

## **STRATEGI ADAPTASI PEKERJA JEPANG TERHADAP *CULTURE SHOCK*: STUDI KASUS TERHADAP PEKERJA JEPANG DI INSTANSI PEMERINTAH DI SURABAYA**

**Rahaditya Puspa Kirana**  
Sastra Jepang, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Airlangga  
E-mail : rahaditya.kiki@yahoo.co.id

### **Abstrak**

Orang Jepang yang tinggal dan bekerja di Surabaya mungkin mengalami *culture shock* karena perbedaan budaya. Untuk mengatasi *culture shock*, mereka melakukan adaptasi dengan budaya Indonesia. Strategi adaptasi dari orang Jepang telah menjadi obyek menarik untuk dipelajari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk *culture shock* yang dialami orang Jepang yang bekerja di instansi pemerintah di Surabaya dan mengetahui strategi adaptasi yang mereka lakukan untuk mengatasi *culture shock*. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-kualitatif, dilakukan dengan menggunakan metode studi kasus. Obyek penelitian ini adalah empat orang Jepang yang bekerja di instansi pemerintah di Surabaya. Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara mendalam. Dapat disimpulkan dari penelitian bahwa *culture shock* yang dialami oleh pekerja Jepang di instansi pemerintah di Surabaya adalah 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. Penyebab dari *culture shock* adalah kurangnya rasa kesadaran waktu, dan etos kerja dari rekan kerja mereka. Strategi adaptasi dilakukan orang Jepang adalah melakukan beberapa persiapan sebelum pergi ke Indonesia, melakukan hobi mereka, berpikiran terbuka kepada orang-orang dalam pekerjaan dan teman, dan bergabung bersama budaya Indonesia.

Kata kunci: culture shock, adaptasi, stres.

### **Abstract**

Japanese who stay and work in Surabaya might be experience culture shock because of that different culture. In addition to overcome the culture shock, they do adaptation to Indonesian's culture. The adaptation strategy of the Japanese has become an interesting object to be studied. This research aims to know the forms of culture shock that experienced by the Japanese who work in governmental institution in Surabaya and knowing adaptation strategy they do to overcome the culture shock. This is a descriptive-qualitative research done by using case study method. The objects for this research are four Japanese who work in governmental institution in Surabaya. Data collecting process is done through observation and in depth interview. It can be concluded from the research that culture shock experienced by the Japanese working in governmental institution in Surabaya were stress that they feel that make them cannot sleep at night, angry that make them want to go home to Japan, and don't know what to do at work. The causes of the culture shock were the lack of sense of time awareness, and working ethos from their co-workers. The adaptation strategy done by the Japanese were doing some preparation before go to Indonesia, doing their hobbies, open minded to people in work and friends, and join together the Indonesian culture.

*Keywords: culture shock, adaptation, stress.*

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi seperti sekarang ini, sangat memungkinkan terjadinya perpindahan seseorang dari satu negara ke negara lain, yang tentu saja memiliki latar budaya yang sangat berbeda. Perpindahan itu salah satunya disebabkan oleh kerjasama internasional dalam bidang politik, ekonomi, atau sosial budaya, yang dilakukan satu negara dengan negara lain. Jepang merupakan negara yang memiliki hubungan kerjasama dengan banyak negara termasuk dengan Indonesia. Kerja sama ini telah terjalin selama lima puluh tahun. Karena kerjasama inilah, banyak pula orang Jepang yang datang ke Indonesia. Orang Jepang yang datang ke Indonesia dengan berbagai macam tujuan, salah satunya adalah untuk bekerja. Ada yang bekerja di perusahaan Jepang yang ada di Indonesia dan ada pula yang bekerja di instansi pemerintah. Indonesia dan Jepang memiliki budaya yang sangat berbeda termasuk di dalam lingkungan kerjanya. Oleh karena perbedaan budaya tersebut, banyak orang Jepang mengalami *culture shock* saat bekerja di Indonesia

