



Academic Journal of Da'wa and Communication

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

Moch. Ahdan Athallah¹, Fery Adhi Dharma^{2*}

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstract

Keywords:

Indonesians
Migrant Worker;
Communication
Anxiety; Culture
Shock.

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 were 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 <i>culture shock</i> selama bekerja di Jepang. Penelitian ini menggunakan <i>Anxiety Uncertainty Management Theory</i> (AUM Theory) yang dikembangkan oleh Gudykunst untuk menjelaskan bagaimana PMI mengelola ketidakpastian dan kecemasan dalam komunikasi lintas budaya. Teori AUM dielaborasi dengan konsep <i>ABC's of Culture Shock</i> 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 kejutan 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.
---	---

E-mail Korespondensi :
*ferryadhidharma@umsida.ac.id

ISSN 2722-1431 (P) ISSN 2722-144X (E)

PENDAHULUAN

Kejutan budaya (*culture shock*) yang dialami oleh para pekerja pada saat merantau menjadi sebuah fenomena yang sangat menarik untuk diteliti. Merantau sendiri dapat diartikan sebagai kondisi seseorang yang berpindah dari daerah asalnya ke wilayah, kota, hingga dapat berpindah ke negara lain dalam waktu yang cukup lama (Zaw, 2018)(Maulani & Wahyutama, 2022). Misalnya dalam riset yang dilakukan oleh Kirana pada tahun 2012 menyebutkan bahwa pekerja asal Jepang yang bekerja pada perusahaan Jepang yang ada di Indonesia mengalami perbedaan budaya yang cukup signifikan. Beberapa faktor seperti pada etos kerja maupun kedisiplinan waktu pekerja Jepang berbanding terbalik dengan pekerja di Indonesia. Etos kerja yang dijunjung

tinggi serta kedisiplinan waktu dalam menjalankan apapun selalu dipegang oleh pekerja Jepang (Kirana, 2012).

Fenomena di atas tidak hanya terjadi pada pekerja Jepang, menurut Supriadianto (2018) PMI yang sudah bekerja di perusahaan Korea telah menghadapi adanya tantangan kecemasan berupa bahasa, sistem kerja, kebiasaan, dan lain-lain pada lingkungan kerja mereka. Sari dan Iqbal dalam penelitiannya di tahun 2016 juga menjelaskan bahwasannya PMI yang berada di Hongkong juga mengalami fenomena kejutan budaya (*culture shock*) yakni tekanan kerja yang diberikan oleh perusahaan di Hongkong yang menyebabkan PMI mengalami tekanan psikologis, dan kesulitan beradaptasi (Sari & Iqbal, 2016).

Beberapa fenomena yang ditemukan peneliti menunjukkan bahwa PMI tidak hanya tersebar di Jepang, melainkan di beberapa negara. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya globalisasi yang telah membuka pintu bagi mobilitas tenaga kerja lintas batas, termasuk bagi PMI. Berdasarkan data Badan Pelindungan PMI (BP2MI), di tahun 2023 jumlah penempatan PMI tercatat sebanyak 274.965, naik 37% dari tahun 2022 dan 176% dari tahun 2021 (Kemenko Perekonomian, 2024). Selain itu, diketahui Sebanyak 62 ribu orang lebih daftar menjadi PMI di 2024. Benny Rhamdani selaku ketua BP2MI melakukan perincian dari total 62 ribu pendaftar tersebut terbagi untuk beberapa sektor pekerjaan. Antara lain manufaktur 43.300 ribu orang, sektor perikanan 6.229 ribu orang, sektor shipbuilding 1.038, serta servis 1.132 dan servis 2 sebanyak 8.433 (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. Masalah-masalah yang terjadi membuat PMI mengalami kecemasan (*anxiety*) dalam berkomunikasi pada masyarakat Jepang yakni pada lingkungan kerja dan lingkungan tempat tinggal mereka. Faktor utama PMI merantau ke Jepang adalah motif ekonomi atau gaji yang tinggi. Berdasarkan data dari flip.id, pada tahun 2023 gaji pekerja di Jepang minimal 896 JPY atau dalam kurs Indonesia yakni Rp 102.726 per jam hingga 1.112 JPY atau dalam kurs Indonesia ialah Rp 115.625 (Akbar, 2023). Terbukti melalui artikel berita detikJabar menjelaskan bahwasannya jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang pada bulan Oktober 2023 ialah 121.507 orang atau naik 56% dari

tahun 2022 yakni 83.000 orang dikarenakan Jepang mengalami krisis penduduk dan upah kerja Jepang yang tinggi (Wulandari, 2024).

