2001).

Hubungan afektif dicirikan oleh perasaan dan emosi, yang bisa baik atau negatif, menurut penelitian Intan tahun 2019. Karena lingkungan baru, mereka yang mengalami gegar budaya akan merasa bingung dan rindu kampung halaman, sehingga menyebabkan kecemasan, salah satunya adalah kecemasan komunikasi (Intan, 2019). Pernyataan tersebut mendukung informasi yang diberikan PMI di Jepang, Saat bekerja, mereka pertama kali merasa tertekan, cemas, dan menyadari kesendirian mereka, yang membuat mereka gelisah, rindu rumah, dan kurang percaya diri. Pengalaman dan pengetahuan mereka juga tampaknya tidak cukup untuk mengatasi tekanan di tempat kerja orang Jepang.

Komponen perilaku, yang menggambarkan bagaimana pengembangan keterampilan sosial dan pembelajaran budaya saling terkait, merupakan dimensi kedua. Orang mungkin memiliki kesalahpahaman tentang norma, tradisi, dan anggapan yang mendasari komunikasi verbal dan nonverbal dalam pertemuan antarpribadi interaksi antarpribadi yang beragam secara budaya.. Pernyataan tersebut mendukung informasi yang diberikan PMI di Jepang, di mana mereka pada awalnya kesulitan berinteraksi dengan rekan kerja karena perbedaan bahasa dan tidak biasa mengatur jadwal kerja serta tekanan kerja yang sangat disiplin, sehingga para PMI sulit beradaptasi dengan kebiasaan-kebiasaan tersebut. Namun, menurut penelitian dari Segal di 2024 menjelaskan bahwa pada tahap seperti ini kebanyakan orang akan mengalami pertumbuhan dan dapat mengubah perilaku lama mereka serta mengadopsi aturan atau tata krama dari budaya baru mereka (Segal, 2024).

Dimensi kognitif ketiga, menurut teori ini, adalah hasil dari faktor afektif dan perilaku berupa perubahan pemahaman individu terhadap identitas dan nilai etnisnya sebagai akibat interaksi budaya. Tidak dapat dielakkan bahwa hal-hal yang dianggap

biasa oleh masyarakat akan hilang seiring dengan interaksi budaya. Masyarakat dari berbagai bangsa asal akan memiliki opini yang kurang baik, sulit berkomunikasi, memiliki pemikiran yang sempit, dan kesulitan dalam kontak sosial. Di Jepang, tempat mereka pertama kali menemui kendala bahasa, khususnya dalam <sup>12</sup> **bahasa yang tidak baku atau** yang di sana **dikenal** sebagai **bahasa gaul**, pernyataan ini menguatkan informasi yang diberikan oleh PMI. Hal ini menyebabkan kesulitan berkomunikasi dengan penduduk setempat, lebih suka menyendiri, perasaan tidak mampu, dan bahkan pendapat bahwa budaya Jepang lebih rendah.

Berdasarkan tiga klasifikasi dari *ABC's of Culture Shock*, menunjukkan bahwa *culture shock* yang dialami PMI di Jepang ini membuat banyak kesulitan karena adaptasi budaya, salah satunya dalam berkomunikasi. Sesuai dengan pendapat Nasrullah (2012) dalam Maizan, Bashori and Hayati, (2020) bahwa salah satu faktor yang turut mempengaruhi terbentuknya budaya pada seseorang yang baru pindah adalah adanya variasi gaya komunikasi. (Maizan et al., 2020). Selain itu, Bahasa memainkan peran penting dalam membangun hubungan dengan orang lain. Perbedaan dalam pengucapan kata, intonasi, dan bahasa gaul adalah contoh jenis guncangan bahasa yang paling tidak disadari oleh makhluk sosial. Akibatnya, setiap individu dengan kendala bahasa yang signifikan akan menimbulkan masalah dalam situasi ini. (Mayasari, I., & Sumadyo, 2018). Setiap orang yang berada di lingkungan baru akan mengalami kecemasan karena adanya gegar budaya dalam berbahasa dan berkomunikasi. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Priyono dan Muksin yang dalam publikasinya pada tahun 2023 menyatakan bahwa setiap karyawan akan mengalami gegar budaya yang selanjutnya akan menimbulkan kecemasan dalam berkomunikasi. (Priyono & Muksin, 2023).