*Culture shock* atau dalam bahasa Indonesia disebut dengan gegar budaya adalah istilah psikologis untuk menggambarkan keadaan dan perasaan seseorang menghadapi kondisi lingkungan sosial dan budaya yang berbeda (Sulaeman, 1995:32). *Culture shock* dapat dialami oleh siapa saja yang setelah sekian lama tinggal di suatu tempat kemudian karena suatu hal dia pindah ke tempat lain yang memiliki budaya berbeda. Karena perpindahan seseorang ke lingkungan yang baru dapat menimbulkan *culture shock*, maka seseorang tentu juga akan berusaha melakukan adaptasi atau penyesuaian diri

terhadap budaya di lingkungan baru mereka. Mungkin pada awalnya mereka merasa kaget dengan budaya baru tersebut. Kemudian mereka akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi gegar budaya atau *culture shock* yang mereka alami dan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru mereka.

Penelitian ini berangkat dari adanya perbedaan budaya antara Jepang dengan Indonesia sehingga menimbulkan *culture shock* terhadap orang Jepang yang bekerja di Surabaya. Orang Jepang yang dimaksud dalam penelitian ini terfokus pada orang Jepang yang bekerja di instansi pemerintah di Surabaya. Penelitian ini akan membahas permasalahan mengenai bentuk-bentuk *culture shock* yang dialami orang Jepang di lingkungan kerja mereka, dan bagaimana strategi adaptasi yang mereka lakukan terhadap *culture shock* yang mereka alami. Hal itu dianggap suatu masalah karena *culture shock* dapat terjadi kepada setiap orang yang ditempatkan di sebuah daerah baru yang memiliki budaya dan masyarakat yang baru pula. *Culture shock* ini dapat membuat kinerja seseorang yang mengalaminya menjadi buruk. Adaptasi merupakan jalan yang harus dilalui seseorang untuk mengatasi *culture shock* yang ia alami. 3 Tema ini menarik untuk diteliti karena perbedaan budaya yang ada kadang kala dianggap suatu hal yang biasa bagi sebagian orang, namun tidak menyenangkan bagi orang lain. Selain itu, dengan penelitian mengenai *culture shock* dan strategi adaptasi ini, kita dapat mengetahui secara tidak langsung tentang budaya Jepang.

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2008:1) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi yang alamiah. Bogdan dan Biklen yang dikutip oleh Sugiyono, (2008:9) juga menjelaskan bahwa penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif, data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar sehingga tidak menekankan pada angka. Deskriptif diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah dengan menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta yang tampak (Nawawi, 1983:63)

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena dalam penelitian ini membahas suatu realitas permasalahan yang terjadi dalam masyarakat, yaitu *culture shock* yang dialami orang Jepang di lingkungan kerja dan juga strategi adaptasi yang mereka lakukan terhadap *culture shock* di lingkungan kerja tersebut. Pendekatan kualitatif dapat menghasilkan data deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara tepat bentuk-bentuk *culture shock* yang alami oleh orang Jepang dan untuk memahami tingkah laku dari subjek penelitian dalam hubungannya dengan strategi adaptasi orang Jepang terhadap *culture shock* di lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan cara studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian dengan memusatkan diri secara intensif terhadap satu objek tertentu dengan mempelajarinya sebagai suatu kasus (Nawawi, 1983:72). Penelitian ini dilakukan dengan studi kasus karena mempelajari suatu kasus yang terjadi pada informan, pekerja Jepang di lembaga pemerintah Surabaya, yaitu

*culture shock* dan strategi adaptasi yang dilakukan terhadap *culture shock*. Fakta-fakta yang ditemukan dalam penelitian ini dihubungkan satu dengan yang lain agar suatu kondisi atau peristiwa dapat dipahami dengan baik.

Dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini, dilakukan dengan observasi (pengamatan), wawancara mendalam (*in-depth interview*) terhadap informan, dan studi pustaka. Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada subjek penelitian. Observasi atau pengamatan dilakukan peneliti selama kuliah di jurusan Sastra Jepang Universitas Airlangga. Selain itu, peneliti juga mengikuti les bahasa Jepang di sebuah lembaga kursus bahasa Jepang di Surabaya. Di lembaga tersebut pengajarnya juga merupakan orang Jepang. Pengamatan dilakukan peneliti dengan mengobrol dengan warga negara Jepang tersebut, dan juga mengamati tingkah laku mereka selama bekerja di 4 tempat kerja mereka di Surabaya. Menurut Esterberg yang dikutip dalam Sugiyono (2008:72) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makna suatu topik tertentu. Dalam wawancara mendalam, peneliti menyusun beberapa pertanyaan mengenai bentuk *culture shock* yang mereka alami dan juga adaptasi yang mereka lakukan. Menurut Koentjaraningrat, ada dua macam wawancara yaitu wawancara berencana dan wawancara tidak berencana. Wawancara berencana merupakan wawancara yang menggunakan suatu daftar pertanyaan yang telah disusun dan direncanakan sebelumnya. Sedangkan wawancara tidak