Budaya serta lingkungan di negara Jepang sendiri sangat berbeda dengan negara Indonesia, yang salah satunya dapat dilihat dari bangsa Jepang yang mungkin lebih disiplin dan memiliki etos kerja yang tinggi. Sementara itu, Jepang menjadi salah satu negara yang separuh karyawannya juga mengalami tekanan 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 terletak 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.

Hambatan komunikasi dapat dimungkinkan oleh proses komunikasi yang berkaitan dengan hambatan antropologis, hambatan sosiologis serta hambatan psikologis, sehingga penelitian ini berfokus pada cara PMI mereduksi hambatan komunikasi yang ada dengan teori *Anxiety Uncertainly Management Theory* (AUM Theory). AUM Theory sendiri merupakan bagian dari *Uncertainly Reduction Theory*

(URT) yang dikembangkan oleh Gudykunst pada tahun 1985 (Gozali, Tjahjo, & Vidyarini, 2018). Teori Manajemen Kecemasan dan Ketidakpastian (*Anxiety Uncertainty Management Theory*) Gudykunst menjelaskan bahwasannya *uncertainty* yakni kondisi dimana seseorang tidak mampu dalam memprediksi maupun memberi penjelasan mengenai sikap, perilaku serta perasaan orang asing dan *anxiety* sendiri yakni perasaan gelisah, khawatir, takut, serta tegang dalam menyesuaikan komunikasi lintas budaya (Gudykunst, 2003). Oleh karenanya, penting bagi penelitian ini untuk mengeksplorasi strategi komunikasi yang dilakukan oleh PMI di Jepang dalam mengatasi kejutan budaya yang dialami selama bekerja di Jepang untuk dijadikan sebagai rujukan bagi masyarakat Indonesia yang akan bekerja di luar negeri.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ialah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan kualitatif deskriptif, analisis tersebut bertujuan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai mekanisme coping PMI, seperti mengamati, mempelajari bahasa, serta beradaptasi dengan kebudayaan yang baru ditemui juga mengarahkan komunikasi antar budaya yang efektif. Menurut Denzin dan Lincoln penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memanfaatkan latar belakang alamiah, yakni dengan memaknai fenomena yang terjadi secara mendalam (Sugiyono, 2017).

Data penelitian didapat melalui wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada enam PMI di Jepang yang bekerja lebih dari dua tahun, serta mengalami kecemasan dalam berkomunikasi karena adanya kejutan budaya. Informan-informan tersebut yakni: Ivan Badrudin dan Akbar Dzikrulloh, yang bekerja pada teknisi mesin di PT. TAKUMA selama tiga tahun dari tahun 2021 hingga 2024, Restu Anggara yang bekerja sebagai *sales marketing* Nissan Price Nirasaki selama duan tahun dari tahun 2022 hingga 2024, Repina Putri yang bekerja sebagai pengolahan gurita di Ibaraki selama dua tahun dari tahun 2022 hingga 2024, Muhammad Ismail yang bekerja dibidang produksi di *Fuji Foods* selama dua tahun dari tahun 2022-2024, serta Fitria Kusumawati yang bekerja sebagai perawat di *Himawari Nara* selama dua tahun dari 2022 hingga 2024. Keenam 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

Hubungan antara kecemasan dengan kejutan budaya didasari oleh kejutan budaya dari PMI yang belum dapat menyesuaikan diri dalam segi bahasa, lingkungan, serta tekanan kerja, sehingga menimbulkan kecemasan saat berkomunikasi. Kejutan budaya merupakan kondisi seseorang mengalami kondisi “kurang nyaman” yakni karena kurangnya persiapan dalam menghadapi budaya baru atau budaya yang 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 Dzikrulloh 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 akhirnya mulai terbiasa dengan budaya Jepang dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan kebiasaan sehari-hari dalam beberapa waktu serta pengalamannya.

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.

