

PENGALAMAN ADAPTASI PEKERJA MIGRAN INDONESIA TERHADAP CULTURE SHOCK DI PREFEKTUR OKINAWA JEPANG

Chenerali Tatambihe¹, Kartini Tungka², Ferdinand Wowiling³

¹ Mahasiswa Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sariputra Indonesia Tomohon,

^{2,3} Dosen Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sariputra Indonesia Tomohon

kartinitungka@unsritomohon.ac.id

ABSTRACT- Indonesian migrant workers that live and work in Japan can experience culture shock due to significant differences in language, food, norms, and social structures compared to their own culture. The issue discussed here is the substantial cultural adjustment required by these workers in various aspects of their lives. The purpose of this study is to explore factors that influencing their adaptation process, which focusing on seven main themes: technology usage, religion and philosophy of life, social and family connections, cultural values and lifestyle, applicable policies and regulations, economic conditions, and education. The method that is used in this research includes interview with six Indonesian migrant workers in Okinawa. The data had been analyzed by using thematic analysis to identify themes as key patterns in their adaptation experiences. The results of the study showed that Indonesian migrant workers in Okinawa face several significant challenges, such as cultural differences, language barriers, and complex local policies. Effective adaptation strategies have been identified, which include language and cultural learning, community support networks, and collaboration with local authorities. In conclusion, cultural adjustment is a complex and demanding process for migrant workers. Experiencing adequate support and effective adaptation strategies can ease the transition process.

Keywords — Culture Shock ; Adaptation Experience ; Indonesian Migrant Workers in Okinawa

ABSTRAK- Pekerja migran Indonesia yang tinggal dan bekerja di Jepang dapat mengalami *culture shock* karena perbedaan signifikan dalam bahasa, makanan, norma dan sosial, dibandingkan dengan budaya mereka sendiri. Permasalahan yang dibahas adalah penyesuaian budaya yang signifikan yang diperlukan oleh para pekerja ini dalam berbagai aspek kehidupan mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi proses adaptasi mereka, dengan fokus pada tujuh tema utama: penggunaan teknologi, agama dan falsafah hidup, keterkaitan sosial dan keluarga, nilai-nilai budaya dan gaya hidup, kebijakan dan peraturan yang berlaku, kondisi ekonomi, dan pendidikan. Metode yang digunakan meliputi wawancara terhadap enam pekerja migran Indonesia di Okinawa, data dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi tema sebagai pola-pola utama dalam pengalaman adaptasi mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja migran Indonesia di Okinawa menghadapi beberapa tantangan signifikan, seperti perbedaan budaya, kendala bahasa dan kebijakan lokal yang rumit. Strategi adaptasi yang efektif telah diidentifikasi, termasuk pembelajaran bahasa dan budaya, jaringan dukungan komunitas dan kolaborasi dengan otoritas lokal. Kesimpulan, penyesuaian budaya adalah proses kompleks dan menuntut bagi pekerja migran. Dengan dukungan dan strategi adaptasi yang efektif, transisi dapat dipermudah.

Kata kunci — Culture Shock ; Pengalaman Adaptasi ; Pekerja Migran Indonesia Di Okinawa

PENDAHULUAN

Bekerja di luar negeri dapat menjadi impian bagi banyak orang, dan meningkatkan kualitas hidup mereka dapat menjadi daya tarik bagi para pencari kerja. Sebagian besar orang Indonesia memilih untuk menjadi pekerja migran atau TKI (Tenaga Kerja Indonesia).

Menurut Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) tahun 2017, pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Pekerja migran Indonesia yang tinggal dan bekerja di

Jepang dengan budaya yang sangat berbeda dari budaya mereka sendiri dapat mengalami *culture shock* karena perbedaan bahasa, makanan, norma sosial, dan cuaca (Muhajirin & Shasrini, 2023). Istilah "*Culture shock*" atau "Gegar budaya" adalah istilah psikologis. Sebuah keadaan negatif yang di rasakan oleh seorang individu dimana seorang individu merasakan ketidaknyamanan psikis dan fisik sehingga menimbulkan depresi, frustrasi, perasaan cemas, dan disorientasi karena hidup di lingkungan dan budaya yang baru pertama kali di rasakan. Para pekerja migran juga mengalami kesulitan dalam proses penyesuaian diri terhadap lingkungan baru untuk mengatasi *culture shock*, sehingga mereka mengalami stress dan ansietas dalam lingkungan yang menurunkan motivasi kerja dan kualitas kinerja mereka serta mengganggu kesehatan mental mereka (Yektiningsih et al., 2021).

Survei terhadap 3 orang pekerja migran didapatkan bahwa para pekerja migran tampak secara nyata benar-benar mengalami fenomena yang umumnya dikenal sebagai '*culture shock*' mereka mengungkapkan pengalaman yang beragam, menunjukkan rentang waktu yang bervariasi dalam menanggapi perbedaan budaya yang mereka alami. Sebagian dari mereka mengekspresikan rasa keterkejutan dan ketidaknyamanan yang kuat, merinci tantangan kultural yang dihadapi ada yang mengalami *culture shock* sejak kedatangan pertama mereka sampai dengan enam bulan pertama.

Ada juga yang mengalami perubahan bertahap, dengan *culture shock* dalam jangka waktu yang lebih panjang seiring waktu, ada yang mengalami *culture shock* setelah sudah tiga atau empat bulan sejak kedatangan sampai mereka sudah satu tahun di Okinawa Jepang, keterlibatan dengan norma-norma budaya baru, bahasa, dan dinamika sosial tampaknya memainkan peran sentral dalam membentuk variasi ini dengan kerentanan yang berbeda-beda, para pekerja migran mengeksplorasi strategi adaptasi yang unik, memunculkan keragaman dalam upaya mereka untuk merespon tantangan budaya yang mereka hadapi. Jepang merupakan salah satu negara yang menjalin kerja sama dengan banyak negara di dunia termasuk Indonesia berkat kerja sama ini banyak orang Indonesia yang ingin datang dan bekerja di Jepang sehingga Jepang menjadi salah satu negara yang banyak dipilih oleh masyarakat Indonesia untuk bekerja di luar negeri, terbukti dari data badan

perlindungan pekerja migran Indonesia penempatan perseorangan berdasarkan negara pada November 2023 penempatan pekerja migran Indonesia perseorangan terbanyak adalah Jepang dengan total 681 penempatan. Kemudian disusul Arab Saudi sebanyak 172 penempatan, dan Turki sebanyak 86 penempatan sehingga total dari ketiga negara tersebut sebanyak 69% dari seluruh penempatan pekerja migran Indonesia perseorangan di bulan November 2023 (Laporan Publikasi Bulan November BP2MI 2023).

Salah satu upaya untuk mengatasi *culture shock* bagi pekerja migran yaitu harus beradaptasi dengan lingkungan dan budaya yang baru, adaptasi membantu para pekerja migran untuk memahami norma budaya, tata nilai, dan perilaku sosial lokal, sehingga dapat menjalani kehidupan sehari-hari dengan lebih nyaman. Ini juga memungkinkan para pekerja migran untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat, mengurangi isolasi sosial, dan meningkatkan produktivitas kerja. Adaptasi memberikan solusi praktis dan dampak positif untuk penyesuaian diri dengan lingkungan kerja dan sosial yang berbeda (Mufidah & Fadilah, 2022).

