

Strategi Adaptasi Pekerja Tokutei Ginou Indonesia: Studi Kasus Industri Perhotelan Hokkaido

Adaptation Strategy of Indonesia's Tokutei Ginou Workers: Case Study of Hokkaido's Hospitality Industry

Tubagus Rizkiawan Pratama^{1*}
Nunuk Endah Srimulyani² 

^{1,2}Departemen Bahasa dan Sastra Jepang, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Airlangga

*Corresponding author: tubagus.rizkiawan.pratama-2019@fib.unair.ac.id

DOI: 10.20473/jjs.v11i1.52250

Received: Jan 11, 2024

Revised: May 1, 2024

Accepted: Jun 28, 2024

Citation suggestion:

Pratama, T. R., & Srimulyani, N. E. (2024). Strategi Adaptasi Pekerja Tokutei Ginou Indonesia: Studi Kasus Industri Perhotelan Hokkaido. *Japanology*, 11(1), 59-71. <https://doi.org/10.20473/jjs.v11i1.52250>

Abstrak

Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan visa *tokutei ginou* (Pekerja Berkemampuan Khusus) di Jepang mengalami permasalahan dan kendala pada saat bekerja di Jepang. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, mereka melakukan strategi adaptasi dari masing-masing permasalahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan PMI di Jepang dan bagaimana cara beradaptasi dengan permasalahan tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dan menggunakan pendekatan studi kasus. Objek dalam penelitian ini adalah tiga Pekerja Migran Indonesia dengan visa *tokutei ginou* yang bekerja pada industri perhotelan di Hokkaido, Jepang. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara secara mendalam. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa PMI mengalami beberapa permasalahan saat bekerja di Jepang, seperti perbedaan kebiasaan, budaya kerja, kendala bahasa, kondisi lingkungan, tidak adanya tempat ibadah, dan ketidaksesuaian kontrak kerja. Dari permasalahan tersebut, para PMI memiliki cara-cara untuk menyalurkan permasalahan tersebut agar dapat beradaptasi di Jepang. Seperti menyesuaikan diri dengan kebiasaan masyarakat Jepang, mempelajari lagi bahasa Jepang, membiasakan diri dengan kondisi cuaca di Jepang, dan beribadah di tempat tinggal masing-masing. Dapat disimpulkan bahwa strategi adaptasi yang dilakukan para PMI yang dikaji dengan teori John William Bennett menggunakan tiga jenis strategi adaptasi, yakni 1) strategi adaptasi perilaku untuk menyesuaikan perbedaan kebiasaan; 2) strategi adaptasi siasat untuk menghadapi



permasalahan budaya kerja, bahasa, lingkungan, dan agama; dan 3) strategi adaptasi proses untuk menghadapi permasalahan budaya kerja.

Kata kunci: Pekerja Migran, Perhotelan Jepang, Strategi Adaptasi, *Tokutei Ginou*

Abstract

Indonesian Migrant Workers with tokutei ginou (specified skilled worker) visas in Japan experience problems and obstacles while working in Japan. To overcome these problems, they carry out adaptation strategies for each problem. This study aims to find out the problems of Indonesian migrant workers in Japan and how to adapt to these problems. This research is descriptive qualitative research and uses a case study approach. The objects in this research are three Indonesian Migrant Workers with tokutei ginou visas who work in the hospitality industry in Hokkaido, Japan. In collecting data, in-depth interviews were conducted. The results of this research reveal that Indonesian migrant workers experience several problems while working in Japan, such as differences in habits, work culture, language barriers, environmental conditions, absence of places of worship, and incompatibility of work contracts. From these problems, the migrant workers have ways to deal with these problems in order to adapt in Japan. Such as adjusting to the habits of Japanese society, relearning the Japanese language, familiarizing themselves with the weather conditions in Japan, and worshiping in their respective residences. It can be concluded that the adaptation strategies carried out by Indonesian migrant workers based on John William Bennett's theory are 1) adaptive behavior to adjust differences in habits; 2) adaptive strategy to deal with problems of work culture, language, environment, and religion; and 3) adaptive process to deal with work culture problems.

Keywords: *Adaptation Strategies, Japan Hospitality, Migrant Worker, Tokutei Ginou*

PENDAHULUAN

Saat ini Jepang sedang mengalami permasalahan yang cukup serius terkait demografi. Permasalahan tersebut yaitu angka penduduk usia tua yang terus meningkat tetapi tidak diikuti dengan angka kelahiran yang tinggi. Fenomena angka kelahiran Jepang yang terus menurun ini disebut sebagai *soushika* (Widiandari 2016). Berdasarkan situs Statistics Bureau of Japan, jumlah populasi keseluruhan masyarakat Jepang pada tahun 2020 adalah sebanyak 125.71 juta orang, sebagaimana angka ini merupakan penurunan sebanyak 0.46 juta dari tahun sebelumnya. Penurunan angka ini juga sebagai dampak dari terjadinya pandemi Covid-19. Tidak sedikit masyarakat Jepang yang terjangkit penyakit Covid-19, sehingga banyak penduduk Jepang yang meninggal dunia.

Permasalahan ini menjadi perhatian serius bagi pemerintah Jepang. Banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah Jepang untuk mengatasi permasalahan yang disebabkan oleh menurunnya angka kelahiran, terutama yang berkaitan dengan kurangnya penduduk usia produktif di Jepang. Untuk itu, pemerintah Jepang kemudian membuat sebuah kebijakan untuk menerima tenaga kerja asing untuk bekerja di Jepang (Gea et al, 2023).