Kecemasan komunikasi yang dialami informan dapat dibedakan menjadi tiga, yakni bahasa, pola pikir, serta kebiasaan. Pertama, kejutan budaya yang terkait dengan bahasa terjadi ketika PMI mengalami kecemasan terkait penggunaan bahasa Jepang di lingkungan 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. Kosakata bahasa gaul atau *wakamono kotoba* yang juga

belum dipahami oleh para informan, turut menyumbang pada kecemasan komunikasi. Hal ini memengaruhi interaksi baik dengan masyarakat lokal maupun di lingkungan kerja. Kecemasan dalam berbicara dapat diartikan sebagai kondisi dimana individu mengalami tidak nyaman yang bersifat tidak tetap. Kondisi tersebut dapat dialami disaat berpikir akan sesuatu hingga kondisi dimana individu berbicara dengan orang-orang secara langsung (Wahyuni, 2015). Penyebab dari kecemasan komunikasi ialah pikiran yang *negative*, dimana individu merasa tidak mampu serta takut akan berhasil (Bukhori, 2016).

Bentuk kedua dari kejutan budaya yang dialami melibatkan kebiasaan, khususnya dalam konteks di lingkungan pekerjaan. Di Jepang, waktu bekerja yang panjang dan seringnya 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, yang berbeda dengan kebiasaan pekerja Indonesia yang lebih sering membantu dalam pekerjaan. Pekerja Jepang lebih suka menyelesaikan pekerjaan bersama-sama daripada menyerahkannya kepada orang lain. Seringkali pekerja asal Indonesia cemas akan ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan dari pekerja lokal Jepang. Hal tersebut hendaknya juga diajarkan oleh tempat pelatihan sebelum pekerja asal Indonesia bekerja. Tetapi seiring waktu, mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang ada secara terpaksa atau tidak.

Kejutan budaya mengenai pola pikir juga merupakan bagian dari bentuk kejutan budaya seperti pandangan dimana pekerja Jepang merasa bahwa kerja bukanlah tempat untuk belajar, sehingga pekerja Jepang sangat disiplin dan keras dalam menetapkan suatu target dalam pekerjaan. Dengan demikian, di dalam perusahaan yang dimana tempat pekerja asal Indonesia bekerja, merasa bahwa tidak ada tempat serta kesempatan

dalam mempelajari hal-hal yang dirasa baru, pekerja asal Indonesia dituntut untuk menghasilkan sesuatu yang menguntungkan bagi perusahaan serta dianggap sebagai pekerja yang profesional. Perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang juga memiliki sistem kerja yang disiplin dan ketat dimana pekerja dituntut untuk menyelesaikan target pekerjaan dengan sempurna.

Penelitian dari Shotaro Doki et al. pada tahun 2018 menjelaskan bahwa tantangan yang terkait dengan perbedaan budaya dalam lingkungan kerja disorot sebagai sumber utama stres bagi pekerja kelahiran asing, yang mempengaruhi kinerja dan penyesuaian pekerjaan mereka serta tantangan sehari-hari yang dihadapi oleh pekerja kelahiran asing di negara baru, seperti menavigasi layanan publik, transportasi, dan norma sosial, berkontribusi pada 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, pekerja Indonesia sering kali diremehkan karena kurangnya pujian atau sanjungan yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh pemilik perusahaan atau atasan yang tidak memahami kondisi pekerja mereka dan menolak alasan apa pun yang diajukan. Pekerja Indonesia berpandangan bahwa mereka seharusnya diapresiasi dan dihargai atas kinerja mereka serta pendapat mereka seharusnya diterima. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian dari Hanh Tuyet Thi Le pada tahun 2023 yang menyatakan bahwa kecemasan dapat diakibatkan dari kekhawatiran tentang membuat kesalahan, kurangnya kepercayaan diri selama tugas berbicara, dan ketakutan akan penilaian negatif dari teman sebaya dan guru (Le, 2023).

