

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Merantau adalah suatu kondisi pergi atau berpindahnya seseorang dari daerah asalnya ke wilayah lain atau negara lain dalam jangka waktu menetap lebih dari satu tahun. Penelitian dari Kirana (2012) menjelaskan bahwa terjadi gegar budaya pekerja asal Jepang di salah satu instalasi pemerintah di Surabaya karena adanya perbedaan budaya yang cukup signifikan seperti etos kerja terkait dengan waktu sangat berbanding terbalik antara Jepang dengan Indonesia. Jepang yang selalu menjunjung tinggi etos kerja dan kedisiplinan waktu dalam menjalankan tugas apapun, selalu melekat pada pekerja Jepang.

Penelitian Pratama dan Srimulyani (2024) memperkuat pandangan terhadap gegar budaya. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pekerja Indonesia yang bekerja di Industri perhotelan Hokkaido Jepang mengalami gegar budaya karena adanya perbedaan bahasa, cuaca dan lingkungan tempat tinggal. Begitu pula dengan penelitian dari Athallah dan Dharma (2024) yang menjelaskan bahwa Pekerja Migrasi Indonesia (PMI) di Jepang mengalami gegar budaya karena adanya perbedaan kebiasaan, bahasa masyarakat lokal, baik secara verbal maupun non verbal, serta pola pikir masyarakat Jepang. Meskipun merantau membuat seseorang merasa tertekan karena harus difuntut untuk beradaptasi dan melakukan penyesuaian ulang terhadap lingkungan barunya namun merantau menjadi jalan pintas masyarakat Indonesia untuk mengubah kehidupan menjadi lebih baik apalagi baru-baru ini muncul sebuah tren kabur aja dulu.

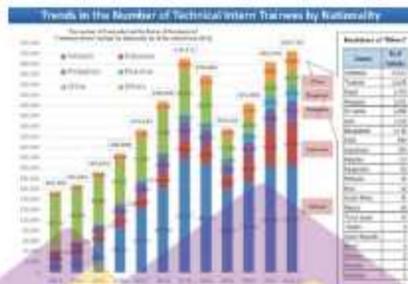
Tren kabur saja dulu suatu bentuk kekecewaan masyarakat Indonesia terhadap pemerintah mengenai kondisi ekonomi, sosial dan keadilan. Tren ini awalnya muncul di media sosial X dengan menggunakan #KaburAjaDulu di dalam cuitan tagar tersebut disertai dengan ajakan untuk para anak muda untuk mengambil pendidikan, bekerja, hingga sekedar tinggal di luar negeri. Dari tren tersebut kemudian dikaitkan dengan sistem pendidikan di Indonesia yang

mahal, rendahnya ketersediaan lapangan kerja, dan upah bulanan yang rendah (Zaenuddin, 2025). Tren ini memang menggambarkan kondisi Indonesia yang sebenarnya.

Terbukti dengan Indonesia menempati urutan ke lima sebagai negara dengan UMR terendah di dunia yakni RP 2.036.947 per bulan. Data ini di dapatkan dari UMR provinsi terendah 2024 yang berlaku di daerah Jawa Tengah (Putri & Rizal, 2024). Masyarakat Indonesia tergiur bekerja di luar negeri salah satunya karena dapat menerima gaji lebih tinggi dibandingkan kerja di Indonesia, meskipun hanya lulusan SMA dengan mereka bekerja di luar dapat menerima gaji dua kali lipat dibandingkan Indonesia (Rossa, 2024). Jepang menjadi destinasi negara favorit, karena menawarkan gaji bulanan Rp20-30 juta dan banyak lowongan yang hanya mensyaratkan lulusan setara SMA (Gideon, 2024). Bukan hanya masalah gaji, sulitnya mencari pekerjaan di negara sendiri juga sebagai motivasi keinginan untuk berangkat kerja ke luar negeri sebanyak 7,47 juta orang menganggur dan data tersebut didominasi jenjang pendidikan SMA (Badan Pusat Statistik, 2024). Kondisi UMR rendah dan tingginya angka pengangguran menyebabkan individu mencari peluang untuk berangkat ke luar negeri dengan mengikuti LPK.

Saat berada di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), para pekerja memilih jalur pemberangkatan untuk bekerja ke Jepang. Jalur ini nantinya akan berkaitan dengan jenis visa yang digunakan, serta proses pemberangkatan dan pembekalannya pun berbeda-beda. Adapun macam-macam visa yang ditawarkan umumnya ada dua yakni visa *Tukutei Ginou* (visa kerja) dan visa *Ginou Jisshu* (visa magang). Tujuan mengikuti LPK khususnya pemegang dengan visa *Ginou Jisshu* selama 4-6 bulan mendapatkan pelatihan terkait dengan bahasa maupun budaya (Aisyah, 2024). Di Indonesia sendiri pekerja dengan status menggunkan visa kerja magang sangat diminati dan terus meningkat dari tahun 2013-2024 yang dapat dilihat pada grafik data di bawah.