Di Jepang terdapat beberapa jenis pekerjaan yang dapat diisi oleh para pekerja migran, khususnya pekerja migran Indonesia. Salah satunya adalah pekerja migran yang melalui visa *tokutei ginou* (特定技能) atau *specified skilled workers*. Menurut Tombalisa (2022), pemerintah Jepang sejak 2019 secara resmi membuka lapangan kerja bagi warga negara luar negeri melalui sebuah visa kerja atau visa keahlian khusus untuk tenaga kerja asing. Maka dari

itu, *tokutei ginou* menjadi salah satu pilihan bagi pekerja migran Indonesia yang ingin bekerja di Jepang. Berbeda dengan pekerja magang, pekerja *tokutei ginou* mendapatkan lebih banyak keuntungan dibandingkan dengan pekerja magang. Para pekerja migran *tokutei ginou* mendapatkan hak dan kewajiban yang sama dengan para pekerja Jepang pada umumnya.

Terdapat 14 sektor pekerjaan di dalam *tokutei ginou*, antara lain adalah pengelolaan sektor pembersihan gedung, sektor *material casting*, sektor manufaktur mesin industri, sektor industri kelistrikan, elektronik dan informasi, sektor konstruksi, sektor industri pembuatan kapal dan mesin kapal, sektor perawatan kendaraan, sektor aviasi, sektor bisnis akomodasi, sektor pertanian, sektor perikanan, sektor pengolahan makanan dan minuman, dan sektor jasa makanan (Parante, 2020). Menurut Bachri et al (2020), pekerja *tokutei ginou* terbagi menjadi dua jenis yaitu *tokutei ginou 1* dan *tokutei ginou 2*. Pekerja *tokutei ginou 1* harus lulus ujian bahasa Jepang level menengah, mendapatkan izin tinggal sampai 5 tahun lamanya, dan tidak boleh membawa keluarga saat bekerja di Jepang (Bachri et al, 2020). *Tokutei ginou 2* adalah pekerja harus lulus ujian kompetensi tingkat ahli dari jenjang *designated skill 1*, izin tinggal dapat terus diperpanjang selama masa bekerja di Jepang, diperbolehkan membawa keluarga inti saat bekerja di Jepang (Bachri et al, 2020).

Jepang juga merupakan salah satu negara yang unggul dalam sektor pariwisatanya. Banyak turis mancanegara yang berkunjung ke Jepang untuk berwisata. Tidak hanya berwisata ke Tokyo saja, melainkan banyak daerah yang menjadi tujuan turis mancanegara ketika berwisata ke Jepang, seperti Kyoto, Osaka, dan juga Hokkaido. Daerah-daerah tersebut memiliki keunggulannya masing-masing dalam menarik perhatian turis mancanegara. Seperti Hokkaido yang mengunggulkan pemandangan alamnya yang indah. Hal ini menjadi salah satu alasan bagi wisatawan mancanegara untuk mengunjungi Hokkaido. Seiring dengan berkembangnya sektor pariwisata di Jepang khususnya Hokkaido, industri akomodasi pun turut berkembang. Hal ini juga menjadikan banyak dibutuhkannya pekerja migran untuk menjalankan industri ini, salah satunya pekerja migran dengan visa *tokutei ginou*. Dibalik kelancaran industri perhotelan ini terdapat para pekerja *tokutei ginou* yang dihadapi dengan permasalahan-permasalahan ketika bekerja dan masuk ke lingkungan yang baru.

Dari latar belakang yang telah dijabarkan, peneliti melihat permasalahan terhadap tenaga kerja migran ini merupakan permasalahan yang serius. Maka dari itu, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu permasalahan dan strategi adaptasi yang dilakukan oleh pekerja *tokutei ginou* Indonesia yang bekerja di sektor perhotelan di Hokkaido. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan dan strategi adaptasi pekerja *tokutei ginou* Indonesia yang bekerja di industri perhotelan di Hokkaido. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan informasi kepada orang-orang yang ingin bekerja di Jepang mengenai apa saja permasalahan-permasalahan yang kemungkinan akan mereka hadapi dan juga bagaimana cara beradaptasi atau mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut khususnya dalam industri perhotelan di Hokkaido.

Ada dua penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang pertama yaitu *Strategi Adaptasi Mahasiswa Asing UNS dalam Upaya Mengatasi Gear Budaya di Solo* yang ditulis oleh Meysty Yurianti, Sigit Pranawa, dan Yuhastina dan diterbitkan di *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial* vol. 12 no. 2 tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana mahasiswa asing di Universitas Negeri Sebelas Maret menerapkan strategi adaptasi untuk mengatasi permasalahan gear budaya selama berada di Solo. Penelitian ini menggunakan teori adaptasi antarbudaya oleh Young Yun Kim dan metode wawancara dalam menjangkau data. Narasumber yang dipilih sebagai subjek penelitian dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian Yurianti et al menunjukkan bahwa

mahasiswa asing UNS menerapkan lima strategi adaptasi, yaitu *personal communication*, *host social communication*, *ethnic social communication*, *environment*, dan *predisposition*. Relevansi penelitian Yurianti et al dengan penelitian ini adalah adanya kesamaan metode penelitian dan teknik pengumpulan data yang digunakan. Selain itu, kedua penelitian sama-sama membahas tentang strategi adaptasi individu dalam memasuki lingkungan baru. Sementara itu, perbedaan antara penelitian Yurianti et al dan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan.

Penelitian terdahulu yang kedua yaitu *Strategi Adaptasi Pekerja terhadap Culture Shock: Studi Kasus terhadap Pekerja Jepang di Instansi Pemerintah di Surabaya* yang ditulis oleh Rahaditya Puspa Kirana dan diterbitkan di *Japanology* vol. 1 no. 1 tahun 2012. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk-bentuk *culture shock* yang dialami orang Jepang yang bekerja di instansi pemerintah di Surabaya dan menganalisis strategi adaptasi yang mereka lakukan untuk mengatasi *culture shock* tersebut. Penelitian Kirana merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian Kirana menunjukkan bahwa orang yang Jepang yang bekerja di instansi pemerintahan di Indonesia mengalami beberapa bentuk *culture shock*, seperti stres yang mereka rasakan yang membuat mereka tidak bisa tidur di malam hari, marah yang membuat mereka ingin pulang ke Jepang, dan tidak tahu apa yang harus dilakukan di tempat kerja. Penyebabnya adalah adanya perbedaan etos kerja dan kesadaran waktu antara orang Indonesia dan Jepang. Strategi adaptasi yang diterapkan oleh orang Jepang tersebut adalah melakukan persiapan sebelum berangkat ke Surabaya, melakukan hobi, bersikap terbuka, dan membiasakan diri dengan kebiasaan orang Indonesia. Relevansi penelitian ini dengan penelitian Kirana adalah sama-sama membahas strategi adaptasi yang diterapkan oleh pekerja. Namun, yang menjadi perbedaan di antara kedua penelitian tersebut adalah objek penelitiannya.