Pengelolaan Kecemasan dan Kejutan Budaya Pekerja Migran Indonesia

Eagan & Weiner pada bukunya yang berjudul *Culture Shock!: A Survival Guide to Customs and Etiquette* di tahun 2011 menyatakan bahwa *culture shock is a state of disorientation that can come over anyone who has been thrust into unknown surroundings, away from one's comfort zone* (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 konsep gegar budaya ini mengarah pada kondisi di mana setiap orang mengalami fase

yang berbeda-beda dalam peristiwa gegar budaya, salah satunya fase kecemasan. Kecemasan yang terjadi pada individu tersebut mengalami gejala *culture shock*. Jadi, *culture shock* ini menjadi kondisi seseorang yang berada dilingkungan baru dan mereka mengalami kecemasan karena adanya kontak dengan budaya lain (Turistiati & Andhita, 2021).

Ward, Bochner dan Furnham di tahun 2001 membuat rumusan gegar budaya dalam tiga dimensi yang disebut *ABCs of Culture Shock*, yaitu Affective (afektif), Behavior (perilaku) dan Cognitive (kognitif). *Pertama*, dimensi afektif berhubungan dengan perasaan dan emosi seseorang yang bisa mengarah pada hal positif atau negatif. *Kedua*, dimensi behavior berhubungan dengan proses belajar budaya dan keterampilan hidup di lingkungan sosial. *Ketiga*, dimensi kognitif, yang merupakan efek dari kondisi afektif dan behavior sehingga mempengaruhi persepsi seseorang terhadap lingkungannya yang baru. Berdasarkan tiga dimensi tersebut, tingkat *culture shock* seorang Pegawai Migran Indonesia di Jepang dapat diklasifikasikan dengan menggunakan *ABC's of Culture Shock* (Ward, Bochner, & Furnham, 2001).

Menurut Intan (2019) dimensi *affective* berhubungan dengan perasaan dan emosi yang dapat menjadi positif atau negatif. Individu yang mengalami *culture shock* akan kebingungan dan merasa kewalahan karena datang ke lingkungan yang tidak familiar, sehingga menyebabkan kecemasan, salah satunya adalah kecemasan komunikasi. Pernyataan tersebut mendukung informasi yang diberikan PMI di Jepang, di mana mereka awalnya mengalami perasaan cemas, sedih, serta sadar akan kesendirian ketika bekerja sehingga menjadikan perasaan gelisah serta rindu akan kampung halaman dan menimbulkan kurangnya kepercayaan diri, dimana pengalaman yang dimiliki serta pengetahuan yang ada seakan tidak berguna dalam menghadapi tekanan kerja di Jepang.

Dimensi kedua adalah dimensi *behavior*, mengatakan bahwa dimensi *behavior* berhubungan dengan pembelajaran budaya dan pengembangan keterampilan sosial. Individu mungkin mengalami kekeliruan aturan, kebiasaan, dan asumsi-asumsi yang mengatur interaksi interpersonal yang mencakup komunikasi verbal dan nonverbal yang bervariasi di seluruh 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 ketiga adalah dimensi *cognitive*, mengatakan bahwa dimensi *cognitive* adalah hasil dari aspek *affectively* dan *behaviorally* berupa perubahan persepsi individu dalam mengidentifikasi etnis dan nilai-nilai akibat kontak budaya. Saat kontak budaya terjadi, hilangnya hal-hal yang dianggap benar oleh individu tidak dapat dihindarkan. Individu akan memiliki pandangan negatif, dan mengalami kesulitan berbahasa karena berbeda negara asal, pikirannya terpaku pada satu ide saja, dan memiliki kesulitan dalam interaksi sosial. Pernyataan tersebut mendukung informasi yang diberikan PMI di Jepang, di mana mereka pada awalnya mengalami kendala pada bahasa, terutama pada bahasa-bahasa yang tidak baku atau bisa dikatakan bahasa gaul di Jepang. Hal tersebut yang mengakibatkan adanya kendala komunikasi dengan masyarakat sekitar dan lebih memilih untuk sendiri serta menganggap bahwa dirinya tidak mampu serta kadang menganggap budaya-budaya yang ada di Jepang lebih rendah.