berencana adalah wawancara yang dilakukan tanpa ada persiapan sebelumnya dari suatu daftar pertanyaan dengan susunan kata tetapi tetap berpusat pada satu pokok tertentu (Koentjaraningrat, 1993:138-139). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan kedua teknik wawancara tersebut.

Dalam penelitian ini, informan yang akan dipilih yaitu orang Jepang yang bekerja di instansi pemerintah di Surabaya. Hal ini dilakukan dengan alasan orang Jepang di instansi pemerintah tersebut sering kali berhubungan dengan masyarakat luas seperti pegawai pemerintah, mahasiswa, pengajar, dan juga masyarakat sipil. Informan dalam penelitian ini mewakili bidang pekerjaan yang dilakukannya di Surabaya. Dalam penelitian ini, orang Jepang yang akan menjadi informan yaitu seorang staf administrasi di sebuah perguruan tinggi negeri di Surabaya, dua orang pengajar bahasa Jepang di perguruan tinggi di Surabaya, dan seorang staf kantor pemerintah Jawa Timur di Surabaya.

#### **Fase-fase dalam *Culture Shock*.**

Menurut Oberg (dalam Sulaiman, 1995: 32) ada 4 fase dalam *culture shock*, yaitu fase *arrival*, fase *culture shock*, fase *recovery* dan fase *adaptation*. Fase *arrival* umumnya terjadi pada satu hingga dua bulan setelah kedatangan seseorang ke tempat yang baru. Pada saat itu seseorang akan sangat tertarik dengan segala macam sesuatu dan ingin mencoba semua hal baru yang ditemui di tempat baru tersebut. Hal ini terjadi pada keempat informan. Mereka sangat tertarik dengan segala macam hal tentang Indonesia yang merupakan hal baru bagi mereka. Fase ini berlangsung selama 1-2 bulan.

Setelah menikmati budaya yang baru, mereka kemudian merasa perbedaan tersebut begitu merepotkan. Fase ini terjadi selama 8-12 bulan. Akiko mengalami fase *culture shock* kurang lebih sebelas bulan. Hal yang sama juga dialami oleh Tarou. Sedangkan Tomoko melalui fase ini selama sembilan bulan. Setiap orang mengalami fase *culture shock* yang berbeda-beda (Levine dan Adelman, 1993:43-44). Lamanya seseorang mengalami fase *culture shock* hingga ia dapat beradaptasi disebabkan oleh beberapa hal seperti sifat, dukungan orang lain, atau motivasi. Oleh karena *culture shock* yang mereka rasakan tersebut para informan merasakan stress hingga tidak bisa tidur, bingung dengan apa yang harus dilakukan, juga khawatir terhadap pekerjaannya.

Pada fase *recovery*, stres yang dirasakan sudah mulai berkurang. Usaha adaptasi yang dilakukan sudah mulai tampak hasilnya. Kegiatan rutin pun sudah bukan menjadi masalah lagi bagi mereka. Setelah itu, masuk pada fase *adaptation* atau adaptasi. Pendatang baru sudah terbiasa dengan budaya di tempat baru dan tidak merasa stres lagi. Akiko, Tarou dan Tomoko pun juga demikian. Stres yang mereka rasakan di tempat kerja sudah tidak mereka rasakan lagi.