Penelitian ini menggunakan konsep strategi adaptasi sebagai landasan dalam melakukan analisis. Menurut Bennett (1969), konsep strategi adaptasi ini muncul akibat masyarakat yang mengalami ketidakseimbangan dengan lingkungannya sendiri. Bennet (dalam Andriani, 2015) juga menjelaskan bahwa strategi adaptasi merupakan suatu pola yang dibentuk secara terencana dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi di lingkungan barunya. Adapun bentuk-bentuk strategi adaptasi mencakup adaptasi perilaku (*adaptive behavior*), adaptasi siasat (*adaptive strategy*), dan adaptasi proses (*adaptive processes*).

Adaptasi perilaku merupakan sebuah adaptasi yang ditujukan dari perubahan sikap atau perilaku individu atau kelompok yang berubah dari sikap atau perilaku sebelumnya. Hal ini terjadi akibat keharusan suatu individu atau kelompok untuk mempertahankan diri di lingkungan barunya sehingga dapat mengikuti perilaku individu atau masyarakat di lingkungan yang baru tersebut. Lalu, adaptasi siasat merupakan suatu perilaku yang dilakukan untuk mengatasi suatu permasalahan yang ada di lingkungan tersebut. Adaptasi ini biasanya digunakan untuk mencari solusi atas permasalahan yang terjadi di suatu lingkungan atau kelompok masyarakat. Terakhir, adaptasi proses terbagi menjadi dua tingkat, yaitu adaptasi proses tingkat individu dan adaptasi proses tingkat kelompok. Adaptasi proses tingkat individu mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengatasi masalah di lingkungannya agar dapat memperoleh hal yang diinginkannya, sedangkan adaptasi proses tingkat kelompok dilakukan dengan tujuan untuk mempertahankan hidup.

METODE

Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang merupakan suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena sosial secara mendalam dan juga terperinci. Sebagaimana di dalam penelitian ini menggambarkan dan juga menjawab suatu fenomena permasalahan yang dihadapi oleh Pekerja Migran Indonesia di Jepang. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Pendekatan studi kasus merupakan sebuah eksplorasi dari suatu kasus atau beragam kasus yang dari waktu ke waktu melalui pengumpulan data secara mendalam dan didapatkan dari sumber informasi yang terpercaya dari berbagai sumber pada kasus yang akan diteliti, setelah itu akan dideskripsikan mengenai kasus yang sedang diteliti (Cresswell, 2009). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan studi kasus karena mempelajari suatu kasus yang dialami oleh narasumber, pekerja migran Indonesia dengan visa *tokutei ginou* yang di Hokkaido, yaitu permasalahan yang dialami saat bekerja di Jepang dan strategi adaptasi yang dilakukan terhadap permasalahan tersebut.

Subjek dalam penelitian ini merupakan 3 Pekerja Migran Indonesia di Jepang dengan visa *tokutei ginou* yang bekerja di Hotel Shiretoko Daiichi, Utorokagawa, Shari, Hokkaido, Jepang. Ketiga narasumber tersebut antara lain adalah AA merupakan Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Bali berusia 24 tahun yang memiliki latar belakang pendidikan lulusan Ekonomi Manajemen di salah satu kampus di Bali. Saat ini AA telah bekerja di Jepang selama sekitar 4 bulan sebagai pelayan restoran di Hotel Shiretoko Daiichi. DAP merupakan Pekerja Migran Indonesia asal Surabaya berusia 26 tahun yang memiliki latar belakang pendidikan lulusan Universitas Dr. Soetomo, Surabaya dengan jurusan Sastra Jepang. Saat ini DAP sudah bekerja sebagai pelayan restoran di Hotel Shiretoko Daiichi selama sekitar 6 bulan. DAP dapat bekerja di Jepang dengan visa bekerja *tokutei ginou* dibantu melalui sebuah lembaga yang bernama Japan Indonesia Program Akademik (JIPA). DYP merupakan seorang Pekerja Migran Indonesia asal Bali, berusia 24 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan lulusan Manajemen Pariwisata di salah satu kampus di Bali. Saat ini DYP sudah bekerja sebagai pelayan restoran di Hotel Shiretoko Daiichi selama sekitar 4 bulan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara mendalam (*in depth interview*) dengan 3 pekerja migran yang sedang bekerja di industri perhotelan di Hokkaido, Jepang yang dilakukan secara daring melalui aplikasi *Zoom* untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data sekunder menggunakan studi pustaka (*library research*) yang bersumber dari buku, jurnal, arsip dan laporan dari pemerintah.