Strategi Adaptasi melibatkan cara-cara untuk berintegrasi dengan lingkungan atau daerah baru, yang menunjukkan perlunya memahami faktor-faktor tertentu untuk penyesuaian. Ini juga mencakup langkah-langkah dan tindakan yang diambil seseorang untuk menjaga koneksi sosial dengan masyarakat sekitarnya. Dalam konteks ini, dibutuhkan strategi adaptasi yang efektif untuk mencapai penyesuaian yang optimal saat berinteraksi dengan budaya yang berbeda. Saat berada di lingkungan baru, para pendatang harus dapat berkomunikasi dan membangun hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar (Budiarti & Yuliani, 2022).

Culture shock, pertama kali diperkenalkan oleh Hall pada tahun 1959, mengacu pada ketidaknyamanan yang terjadi ketika hal-hal yang biasa dihadapi di tempat asal menjadi sangat berbeda dengan pengalaman di lingkungan baru dan asing. Oberg kemudian meneliti fenomena ini pada tahun 1960, menggambarkan respons mendalam dan ketidakmampuan individu di lingkungan baru mereka, terutama dalam hal kognitif yang dapat mengganggu identitas mereka. Sejak konsep ini pertama kali dikenalkan, *culture shock* semakin

berkembang dan diartikan sebagai respons emosional terhadap perbedaan budaya yang tak terduga serta kesalahpahaman dalam pengalaman baru. Hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak berdaya, mudah marah, dan ketakutan akan penipuan, luka, atau diabaikan (Maizan et al., 2020).

Untuk memahami dan mengatasi fenomena ini, penelitian ini menggunakan teori Leininger tentang keperawatan transkultural. Keperawatan transkultural merupakan ilmu budaya dalam keperawatan untuk mengembangkan landasan pengetahuan ilmiah dan humanistic guna menyiapkan praktik asuhan keperawatan pada kebudayaan yang spesifik dan universal meliputi proses belajar dan praktik keperawatan yang berfokus pada perbedaan dan kesamaan diantara budaya (Leininger, 2002). Teori ini menekankan pentingnya memahami nilai, kepercayaan, dan praktik budaya individu dalam konteks perawatan kesehatan dan adaptasi. Menurut Leininger, adaptasi budaya adalah kunci untuk mencapai kesejahteraan dalam lingkungan baru, dan penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor budaya dalam merancang strategi adaptasi yang efektif. Leininger mengembangkan model konseptual yang menjelaskan konteks budaya dalam asuhan keperawatan dalam bentuk *Sunrise Model* terdapat keberagaman budaya dalam kehidupan sehari-hari dan menjelaskan pentingnya pengkajian budaya harus dilakukan secara komprehensif.

Beberapa komponen yang dapat mempengaruhi perilaku kesehatan dalam pendekatan *Sunrise Model* yaitu:

- 1). Faktor teknologi
Faktor teknologi mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi, komunikasi, media dan pers, perangkat elektronik di sekitar, serta layanan kesehatan. Dalam konteks ini, orang tua dapat dengan mudah mengakses informasi kesehatan dan layanan kesehatan di sekitarnya di era globalisasi. Mereka juga dapat memanfaatkan perkembangan teknologi untuk mendapatkan peralatan kesehatan yang mendukung.
- 2). Faktor keyakinan dan filosofi
Faktor keyakinan dan filosofi mencakup praktik keagamaan, konsultasi dengan terapis tradisional, makna hidup, kekuatan individu, kepercayaan, spiritualitas yang berhubungan dengan kesehatan, nilai-nilai

pribadi, norma, dan keyakinan keagamaan. Pendekatan pengobatan dan keyakinan yang diterapkan oleh lansia dapat memiliki dampak baik atau buruk terhadap kesehatan mereka.

- 3). Faktor sosial dan keterikatan keluarga
Faktor sosial dan hubungan keluarga mencakup struktur keluarga, harmoni dalam keluarga, nilai-nilai keluarga, peran dalam keluarga, komposisi keluarga, tugas perkembangan, status sosial, riwayat penyakit keluarga, dan kondisi emosional seperti dukungan yang diberikan oleh keluarga. Sementara itu, dukungan sosial dibagi
- 4). Nilai-nilai budaya dan gaya hidup
Nilai-nilai budaya merupakan perumusan sesuatu dan ditetapkan oleh penganut budaya yang dianggap baik atau buruk. Norma-norma budaya adalah suatu kaidah yang mempunyai sifat penerapan terbatas pada penganut budaya terkait. Hal yang dikaji pada faktor ini adalah posisi dan jabatan yang dipegang oleh kepala keluarga, bahasa yang digunakan, persepsi sakit berkaitan dengan aktivitas sehari-hari dan kebiasaan membersihkan diri serta keputusan dalam pengobatan.
- 5). Faktor kebijakan yang berlaku
Kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam keperawatan transkultural adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kegiatan individu dalam asuhan keperawatan lintas budaya. Faktor ini meliputi akses ke keamanan publik (keamanan kesehatan, pendidikan, lingkungan, pekerjaan, transportasi, sosial), akses keadilan, kenegaraan, partisipasi politik, kebebasan berpikir dan berekspresi, komunikasi intra institusional, komunikasi inter sektor, komunikasi inter institusional.
- 6). Faktor ekonomi
Ekonomi adalah usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan material dari sumber yang terbatas. Individu yang membutuhkan perawatan memanfaatkan sumber-sumber material yang dimiliki untuk membiayai sakitnya agar segera sembuh. Faktor ekonomi perlu dikaji seorang perawat antara lain pemasukan dalam keluarga, sumber penghasilan lain, asuransi kesehatan, dampak penghasilan terhadap kesehatan.

7). Faktor pendidikan

Faktor pendidikan dapat berupa pengetahuan, akses ke pendidikan, literasi (membaca dan menulis), kebiasaan membaca dan menulis, akses ke informasi, penyelesaian masalah dan performa intelektual. Menurut Notoatmodjo (2016) beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang antara lain pendidikan baik formal maupun non formal, media massa, tradisi dan budaya, lingkungan, pengalaman dari orang tersebut.

Teori ini menekankan pengakuan keunikan budaya setiap individu. Dalam konteks pekerja migran, di Jepang, di mana berbagai latar belakang budaya dapat ditemui, pendekatan ini penting untuk menghindari generalisasi dan memahami kebutuhan adaptasi yang unik. Yang menarik dari teori *cultural care* Leininger (2018) adalah pendekatannya yang komprehensif terhadap perawatan kesehatan dengan memasukkan elemen budaya. Ini bukan hanya tentang memberikan perawatan fisik, tetapi juga memahami, menghormati, dan merespons kebutuhan budaya individu, yang sangat relevan dalam konteks adaptasi pekerja migran di lingkungan baru seperti Jepang.

Salah satu upaya untuk mengatasi *culture shock* bagi pekerja migran yaitu harus beradaptasi dengan lingkungan dan budaya yang baru, adaptasi membantu para pekerja migran untuk memahami norma budaya, tata nilai, dan perilaku sosial lokal, sehingga dapat menjalani kehidupan sehari-hari dengan lebih nyaman. Ini juga memungkinkan para pekerja migran untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat, mengurangi isolasi sosial, dan meningkatkan produktivitas kerja. Adaptasi memberikan solusi praktis dan dampak positif untuk penyesuaian diri dengan lingkungan kerja dan sosial yang berbeda (Mufidah & Fadilah, 2022).