#### **Faktor-faktor Penyebab *Culture Shock*.**

Faktor yang menyebabkan *culture shock* bagi pekerja Jepang di tempat kerjanya di Surabaya yang pertama adalah masalah kedisiplinan waktu. Orang Indonesia sering kali tidak memiliki kedisiplinan waktu, tidak seperti orang Jepang. Salah satu bentuk *culture shock* dalam hal kedisiplinan waktu ini adalah seringnya orang Indonesia datang terlambat saat ada acara penting di tempat kerjanya. Selain kedatangan yang terlambat, hal lain yang

sering kali membuat orang Jepang merasakan *culture shock* di lingkungan kerja mereka di Surabaya adalah orang Indonesia yang tidak mematuhi *deadline* pengumpulan pekerjaan. Masalah waktu bagi orang Jepang memang merupakan suatu hal yang sangatlah penting. Bagi orang Jepang waktu merupakan hal yang sangat berharga. Pekerjaan tidak akan berjalan jika ada pekerja yang belum datang. Maka, pada saat seperti itu, para pekerja Jepang dan yang pekerja lain yang sudah datang harus menunggu pekerja lain yang belum datang hingga ia datang. Namun, karena harus menunggu itulah waktu yang ada jadi terbuang. Karena seharusnya waktu tersebut bisa dipergunakan untuk mempersiapkan pekerjaan yang selanjutnya akan dikerjakan.

Faktor kedua yang menyebabkan *culture shock* bagi pekerja Jepang di tempat kerjanya di Surabaya adalah masalah etos kerja. Orang Jepang memiliki etos atau semangat kerja yang tinggi. Mereka selalu mengerjakan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh. Dan saat mereka pindah dan bekerja di Indonesia, mereka tetap menjunjung etos atau semangat kerja mereka yang tinggi, dan selalu mengerjakan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh. Namun, berbeda dengan orang Jepang, orang Indonesia tidak memiliki etos kerja yang tinggi seperti orang Jepang. Karena itu, saat orang Jepang bekerja bersama-sama dengan orang Indonesia, mereka merasa kaget dengan cara kerja orang Indonesia yang sangat santai. *Culture shock* yang dialami para pekerja Jepang di Surabaya disebabkan adanya perbedaan budaya dan kebiasaan antara orang Jepang dengan orang Indonesia. Orang Jepang saat bekerja 6 atau melakukan suatu pekerjaan, mereka akan mengerjakannya dengan

sungguh-sungguh dan dengan semangat yang tinggi, karena orang Jepang memiliki prinsip untuk selalu melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan dengan semangat kerja yang tinggi. Prinsip tersebut adalah prinsip *ganbari* (頑張り) pada diri orang Jepang. *Ganbari* berasal dari kata bahasa Jepang *ganbaru* (頑張る) yang berarti melakukan yang terbaik (Davies dan Ikeno, 2002 : 87). Ada beberapa hal yang mendasari prinsip *ganbari* ini, antara lain yaitu *inasaku*, kondisi geografis Jepang dan kesempatan yang sama dalam mencapai status sosial di masyarakat.

*Inasaku* merupakan pertanian di Jepang. Sejak ratusan tahun yang lalu, Jepang telah memproduksi beras. Pada jaman feodal, para petani diwajibkan untuk membayar sewa tanah dan pajak yang tinggi. Karena sawah mereka sempit dan juga adanya biaya sewa tanah dan pajak yang tinggi yang memberatkan, para petani berusaha dengan keras mengoptimalkan sawah mereka yang sempit itu agar dapat menuai hasil yang maksimal untuk membayar pajak sekaligus memenuhi kebutuhan hidup mereka (The Japanese Times, 2001:97).

Letak geografis Jepang yang bergunung-gunung dan berhadapan langsung dengan samudera Pasifik, membuat Jepang sering dilanda bencana alam seperti tsunami dan gempa bumi. Tsunami dan gempa bumi tersebut sering kali memporak porandakan Jepang, sehingga masyarakat Jepang harus terpuruk karena kehancuran yang mereka alami. Namun hal ini membuat orang Jepang selalu berusaha dan bekerja keras untuk bertahan hidup. Mereka justru terpacu untuk dapat membangun kembali negara mereka yang telah hancur akibat tsunami dan gempa bumi (Davies dan Ikeno, 2002 : 88). Selain tsunami dan gempa

bumi, keadaan geografis Jepang yang bergunung-gunung juga mengakibatkan dataran di Jepang menjadi sempit. Tanah pertanian di Jepang hanya meliputi 15 persen dari seluruh daratan Jepang. Ditambah lagi dengan adanya musim dingin di Jepang yang membawa salju tebal dari wilayah utara yang berbatasan dengan laut Jepang, akan menambah kesulitan bagi warga Jepang untuk bercocok tanam menghasilkan bahan pangan. Oleh karena itu, orang Jepang selalu bekerja keras untuk bekerja di Jepang yang memiliki iklim ekstrem (Suryohadioprojo, 1982:3).