Dalam menganalisis data, peneliti akan melakukan beberapa tahapan di dalam penelitian ini. Yang pertama adalah transkripsi, yaitu mentranskrip hasil data dari wawancara yang telah dilakukan dengan subjek penelitian. Setelah itu adalah klasifikasi, yaitu mengelompokkan data yang sudah didapat berdasarkan persamaan topik atau temanya. Hal ini bertujuan untuk membantu memahami struktur data secara keseluruhan dan juga membantu dalam menganalisis agar lebih terorganisir. Selanjutnya adalah tahap analisi, yaitu menganalisis data yang sudah didapatkan secara deskriptif di dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan Pekerja Migran Indonesia di Jepang

Ketika bekerja ke luar daerahnya, tentunya parah Pekerja Migran Indonesia (PMI) ini akan mengalami permasalahan yang akan mereka hadapi. Permasalahan ini dapat muncul karena adanya perbedaan kebudayaan, bahasa, lingkungan tempat tinggal, perbedaan dalam menganut kepercayaan, dan masih banyak lagi. Permasalahan ini pun tidak hanya terjadi ketika

setelah sampai dan saat bekerja di Jepang. Permasalahan yang mereka hadapi dapat muncul bahkan dari awal persiapan keberangkatan mereka ketika ingin bekerja di Jepang. Berikut penjabarannya.

1. Perbedaan Kebiasaan Masyarakat

Seperti AA yang mengalami adanya perbedaan kebiasaan pada saat bekerja di Jepang. Ia merasakan bahwa ketika makan di kantin, para pekerja di hotel tempat ia bekerja tidak berbaur dengan pekerja lainnya sehingga mereka akan berkumpul dengan rekan kerjanya yang sama kewarganegaraannya. Menurut AA yang sangat terlihat berbeda adalah ketika para pekerja itu berkumpul bersama rekan satu negaranya, orang-orang Indonesia pada saat makan bersama akan cenderung lebih ramai, sedangkan hal ini sangat berbeda jika dibandingkan dengan perkumpulan orang-orang Jepang di kantin. Perbedaan kebudayaan atau kebiasaan lain yang dialami oleh AA adalah budaya tepat waktu di Jepang. Ia merasakan adanya perbedaan dengan di Indonesia, sebagaimana banyak dari masyarakat Indonesia yang masih menganggap remeh persoalan tepat waktu.

Sama dengan yang dialami oleh AA, DAP juga mengalami perbedaan yang cukup signifikan mengenai persoalan tepat waktu di Jepang. Ia merasakan bahwa budaya tepat waktu di Jepang tidak hanya ketika pada saat ia bekerja saja, melainkan tepat waktu dalam berbagai hal lainnya di kehidupan sehari-hari. DYP menjelaskan bahwa ia mengalami permasalahan perbedaan kebiasaan yaitu ia merasa jika orang di Jepang lebih disiplin jika dibandingkan dengan orang Indonesia. Selain itu ia juga merasa kebanyakan orang di Jepang cenderung lebih serius dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menyebabkan selama bekerja di Jepang ia jarang untuk bersosialisasi dengan orang Jepang ketika di luar jam kerja.

Permasalahan kebudayaan yang dialami oleh ketiga narasumber dalam penelitian ini lebih mengarah kepada permasalahan budaya atau kebiasaan masyarakat Jepang dalam kehidupan sehari-hari yang jauh berbeda dengan masyarakat Indonesia.

2. Individualis dan Kurangnya Kerjasama

Narasumber AA mengalami perbedaan budaya kerja antara di Indonesia dengan di Jepang. Sebagaimana jika di Jepang pekerja-pekerja yang merupakan asli orang Jepang cenderung bekerja secara individualis dan kurang dalam segi *team work*. Selain itu yang menjadi permasalahan bagi AA adalah pada saat baru bekerja tidak ada masa *training* seperti di Indonesia yang biasanya ada *training* terlebih dahulu untuk pekerja-pekerja baru sebagai pengenalan bagaimana prosedur dan cara bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan jika di Jepang, para pekerja baru hanya dikenalkan atau diajarkan mengenai pekerjaannya sebanyak 1 kali saja, setelah itu atasan mereka yang orang Jepang akan menganggap pekerja barunya ini sudah sangat paham mengenai pekerjaannya.

Narasumber DAP juga mengalami permasalahan dalam hal budaya kerja ketika bekerja di Jepang. Sama dengan AA, DAP juga merasakan bahwa rekan kerjanya yang orang Jepang cenderung individualis. Jika pada saat bekerja ia diharuskan mengikuti cara dan langkah-langkah orang Jepang, meskipun pada saat bekerja hasil akhirnya sama tetapi ia menggunakan cara yang lain, maka itu tidak diperbolehkan dan dianggap salah oleh orang Jepang. Selain itu ketika bekerja di Jepang, DAP dituntut harus bisa dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan yang bahkan pekerjaan itu bukan bidangnya.

Narasumber DYP merasakan jika pada saat ia bekerja di Jepang tidak ada SOP dan peraturan tertulis mengenai bagaimana cara bekerja di sana dan apa yang seharusnya dikerjakan. Yang ia rasakan ketika pada saat bekerja di Jepang adalah adanya perbedaan cara

dan prosedur bekerja dengan masing-masing atasan orang Jepang. Ia juga merasakan bahwa orang Jepang sangat individualis saat bekerja. Selain itu DYP juga merasakan ketika ia bekerja dan kedatangan masalah dengan tamu restoran, atasannya disana tidak mau membantunya dalam menyelesaikan permasalahan tersebut, sehingga membuatnya harus menyelesaikan permasalahan itu sendiri.

3. Kendala Perbedaan Bahasa

Bagi narasumber AA kendala bahasa sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang cukup besar. Pada saat bekerja, AA cukup sering mengalami masalah miskomunikasi, baik itu dengan rekan kerja maupun dengan tamu restoran. Miskomunikasi tidak hanya dialami ketika bekerja dengan orang Jepang saja, akan tetapi juga terjadi ketika bekerja dengan orang asing lainnya, karena banyak dari pekerja asing di tempat ia bekerja juga ada kendala bahasa, sehingga menyebabkan seringnya terjadi miskomunikasi ketika AA berkomunikasi dengan pekerja asing lainnya.