Berdasarkan fenomena di atas pengalaman adaptasi pekerja migran terhadap *culture shock* menarik untuk diteliti karena budaya yang berbeda seringkali dianggap hal yang biasa bagi sebagian orang padahal mempunyai dampak yang negatif bagi kesehatan mental terhadap mereka yang mengalaminya maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengalaman Adaptasi Pekerja Migran Indonesia Terhadap *Culture Shock* Di Prefektur Okinawa Jepang”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi adaptasi penggunaan teknologi, agama dan falsafah hidup, keterikatan sosial dan keluarga, nilai-nilai budaya dan gaya hidup, kebijakan dan peraturan yang berlaku, serta kondisi ekonomi dan pendidikan terhadap *culture shock*.

METODE

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan yang digunakan adalah studi fenomenologi melibatkan peneliti dalam mengungkapkan inti dari pengalaman manusia terhadap suatu fenomena khusus, dengan cara memahami dan mengidentifikasi inti dari pengalaman hidup manusia. Penelitian ini dilaksanakan di Okinawa Jepang pada bulan Maret sampai April 2024. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah enam orang, instrument penelitian yaitu peneliti sendiri, selain manusia sebagai instrumen penelitian, alat pengumpulan data lain yang menunjang proses penelitian adalah pedoman wawancara mendalam (*indepth interview*), catatan lapangan (*fields notes*) dan alat perekam.

Setelah dilakukan wawancara terhadap enam partisipan peneliti mendeskripsikan fenomena dengan mengumpulkan pernyataan-pernyataan dalam transkrip verbatim yang berhubungan dan sesuai dengan tujuan penelitian kemudian dicatat dalam tabel analisis yang terdiri dari kata kunci, kategori, subtema, dan tema. Fenomena yang diteliti didiskusikan kembali serta diseimbangkan dengan konteks penelitian dengan mempertimbangkan bagian dan keseluruhan hasil wawancara, observasi dan dokumen.

HASIL

A. Gambaran umum lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di prefektur Okinawa, prefektur Okinawa adalah sebuah kepulauan yang terletak di bagian selatan Jepang, dikenal sebagai salah satu destinasi wisata utama dengan keindahan alam yang menakjubkan, budaya unik, dan sejarah yang kaya. Okinawa terdiri dari pulau-pulau utama seperti Okinawa Hontō (pulau utama Okinawa) serta puluhan pulau kecil lainnya. Kepulauan ini memiliki iklim subtropis, yang berbeda dengan kebanyakan wilayah Jepang yang memiliki empat musim. Komunitas pekerja migran Indonesia di Okinawa cukup signifikan, terlibat dalam

berbagai sektor seperti konstruksi, manufaktur, perhotelan, pertanian dan kesehatan. Kehadiran mereka di Okinawa berkontribusi terhadap perekonomian lokal, sekaligus menghadapi tantangan-tantangan dalam beradaptasi dengan budaya dan lingkungan yang berbeda.

Okinawa, dengan berbagai faktor uniknya, menyediakan lingkungan yang kaya untuk studi fenomenologi yang mendalam. Fokus pada pengalaman pribadi pekerja migran Indonesia dalam konteks ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendetail tentang dinamika *culture shock* dan strategi adaptasi mereka. Dengan memilih Okinawa sebagai lokasi penelitian dapat diperoleh pemahaman yang lebih dan mendalam mengenai pengalaman pekerja migran Indonesia dalam menghadapi dan mengatasi *culture shock* di lingkungan yang unik dan beragam.

B. Pengumpulan Data

Selama proses perekrutan enam partisipan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Kemudian peneliti mendatangi para partisipan dengan memberika penjelasan terkait penelitian dan proses wawancara yang akan dilakukan, peneliti meminta persetujuan untuk berpartisipasi dalam penelitian kemudian memberi surat persetujuan untuk di tandatangani, mengisi data demografi dan menjadwalkan wawancara.

C. Analisis Penelitian

Hasil pengumpulan data, peneliti mendapatkan data demografi para partisipan, tujuan dari pengumpulan data demografi adalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang karakteristik partisipan dalam penelitian. Data demografi dapat dilihat pada tabel 1.

Data demografi menunjukkan kode partisipan untuk menjaga kerahasiaan identitas partisipan, umur, alamat tempat tinggal partisipan di Okinawa Jepang, Jenis kelamin, pekerjaan dan sudah berapa lama partisipan tinggal di Okinawa Jepang

Tabel 1. Data demografi partisipan

Kode Partisipan	Umur	Alamat	Jenis Kelamin	Pekerjaan	Lama Tinggal
P1	22 Tahun	Itoman,Okinawa	Perempuan	Caregiver	1 Tahun
P2	22 Tahun	Nishizaki Okinawa	Perempuan	Caregiver	1 Tahun
P3	21 Tahun	Naha,Okinawa	Perempuan	Caregiver	1 Tahun
P4	20 Tahun	Itoman,Okinawa	Perempuan	Caregiver	1 Tahun
P5	23 Tahun	Nishizaki,Okinawa	Perempuan	Caregiver	1 Tahun
P6	21 Tahun	Itoman,Okinawa	Perempuan	Caregiver	1 Tahun

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang peneliti lakukan terhadap para partisipan yaitu pekerja migran Indonesia di Okinawa Jepang, peneliti mengumpulkan pernyataan-pernyataan dalam transkrip verbatim yang berhubungan dan sesuai dengan tujuan penelitian kemudian dicatat dalam tabel analisis dan peneliti menemukan tujuh tema utama, yaitu:

1. Tema faktor teknologi dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa
 - a. Pengalaman pengguna terhadap teknologi baru (P2) *“Saya merasakan pengalaman teknologi di bagian transportasi dimana sistem transportasi publik di Okinawa sudah sangat maju dengan*

adanya monorel dan bus yang sudah terintegrasi dengan sangat baik, kemudian di Okinawa Jepang juga banyak toko dan restoran yang menggunakan sistem pembayaran yang lebih canggih, seperti kartu dompet digital dan kemudian ada pelayan robot, wifi gratis selalu tersedia di banyak tempat umum”.