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, PMI yang tinggal dan bekerja di Jepang juga mengalami kejutan budaya terkait dengan bahasa, lingkungan, dan tekanan kerja. Karena minimnya pengetahuan dan pengalaman mereka <sup>13</sup> **saat pertama kali tiba di Jepang, hal ini** membuat PMI merasa tidak nyaman. Mereka percaya bahwa tetangga dan rekan kerja mereka sangat individualis, dan terkadang mereka menggunakan kosakata yang dianggap tidak konvensional, seperti maji? Ketakutan mereka semakin bertambah dengan kata-kata "maji taihen?" dan "azasu" dari "arigatou gozaimashu." Seperti yang dinyatakan dalam artikel Dawn Health karya Shivkumar dari tahun 2023,

kecemasan ini dapat menjadi kondisi yang sulit diatasi, tetapi dapat diatasi dengan hubungan yang baik dan strategi komunikasi yang tepat (Shivkumar, 2023).

Menurut Wulung and Satyawan (2019) Hal ini membuat PMI gelisah karena kurangnya pengalaman dan pemahaman mereka selama kedatangan awal mereka di Jepang. Mereka mengira bahwa tetangga dan rekan kerja mereka sangat mandiri, dan terkadang mereka menggunakan istilah seperti "maji?" yang dianggap tidak biasa. Frasa "maji taihen?" dan "azasu" dari "arigatou gozaimashu" justru membuat mereka semakin takut. seperti yang disebutkan dalam postingan Shivkumar di Dawn Health tahun 2023, kecemasan komunikasi yang dirasakan PMI di Jepang dapat diatasi dengan menggunakan teori AUM.

Teori AUM digunakan untuk menganalisis perilaku komunikasi dalam sejumlah cara, termasuk motivasi untuk berinteraksi dengan orang asing, konsep diri, proses situasional, identifikasi sosial, ikatan, dan reaksi terhadap orang asing; selain itu, kecemasan, variabilitas lintas budaya dalam proses AUM, etika dalam interaksi, dan kepekaan dalam komunikasi adalah kategori lebih lanjut yang digunakan untuk menganalisis perilaku komunikasi dan memiliki dampak signifikan pada efektivitasnya. (Wijaya, 2013). Gagasan tersebut menyatakan bahwa kecemasan yang terkait dengan PMI terkait dengan rasa percaya diri seseorang; kecemasan meningkat seiring dengan kepercayaan diri seseorang dalam memprediksi perilaku orang lain, tetapi kecemasan menurun ketika seseorang merasa terancam oleh identitas sosialnya. Karena lingkungan dan budaya yang baru saja mereka temui, rasa percaya diri PMI berkurang. PMI berjuang untuk terlibat dan berkomunikasi dengan baik dalam budaya Jepang, terutama karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman mereka baru-baru ini. Karena dampak kecemasan komunikasi, orang dapat memiliki pendapat buruk tentang apa yang mereka lakukan dan kehilangan kepercayaan diri sebagai akibat dari ketidakmampuan mereka untuk berhubungan dan berkomunikasi.

PMI yang terkait dengan guncangan budaya di Jepang terwujud dalam berbagai cara, termasuk di antara informan yang bekerja di perusahaan mesin kapal. Ia harus menghadapi tekanan pekerjaan yang ekstrem dan masalah bahasa di sana, tetapi mereka mengatasi hambatan ini dengan saling mendukung dan bertukar keahlian, yang membantu mereka menutupi kegugupan mereka. Hal ini juga berlaku pada cara PMI menanggapi orang asing; Secara khusus, kapasitas mereka untuk memahami detail

rumit tentang orang asing akan mengurangi kegelisahan mereka dan meningkatkan kemampuan mereka untuk mengantisipasi perilaku interpersonal. Sesuai dengan pernyataan Priyono dan Muksin (2023) bahwa keinginan untuk terhubung dengan orang lain membantu mengurangi kecemasan sosial dalam hubungan karena menumbuhkan empati bagi mereka yang berada dalam situasi serupa yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda.