Permasalahan bahasa yang dialami oleh AA tidak hanya sebatas permasalahan komunikasi saja, tetapi ia juga mengalami kendala dengan huruf *kanji*. Karena memang di restoran tempat ia bekerja tamu restoran diperbolehkan untuk *request* pesanan sesuai keinginannya, dan terkadang ada tamu yang *request* dengan cara tertulis. Sehingga yang terjadi adalah terkadang ada beberapa huruf-huruf *kanji* yang memang belum pernah ditemukan sebelumnya dan tidak tahu arti dari huruf *kanji* tersebut. Selain itu AA juga ditugaskan untuk menulis *daily report* yang berisikan huruf *kanji* semua.

Meskipun narasumber DAP merupakan lulusan Sastra Jepang dan sudah lulus JLPT N3, kendala bahasa masih dialami olehnya. Ia mengatakan bahwa ketika berbicara dengan orang Jepang, mereka menyamaratakan semua lawan bicaranya, dan sering kali mereka berbicara dengan cepat sehingga sedikit sulit untuk dipahami. Ketika ia berbicara dengan rekan kerja yang orang Jepang juga sering kedatangan kosa kata yang baru ia dengar, sehingga tidak tahu artinya. Namun ketika ia bertanya apa arti dari kosa kata baru yang ia dengar tersebut, sering juga rekan kerjanya tersebut tidak memberitahu artinya dan menyuruh untuk mencari sendiri arti dari kosa kata tersebut. Sama halnya dengan AA, DAP juga ditugaskan untuk membuat laporan harian. Ia merasa kesulitan juga karena di laporan tersebut harus dituliskan dengan huruf *kanji*.

Narasumber DYP juga mengalami kendala dalam hal bahasa. Karena memang ia juga tidak memiliki latar belakang bahasa Jepang. DYP pernah beberapa kali mengalami kejadian miskomunikasi ketika sedang melayani tamu restoran. Begitu pula dengan rekan kerja, karena terkendala bahasa menyebabkan sering terjadinya miskomunikasi saat bekerja, dan jika ia bertanya ulang ke mereka justru beberapa dari mereka akan memarahinya karena tidak mengerti atas perintahnya sehingga menyebabkan ia tambah sulit memahami. Sama dengan yang lainnya, DYP juga mengalami permasalahan dengan huruf *kanji*. Karena memang hanya baru belajar bahasa Jepang beberapa bulan saja menjadikan ia belum hafal dan mengerti semua huruf *kanji* yang ia temukan saat bekerja.

4. Kondisi Alam yang Ekstrim

Menurut AA permasalahan lingkungan yang dialami olehnya setelah bekerja di sana adalah kondisi lingkungan atau lokasi tempat ia bekerja yang terpencil dan jauh dari pusat kota. Selain daerahnya yang kecil, akses untuk bisa berpergian ke luar kota bisa diakses menggunakan mobil dan untuk transportasi umum hanya bisa menggunakan bus. Permasalahan lingkungan lainnya yang dialami oleh AA adalah kondisi cuaca yang berbeda dengan Indonesia.

Karena sudah terbiasa dengan iklim tropis, maka ketika bekerja di Hokkaido, Jepang akan merasakan perbedaan yang cukup drastis dalam hal cuaca. AA sendiri sudah merasakan bagaimana musim dingin di Jepang. Pada saat musim dingin suhu terkecil yang pernah ia rasakan selama di Jepang adalah sampai -17 derajat celsius. Menurut AA pada saat musim dingin juga membuat mobilitasnya terganggu, karena salju tebal di jalan hingga membuatnya sulit untuk berpergian termasuk untuk bekerja.

Begitu pun yang dialami oleh DAP, menurutnya permasalahan lingkungan pada saat ia bekerja lebih kepada permasalahan cuaca pada saat musim dingin. Karena sudah terbiasa dengan kondisi cuaca di Indonesia, ketika di Jepang yang suhunya bisa mencapai -25 derajat celsius sampai membuat ia merasakan gigi terasa sakit dan ngilu. Pada saat musim dingin juga ia merasakan kondisi jalan yang sampai beku dan licin, yang menyebabkan sulit untuk dilewati, dan sampai membuat beberapa kali terpeleset hingga jatuh pada saat berjalan. Sama halnya dengan kedua narasumber sebelumnya, menurut DYP permasalahan cuaca saat bekerja di Jepang adalah permasalahan belum terbiasanya dengan kondisi cuaca di Jepang. Menurutnya kondisi cuaca di Jepang lebih cenderung sejuk hingga dingin ekstrim. Cuaca yang sejuk juga membuat ia sedikit malas ketika ingin bangun pagi untuk berangkat kerja.

5. Kesulitan Mencari Tempat Ibadah

Narasumber AA merupakan PMI yang beragama Kristen. Menurutnya selama ia bekerja di Jepang permasalahan agama baginya adalah sulitnya atau tidak adanya tempat ibadah gereja di wilayah tempat ia bekerja. Sebagaimana yang dijelaskannya bahwa gereja hanya terdapat di kota-kota besar, sehingga jika ia ingin beribadah ke gereja mengharuskan ia pergi ke kota besar yang jaraknya cukup jauh.

DAP merupakan PMI yang beragama Islam. Menurutnya sebagai PMI di Jepang yang memeluk agama Islam mengalami perbedaan yang sangat drastis jika dibandingkan dengan di Indonesia. Permasalahan yang pertama adalah tidak adanya dan tidak diberikannya waktu untuk melaksanakan ibadah *sholat* pada saat jam bekerja. Karena menurutnya orang Jepang lebih memandang agama lebih kepada urusan individu yang tidak bisa dicampuri kepada urusan pekerjaan yang memang menjadi prioritas utamanya. Pada intinya mereka tidak bisa mengizinkan pekerjaannya melakukan hal-hal yang memang dapat menghambat pekerjaan atau bahkan sampai meninggalkan pekerjaannya. Lain halnya dengan ibadah puasa yang masih diperbolehkan asalkan tidak sampai dapat menghambatnya pekerjaan atau hingga meninggalkan pekerjaan dengan menggunakan alasan sedang berpuasa. Jika menjadikan alasan berpuasa sampai menghambat suatu pekerjaan, maka atasannya akan lebih menyarankan untuk tidak berpuasa saja. Meskipun diperbolehkan puasa oleh pihak tempat ia bekerja, akan tetapi tidak ada keistimewaan untuk diberikan waktu istirahat makan pada saat waktu berbuka puasa.