- b. Tantangan dalam mengadopsi teknologi baru (P5) *“Sebagian besar instruksi di Okinawa menggunakan bahasa Jepang mungkin bagi pekerja migran seperti saya yang belum fasih berbahasa Jepang, ini menjadi hambatan besar dalam memahami dan*

- menggunakan teknologi tersebut. Banyak peralatan dan sistem di Jepang memiliki fitur-fitur canggih yang mungkin tampak rumit bagi pengguna baru. Memahami cara kerja dan memanfaatkan semua fitur ini memerlukan pembelajaran tambahan teknologi juga kan berkembang sangat cepat di Jepang nah tentunya pekerja migran mungkin kesulitan untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru dan terus-menerus mempelajari teknologi yang baru diperkenalkan jadi cukup memakan banyak waktu untuk mempelajarinya”.*
- c. Strategi adaptasi terhadap teknologi baru.
(P6) “Yaitu belajar dasar-dasar bahasa Jepang dan menggunakan aplikasi penerjemah bisa membantu, meskipun mungkin tidak selalu akurat. Dan terus belajar serta menggunakan kecanggihan teknologi agar tidak lupa dan cepat memahami”.
2. Tema faktor agama dan falsafah hidup dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa
 - a. Pengalaman spiritual dan kehidupan beragama
(P1)“Okinawa sebenarnya mayoritas penduduk itu agama Shintoisme dan Budisme atau juga banyak yang tidak memiliki agama berbedakan seperti di Indonesia, sedangkan di Indonesia terdapat keragaman agama yang signifikan dengan mayoritas penduduk menganut agama Islam, kemudian ada Kristen, Hindu, Buddha, serta kepercayaan tradisional lainnya, pengalaman pribadi saya dalam menangani perbedaan ini mungkin ehm lebih ke kesadaran akan budaya dan praktik agama yang berbeda mungkin juga perbedaan agama yang berbeda dengan agama yang lainnya dan juga ada sikap terbuka dan tentunya menghormati kepercayaan orang lokal, jadi lebih menghargai perbedaanlah”.
 - b. Kebijakan dan praktik perusahaan terhadap keagamaan
(P6) “Banyak perusahaan di Jepang memiliki jam kerja yang ketat dan panjang, yang kadang bisa berbenturan dengan waktu ibadah nah tetapi beberapa perusahaan mengakui hari besar agama tertentu dan memberikan libur atau waktu cuti khusus. Namun, ini tidak selalu umum dan tergantung pada kebijakan perusahaan dan keberagaman tenaga kerja mereka termasuk tempat saya bekerja”.
 - c. Strategi adaptasi terhadap perbedaan agama
(P4) “Ehm saya tetap berdoa di tempat saya tinggal walaupun tidak sering ke gerejekan tapi saya tetap berdoa, kemudian kalau ada ibadah online yang di laksanakan dari Indonesia nah saya ikut ibadah online dengan begitukan keimanan saya tetap terjaga”.
3. Tema faktor sosial dan keterikatan dengan keluarga dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa
 - a. Perbedaan norma-norma sosial
(P1) “Yang saya tangkap untuk norma sosial yang berada di Jepang kemudian perbedaannya dengan Indonesia kesopanan dan etika karena kan kita semua tahu Jepang itu dikenal dengan norma kesopanan yang tinggi bahasa yang sopan penggunaan bahasa tubuh yang sesuai juga, kepatuhan terhadap non-verbal lainnya, di sisi lain di Indonesia jugakan tetap norma-norma kesopanan yang tinggi yang dihormati namun kadangkala di Indonesia sendiri lebih santai dan informal dalam interaksi kemudian juga, saya sangat terkesan dengan kerja keras dan kedisiplinan”.
 - b. Dukungan
(P4) “Komunikasi rutin dengan keluarga di rumah melalui telepon, video call, atau pesan dapat memberikan dukungan emosional yang penting keluarga saya juga sering memberikan dorongan moral dan motivasi untuk menghadapi kesulitan dan tantangan di lingkungan baru, dan kemudian untuk rekan kerja sesama pekerja migran apalagi yang senior yang sudah lama disini mereka banyak membantu sih seperti memberi tahu budaya di Okinawa seperti apa”.

- c. Penerimaan
(P5) “Sejauh ini ya saya di terima dengan baik baik itu dari masyarakat lokal karena bisa di lihat dari tetangga apartemen saya yang baik ya selalu menyapa ketika bertemu, dan juga rekan-rekan kerja di tempat kerja sayapun menerima saya dengan baik karena ketika saya tidak tahu mereka membantu saya. Jadi saya merasa di terima dengan baik”.
 - d. Strategi adaptasi sosial
(P2) “Untuk strategi yang saya gunakan yang pertama saya belajar berbahasa Jepang kemudian saya berbaur dengan rekan kerja ketika mereka mengajak saya jalan-jalan bersama saya ikut dengan mereka kemudian saya juga mempelajari dan menghormati norma-norma sosial yang ada di Jepang seperti kebiasaan sehari-hari kedisiplinan waktu kebersihan dan cara berinteraksi yang sopan strategi seperti itu sih yang saya terapkan selama saya berada di Jepang”.
4. Tema faktor nilai- nilai budaya dan gaya hidup dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa
 - a. Pengaruh nilai budaya terhadap gaya hidup
(P1) “Untuk budayanya nah, orang Jepang itu punya budaya yang disiplin dan bekerja keras, jadi Ketika kerja atau ada suatu acara dan mengatur waktu mereka selalu tepat waktu dan keterlambatan menjadi hal yang tidak sopan, nah budaya inilah yang Ketika saya terapkan ternyata bisa membuat saya menjadi lebih disiplin dalam hal waktu dan tentunya pekerjaan”.
 - b. Tantangan budaya di Okinawa
(P5) “Bahasa Jepang itu menjadi salah satu tantangan utama bagi saya. Meskipun saya belajar bahasa Jepang sebelumnya, tetapi memahami dialek lokal Okinawa dan berkomunikasi dengan lancar masih merupakan tantangan saya, beberapa makanan, seperti sayuran laut atau hidangan berbahan dasar ikan, menjadi tantangan karena belum terbiasa dengan rasanya”.
 - c. Strategi adaptasi sosial
(P2) “Untuk strategi yang saya gunakan yang pertama saya belajar berbahasa Jepang kemudian saya berbaur dengan rekan kerja ketika mereka mengajak saya jalan-jalan bersama saya ikut dengan mereka kemudian saya juga mempelajari dan menghormati norma-norma sosial yang ada di Jepang seperti kebiasaan sehari-hari kedisiplinan waktu kebersihan dan cara berinteraksi yang sopan strategi seperti itu sih yang saya terapkan selama saya berada di Jepang”.
5. Tema faktor nilai- nilai budaya dan gaya hidup dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa
 - a. Aturan dan kebijakan
(P2) “Mungkin kebijakan jam kerja dan jam istirahat yang berbeda dengan di Indonesia nah kalau di Jepang memiliki jam kerja yang lebih panjang dan jam istirahat yang lebih sedikit atau lebih singkat kemudian pentingnya kedisiplinan dalam bekerja seperti tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kemudian juga kerja sama tim yang sangat baik”.
 - b. Hambatan dan kendala terkait aturan dan kebijakan
(P3) “Bagi saya warga asing yang bekerja di perusahaan lokal kebijakan perusahaan Jepang mungkin berbeda dalam hal cuti, tunjangan, asuransi kesehatan, dan sistem penilaian kinerja. Ini bisa membingungkan dan menimbulkan ketidakpastian tapi tidak ada yang merugikan dan sejauh ini aman-aman”.
 - c. Strategi menghadapi aturan.
(P2) “Strategis yang saya lakukan memahami kebijakan perusahaan dengan baik serta harus menjalankannya juga dengan baik kemudian menghargai nilai-nilai etika dan budaya kerja di perusahaan tempat saya bekerja”.