Informan yang bekerja di perusahaan pengolahan gurita juga mengalami kecemasan komunikasi, khususnya ketidakmampuan untuk menyesuaikan diri dengan budaya dan lingkungan kerja. Meskipun demikian, mereka mengomunikasikannya secara profesional dan tidak menganggapnya sebagai masalah pribadi karena mereka memahami bahwa hal itu merupakan risiko dari pekerjaan yang mereka lakukan. Gangguan kecemasan akan memengaruhi perilaku orang, mempersulit mereka dalam mengerjakan tugas di tempat kerja, menimbulkan perasaan gelisah dan kelelahan, serta mempersulit mereka untuk fokus dan berpikir jernih. (Biromo, 2024). Jadi, jika PMI tidak dapat mengontrol kecemasannya maka akan berdampak pada keberlanjutan pekerjaannya.

Berger dan Kolega dalam Nugrahadi (2019) telah menemukan tiga strategi—strategi aktif, pasif, dan interaktif—yang dapat digunakan untuk mengurangi kecemasan dan ketidakpastian, termasuk kecemasan yang disebabkan oleh PMI. Pertama, membuat komitmen untuk terus mempelajari hal-hal baru dan secara aktif mencari informasi terbaru dari teman atau organisasi komunitas yang mereka ikuti adalah dua strategi yang sangat baik untuk mengurangi kecemasan menggunakan teknik aktif. Sangat penting juga untuk memiliki keberanian dan dedikasi untuk menyuarakan ide dan pendapat seseorang. Langkah-langkah yang dapat dilakukan termasuk merencanakan ke depan untuk sukses, mengambil tanggung jawab untuk setiap tugas yang diterima untuk menunjukkan kemampuan seseorang, dan selalu bertindak secara profesional untuk menghindari mencerminkan hal yang buruk pada bisnis atau budaya Jepang. Sangat penting juga untuk menghormati semua budaya di Jepang untuk secara konsisten mengembangkan harga diri dan integritas moral. Ketika seseorang mencoba membangun hubungan dengan orang yang mereka ajak bicara, teknik aktif terjadi. (Diana & Lukman, 2018)



Kedua, cara meminimalisir kecemasan melalui strategi pasif yaitu dengan melakukan pengamatan kepada seseorang, dan biasanya pasif ini akan digunakan pada orang yang cenderung tertutup atau *introvert* (Susilowardhani, Idaman, Djuhardi, & Imran, 2021). Dengan menggunakan teknik pasif ini, seseorang dapat menanamkan gagasan bahwa setelah melihat beberapa hal, apa pun yang negatif akan menjadi pelajaran, yang mengarah pada peningkatan diri di masa mendatang. Oleh karena itu, PMI melakukan pekerjaan yang membahayakan pekerja di Jepang, mengurangi sakit hati dengan tidak menggunakan perasaan secara berlebihan, mengatasi setiap rintangan dengan mengikuti arus, sering menceritakan masalah kepada teman untuk mendapatkan solusi, bertindak positif terhadap diri sendiri—yaitu, memandang pengalaman negatif sebagai sarana untuk meningkatkan diri—dan terus-menerus menemukan pelipur lara dalam terlibat dalam kegiatan yang membangun.