Pada jaman Tokugawa<sup>1</sup>, rakyat Jepang digolongkan ke dalam kelas-kelas sosial. Ada empat kelas sosial dalam masyarakat pada masa ini antara lain: prajurit (samurai), petani, pengrajin dan pedagang. Kaum Samurai memiliki kedudukan yang tinggi karena mereka melaksanakan kekuasaan politik baik dalam bidang militer maupun jabatan sipil. Dalam strata sosial tersebut, kaum samurai tentu saja memiliki prestise yang tinggi dan kekuasaan yang besar dalam masyarakat (Bellah, 1985:35).

Namun pada jaman Meiji<sup>2</sup> kelas sosial tersebut dihapus. Tidak ada lagi kelas

samurai atau petani atau pedagang dalam masyarakat. Semua masyarakat memiliki kedudukan yang sama. Hal ini mendorong masyarakat Jepang untuk berusaha keras agar dapat prestise atau kekuasaan dengan usaha mereka sendiri (Davies dan Ikeno, 2002 : 87). Karena adanya beberapa faktor yang telah disebutkan di atas, maka orang Jepang senantiasa bekerja keras dan sungguh-sungguh dalam hidupnya.

**Adaptasi pada Informan.** Dalam pembahasan kali ini juga akan disebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi informan dalam rangka beradaptasi dalam lingkungan kerjanya. Adaptasi yang mereka lakukan tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern seperti watak atau sifat seseorang, sikap, kecakapan atau *skill* yang dimiliki seseorang dan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan faktor ekstern seperti dukungan keluarga dan teman dari daerah asal, suasana lingkungan kerja, dan lain-lain. Pada pembahasan kali ini, akan dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi adaptasi pekerja Jepang dalam lingkungan kerja mereka.

Watak atau sifat seseorang dapat mempengaruhi adaptasi yang dilakukan. Seseorang dengan watak yang terbuka, fleksibel dan toleran akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Levine dan Adelman, 1993:39). Sikap juga merupakan salah faktor yang berpengaruh dalam beradaptasi. Sikap ini berkaitan dengan pengalaman-pengalaman yang telah dilalui yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Dengan memiliki

---

<sup>1</sup> KeshogunanTokugawa atau Keshogunan Edo (*Edo Bakufu*) adalah pemerintahan militer feodalisme di Jepang yang didirikan Tokugawa Ieyasu. Keshogunan Tokugawa mulai memerintah dari Istana Edo pada 24 Maret 1603

<sup>2</sup> KeshogunanTokugawa atau Keshogunan Edo (*Edo Bakufu*) adalah pemerintahan militer feodalisme di Jepang yang didirikan Tokugawa Ieyasu. Keshogunan Tokugawa mulai memerintah dari Istana Edo pada 24 Maret 1603 ditandai dengan pengangkatan Tokugawa Ieyasu sebagai *Sei-i Taishogun* hingga digulingkan pada 3 Januari 1868 ketika Restorasi Meiji. (<http://www.mediaindonesia.com>)

pengalaman yang pernah dilalui sebelumnya, seseorang tentu akan memiliki mental yang lebih siap dalam menghadapi *culture shock*. Dengan begitu, adaptasi yang dilakukan pun akan menjadi lebih mudah (Sulaeman, 1995:32).

<sup>2</sup> Zaman Meiji berlangsung setelah zaman Tokugawa. Dimulai pada tahun 1868 saat terjadi Restorasi Meiji. Pada zaman ini Jepang mulai masuk pada era modern dengan membuka diri kepada dunia Internasional (<http://afe.easia.columbia.edu>.)