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 perbedaan dalam cara berkomunikasi juga merupakan salah satu pemicu timbulnya gegar budaya pada seorang individu yang baru berpindah ke daerah baru (Maizan et al., 2020). Selain itu, gegar budaya yang paling jarang disadari oleh makhluk sosial adalah gegar budaya dalam berbahasa, yang mana berbahasa sangat penting dalam komunikasi untuk menjalin hubungan dengan orang lain, seperti adanya perbedaan penuturan kata, perbedaan pelafalan, perbedaan intonasi, dan adanya bahasa gaul, sehingga setiap individu yang memiliki perbedaan bahasa yang sangat signifikan akan sangat bermasalah dengan keadaan tersebut (Mayasari, I., & Sumadyo, 2018). Adanya *culture shock* dalam berbahasa dan berkomunikasi ini akan membentuk kecemasan bagi setiap individu yang berada di lingkungan baru. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Priyono dan Muksin pada jurnalnya di tahun 2023 bahwa setiap pekerja akan mengalami gegar budaya atau

culture shock, kemudian akan menyebabkan kecemasan dalam komunikasi (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. Sehingga hal tersebut membuat PMI merasa cemas karena kurangnya informasi dan pengalaman saat pertama kali berada di Jepang. Mereka merasa tetangga dan rekan kerja terlalu individualis, dan terkadang penggunaan bahasa yang tidak baku seperti *maji?* Dari kata *maji taihen?* serta *azasu* dari kata *arigatou gozaimashu* juga menambah kecemasan mereka. Menurut artikel *Dawn Health* oleh Shivkumar 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) teori AUM menyatakan *mindfulness* sebagai kemampuan seseorang baik bagian dari sebuah kelompok maupun orang asing mengurangi kecemasan dan ketidakpastian sampai tahap optimal sehingga pada akhirnya mampu mencapai komunikasi efektif. Jadi, konsep-konsep dasar AUM dapat digunakan untuk mengurangi kecemasan pasca menghadapi peristiwa *culture shock* terkait kecemasan komunikasi. Dengan begitu, kecemasan komunikasi yang dirasakan PMI di Jepang dapat diatasi dengan menggunakan teori AUM.

Penggunaan teori AUM digolongkan menjadi beberapa kategori dalam analisis perilaku komunikasi, yakni motivasi dalam berinteraksi dengan orang asing, konsep diri, proses dalam situasional, asifikasi sosial dengan orang asing, ikatan dengan orang asing, reaksi pada orang asing, etika dalam berinteraksi, kecemasan, variabilitas lintas budaya dalam proses AUM, etika dalam berinteraksi, serta kepekaan dalam komunikasi yang sangat berpengaruh pada efektivitas komunikasi (Wijaya, 2013). Menurut teori tersebut, kecemasan yang dialami oleh PMI terletak pada konsep diri, dimana kecemasan akan meningkat disertai kepercayaan diri dalam memprediksi perilaku orang asing yang akan menurun ketika merasa terancam terhadap identitas sosial. Identitas diri PMI tergradasi akibat lingkungan serta budaya yang baru mereka alami. Pengetahuan yang sedikit serta pengalaman yang baru yang mereka alami menjadi faktor utama mengapa PMI merasa sulit berhubungan dan berkomunikasi dengan baik pada masyarakat Jepang. Sulitnya berhubungan dan berkomunikasi menjadikan

mereka kadang berpandangan negatif pada apa yang mereka lakukan serta kehilangan kepercayaan diri karena akibat dari kecemasan komunikasi.

Kecemasan komunikasi PMI di Jepang akibat *culture shock* ini memiliki bentuk yang berbeda-beda, seperti pada informan yang bekerja di perusahaan mesin kapal. Dimana, ia mengalami kendala pada bahasa serta tekanan kerja yang sangat tinggi, tetapi mereka mampu mengatasinya dengan saling membantu dan berbagi ilmu sehingga dapat menutupi kecemasannya. Hal tersebut termasuk pada reaksi PMI pada orang asing, yakni kemampuan mereka dalam memproses informasi yang kompleks tentang orang asing akan mengurangi kecemasan dan meningkatkan kemampuannya dalam memprediksi perilaku orang lain. Sejalan dengan pendapat Priyono dan Muksin tahun 2023 bahwa ketertarikan untuk berkoneksi dengan dapat menurunkan kecemasan dalam hubungan sosial karena dapat memunculkan empati satu sama lain dalam sebuah hubungan sosial dengan latar belakang budaya yang berbeda.