Narasumber DYP juga mengalami permasalahan agama saat bekerja di Jepang. DYP yang merupakan pemeluk agama Hindu merasa kesulitan ketika ingin beribadah ke pura. Hal ini ia alami karena tidak adanya tempat ibadah pura di sekitar wilayah tempat ia bekerja. Selain itu, pada saat hari raya Nyepi pun ia tidak dapat merayakannya seperti ketika ia masih di Indonesia, karena pada saat hari raya Nyepi tidak ada hari libur dan mengharuskan ia untuk tetap bekerja.

6. Kontrak Kerja yang Tidak Sesuai

AA mengungkapkan bahwa adanya perbedaan antara kontrak dengan kenyataannya pada saat bekerja di Jepang. Ia menjelaskan bahwa pada di awal kontrak tertulis bahwa tidak

adanya biaya tambahan untuk makan siang dan makan malam, sehingga ia berpikir bahwa akan mendapatkan makanan gratis ketika saat bekerja. Namun yang terjadi adalah ketika saat bekerja ia mendapatkan makanan, akan tetapi makanan tersebut tidak gratis melainkan ada biayanya dan biayanya dibayarkan langsung dalam potongan ketika penerimaan gaji. Perbedaan juga dialami dalam bidang atau penempatan ia bekerja. AA menjelaskan bahwa pada awalnya tertulis akan ditempatkan pada bagian *kitchen* atau memasak di dapur, sedangkan pada saat ia mulai bekerja, ia ditempatkan pada bagian pelayan di restoran hotel.

Menurut yang dijelaskan oleh DYP, ia mengalami adanya perbedaan perihal adanya biaya tambahan untuk makanan dengan kontrak awalnya. Pada kontrak awal dituliskan bahwa tidak adanya biaya tambahan saat mendapatkan makan siang dan makan malam, akan tetapi pada kenyataannya makanan tersebut ada biayanya dan biayanya langsung dipotong pada saat penerimaan gaji. Selain itu, ia juga mengalami hal yang sama dengan AA, yaitu perbedaan bidang penempatan pada saat bekerja. Sebagaimana kontrak awal yang tertulis penempatan pekerjaan bidang *kitchen*, namun pada saat bekerja ditempatkan pada bagian *f&b* atau sebagai pelayan restoran. Berbeda dengan kedua narasumber tersebut, DAP tidak mengalami permasalahan kontrak kerja dan upah, ia merasa selama ia bekerja semuanya baik-baik saja dan tidak ada masalah.

Analisis Strategi Adaptasi Pekerja Migran Indonesia

Setiap narasumber memiliki strategi masing-masing dalam beradaptasi atau untuk mengatasi permasalahan atau kendala yang dihadapinya ketika bekerja di Jepang. Menurut teori dari John William Bennett strategi adaptasi dibagi menjadi tiga, yaitu adaptasi perilaku, adaptasi siasat, dan adaptasi proses.

Adaptasi Perilaku

Melalui teori dari John William Bennett tersebut, akan dijelaskan mengenai strategi adaptasi yang dilakukan oleh PMI berdasarkan jenisnya. Pertama adalah strategi adaptasi perilaku. Perilaku merupakan hal yang dinamis dan dapat berubah seiring berjalannya waktu mengikuti kondisi masyarakat yang ada. Strategi adaptasi perilaku sendiri akan dilakukan ketika seseorang mengalami suatu perbedaan di dalam lingkungan barunya. Perbedaan yang dialami oleh PMI adalah perbedaan kebiasaan dalam masyarakat Jepang, yaitu adab ketika sedang makan di kantin dan kebiasaan masyarakat Jepang yang tepat waktu. Strategi yang dilakukan oleh PMI adalah menyesuaikan atau mengikuti kebiasaan adab masyarakat Jepang ketika makan yang cenderung tidak ramai berbicara dengan teman-temannya. Para PMI juga mengikuti kebiasaan masyarakat Jepang yang sangat disiplin mengenai waktu. Agar dapat mengikuti dan menyesuaikan dengan kebiasaan tersebut, para PMI menggunakan *alarm* di telepon genggamnya untuk menghindari keterlambatan ketika bekerja maupun ketika ingin bertemu dengan rekannya.

Strategi adaptasi perilaku yang dilakukan oleh PMI berikutnya adalah ketika mengalami permasalahan mengenai kontrak kerja yang tidak sesuai. Sebagaimana yang dilakukan oleh narasumber AA dan DYP yang cenderung menerima dan berlapang dada dengan kenyataan permasalahan kontrak yang tidak sesuai. Mereka lebih memilih untuk tidak protes mengenai hal tersebut dan mengikuti perintah dan peraturan dari tempat mereka bekerja.

Adaptasi Siasat

Selanjutnya dalam teori John William Bennett terdapat strategi adaptasi siasat, yaitu strategi adaptasi yang dilakukan untuk menyasiasi permasalahan atau kendala yang dihadapi