6. Tema faktor ekonomi dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa Jepang
 - a. Pengaruh kondisi ekonomi terhadap pengalaman kerja
(P1) Saya bisa menyimpulkan kalau faktor ekonomi di Okinawa juga mesejahterakan saya sebagai pekerja migran di Okinawa Jepang karena itu cukup membantu saya untuk biaya kuliah dan juga biaya hidup lainnya di Okinawa”.
7. Tema faktor pendidikan dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa Jepang
 - a. Akses terhadap pendidikan
(P1) “Menurut saya dengan adanya program magang dapat menjadi jalan bagi pekerja migran untuk memperluas jaringan, mempelajari keterampilan praktis, dan memahami lingkungan kerja local dengan lebih baik. Kemudian banyak juga pelatihan-pelatihan yang bisa di ikuti oleh para pekerja migrankan”.
 - b. Sistem Pendidikan
(P6) “Seperti yang sedikit saya ketahui tentang pendidikan di Jepang sangat menekankan disiplin, kerja keras, tanggung jawab, dan moralitas. Kemudian guru di Jepang itu sangat dihormati dan dianggap sebagai figur yang penting. Nah ada banyak sistem pendidikan Jepang yang bisa diterapkan di Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan tetapi menurut saya adaptasi juga sangat penting untuk memastikan bahwa reformasi tersebut sesuai dengan kebutuhan dan kondisi di Indonesia”.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan pembahasan dari hasil temuan berdasarkan ketujuh tema yang telah dipaparkan sebelumnya peneliti menemukan yaitu:

- 1). Faktor teknologi dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa

Teknologi memainkan peran penting dalam membantu pekerja migran Indonesia beradaptasi dengan lingkungan baru di Okinawa, Jepang. Faktor teknologi mencakup berbagai aspek, mulai dari

komunikasi, akses informasi, hingga penggunaan perangkat digital untuk mendukung pekerjaan sehari-hari (Astuti, 2023). Ketersediaan teknologi yang canggih dapat mempermudah para pekerja migran untuk melakukan berbagai aktifitas sehari-hari dengan mudah apalagi ditempat kerja.

Adopsi teknologi digital berdampak baik pada peningkatan kinerja para pekerja migran hal ini sejalan dengan penelitian dari (Haer & Mulyaningsih, 2023) bahwa pengalaman bekerja di negara-negara maju dengan teknologi yang canggih dapat memberikan wawasan yang lebih terhadap para pekerja migran dan pekerja migran menjadi lebih adaptif dengan penggunaan teknologi digital dan bisa meningkatkan keterampilan. Peneliti mengasumsikan bahwa teknologi, terutama teknologi komunikasi dan informasi, adalah alat yang kuat dalam memfasilitasi adaptasi pekerja migran.

Penggunaan teknologi dianggap mampu mengurangi kesulitan serta memberikan kemudahan dan dampak yang sangat positif bagi para pekerja migran adopsi teknologi baru sering kali dihadapkan pada beberapa tantangan utama (Kurniawati A, 2021). Salah satunya adalah kendala bahasa. Meskipun banyak teknologi di Jepang dilengkapi dengan antarmuka pengguna dalam bahasa Inggris, banyak pekerja migran yang tidak memiliki keterampilan bahasa Inggris atau Jepang yang memadai untuk memanfaatkannya secara efektif.

Selain itu, perbedaan budaya dalam penggunaan teknologi juga dapat menjadi hambatan. Misalnya, cara berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja melalui platform digital mungkin berbeda dengan yang biasa mereka lakukan di Indonesia. Penelitian dari (Erwin Sawitri et al., 2019) menggaris bawahi bahwa kendala bahasa merupakan salah satu tantangan utama dalam adopsi teknologi baru. Penelitian ini mengungkapkan bahwa keterampilan bahasa yang terbatas sering kali menghambat pekerja migran dalam memahami dan memanfaatkan teknologi yang tersedia, serta dalam berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil yang peneliti temukan, menunjukkan bahwa kendala bahasa merupakan salah satu

hambatan signifikan yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia di Okinawa.

Peneliti mengasumsikan bahwa kendala bahasa merupakan salah satu hambatan utama yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia di Okinawa. Kesulitan dalam berkomunikasi dalam bahasa Jepang atau Inggris diyakini memperlambat proses adaptasi dan mempengaruhi kemampuan mereka untuk menggunakan teknologi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja dan sosial. Untuk mengatasi tantangan tersebut, pekerja migran Indonesia di Okinawa mengembangkan berbagai strategi adaptasi.

Salah satu strategi utama adalah belajar bahasa Jepang atau meningkatkan kemampuan bahasa Inggris mereka untuk lebih mudah memahami dan menggunakan teknologi yang ada. Selain itu, banyak pekerja migran bergantung pada dukungan dari komunitas Indonesia di Okinawa, yang sering kali menyediakan bantuan dalam bentuk pelatihan informal atau berbagi informasi tentang penggunaan teknologi sehari-hari. Sebagian pekerja memanfaatkan sumber daya online seperti tutorial video, untuk mempelajari teknologi baru. Internet menyediakan akses ke berbagai materi pembelajaran yang dapat membantu mereka memahami konsep yang rumit. Banyak pekerja migran yang menggunakan aplikasi penerjemah di *smartphone* mereka untuk memahami instruksi dan panduan yang hanya tersedia dalam bahasa Jepang.

Aplikasi ini sangat membantu dalam situasi sehari-hari di mana penerjemahan cepat diperlukan penelitian dari (S Das, 2020) menyoroti bahwa adaptasi terhadap teknologi tidak hanya membantu dalam kehidupan sehari-hari tetapi juga meningkatkan peluang ekonomi pekerja migran. Teknologi memungkinkan mereka untuk mengakses informasi pekerjaan, mengembangkan keterampilan baru, dan meningkatkan produktivitas kerja. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwa pembelajaran teknologi dan keterampilan digital berkontribusi positif terhadap pengalaman kerja dan adaptasi pekerja migran di Okinawa. Peneliti mengasumsikan bahwa strategi adaptasi yang diidentifikasi dalam penelitian ini, seperti pembelajaran bahasa, pelatihan teknologi, dan jaringan dukungan komunitas, efektif dalam membantu pekerja migran mengatasi

tantangan yang mereka hadapi. Peneliti percaya bahwa strategi-strategi ini tidak hanya relevan tetapi juga dapat diterapkan secara luas untuk mendukung adaptasi pekerja migran di berbagai konteks.

2). Faktor agama dan falsafah hidup dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa:

Perbedaan agama dan falsafah hidup antara Indonesia dan Jepang dapat menimbulkan *culture shock* bagi pekerja migran. Di Okinawa, mayoritas penduduk beragama Shinto dan Buddha, bahkan ada yang tidak menganut agama apapun (Mulyadi, 2017). Pekerja migran Indonesia di Okinawa menghadapi tantangan dalam mempertahankan praktik keagamaan mereka di lingkungan yang mayoritas beragama Shinto dan Buddha. Namun, mereka menemukan cara untuk beradaptasi dengan mencari tempat ibadah yang bisa sesuai dengan keyakinan mereka, atau bahkan melakukan kegiatan ibadah secara mandiri.