Kecakapan atau *skill* juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam beradaptasi. Kecakapan ini menyangkut kemampuan seseorang dalam menguasai atau memahami segala sesuatu mengenai lingkungan baru yang didatanginya, seperti bahasa, adat istiadat, budaya, kebiasaan dan lain-lain. Seseorang yang memahami kebiasaan dan menguasai bahasa di tempat barunya, maka ia dapat dengan mudah beradaptasi (Sulaeman, 1995:32). Motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam beradaptasi. Jika seseorang memiliki motivasi untuk pindah ke lingkungan yang baru, maka ia akan dengan mudah dapat beradaptasi.

Dalam faktor ekstern, salah satu faktor yang mempengaruhi adaptasi seseorang adalah suasana dalam lingkungan kerja. Menurut Sulaeman (1995:32), suasana lingkungan kerja yang terbuka akan mempermudah seseorang untuk melakukan penyesuaian diri dibandingkan dengan suasana lingkungan yang tertutup. Dengan suasana lingkungan kerja yang terbuka, seseorang tidak akan merasa sungkan atau canggung untuk mengemukakan perasaannya. Kesesuaian latar belakang

pendidikan dengan pekerjaan juga menjadi salah satu faktor penting. Bila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh, maka seseorang tidak akan menemukan kesulitan dalam pekerjaannya (Sulaeman, 1995:32). Dengan begitu, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, mengatasi kesulitan yang ditemui, dan dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Dukungan dari orang tua dan teman-teman juga merupakan faktor yang mempengaruhi adaptasi seseorang. Dengan adanya dukungan dari orang lain dari tempat asal, seperti keluarga, orang tua dan teman-teman, seseorang akan merasa lebih terdorong dan merasa lebih tegar dalam menghadapi segala macam kesulitan yang ditemui di lingkungan baru. Ia juga tidak akan merasa sendirian dalam menghadapi semua masalah yang menimpanya (Rasmun, 2004:72). Oleh karena itu, adaptasi yang dilakukan juga akan menjadi lebih mudah. Perbedaan budaya yang ada antara lingkungan tempat tinggal yang lama dengan yang baru juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi adaptasi seseorang. Adaptasi akan terjadi dengan lebih mudah bagi seseorang yang memiliki budaya yang mirip atau tidak jauh berbeda dengan budaya di tempat baru yang didatanginya (Levine dan Adelman, 1993:39). Dalam hal ini, informan berasal dari Jepang tinggal dan bekerja di Indonesia dimana kedua negara tersebut memiliki budaya yang berbeda. Para informan pun juga sependapat akan hal itu. Di lingkungan kerja juga ada perbedaan budaya antara Jepang dengan Indonesia. Orang Jepang juga memiliki kesadaran akan disiplin waktu dan etos kerja yang tinggi, tidak seperti orang

Indonesia yang masih belum memiliki kesadaran yang tinggi terhadap disiplin waktu dan etos kerja.

Untuk dapat bertahan dalam lingkungannya yang baru, setiap individu pasti akan melakukan suatu adaptasi. Begitu pula dengan para pekerja Jepang di Surabaya yang menjadi informan dalam penelitian ini. Para pekerja Jepang itu pun melakukan adaptasi agar mereka dapat bertahan untuk bekerja di lingkungan kerjanya.

**Strategi Adaptasi Informan.** Sebelum informan datang ke Surabaya, strategi adaptasi yang dilakukan antara lain:

**Melakukan Persiapan Sebelum Berangkat ke Surabaya.** Agar tidak merasa kesulitan saat tiba di lingkungan baru, setiap individu tentu saja melakukan beberapa persiapan sebelum pergi ke lingkungan baru yang akan ia tuju. Hal ini juga dilakukan oleh pekerja Jepang di Surabaya yang menjadi informan dalam penelitian ini. Sebelum bekerja di Surabaya, para pekerja Jepang tersebut melakukan beberapa persiapan. Mereka mengumpulkan berbagai informasi dari orang lain untuk menyesuaikan diri dengan kehidupan Indonesia, dengan cara mengikuti pelatihan khusus, atau bertanya kepada orang lain yang dianggap lebih mengerti dan berpengalaman.