pada lingkungan barunya, dengan tujuan untuk dapat bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan baru tersebut. Strategi siasat ini dilakukan oleh para PMI untuk dapat bertahan dengan kondisi lingkungan maupun kondisi saat bekerja di Jepang. Seperti dalam permasalahan perbedaan budaya kerja, sebagaimana narasumber AA merasakan bahwa rekan kerja yang orang Jepang cenderung individualis dan pada saat awal bekerja ia hanya diajarkan mengenai pekerjaannya satu kali saja tanpa ada masa *training*. Narasumber AA menyiasatinya dengan cara bertanya dengan rekan kerjanya yang orang Indonesia mengenai pekerjaan yang ia tidak bisa lakukan. Begitu pula yang dilakukan oleh DAP yang mengalami permasalahan budaya kerja yang mengharuskan ia perfeksionis dan dapat melakukan berbagai macam pekerjaan yang bahkan bukan bidangnya. Ia menyiasatinya juga dengan bertanya dengan rekan kerjanya yang sudah pernah mengerjakan pekerjaan yang ia tidak bisa. Selain itu, ia juga menyiasatinya dengan cara *trial and error*. Yang dilakukan oleh DYP dalam mengatasi permasalahan cara bekerja yang berbeda dari masing-masing atasan adalah ia menyiasatinya dengan cara mengamati terlebih dahulu cara bekerja dari masing-masing atasannya lalu menghafalkan cara bekerja dari setiap atasannya. Strategi adaptasi siasat ini dilakukan oleh PMI agar dapat menyesuaikan dan beradaptasi dengan budaya kerja di Jepang yang cukup berbeda dengan budaya kerja di Indonesia.

Strategi adaptasi siasat juga dilakukan oleh para PMI dalam mengatasi kendala perbedaan bahasa. Hal ini dilakukan untuk dapat menghindari permasalahan-permasalahan yang diakibatkan oleh kendala perbedaan bahasa seperti miskomunikasi pada saat bekerja. Strategi adaptasi siasat yang dilakukan oleh para PMI adalah dengan cara mempelajari lagi bahasa Jepang pada saat terdapat waktu luang. Para PMI mempelajari lagi bahasa Jepang melalui buku dan juga *internet* seputar materi kosa kata, huruf *kanji*, dan juga cara penggunaan bahasa yang sopan. Selain itu, untuk mengatasi kendala bahasa ini, para PMI juga menyiasatinya dengan cara membiasakan diri untuk berbicara dengan orang Jepang, hal ini dilakukan agar mereka dapat berkomunikasi dengan lancar dan jelas untuk menghindari permasalahan miskomunikasi pada saat bekerja.

Strategi adaptasi siasat ini pun juga dilakukan oleh para PMI untuk mengatasi atau beradaptasi dengan kendala kondisi alam di daerah tempat mereka bekerja. Seperti narasumber AA yang merasakan bahwa daerah tempat ia bekerja cukup terpencil dan jauh dari pusat kota. Adaptasi siasat yang dilakukan oleh AA adalah jika ia ingin berbelanja kebutuhan harian ia memilih untuk berbelanja di toko swalayan terdekat dan jika ia ingin berpergian ke luar kota, ia akan menyewa kendaraan bersama rekan-rekannya. Sedangkan dalam mengatasi permasalahan cuaca dingin yang ekstrim, ketiga PMI menyiasatinya dengan sering menggunakan penghangat ruangan ketika sedang berada di kamar. Kerena memang ketiga PMI belum cukup lama tinggal di Jepang, maka mereka harus menyesuaikan diri dengan kondisi cuaca yang berbeda dengan di Indonesia.

Dalam mengatasi permasalahan agama, cara adaptasi yang dilakukan oleh para PMI juga termasuk kedalam strategi adaptasi siasat. Sebagaimana yang dilakukan oleh AA, karena tidak adanya gereja di daerah tempat tinggalnya, ia menyiasatinya dengan cara beribadah secara *online*. Yang dilakukan oleh DAP dalam mengatasi permasalahannya adalah dengan cara menggabungkan waktu *sholat*-nya agar tidak mengganggu waktu ia bekerja. Pada saat berpuasa, karena tidak ada waktu istirahat untuk berbuka puasa, ia menyiasatinya dengan makan di tempat tinggalnya setelah waktu bekerja selesai. Narasumber DYP dalam mengatasi permasalahan tidak adanya pura untuk beribadah, ia menyiasatinya dengan cara beribadah di tempat tinggalnya. Strategi adaptasi siasat ini mereka lakukan agar tetap dapat melaksanakan kewajibannya sebagai umat beragama.

Adaptasi Proses

Strategi adaptasi proses kelompok dalam teori John William Bennett yang dilakukan oleh para PMI masuk kedalam strategi adaptasi proses tingkat kelompok. Sebagaimana yang dilakukan para PMI dalam beradaptasi untuk mengatasi permasalahan budaya kerja, yaitu dengan cara bertanya dengan rekan kerja yang sesama warga negara Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu merupakan makhluk sosial yang pastinya akan saling membutuhkan antara satu individu dengan individu yang lainnya pada saat proses beradaptasi dengan lingkungan barunya.

Tabel 1. Permasalahan yang Dialami oleh PMI di Industri Perhotelan Hokkaido

Permasalahan	Narasumber		
	AA	DAP	DYP
Budaya/Kebiasaan	√	√	√
Budaya Kerja	√	√	√
Bahasa	√	√	√
Lingkungan	√	√	√
Agama	√	√	√
Kontrak dan Upah	√	-	√

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dijabarkan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa ketiga narasumber Pekerja Migran Indonesia dalam penelitian ini mengalami beberapa permasalahan atau kendala saat bekerja di Jepang. Hal yang menjadi permasalahannya adalah adanya perbedaan norma atau kebiasaan dalam masyarakat Jepang, sebagaimana masyarakat yang Jepang memiliki kebiasaan tepat waktu dan adab atau kebiasaan yang berbeda ketika makan di kantin kantor. Selanjutnya adalah perbedaan budaya kerja masyarakat Jepang yang cenderung individualis dan kurang dalam segi kerjasama pada saat bekerja.

Permasalahan yang selanjutnya adalah perbedaan bahasa yang dapat menghambat pekerjaan dan menimbulkan kendala seperti terjadinya miskomunikasi dengan rekan kerja maupun tamu restoran. Selanjutnya kondisi daerah yang terpencil menjadi sebuah permasalahan karena susah akses dan jauhnya dari pusat kota. Selain itu, kondisi cuaca pada saat musim dingin juga menjadi masalah karena PMI yang terbiasa dengan iklim tropis dan juga pada saat musim dingin mobilitas menjadi terganggu.