Agama sangat penting untuk menjadi jalan dalam menentukan sifat hidup manusia karena agama dan falsafah hidup mengajarkan banyak sekali nilai-nilai yang dapat membuat perilaku seseorang menjadi lebih baik karena itu kenapa agama sangat penting untuk menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Mufidah et al., 2024) yang mengatakan bahwa agama dan falsafah hidup sering kali menyediakan kerangka kerja moral dan etika yang mengarahkan perilaku individu. falsafah hidup Jepang, seperti etos kerja dan kedisiplinan, juga mempengaruhi mereka, seringkali memperkaya pandangan hidup mereka dan meningkatkan etika kerja.

Pekerja migran mengembangkan berbagai strategi adaptasi. Salah satu strategi yang umum adalah mencari dan bergabung dengan komunitas lokal atau organisasi keagamaan yang dapat memberikan dukungan moral dan praktis. Mereka juga sering kali mengandalkan teknologi, untuk beribadah secara mandiri lewat ibadah online. Selain menghadapi tantangan dalam menjalankan agama mereka, pekerja migran Indonesia juga menemukan inspirasi dari falsafah hidup masyarakat Jepang. Nilai-nilai seperti kerja keras, disiplin, dan ketepatan waktu yang sangat dihargai di Jepang sering kali menjadi inspirasi bagi pekerja migran. Mereka belajar untuk menghargai etos kerja

dan kedisiplinan yang ditunjukkan oleh rekan kerja Jepang mereka, yang kemudian mereka terapkan dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari mereka.

Peneliti berasumsi bahwa perbedaan budaya dan norma sosial antara Indonesia dan Jepang akan memberikan tantangan signifikan bagi pekerja migran Indonesia. Namun, nilai-nilai budaya dan falsafah hidup Jepang, seperti disiplin dan kerja keras, dapat memberikan inspirasi dan membantu mereka dalam proses adaptasi.

- 3). Faktor sosial dan keterkaitan dengan keluarga dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa:

Culture shock juga dirasakan dalam aspek sosial dan keterikatan dengan keluarga. Rasa rindu kampung halaman dan keluarga menjadi tantangan emosional yang signifikan, hal ini menunjukkan bahwa ikatan keluarga tetap menjadi faktor penting bagi pekerja migran (Hack-Polay & Mahmoud, 2021). Banyak pekerja yang menjaga komunikasi rutin dengan keluarga di Indonesia melalui teknologi seperti media sosial dan aplikasi pesan instan. Selain itu juga dukungan dari komunitas migran Indonesia, para rekan kerja di Okinawa juga membantu mereka mengatasi rasa rindu kampung halaman dan menyediakan jaringan sosial yang solid.

Deterima dengan baik oleh warga lokal di Okinawa menambah tingkat kenyamanan para pekerja migran untuk hidup di lingkungan yang baru hal ini sejalan dengan penelitian (Doma et al., 2022) yang menunjukkan bahwa ternyata dukungan sosial dapat mempercepat proses adaptasi dan mengurangi dampak negatif dari *culture shock*.

Peneliti mengasumsikan bahwa dukungan sosial dari komunitas pekerja migran dan keluarga sangat penting dalam membantu pekerja migran mengatasi tantangan sosial dan emosional di lingkungan baru. Ini termasuk dukungan praktis seperti informasi tentang layanan lokal, serta dukungan emosional yang dapat membantu mengurangi perasaan isolasi dan kesepian.

- 4). Faktor nilai-nilai budaya dan gaya hidup dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa:

Perbedaan nilai-nilai budaya dan gaya hidup antara Indonesia dan Jepang menjadi sumber *culture shock* yang signifikan.

Pekerja migran harus menyesuaikan diri dengan norma-norma sosial Jepang yang berbeda (Rahmah & Wibawanto, 2023).

Nilai-nilai budaya dan gaya hidup Jepang yang sangat berbeda menjadi tantangan tersendiri bagi pekerja migran hal ini sejalan dengan penelitian (Setyanto, 2020) bahwa pekerja migran sering menghadapi tantangan dalam memahami dan mengadaptasi nilai-nilai budaya dan gaya hidup baru. Ini bisa mencakup kesulitan dalam berkomunikasi, perbedaan dalam norma-norma sosial, atau konflik nilai budaya antara budaya asli dan budaya tujuan.

Pekerja migran belajar untuk menyesuaikan diri dengan etiket sosial Jepang, seperti pentingnya tata krama, sopan santun, dan kebersihan. Mereka juga mengadopsi beberapa aspek gaya hidup Jepang seperti pola makan sehat dan penggunaan transportasi umum yang efisien. Adaptasi ini tidak hanya membantu dalam kehidupan sehari-hari tetapi juga meningkatkan penerimaan mereka di masyarakat Jepang. Peneliti mengasumsikan bahwa pendidikan budaya yang komprehensif sangat penting bagi pekerja migran dalam mengatasi tantangan budaya. Ini termasuk pemahaman mendalam tentang nilai-nilai budaya, norma-norma sosial, dan praktik komunikasi yang sesuai dengan budaya baru.

- 5). Faktor kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa:

Pekerja migran sering kali menghadapi *culture shock* terkait dengan kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan yang berbeda dari yang ada di Indonesia kebijakan dan peraturan di Jepang sering kali berbeda dengan yang ada di Indonesia, sehingga memerlukan waktu bagi pekerja migran untuk beradaptasi (Satrio Syahreza, 2019). Kebijakan ketenagakerjaan Jepang yang ketat, termasuk peraturan tentang jam kerja dan hak-hak pekerja, pada awalnya membingungkan bagi banyak pekerja migran. Namun, dengan bantuan dan bimbingan dari perusahaan, mereka secara bertahap memahami dan mematuhi peraturan tersebut.

Peraturan ketenagakerjaan Jepang memberikan kerangka kerja untuk melindungi hak-hak pekerja migran, ada peraturan tentang upah minimum yang harus

dipatuhi oleh perusahaan, serta aturan mengenai jam kerja, lembur, dan kondisi kerja yang adil, pekerja migran diwajibkan memiliki asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja, yang memberikan perlindungan jika terjadi masalah kesehatan atau kecelakaan di tempat kerja hal ini sejalan dengan prinsip yang memberikan dukungan dalam melindungi pekerja migran Indonesia (Widodo & Belgradoputra, 2019). Asumsi peneliti bahwa peran pemerintah sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi adaptasi pekerja migran. Kebijakan yang mendukung integrasi sosial, penyediaan informasi dan dukungan, serta penegakan hukum yang adil dapat memperkuat proses adaptasi.

6). Faktor ekonomi dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa:

Culture shock terhadap ekonomi terjadi karena perbedaan signifikan dalam biaya hidup dan struktur upah antara Indonesia dan Jepang. Dari segi ekonomi, pekerja migran Indonesia di Okinawa umumnya merasakan peningkatan dalam kualitas hidup dibandingkan dengan di Indonesia. Upah yang lebih tinggi dan stabilitas pekerjaan di Jepang memberikan mereka kemampuan untuk menabung dan mengirim uang ke keluarga di Indonesia (Nurhidayat, 2018). Namun, mereka juga menghadapi tantangan terkait biaya hidup yang lebih tinggi di Jepang, yang memerlukan penyesuaian dalam pengelolaan keuangan pribadi hal ini sejalan dengan penelitian dari (Nur Fadillah, 2022) yang menunjukkan bahwa perbedaan upah antara pekerja migran dengan penduduk lokal dapat menjadi faktor signifikan dalam adaptasi ekonomi.