Yang ketiga adalah bagaimana mengurangi kecemasan dengan menggunakan teknik interaktif, yang merupakan situasi ketika keterlibatan atau percakapan dengan target sangat penting. (Susilowardhani et al., 2021). Dengan mengatur ekspektasi, menumbuhkan kesadaran diri terhadap budaya yang berbeda, meningkatkan keterampilan komunikasi, menumbuhkan suasana yang mendukung, mengelola ekspektasi, meningkatkan rasa percaya diri dan merangkul keberagaman, serta terlibat dalam refleksi rutin terhadap aktivitas sehari-hari, PMI dapat mengurangi kecemasan mereka. Singkatnya, pernyataan tersebut menunjukkan bahwa jika PMI dapat bersosialisasi dengan baik, maka tingkat kecemasan mereka terkait dengan komunikasi dapat diturunkan. Sesuai dengan pendapat Nisa dkk pada tahun 2021 menjelaskan bahwa berlatih berbicara dengan orang lain menjadi salah satu upaya untuk mengurangi kecemasan komunikasi (Nisa, Yamin, & Samsudin, 2021).

Strategi dalam meminimalisir kecemasan juga terdapat pada penelitian Febriany (2021) pada pekerja Korea di Yogyakarta. Kecemasan terhadap norma budaya dan metode komunikasi menyebabkan kegelisahan dan timbulnya penyakit pada pekerja Korea. Kegelisahan ini dialami saat berlatih dan berakting dalam lingkungan budaya Indonesia. Pekerja Korea mengatasi rasa takut mereka dengan mempelajari bahasa baru, beradaptasi dengan norma budaya baru, dan berkomunikasi secara terbuka tentang perbedaan budaya. Hal ini membantu menciptakan hubungan yang sehat dalam komunitas Yogyakarta dan mencegah kesalahpahaman. (Febriany, 2021).

Peneliti juga menemukan bahwa fenomena kecemasan komunikasi akibat *culture shock* bukan hanya dialami oleh pekerja saja, namun seorang pelajar juga dapat mengalami kecemasan komunikasi dan mereka juga mempunyai strategi untuk mengatasi kecemasannya. Seperti pada penelitian Henny et al. (2011) pada siswa Korea yang tinggal di pulau Jawa Indonesia. Kendala bahasa dan budaya merupakan tantangan terbesar yang dihadapi oleh mahasiswa Korea. Beberapa mahasiswa Korea percaya bahwa orang Jawa sangat menghormati figur otoritas dan sangat baik kepada semua orang. Mahasiswa Korea belajar untuk berempati dengan orang Jawa untuk menghindari konflik dan untuk membina hubungan yang kuat sebagai cara untuk mengelola kecemasan mereka. Agar merasa nyaman di lingkungan baru mereka, mahasiswa Korea juga sering terlibat dalam acara pertukaran budaya di Yogyakarta dan memanfaatkan komunikasi verbal dan nonverbal untuk mengatasi kendala yang ada. (Henny, Rochayanti, & Isbandi, 2011).

Penelitian dari Lu dan Wan (2012) juga menjelaskan kecemasan berkomunikasi pada siswa Amerika di Cina serta cara mereka dalam meminimalisir kecemasan tersebut. Kecemasan komunikasi yang dialami oleh siswa Amerika di Cina diakibatkan oleh budaya serta bahasa yang ada di Tiongkok. Perbedaan budaya sendiri yakni dari sifat kolektivistik masyarakat Tiongkok, dimana tujuan kelompok diprioritaskan daripada tujuan individu yang dapat menimbulkan kesalahpahaman serta ketidaknyamanan bagi siswa Amerika yang lebih terbiasa dengan tujuan yang individualistis daripada tujuan kelompok. Siswa Amerika dapat meminimalisir kecemasan komunikasi dengan adanya dukungan layanan bahasa seperti adanya kelas bahasa mandarin, mengikuti acara tradisional Tiongkok, serta terlibat dalam program pendidikan sensitivitas budaya yang menyoroti perbedaan budaya dan kesamaan antara negara asal dan China dapat meningkatkan pemahaman dan empati, mengurangi kesalahpahaman dan kecemasan dalam komunikasi (Lu & Wan, 2012)

Dalam penelitian Siagian (2022) juga menunjukkan bahwa mahasiswa Batak di Universitas Sebelas Maret memiliki kecemasan dalam berkomunikasi. Mahasiswa Batak merasa cemas karena bahasa dan dialek mereka yang khas, serta rasa status minoritas mereka. Namun, pada akhirnya, mahasiswa Batak mampu mengendalikan dan mengubah rasa takut mereka dengan mengembangkan rasa motivasi diri yang kuat dan kapasitas mereka untuk akhirnya menaklukkan semua rintangan.

