

## INTISARI

### **GEGAR BUDAYA DAN STRATEGI ADAPTASI PEKERJA MIGRAN INDONESIA TERHADAP ETOS KERJA JEPANG : STUDI KASUS ENAM PEKERJA ETNIS JAWA DI TOKYO**

**Shelsa Odilia Rachman**

Tingkat kelahiran yang rendah dan banyaknya pekerja Jepang lanjut usia yang telah pensiun, menyebabkan Jepang tidak lagi memiliki generasi muda yang dapat menggantikan generasi sebelumnya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, pemerintah Jepang memberi kesempatan kepada orang asing supaya dapat bekerja di Jepang. Apabila orang asing telah memutuskan untuk mengambil peluang tersebut dan mulai bekerja di Jepang, maka akan merasakan adanya perbedaan budaya yang memicu terjadinya gegar budaya terhadap etos kerja Jepang seperti etos kerja 5S maupun *kaizen*.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan memperoleh data melalui wawancara oleh enam Pekerja Migran Indonesia etnis Jawa yang bekerja di Tokyo. Penulis menganalisis data yang telah didapat menggunakan teori *culture shock* yang dikemukakan oleh Kalervo Oberg. Oberg menjelaskan bahwa terdapat empat tahap dalam teori *culture shock* yaitu tahap *honeymoon*, tahap kemunduran, tahap pemulihan dan tahap penyesuaian. Empat tahapan tersebut menunjukkan kondisi awal saat seseorang mendatangi lingkungan baru hingga dapat beradaptasi di lingkungan yang baru.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sikap *nrima ing pandum*, *alon-alon waton kelakon*, dan *sepi ing pamrih rame ing gawe* yang merupakan kebiasaan pekerja Indonesia etnis Jawa saat bekerja menjadi pengaruh besar dalam mengatasi gegar budaya di lingkungan baru. Disisi lain, ketiga sikap tersebut juga dapat menjadi penyebab terjadinya gegar budaya terhadap etos kerja di lingkungan baru. Dengan demikian, ketiga sikap tersebut dapat menjadi penyebab maupun solusi terjadinya gegar budaya terhadap etos kerja 5S maupun *kaizen* di Jepang.

**Kata kunci: gegar budaya, adaptasi, etos kerja**

## ABSTRACT

### CULTURE SHOCK AND ADAPTATION STRATEGIES OF INDONESIAN MIGRANT WORKERS TOWARD THE JAPANESE WORK ETHIC: A CASE STUDY OF SIX ETHNIC JAVANESE WORKERS IN TOKYO

**Shelsa Odilia Rachman**

The low birth rate and the large number of elderly Japanese workers who have led to high demand for migrant workers. As a result, the Japanese government provides opportunities for foreigners to work in Japan. If foreigners decide to take this opportunity and start working in Japan, they will feel cultural differences that trigger *culture shock* towards Japanese work ethics such as the 5S work ethic and *kaizen*.

This study employed qualitative research methods, gathering data through interviews with six Indonesian employees, from Javanese ethnic group, who were working in Tokyo. The study applied the culture shock theory from Kalervo Oberg. According to Oberg, the four phases of the culture shock theory are the honeymoon, crisis, recovery, and adjustment stages. These four phases depict an individual's initial circumstances when entering a new setting and continue until they can adjust to it.

This study demonstrates that the attitude of Javanese ethnic Indonesian workers, such as *nrima ing pandum*, *alon-alon waton kelakon*, and *sepi ing pamrih rame ing gawe*, have a significant impact on overcoming culture shock in a new setting. Ironically, while these attitudes may help the workers to overcome culture shock, they can be the cause why the workers experienced culture shock in the first place. This study shows that these attitudes often clash with 5S work ethic and Japanese's *kaizen*.

**Keywords : culture shock, adaptation, work ethic.**

## 要旨

### 日本の労働倫理に対するインドネシア人労働者のカルチャーショックと適 応対策：東京における 6 のジャワ人労働者の事例研究

セルサ・オディリア・ラチュマン

低い出生率と多くの年金していた高齢労働者によって、代の代わりに若い世代の人々が働いているのを少しだけがある。外国人がこの機会を使って日本で働くことを決めたとき、外国人労働者は文化の違いによって、5S や改善といった日本の労働倫理に対するカルチャーショックを受けることがある。

この研究は東京におけるジャワ人労働者 6 名へのインタビューによって得られたデータを適正的記述法を利用して分析している。分析の際には、カレルボ・オベルグのカルチャーショック理論を参考にした。オベルグは、カルチャーショック理論には 4 つの段階、すなわちハネムーン段階、衰退段階、回復段階、適応段階があると説明している。4 つの段階は、人が新しい環境に来たときの初期状態から、新しい環境に適応できるようになるまでの状態を示している。

この調査は、ジャワ人インドネシア労働者の労働倫理である "*nrima ing pandum*"、"*alon-alon waton kelakon*"、"*sepi ing pamrih rame ing gawe*" の態度が、新しい環境におけるカルチャーショックを克服するのに大きな影響を与えることを示している。一方、これら 3 つの態度は、新しい環境での労働倫理に対するカルチャーショックの原因にもなる。従って、これら 3 つの態度は、日本における 5S と改善のカルチャーショックの原因でもあり、解決策でもある。

**キーワード:** カルチャーショック, 適応, 労働倫理