Upah yang rendah atau tidak seimbang dapat menghambat kemampuan pekerja migran untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mengakses layanan penting. Peneliti mengasumsikan bahwa kebijakan upah yang adil dan program kesejahteraan yang memadai sangat penting bagi adaptasi ekonomi pekerja migran. Upah yang layak dan perlindungan sosial yang kuat dapat membantu meningkatkan kesejahteraan mereka dan memfasilitasi adaptasi yang lebih lancar.

7). Faktor pendidikan dalam adaptasi pekerja migran Indonesia di Okinawa:

Akses terhadap pendidikan, baik formal maupun informal, berperan penting dalam

adaptasi pekerja migran. Banyak pekerja yang mengikuti kursus bahasa Jepang dan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi mereka di tempat kerja. Pendidikan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan profesional mereka tetapi juga membantu mereka memahami budaya dan masyarakat Jepang dengan lebih baik, sehingga memudahkan proses adaptasi secara keseluruhan (Fitriani et al., 2024). Terkait perbedaan sistem pendidikan Indonesia dan Jepang, sistem pendidikan Jepang sangat menekankan nilai-nilai seperti kedisiplinan, kerja keras, kerjasama tim, dan tanggung jawab.

Para siswa diajarkan untuk menghargai waktu dan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap tugas-tugas mereka sejak lama, hal ini sejalan dengan penelitian (Halawa et al., 2023) yang menyatakan bahwa Jepang telah unggul dalam bidang teknologi dan juga pendidikan, karena negara ini termasuk dalam kategori negara maju yang memiliki standar kualitas yang tinggi Jepang diakui memiliki sistem pendidikan yang sangat baik di seluruh dunia. Hal ini disebabkan oleh ketersediaan fasilitas yang mendukung dan SDM yang kompeten di Jepang. Negara ini sering dijadikan sebagai patokan oleh negara-negara berkembang untuk meningkatkan kualitas pendidikan mereka

Asumsi peneliti terkait pembahasan ini yaitu meskipun nilai-nilai seperti kerja keras dan tanggung jawab juga diajarkan, implementasinya sering kali tergantung pada kebijakan sekolah dan pengaruh budaya lokal yang beragam. Sekolah-sekolah di Jepang umumnya dilengkapi dengan teknologi canggih dan fasilitas yang memadai untuk mendukung proses belajar-mengajar, seperti laboratorium modern, komputer, dan akses internet banyak sekolah di Indonesia, terutama di daerah terpencil, masih kekurangan fasilitas dan teknologi. Ini menyebabkan kesenjangan dalam akses pendidikan berkualitas. Pendidikan di Jepang menawarkan banyak aspek positif yang bisa diterapkan di Indonesia, seperti kedisiplinan, etos kerja, dan pendekatan pembelajaran praktis. Namun, implementasinya harus disesuaikan dengan konteks budaya, sumber daya, dan kebutuhan lokal di Indonesia. Dengan pendekatan yang tepat dan investasi yang memadai, Indonesia dapat mengadopsi

elemen-elemen terbaik dari sistem pendidikan Jepang untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya berbagai keterbatasan yang dihadapi, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat dianggap sebagai kebenaran mutlak. Oleh karena itu, masih terdapat kemungkinan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Keterbatasan yang diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

- 1). Komposisi sampel yang tidak seimbang dalam hal usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan jenis pekerjaan dapat menyebabkan bias dalam hasil penelitian.
- 2). Faktor-faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi, dan situasi politik dapat mempengaruhi pengalaman pekerja migran tetapi mungkin tidak sepenuhnya terkendali atau terukur dalam penelitian.
- 3). Fokus penelitian hanya pada Prefektur Okinawa mungkin tidak memberikan gambaran yang komprehensif tentang pengalaman pekerja migran di seluruh Jepang. Setiap prefektur mungkin memiliki kondisi dan tantangan yang berbeda.

Keterbatasan ini penting untuk diakui meskipun ada keterbatasan, penelitian ini tetap memberikan wawasan berharga tentang pengalaman adaptasi pekerja migran Indonesia terhadap *culture shock* di Okinawa, dan dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut serta pengembangan kebijakan yang lebih baik untuk mendukung pekerja migran.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengeksplorasi berbagai aspek adaptasi pekerja migran Indonesia di Prefektur Okinawa Jepang, terhadap *culture shock* yang mereka alami. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

- 1). Adaptasi penggunaan teknologi: Pekerja migran menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baru melalui pelatihan dan bantuan dari komunitas serta perusahaan. Teknologi menjadi alat penting yang memfasilitasi komunikasi, pekerjaan, dan integrasi ke dalam masyarakat Jepang.
- 2). Adaptasi tentang agama dan falsafah hidup: Nilai-nilai agama dan falsafah hidup menjadi pilar utama bagi pekerja migran dalam

menghadapi tantangan di lingkungan baru. Dukungan perusahaan terhadap praktik keagamaan dan penyesuaian falsafah hidup membantu mereka menjaga keseimbangan mental dan emosional.

- 3). Adaptasi sosial dan keterikatan dengan keluarga: Keterikatan sosial dan dukungan dari keluarga memainkan peran penting dalam proses adaptasi. Jaringan sosial yang kuat dan kontak reguler dengan keluarga di Indonesia memberikan dukungan emosional yang signifikan, yang membantu pekerja migran beradaptasi dengan lebih baik.
- 4). Adaptasi nilai-nilai budaya dan gaya hidup: Perbedaan budaya dan gaya hidup memicu *culture shock* yang signifikan. Namun, melalui upaya memahami dan mengadopsi nilai-nilai budaya lokal, pekerja migran mampu menyesuaikan diri dan menghargai aspek-aspek positif dari budaya Okinawa.
- 5). Adaptasi kebijakan dan peraturan yang berlaku: Kebijakan dan peraturan lokal sering kali menjadi hambatan, tetapi pemahaman yang mendalam tentang regulasi serta kolaborasi dengan otoritas lokal membantu pekerja migran mengatasi kendala ini dan menavigasi birokrasi dengan lebih efektif.
- 6). Adaptasi ekonomi: Kondisi ekonomi yang berbeda di Okinawa memberikan motivasi tambahan bagi pekerja migran untuk bekerja lebih keras dan berusaha meningkatkan kondisi ekonomi mereka. Ini berkontribusi pada adaptasi yang lebih baik dalam lingkungan kerja dan sosial mereka.
- 7). Adaptasi pendidikan: Akses terhadap program pendidikan dan pelatihan keterampilan membantu pekerja migran meningkatkan kompetensi mereka dan beradaptasi lebih efektif dalam lingkungan kerja yang baru. Pendidikan menjadi alat penting untuk meningkatkan kemampuan dan mempercepat proses adaptasi.

SARAN

A. Bagi pekerja migran

Saran untuk pekerja migran adalah mengambil inisiatif untuk memperdalam penguasaan bahasa Jepang serta mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di Jepang. Juga diharapkan bagi pekerja migran untuk belajar dan menghormati budaya lokal serta nilai-nilai yang dijunjung tinggi di Jepang. Memahami tata cara dan norma-norma sosial

akan membantu berintegrasi dengan lebih baik dalam masyarakat.