Berdasarkan beberapa riset di atas strategi komunikasi dalam meminimalisir kecemasan komunikasi dapat dilakukan dengan cara mempersiapkan pelatihan dan pembekalan yang matang dari balai pelatihan kerja. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) memberikan pendidikan untuk calon pekerja secara intensif baik dari segi penguatan bahasa maupun budaya. Fungsi pembekalan terkait bahasa dan budaya ini juga yang akan meminimalisir kecemasan komunikasi pada PMI. Melalui pelatihan ini calon PMI diharapkan dapat memahami dan mengatasi perbedaan budaya (Zunita, 2023). Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian Fadilah dan Fakhruddin pada tahun 2019 mengenai LPK Wakashio Gokku, dimana siswa diberi pendidikan secara intensif mengenai bahasa, pengembangan karakter, budaya, keterampilan praktis, dan kebugaran fisik membekali mereka agar sukses di tempat kerja (Fadilah & Fakhruddin, 2019). Kendati demikian, PMI dianggap masih memerlukan pembelajaran individual, yang mencakup penggunaan media sosial, karena sumber daya bahasa dan budaya dianggap tidak cukup untuk mengurangi rasa takut dan guncangan budaya. Media sosial mengacu pada platform daring seperti wiki, blog, jejaring sosial, forum, dan dunia virtual tempat orang dapat dengan mudah terlibat, menghasilkan, dan bertukar informasi. (Cahyono, 2020).

PMI di Jepang juga menggunakan media sosial, seperti Instagram, Whatsapp dan Youtube sebagai alat mencari informasi dan pengetahuan mengenai budaya asing. Melalui penggunaan media sosial, PMI dapat lebih mengetahui banyak bahasa dan kosakata yang sebelumnya tidak diketahui. Sesuai dengan pernyataan Zaw (2018) bahwa media sosial dapat mendorong peningkatan tingkat adaptasi antarbudaya orang-orang yang menghadapi pengalaman budaya yang berbeda di komunitas baru. Orang yang menggunakan media sosial akan menjadi lebih mudah beradaptasi dengan budaya baru di negara tuan rumah dan untuk menjaga hubungan mereka dengan negara asal. Sementara itu, media sosial juga memiliki kelemahan, seperti penyebaran informasi salah (*hoax*) seperti misinformasi dan disinformasi dapat mempengaruhi opini publik dan menyebabkan kebingungan, sementara hoaks dan teori konspirasi dapat menyebar dengan cepat, menimbulkan ketidakpercayaan dan konflik. Sebuah artikel dari Kementerian Keuangan Indonesia mengklaim bahwa fenomena berita bohong (*hoax*) semakin umum terjadi di dunia maya dan kemudahan informasi dibagikan di media sosial dapat memicu berbagai sikap masyarakat. (Putri, 2020).

Berdasarkan justifikasi yang disebutkan di atas, dapat diketahui bahwa ada tiga jenis strategi yang dapat digunakan untuk menangani kecemasan komunikasi akibat guncangan budaya yang dialami PMI di Jepang, yaitu strategi aktif, pasif, dan interaktif. Pertama, pendekatan proaktif, yaitu pendekatan dengan meminta masukan dari pihak ketiga. Strategi aktif yang dilakukan PMI di Jepang adalah dengan melibatkan pihak ketiganya yaitu dengan bertanya dengan seniornya ketika bekerja untuk memperkaya kosakata bahasa Jepang. Kedua, strategi pasif ketika orang mengumpulkan informasi untuk mengurangi ketidakpastian dengan mengamati target berinteraksi dengan orang lain. Strategi pasif yang dilakukan PMI di Jepang adalah dengan melakukan pengamatan ketika sedang berkomunikasi dengan rekan kerja. Namun, setelah disadari terdapat kesulitan PMI dan mempunyai inisiatif untuk belajar secara mandiri melalui media dan buku untuk dapat berinteraksi. Ketiga, strategi interaktif yang terjadi ketika orang-orang melakukan percakapan tatap muka. Strategi interaktif yang dilakukan PMI di Jepang adalah melatih komunikasi dan bersosialisasi dengan baik antar rekan kerja untuk melatih pelafalan bahasa Jepangnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### ***Kesimpulan***