Orang lain merupakan sumber informasi yang penting. Sering kali mereka mengetahui sesuatu yang penting yang tidak kita ketahui, dan dengan melakukan yang mereka lakukan, kita akan memperoleh manfaat dari pengetahuan mereka (Sears dkk, 1985:80). Melalui sebuah buku, pelatihan atau *training*, kita dapat memperoleh informasi yang kita

perlukan dari orang lain yang menulis buku atau menjadi pembicara dalam pelatihan tersebut. Orang tersebut juga akan memberikan saran tentang apa yang sebaiknya kita lakukan dan apa yang sebaiknya tidak kita lakukan. Dengan mengikuti saran tersebut, kita dapat mengambil sebuah pelajaran dan menghindari kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya. Dengan melakukan persiapan seperti itu, informan menjadi lebih mengerti kondisi Indonesia, budaya dan kebiasaan orang Indonesia. Mereka bisa memiliki kecakapan atau skill dalam berbahasa Indonesia. Kecakapan atau skill merupakan salah faktor yang mempengaruhi adaptasi seseorang. Jika seseorang memiliki kecakapan atau skill tentang bahasa dan budaya di tempat barunya, maka ia akan lebih mudah beradaptasi.

**Melakukan Hal-hal yang Menjadi Kegemaran.** Pekerja Jepang di Surabaya juga melakukan hal-hal yang menjadi kegemaran mereka untuk beradaptasi sekaligus menghilangkan stress yang mereka rasakan karena *culture shock*. Menurut para informan mereka sering kali melakukan olah raga, mendengar musik dan jalan-jalan untuk menghilangkan stress mereka. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Sukadana. Menurut Sukadana (1983:95), kegiatan bersantai sambil mendengarkan musik, membaca, menyulam atau tidur, merupakan rekreasi. Kegiatan rekreasi seperti itu dapat memulihkan kembali diri dan pikiran setelah bekerja. Kegiatan-kegiatan tersebut sangatlah menyenangkan untuk dilakukan dan dapat membuat tubuh dan pikiran segar kembali untuk bekerja dengan semangat.

**Bersikap Terbuka.** Sikap terbuka ini dapat diklasifikasikan lagi menjadi dua

hal yaitu yang pertama bersikap terbuka terhadap rekan kerja dengan cara mengutarakan langsung kesulitan yang dialami kepada rekan kerja, dan yang kedua adalah bersikap terbuka dengan menjalin hubungan baik dengan orang Indonesia dan orang Jepang yang ada di Indonesia. Informan menuturkan bahwa mereka melakukan kedua sikap terbuka tersebut. Mereka senantiasa mengingatkan rekan kerja mereka yang sering kali tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu mereka juga menjalin hubungan baik dengan rekan kerja mereka. Hubungan baik itu dilakukan dengan sering mengobrol, jalan-jalan bersama beraktivitas bersama, dan lain sebagainya.

Bersikap terbuka dengan menjalin hubungan baik dengan orang Indonesia dan orang Jepang yang ada di Indonesia juga merupakan cara yang digunakan informan untuk beradaptasi. Informan juga mengaku mereka memiliki banyak teman saat tinggal di Indonesia. Teman mereka tidak hanya orang Jepang, tapi juga Indonesia. Dengan berteman, mereka bisa melakukan berbagai macam kegiatan yang dapat membantu mereka dalam menghilangkan stres yang mereka rasakan karena *culture shock* yang mereka alami di tempat kerja mereka. Selain itu mereka juga bisa berbagi cerita dan pengalaman dengan orang lain mengenai kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi selama bekerja di Surabaya.

Selain itu, telah disebutkan sebelumnya bahwa suasana lingkungan kerja yang terbuka dapat membuat adaptasi yang dilakukan seseorang menjadi lebih mudah karena salah satu faktor yang mempengaruhi adaptasi seseorang adalah suasana lingkungan tempat kerja yang

terbuka. Dalam bukunya, Sulaeman (1995:32) menjelaskan bahwa suasana lingkungan yang terbuka akan mempermudah seseorang untuk melakukan penyesuaian diri bila dibandingkan dengan suasana lingkungan kerja yang tertutup.