Sulit ditemukannya tempat ibadah menjadi sebuah kendala bagi PMI yang ingin beribadah atau merayakan hari besar agamanya masing-masing. Selain itu, tidak adanya hari libur pada saat perayaan hari besar keagamaan juga sedikit menjadi persoalan. Permasalahan terakhir adalah adanya perbedaan antara kontrak kerja dengan kenyataan pada saat bekerja, yaitu penempatan yang tidak sesuai dan adanya potongan gaji untuk biaya makan siang dan makan malam.

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijabarkan dengan menggunakan teori John William Bennett, dapat disimpulkan bahwa para PMI melakukan strategi adaptasi perilaku, adaptasi siasat, dan juga adaptasi proses.

Pertama, adalah strategi adaptasi perilaku untuk menghadapi permasalahan perbedaan kebiasaan dalam masyarakat dengan cara menyesuaikan diri atau mengikuti kebiasaan masyarakat Jepang yang sudah ada. Begitupun dalam mengatasi permasalahan kontrak kerja yang tidak sesuai, yaitu dengan lebih memilih untuk tidak protes mengenai hal tersebut dan mengikuti perintah dan peraturan dari tempat mereka bekerja.

Kedua, adalah strategi adaptasi siasat yang digunakan untuk menghadapi perbedaan budaya kerja, dengan cara melakukan strategi *trial and error*, dan mengamati dan menghafal cara bekerja atasannya. Strategi adaptasi siasat yang digunakan PMI dalam menghadapi kendala perbedaan bahasa adalah dengan cara mempelajari lagi bahasa Jepang dan membiasakan diri untuk berbicara dengan orang Jepang.

Dalam mengatasi permasalahan kondisi alam, para PMI menggunakan strategi adaptasi siasat, yaitu dengan cara membeli kebutuhan harian di toko swalayan terdekat, menyewa kendaraan, dan menggunakan penghangat ruangan untuk menghadapi cuaca dingin. Strategi adaptasi siasat juga digunakan untuk menghadapi permasalahan agama, yaitu menyiasatinya dengan cara beribadah secara di tempat tinggal, menggabungkan waktu ibadah, dan berbuka puasa ketika sudah waktu selesai bekerja. Ketiga, adalah strategi adaptasi proses tingkat kelompok digunakan oleh para PMI dalam menghadapi permasalahan budaya kerja dengan cara bertanya mengenai pekerjaan dengan rekan kerja sesama orang Indonesia.

KONFLIK KEPENTINGAN

Tidak ada konflik kepentingan dalam artikel ini.

PERSETUJUAN ETIKA

Penelitian ini telah disetujui oleh instansi para penulis.

REFERENSI

- Andriani, S. & Jatningsih, O. (2015). Strategi Adaptasi Sosial Siswa Papua di Kota Lamongan. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan* 2(3), 530-544.
- Bachri, A. S., Kusriani, D., & Augustine, F. (2020). Factors Influencing the Successful Implementation of Prospective Ginou Jisshuu and Tokutei Ginou Careworker's Training. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 509.
- Bennett, J. W. (1976). *The Ecological Transition: Cultural Anthropology and Human Adaptation*. New York: Pergamon Press
- Cresswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approach 3rd Ed.* Sage Publication.
- Gea, L. D., Mbuilima, A. A. M., Mudak, S. (2023). Keseimbangan Kerja dan Ibadah, serta Peran Penggembalaan: Studi terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Wilayah Osaka-Jepang. *Jurnal Teologi Injili*, 3(1).
- Kirana, R. P. (2012). Strategi Adaptasi Pekerja Jepang terhadap *Culture Shock*: Studi Kasus terhadap Pekerja Jepang di Instansi Pemerintah di Surabaya. *Japanology* 1(1), 1-11.

- Nippon.com. (2020). "Record 1.66 Million Foreign Workers in Japan in 2019."
<https://www.nippon.com/en/japan-data/h00676/record-1-66-million-foreign-workers-in-japan-in-2019.html>. Akses 3 Juni, 2022.
- Parante, Anton. (2020). "Kerja di Jepang Tokutei Ginou Visa(14 Sektor Pekerjaan)."
Specified Skilled Worker Japan. Akses 4 Juli, 2022.
<https://tokuteiginouvisa.com/blogs/1/4>
- Sayekti, Niki Wahyu. (2016). "Kebijakan Jepang Terhadap Tenaga Kerja Imigran: Analisis pada Masa Pemerintahan Shinzo Abe Periode Ke-2." Skripsi, Universitas Sebelas Maret. Akses 5 Juni, 2022. <https://adoc.tips/download/kebijakan-jepang-terhadap-imigran-analisis-pada-masa-pemerin.html>
- Sidiq, U. & Choiri, M. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Statistics Bureau of Japan. (2021). "Statistical Handbook of Japan 2021."
<https://www.stat.go.jp/english/data/handbook/c0117.html>. Akses 3 Juni, 2022.
- Suwecawangsa, A. P. (2017). "Kebijakan Pemerintah Jepang Terhadap Keberadaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ilegal." Skripsi, Universitas Udayana. Akses 5 Juni, 2022.
https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/85c15b35cd6b75c57df78d1521319119.pdf
- Tombalisa, N. F. (2022). Kerjasama Jepang dan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan dalam Program Tokutei Ginou tahun 2019. *e-Journal Ilmu Hubungan Internasional*, 10(2).
- Widiandari, A. (2016). Fenomen Soushika di Jepang: Perubahan Konsep Anak. *Izumi*, 5(1), 32-39.
- Yuniarti, M., Pranawa, S., & Yuhastina. (2020). Strategi Adaptasi Mahasiswa Asing UNS dalam Upaya Mengatasi Gegar Budaya di Solo. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial* 12(2), 407-416.