Kondisi *culture shock* yang dialami oleh PMI di Jepang terjadi karena perbedaan kebiasaan, bahasa masyarakat lokal, baik verbal maupun non verbal, serta pola pikir masyarakat Jepang. Gegar budaya tersebut mengakibatkan adanya kecemasan komunikasi dari PMI, dalam lingkungan pribadi dan profesional. Tiga kategori taktik komunikasi digunakan oleh PMI untuk membantu orang mengatasi kecemasan komunikasi: interaktif, pasif, dan aktif. Salah satu strategi aktif PMI adalah terus mempelajari hal-hal baru dan mengumpulkan pengetahuan tentang budaya Jepang dari penduduk setempat, PMI senior, dan pengguna media sosial. Selain itu, metode pasif yang digunakan adalah motivasi diri, menekankan bahwa bekerja di Jepang memiliki bahaya kejutan budaya dan bahwa itu adalah konsekuensi logistik yang harus ditangani dengan tenang. Taktik terakhir adalah pendekatan interaktif, yang meliputi pengembangan keterampilan komunikasi, menumbuhkan suasana kerja yang positif, mengendalikan harapan, meningkatkan harga diri, dan bersikap reseptif terhadap pengalaman baru saat bekerja di Jepang.

### **Saran**

Rekomendasi penulis terkait penelitian ini adalah agar para akademisi yang mempelajari budaya, khususnya budaya Jepang, dapat mempelajari budaya Jepang secara lebih mendalam dan luas, serta gegar budaya dan kecemasan yang dialami oleh para informan di sana. Dukungan jangka panjang dan peningkatan aksesibilitas dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan penelitian yang lebih nyaman dan sesuai dengan tujuan penelitian budaya Jepang. Disarankan pula agar Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) penyelenggara PMI lebih memperhatikan dan melatih PMI dengan baik cara mengatasi gegar budaya sebelum berangkat bekerja di Jepang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, R. (2023). Gaji di Jepang Terbaru 2023: dari Terendah hingga Tertinggi. Retrieved January 12, 2024, from Flip Globe website: <https://flip.id/blog/gaji-di-jepang-terbaru-2023>
- Angelia, D. (2023). Negara OECD dengan Work-Life Balance Terburuk, Jepang Salah Satunya. Retrieved July 30, 2024, from Good Stats website: <https://goodstats.id/article/negara-oecd-dengan-work-life-balance-terburuk-jepang-salah-satunya-KG9V1>
- Biromo, A. R. (2024). Anxiety Disorder - Penyebab, Gejala, Jenis, dan Pengobatannya. Retrieved July 24, 2024, from Siloam Hospitals website: <https://www.siloamhospitals.com/informasi-siloam/artikel/anxiety-disorder>
- 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). Mengelola 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>