Kecemasan komunikasi juga dirasakan oleh informan yang bekerja pada perusahaan pengolahan gurita mengalami kecemasan, yakni tidak dapat menyesuaikan pada budaya kerja dan lingkungan sekitarnya, tetapi ia masih bersikap profesional dan tidak berpikir negatif karena menyadarinya sebagai resiko dari pekerjaan yang ia ambil. Gangguan kecemasan ini akan berdampak pada perubahan perilaku dan kesulitan untuk menjalankan aktivitas pekerjaan, merasa gelisah tanpa sebab dan mudah lelah, serta kesulitan untuk berpikir dan berkonsentrasi (Biromo, 2024). Jadi, jika PMI tidak dapat mengontrol kecemasannya maka akan berdampak pada keberlanjutan pekerjaannya.

Berger dan Kolega dalam Nugrahadi (2019) telah mengidentifikasi 3 strategi yang dapat digunakan untuk mengurangi kecemasan/ketidakpastian, termasuk kecemasan yang dialami oleh PMI, yaitu strategi aktif, pasif, dan interaktif. Pertama, cara efektif untuk meminimalisir kecemasan dengan strategi aktif adalah dengan selalu berkomitmen untuk terus belajar hal-hal baru, serta aktif bertanya kepada teman maupun kelompok komunitas yang mereka ikuti untuk mendapatkan informasi terbaru. Berani mengemukakan pikiran dan pendapat, serta memiliki komitmen kuat dalam melakukannya, juga sangat penting. Selain itu, berpikir ke depan dalam mencapai kesuksesan, bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diterima untuk menunjukkan potensi diri, dan selalu bersikap profesional tanpa menimbulkan citra

buruk bagi perusahaan atau kesan buruk bagi masyarakat Jepang, merupakan langkah-langkah yang dapat diambil. Menghargai setiap budaya yang ada di Jepang juga penting agar senantiasa membangun kepercayaan dan karakter yang baik pada diri sendiri. Taktik aktif terjadi karena seseorang berusaha dalam melakukan hubungan dengan lawan bicara (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). Melalui strategi pasif ini seseorang dapat menanamkan keyakinan bahwasannya sesuatu hal yang buruk akan jadi sebuah pembelajaran setelah melakukan pengamatan terhadap beberapa objek, yakni menjadikan diri sebagai seorang lebih baik di kedepannya. Jadi, PMI menjalani pekerjaan selayaknya resiko seorang pekerja di Jepang, mengurangi rasa sakit hati dengan tidak menggunakan perasaan secara berlebihan, mengatasi setiap permasalahan dengan mengikuti alur, sering bercerita mengenai masalah-masalah yang ada pada teman untuk mencari solusi dari permasalahan tersebut, bersikap positif pada diri sendiri, yakni pengalaman buruk yang ada merupakan evaluasi dari diri untuk menjadi personal yang baik, serta juga selalu menenangkan diri dengan mengikuti kegiatan yang positif.

Ketiga, cara meminimalisir kecemasan melalui strategi interaktif, yaitu kondisi yang sangat tergantung pada komunikasi atau interaksi yang dilakukan kepada orang-orang yang menjadi sasaran (Susilowardhani et al., 2021). PMI dapat mengurangi kecemasannya dengan mengembangkan kesadaran diri pada budaya lain, meningkatkan kompetensi komunikasi, menciptakan lingkungan yang mendukung, mengelola ekspektasi, membangun kepercayaan diri dan bersikap terbuka, serta praktik dalam merefleksikan tindakan sehari-hari. Inti dari pernyataan tersebut bahwa PMI dapat menurunkan tingkat kecemasan komunikasi apabila mampu bersosialisasi dengan baik. 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. Pekerja Korea tersebut mengalami kecemasan pada gaya komunikasi serta norma budaya yang menyebabkan perasaan gelisah dan