**Hanya Membiasakan Diri dengan Kebiasaan Orang Indonesia.** Para informan menuturkan, ada kalanya dimana mereka tidak melakukan apa-apa terhadap kebiasaan rekan kerja mereka yang sering kali membuat mereka merasa stres. Para pekerja Jepang tersebut hanya membiasakan diri dengan kebiasaan rekan-rekan mereka. Menurut mereka, seiring dengan berjalannya waktu, sedikit demi sedikit mereka pun menjadi terbiasa dengan kebiasaan yang dilakukan oleh rekan kerja mereka. Para pekerja Jepang itu pun mengaku tidak lagi mengalami *culture shock* dan tidak merasakan stres lagi dengan kebiasaan rekan kerjanya.

Menurut Lavine dan Adelman (1998:42), dengan membiasakan diri dengan kebiasaan di tempat yang baru (*going native*), seorang pendatang baru dapat lebih mudah beradaptasi dengan lingkungannya. Hal inilah yang dilakukan oleh Tarou dan Tomoko. Mereka mencoba untuk dapat membiasakan diri dengan rekan kerjanya yang merupakan orang Indonesia.

### 3. Kesimpulan

Berdasarkan analisis mengenai bentuk-bentuk *culture shock* yang dialami pekerja Jepang di lingkungan kerjanya dan strategi adaptasi yang mereka lakukan terhadap *culture chock*, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk-bentuk *culture shock* yang dialami orang Jepang yang bekerja di lembaga pemerintah kota Surabaya antara lain seperti stres yang dirasakan hingga tidak bisa tidur, marah dengan keadaan sekitar hingga ingin pulang ke Jepang, dan juga merasa tidak tahu apa yang harus dilakukan.

2. Strategi adaptasi yang dilakukan pekerja Jepang di instansi pemerintah di Surabaya terhadap *culture shock* yang dialami di tempat kerjanya antara lain:

- a) melakukan persiapan sebelum berangkat ke Surabaya
- b) melakukan hal-hal yang merupakan kegemaran
- c) bersikap terbuka
- d) membiasakan diri dengan kebiasaan orang Indonesia

Selain yang telah disebutkan di atas, dari penelitian ini dapat diketahui pula faktor-faktor yang mendukung adaptasi yang dilakukan pekerja Jepang yaitu sifat yang terbuka dan fleksibel untuk dapat mengerti dan menerima budaya dan kebiasaan di tempat yang baru, adanya pengalaman bekerja di luar negeri, adanya motivasi untuk datang ke tempat baru, mendapat dukungan orang tua, keluarga atau teman dari tempat asal, suasana tempat kerja yang terbuka pula, dan kemampuan memahami bahasa dan kebiasaan di sebuah tempat baru.

## Daftar Pustaka

### Buku:

Bellah, Robert N. 1992. *Religi Tokugawa: Akar-Akar Budaya Jepang*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Davies, Roger J dan Osamu Ikeno. 2002. *The Japanese Mind*. Boston: Tuttle Publishing.

Koentjaraningrat. 1993. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Levine, Deena R. dan Mara B. Adelman. 1993. *BEYOND LANGUAGE: Cross Cultural Communication*. Longman.

Nawawi, Hadari. 1983. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Rasmun. 2004. *Stress, Koping dan Adaptasi: Teori dan Pohon Masalah Keperawatan*. Jakarta: Sagung Seto.

Sears, David O., dkk. 1985. *Psikologi Sosial*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Sukadana, Adi. 1983. *Antropo-Ekologi*. Surabaya: Airlangga University Press.

Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sulaeman, M. Munandar. 1995. *Ilmu Budaya Dasar : Suatu Pengantar*. Bandung: PT.Eresco.

Suryohadiprojo, Sayidiman. 1987. *Belajar Dari Jepang*. Jakarta: Universitas Indonesia.

The Japanese Times. 2001. *Nihon o Hanasou*. Nippon Steel Human Sources Development Co.,Ltd.

### Website

“1868 Era Shogun Berakhir” dalam  
<http://www.mediaindonesia.com>,  
16 Oktober 2010 13

“The Meiji Restoration and  
Modernization” dalam  
[http://afe.easia.columbia.edu.html](http://afe.easia.columbia.edu/html),  
25 Januari 2011