- Eagan, A., & Weiner, R. (2011). *Culture shock! China: a survival guide to customs and etiquette* (2nd ed.). New York: Marshall Cavendish International Asia Pte Ltd.
- Fadilah, A. A., & Fakhruddin, F. (2019). Manajemen Pembelajaran Pelatihan Persiapan Program Magang Arif. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 3(2), 148-159. <https://doi.org/10.15294/pls.v2i1.23448>
- 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.
- 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*.
- 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>
- Honda, A., Date, Y., Abe, Y., Aoyagi, K., & Honda, S. (2014). Work-related stress, caregiver role, and depressive symptoms among Japanese Workers. *Safety and Health at Work*, 5(1), 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2013.11.002>
- Intan, T. (2019). Gegar Budaya Dan Pergulatan Identitas Dalam Novel Une Année Chez Les Français Karya Fouad Laroui. *Jurnal Ilmu Budaya*, 7(2), 165-166. <https://doi.org/https://doi.org/10.34050/jib.v7i2.6789>
- Kemenko Perekonomian. (2024). Pemerintah Siapkan Regulasi Penguatan Tata Kelola Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Retrieved July 30, 2024, from KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN REPUBLIK INDONESIA website: <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5695/pemerintah-siapkan-regulasi-penguatan-tata-kelola-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia>
- 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>
- Kotera, Y., Asano, K., Kotera, H., Ohshima, R., & Rushforth, A. (2022). Mental Health of Japanese Workers: Amotivation Mediates Self-Compassion on Mental Health Problems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph191710497>
- 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>
- Lu, W., & Wan, J. (2012). On Treating Intercultural Communication Anxiety of International Students in China. *World Journal of Education*, 2(1), 55-61. <https://doi.org/10.5430/wje.v2n1p55>
- Maizan, S. H., Bashori, K., & Hayati, E. N. (2020). Analytical Theory : Gegar Budaya (Culture Shock). *Psycho Idea*, 18(2), 147.

- <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i2.6566>
- Maulani, S., & Wahyutama. (2022). Gegar Budaya Dan Strategi Adaptasi Budaya Mahasiswa Perantauan Minang Di Jakarta. *Konvergensi: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 3(2), 377-391.
- Mayasari, I., & Sumadyo, B. (2018). Culture Shock (Gegar Budaya) Penutur Jawa Dan Jakarta: *Jurnal Lentera*, 1(2), 7-20.
- Muhajirin, & Shasrini, T. (2023). Kompetensi Komunikasi Antar Budaya Dalam Mengatasi Culture Shock Pada TKI di Jepang. *Experimental Student Experiences*, 1(4), 2985-3877.
- Nadia, S., Holipah, A. N., & Chairunnisa, D. A. (2022). Partisipasi Mahasiswa Pendidikan Bahasa Jepang Universitas Negeri Semarang dalam Mengikuti JLPT Pada Era Kenormalan Baru. *Prosiding Seminar Nasional Bahasa, Sastra Dan Budaya (SEBAYA) Ke-2*, 2(78-86). Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/sebaya/article/view/4609%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/sebaya/article/download/4609/3571>
- Nisa, A. W., Yamin, N., & Samsudin, M. (2021). Upaya Mengurangi Kecemasan Komunikasi Pada Mahasiswa Dalam Menghadapi Ujian Seminar Tesis. *Profetika: Jurnal Studi Islam*, 22(2), 331-336. <https://doi.org/10.23917/profetika.v22i2.16698>
- Nugrahadi, A. (2019). Uncertainty Reduction Theory dalam Pola Komunikasi Pemain dan Pelatih Sepakbola Usia Dini di PFA (Pasoepati Football Academy). *CHANNEL: Jurnal Komunikasi*, 7(2), 137. <https://doi.org/10.12928/channel.v7i2.13611>
- Omichi, C., Kaminishi, Y., Kadotani, H., Sumi, Y., Ubara, A., Nishikawa, K., ... Ozeki, Y. (2022). Limited social support is associated with depression, anxiety, and insomnia in a Japanese working population. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.981592>
- Priyono, W. J., & Muksin, N. N. (2023). Pengelolaan Kecemasan Dalam Komunikasi Beda Bahasa Utama Pada Karyawan Dengan Atasan Berbahasa Inggris Di Seven Retail Group. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi Communique*, 6(1), 29-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.62144/jikq.v6i1.210>
- Putri, B. A. (2020). Jangan Mudah Termakan Hoax, Saring Sebelum Sharing. Retrieved July 30, 2024, from Kemenkeu website: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13206/Jangan-Mudah-Termakan-Hoax-Saring-Sebelum-Sharing.html>
- Ramadhan, W. R. (2023, October). Survei Menyebutkan Ternyata Jam Tidur Pekerja Jepang Kurang dari 6 Jam Setiap Malam. *Jawa Pos*. Retrieved from <https://www.jawapos.com/internasional/013104113/survei-menyebutkan-ternyata-jam-tidur-pekerja-jepang-kurang-dari-6-jam-setiap-malam>
- 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>
- Segal, T. (2024). Culture Shock Meaning, Stages, and How to Overcome. Retrieved July 30, 2024, from Investopedia website: <https://www.investopedia.com/terms/c/culture-shock.asp>