timbulnya ketidakpastian. Kecemasan tersebut dirasakan ketika menghadapi perilaku dan praktik dalam konteks budaya Indonesia. Adaptasi dalam norma budaya yang baru, pembelajaran bahasa, serta komunikasi langsung mengenai perbedaan budaya dilakukan oleh pekerja Korea sebagai langkah pengelolaan kecemasan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman serta meningkatkan hubungan yang positif pada masyarakat di Yogyakarta (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. Hambatan utama dari siswa Korea adalah bahasa serta perbedaan budaya. Beberapa siswa Korea beranggapan bahwa orang Jawa sangat ramah kepada siapapun serta sangat menghormati tokoh otoritas. Pengelolaan kecemasan yang dilakukan oleh siswa Korea ialah dengan mengembangkan rasa empati kepada orang Jawa agar tidak menimbulkan konflik serta membangun hubungan yang positif. Kemudian, siswa Korea juga sering menggunakan bahasa verbal dan non-verbal untuk mengatasi hambatan yang ada serta sering terlibat dalam kegiatan pertukaran budaya yang ada di Yogyakarta agar mereka merasa nyaman di lingkungan baru mereka (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 bahwasannya kecemasan dalam komunikasi juga terjadi pada mahasiswa Batak di Universitas Sebelas Maret. Kecemasan yang dialami oleh mahasiswa asal Batak ialah aksen dan bahasa yang berbeda serta mereka merasa bahwa mereka merupakan minoritas. Namun, pada akhirnya mahasiswa asal Batak tersebut dapat mengelola dan menyesuaikan kecemasan dengan membangun motivasi diri yang positif pada diri mereka serta dengan kemampuan mereka dalam mengatasi segala perbedaan secara bertahap.

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, pembekalan bahasa maupun budaya ini dianggap masih belum dapat meminimalisir kecemasan dan kejutan budaya pada PMI sehingga mereka masih harus belajar secara mandiri, salah satunya dengan menggunakan media sosial. Media sosial diartikan sebagai media *online* yang dimana penggunaanya dapat dengan mudah berpartisipasi, menciptakan, serta membagikan isi seperti jejaring sosial, blog, forum, wiki, serta dunia virtual (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. Sesuai dengan artikel Kemenkeu Indonesia bahwa fenomena *hoax* semakin merajalela di dunia maya dan dengan mudahnya penyebaran informasi melalui media sosial sehingga dapat menimbulkan beragam opini masyarakat (Putri, 2020).

Berdasarkan paparan di atas, diketahui bahwa kecemasan komunikasi akibat *culture shock* yang dialami PMI di Jepang ini dapat dilakukan pengelolaan melalui tiga bentuk strategi, yaitu aktif, pasif, dan interaktif. Pertama, strategi aktif yang melibatkan orang bertanya kepada 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. Gejar budaya tersebut mengakibatkan adanya kecemasan komunikasi dari PMI, baik di lingkungan tempat tinggal maupun di tempat kerja. Adapun strategi komunikasi yang dilakukan oleh PMI dalam mengatasi kecemasan komunikasi tersebut terbagi dalam tiga: aktif, pasif, dan interaktif. Strategi aktif yang dilakukan PMI adalah terus mencari informasi mengenai budaya Jepang dan belajar terhadap hal-hal baru, baik melalui PMI senior, warga lokal, dan media sosial.

Selanjutnya strategi pasif yang dilakukan adalah memotivasi diri sendiri bahwa kejutan budaya yang dialami selama bekerja di Jepang adalah sebuah resiko ketika bekerja di Jepang dan menjadi konsekuensi logis yang perlu dihadapi dengan tenang. Terakhir adalah strategi interaktif, yakni meningkatkan kompetensi komunikasi, menciptakan lingkungan yang mendukung, mengelola ekspektasi, membangun kepercayaan diri dan bersikap terbuka pada hal-hal baru yang didapatkan selama bekerja di Jepang.

Saran

Saran yang dapat disampaikan oleh penulis mengenai penelitian ini ialah untuk peneliti yang meneliti mengenai budaya khususnya mengenai budaya Jepang, dapat meneliti budaya Jepang lebih luas lagi cakupannya serta dapat meneliti lebih mendalam lagi mengenai *culture shock* maupun kecemasan yang dialami oleh informan-informan disana. Dukungan, waktu yang panjang serta akses yang lebih dapat membantu dalam efektivitas penelitian yang lebih merinci serta dapat mencapai tujuan dalam penelitian budaya Jepang. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) penyalur PMI juga disarankan untuk lebih memperhatikan dan mempersiapkan secara matang mengenai strategi-strategi dalam mengatasi adanya *culture shock* pada PMI sebelum mereka berangkat untuk 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->

Moch. Ahdan Athallah, Fery Adhi Dharma

banyak-yang-bekerja-di-jepang

- Wulung, L. A., & Satyawan, I. A. (2019). Pengelolaan Manajemen Kecemasan 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>