B. *Bagi pemerintah*

Pemerintah perlu mengembangkan kebijakan yang inklusif dan berpihak kepada pekerja migran, termasuk dalam hal perlindungan hak-hak mereka, upah yang layak, akses yang setara terhadap layanan Kesehatan dan pendidikan, serta perlindungan dari diskriminasi.

C. *Bagi Perusahaan*

Perusahaan dapat menyediakan program orientasi yang lebih komprehensif bagi pekerja migran yang baru bergabung. Program ini harus mencakup informasi tentang budaya perusahaan, kebijakan kerja, hak dan kewajiban pekerja, serta sumber daya internal yang tersedia untuk mendukung adaptasi pekerja migran.

D. *Bagi masyarakat*

Masyarakat perlu meningkatkan kesadaran tentang keberagaman budaya dan nilai-nilai yang dibawa oleh pekerja migran. Sikap terbuka dan penerimaan terhadap perbedaan akan membantu menciptakan lingkungan yang inklusif dan ramah bagi mereka. Masyarakat harus berkomitmen untuk memperlakukan pekerja migran secara adil dan setara, tanpa adanya diskriminasi atau perlakuan yang merugikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, E. W. (2023). Literasi Digital Calon Pekerja Indonesia dan Self-control dalam Berbagi Konten Digital. *JURNAL IPTEKKOM Jurnal Ilmu Pengetahuan & Teknologi Informasi*, 25(1), 1–16. <https://doi.org/10.17933/iptekkom.25.1.2023.1-16>
- Budiarti, R., & Yuliani, F. (2022). *Strategi Adaptasi Culture Shock Dalam Komunikasi Antar Budaya Mahasiswa Papua Universitas Bengkulu (Studi Pada Mahasiswa Papua Di Universitas Bengkulu)*.
- Doma, H., Tran, T., Rioseco, P., & Fisher, J. (2022). Understanding The Relationship Between Social Support And Mental Health Of Humanitarian Migrants Resettled In Australia. *Bmc Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/S12889-022-14082-Z>
- Erwin Sawitri, Made Sumiati Astiti, Yessi Fitriani. (2019) Hambatan Dan Tantangan Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi <https://jurnal.univpripalembang.ac.id/index.php/prosidingpps/article/view>
- Fitriani, D., Ramdhan, D., & Hapsari, A. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia. *Masyarakat Indonesia*, 49(2), 191–202. <https://doi.org/10.14203/jmi.v49i2.1367>
- Hack-Polay, D., & Mahmoud, A. B. (2021). Homesickness in developing world expatriates and coping strategies. *German Journal of Human Resource Management*, 35(3), 285–308. <https://doi.org/10.1177/2397002220952735>
- Haer, J., & Mulyaningsih, T. (2023). Adopsi Teknologi Digital Dan Kinerja Wirausaha: Apakah Eks Pekerja Migran Lebih Adaptif Dan Produktif? *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(3), 419–428. <https://doi.org/10.23887/jish.v12i3.65470>
- Halawa, D. P., Susanti Telaumbanua, M., Buulolo, D., & Matematika, M. P. (2023). *Ndrumi: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora Perbandingan Sistem Pendidikan Indonesia Dan Jepang*. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/ndrumi>
- Kurniawati, A. (2021). *Strategi Dan Program Pemasaran Pekerja Migran Indonesia (Pmi)*. Penelitian dan Pengembangan, P., Ketengakerjaan, K. R., Jendral Gatot Subroto Kav, J., Selatan, J., & Jakarta, D. Laporan Publikasi Bulan November Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. (2023). <http://bp2mi.go.id>
- Leininger. (2002) Cultural Safety Does The Theory Work In Practice For Culturally And Linguistically Diverse Groups.
- Maizan, S. H., Bashori, K., & Hayati, E. N. (2020). Analytical Theory : Gegar Budaya (Culture Shock) Analytical Theory: Cultural Extension (Culture Shock). *Agustus, 2020(2)*, 1693–1076.
- Mufidah, H., Nisa, F., Shabran Sidauruk, M., Nashrullah, A., & Studi Pendidikan Bahasa Arab, P. (2024). *Pengaruh Pemahaman Agama Terhadap Nilai-Nilai Pancasila*.
- Mufidah, V. N., & Fadilah, N. N. (2022). *Adaptasi Dan Culture Shock: Studi Kasus Pada Peserta Program Pertukaran Mahasiswa Merdeka Adaptation And Culture Shock: A Case Study On Participants Of The Independent Student*

- Exchange Program.*
<https://doi.org/10.47776/Mjprs.003.01.05>
- Muhajirin & Shasrini, T. (2023). *Experimental Student Experiences Intercultural Communication Competence In Overcoming The Culture Shock Of Migrant Workers In Japan Kompetensi Komunikasi Antar Budaya Dalam Mengatasi Culture Shock Pada Tki Di Jepang.* 2985–3877.
<https://doi.org/10.58330/Ese.V1i4.203>
- Mulyadi, B. (2017). *Konsep Agama Dalam Kehidupan Masyarakat Jepang.* 6(1).
- Nur Fadillah. (2022) *Kerjasama Jepang Dan Indonesia Di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Program Tokutei Ginou Tahun 2019* Interdependence Journal Of International Studies Volume 3 No. 2 Tahun 2022
- Nurhidayat, U. J. (2018). *Dominasi Ekonomi Jepang Terhadap Indonesia dalam Perdagangan Elektronik Indonesia.* In *Global Insight Journal* (Vol. 03, Issue 02).
<http://www.id.embjapan>.
- Rahmah, Y., & Wibawanto, M. N. (2023). *Nilai Budaya Malu Masyarakat Jepang (Kajian Sosiologi Sastra pada Cerpen Yabu No Naka).* 30(1).
<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/humanika>
- S Das. (2020) *Technology Adaptation And Survival Of Smes: A Longitudinal Study Of Developing Countries.* June 2020 Volume 10, Issue 6
<https://timreview.ca/sites/default/files/article>
- Satrio Syahreza. (2019). *Dampak Implementasi Kebijakan Pemerintah Jepang Terhadap Deklarasi United Nations Declaration On The Rights Of Indigenous Peoples (Undrip) Studi Kasus Masyarakat Ainu Oleh: Satrio Syahreza Pembimbing: Dra. Den Yealta* (Vol. 10).
- Setyanto, A. (2020). *Pentingnya Penelitian Dan Pemahaman Perbedaan Budaya Jepang Dan Budaya Indonesia Kajian Nonverbal Communication.* [Http://Garis-04.Tripod.Com/Id26.Html](http://garis-04.tripod.com/id26.html)
- Wahyudi Mokobombang & Syafaruddin (2023). *Dampak Perubahan Layanan Publik Yang Disebabkan Oleh Teknologi Dan Media Sosial* Journal Of Business Finance And Economic (Jbfe) Volume 4, Nomor 1, Juni 2023
<https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- Widodo, H., & Belgradoputra, R. J. (2019). *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia* (Vol. 8, Issue 1).
- Yektiningsih, E., Astari, A. M., & Utami, Y. W. (2021). *A Correlation Between Working Environment And Job Experience Toward Culture Shock Among Indonesian Nurses In Japan.* *Jurnal Ners,* 16(1), 17–25.
<https://doi.org/10.20473/Jn.V16i1.23824>