- Shivkumar, R. (2023). Anxiety and Relationships: How to Cope and Communicate with Your Partner. Retrieved July 30, 2024, from Dawn Health website: <https://www.dawn.health/blog/anxiety-and-relationships-how-to-cope-and-communicate-with-your-partner>
- Siagian, L. D. (2022). *Pengelolaan Kecemasan dan Ketidakpastian Dalam Komunikasi Antar Pribadi di Kalangan Mahasiswa Batak*. 1-21.
- Simanjuntak, R. A. (2024). Home Humaniora 62 Ribu Orang Daftar Jadi Pekerja Migran Indonesia di 2024. *Sindo News*. Retrieved from <https://nasional.sindonews.com/read/1329979/15/62-ribu-orang-daftar-jadi-pekerja-migran-indonesia-di-2024-1709049766>
- 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>
- Susilowardhani, E. M., Idaman, N., Djuhardi, L., & Imran, M. (2021). Menghadapi dan Mengelola Kecemasan dan Ketidakpastian pada Mahasiswa Pendatang (Fenomena Dalam Konteks Komunikasi Antarbudaya). *Jurnal The Source*, 3(1), 19-26.
- Turistiati, A. T., & Andhita, P. R. (2021). *KOMUNIKASI ANTARBUDAYA : Panduan Komunikasi Efektif antar Manusia Berbeda Budaya*. Purwokerto: Zahira Media Publisher.
- 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>
- Ward, C. A., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The Psychology of Culture Shock* (2nd ed.). Sussex: Routledge. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=rqFLe8njy64C>
- Wijaya, R. (2013). Anxiety Uncertainly Management Inholland Program Studi Manajemen Bisnis Internasional. *Jurnal E-Komunikasi*, 1(1), 1-10.
- 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>
- Wulung, L. A., & Satyawan, I. A. (2019). Pengelolaan Manajemen Kecemasa dan Ketidakpastian Pengemudi Taksi Daring. *Research Fair Unisri*, 3(1), 456-462. <https://doi.org/https://doi.org/10.33061/rsfu.v3i1.2604>
- Zaw, H. T. (2018). The Impact of Social Media on Cultural Adaptation Process: Study on Chinese Government Scholarship Students. *Advances in Journalism and Communication*, 6, 75-89.
- Zunita, S. Z. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Lintas Budaya. Retrieved July 31, 2024, from Kompasiana website: <https://www.kompasiana.com/sitizaitunzunita8527/640ffd7408a8b54da35cac53/pelatihan-dan-pengembangan-lintas-budaya>





## ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	6%
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Student Paper	<1%
3	journal.unpak.ac.id Internet Source	<1%
4	www.artiini.com Internet Source	<1%
5	www.scribd.com Internet Source	<1%
6	tr.wikipedia.org Internet Source	<1%
7	www.researchgate.net Internet Source	<1%
8	ekon.go.id Internet Source	<1%
9	theses.whiterose.ac.uk	

Internet Source

<1 %

10

[ooowgitu.blogspot.com](http://ooowgitu.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

11

[sbj-bg.eu](http://sbj-bg.eu)

Internet Source

<1 %

12

[bagawanabiyasa.wordpress.com](http://bagawanabiyasa.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

13

[blog.wicak.co](http://blog.wicak.co)

Internet Source

<1 %

14

[core.ac.uk](http://core.ac.uk)

Internet Source

<1 %

15

[ejournal.undip.ac.id](http://ejournal.undip.ac.id)

Internet Source

<1 %

16

[fr.scribd.com](http://fr.scribd.com)

Internet Source

<1 %

17

[picalg.blogspot.com](http://picalg.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On