Gambar 1.1 Jumlah peserta magang Jepang berdasarkan negara



Sumber: OTIT, 2024

Grafik tersebut memperlihatkan terus meningkatnya pekerja magang dari tahun 2013-2024 yang terus mengalami kenaikan, banyaknya peminat pekerja magang di Indonesia karena proses pemberangkatan yang tidak membutuhkan waktu belajar lama dan tidak membutuhkan keahlian khusus seperti pemilik visa kerja *Tokutei Gino*. Kenyataannya, walaupun sudah belajar bahasa dan budaya Jepang di LPK. Pekerja Migrasi Indonesia masih kesulitan untuk beradaptasi saat tiba di Jepang. Masalah sulitnya beradaptasi tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldini (2023) menjelaskan bahwa para pekerja TKI di LPK Putra Bragas Mandiri yang telah berhasil diberangkatkan kerja ke Taiwan, para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut mengalami kesulitan untuk beradaptasi karena adanya perbedaan bahasa maupun budaya yang sangat signifikan antara Indonesia dan Taiwan beberapa faktor perbedaan seperti cuaca, makanan, sikap sosial budaya, dan bahasa.

Pembelajaran pada lembaga pelatihan kerja belum optimal dalam membantu pekerja migrasi Indonesia menghadapi gegar budaya dan beradaptasi, karena dalam LPK pada umumnya hanya mengajarkan pada bahasa, dan budaya secara umum (Sari et al., 2024). Belum maksimalnya LPK tersebut sejalan dengan penelitian Athallah dan Dharma (2024) menyebutkan bahwa lembaga pelatihan kerja penyaluran, Pekerja Migrasi Indonesia (PMI) diharapkan lebih memperhatikan dan mempersiapkan secara matang terkait

dengan strategi dalam mengatasi gegar budaya sebelum pemberangkatan ke Jepang.

Sulitnya beradaptasi bisa dialami oleh siapa saja tidak terkecuali para pemegang Indonesia yang merantau ke Jepang. Gegar budaya adalah kecemasan yang terjadi pada seseorang yang baru pindah ke luar negeri yang mengakibatkan hilangnya semua tanda dan simbol sosial yang sudah dikenal (Daradinanti, 2022). Bukan hal yang baru di dalam kehidupan manusia khususnya pemegang Indonesia mengalami perbedaan budaya terhadap lingkungan baru oleh karena itu perlu adanya penanganan atau cara mengatasinya agar mereka merasa nyaman di lingkungannya. Khususnya pemegang Indonesia yang merantau ke Jepang.

Pemilihan negara Jepang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia untuk bekerja, dengan mengambil magang atau menggunakan skema *Gino Jisshu*, karena adanya peluang untuk melanjutkan status menjadi pekerja *professional* melalui skema *Tokutei Gino*, yang tidak ditawarkan oleh negara lain. Pada 2024 tercatat sebanyak 74.387 Warga Negara Indonesia (WNI) di Jepang berstatus pemegang (Violeta, 2024) dan sebanyak 8.141 orang diantaranya berhasil naik status menjadi pekerja keterampilan khusus (BP2MI dalam Aisyah, 2024). Jalur ini dinilai lebih cepat dan jelas, namun justru rentan membuat peserta magang mengalami gegar budaya karena kurangnya waktu belajar bahasa dan proses yang cepat dibandingkan negara lain yang dinilai lebih rumit.

Yokohama merupakan sebuah kota di Jepang yang terletak di daerah kanto, menurut organisasi perdagangan asing Jepang (*Jetro*), sejak awal tahun 1990, Yokohama merupakan daerah yang pertama dibuka untuk menerima tenaga kerja asing dan penerimaan pelajar. Di kota ini terdapat beberapa Perusahaan besar maupun pabrik yang menjadi alasan mengapa kota Yokohama menjadi salah satu kota yang penduduknya sebagian dihuni oleh pemegang dan pekerja asal Indonesia (Prodjo, 2019). Berdasarkan data statistik pada tahun 2024 orang Indonesia yang tinggal di Yokohama berjumlah 9.322 orang dan sebanyak 4.600 orang diantaranya yakni pemegang (Stat.go.jp, 2024).

Pekerja migran Indonesia dapat bekerja di Jepang dengan beberapa visa, salah satunya adalah pekerja migran Indonesia yang berangkat lewat visa *Gino Jisshu sei* (pemegang) atau disebut dengan kelompok *trainee*. Visa Pemegang digunakan orang asing untuk memasuki Jepang selama satu tahun dan kemudian perusahaan Jepang merekrut sebagai *trainee* praktek kerja yang dapat memperpanjang masa tinggalnya selama tiga tahun. Di awal kedatangan di Jepang peserta asing dengan visa pemegang ini menghabiskan waktunya selama sembilan bulan untuk mempelajari keterampilan baru, diikuti oleh pelatihan di tempat kerja yang menerima upah dan agar bisa dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan Jepang (Elsy, 2018).

Berbagai kelemahan yang didapatkan oleh Pemegang visa *Gino Jisshu* yakni pemegang tidak boleh pulang ke negara asal sebelum kontrak habis dan pekerja magang tidak boleh pindah ke perusahaan baru selama kontrak berlangsung. Terkait dengan masalah gaji visa *Gino Jisshu* digaji lebih rendah dibanding *Tokutei Ginou* (Elsy, 2018). Hal ini berbeda dengan pekerja dengan visa *Tokutei Ginou* yang bebas pulang dan berhenti kapan saja dimana pengguna visa *Tokutei Ginou* ini mendapatkan hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja Jepang pada umumnya. Namun pekerja dengan visa *Gino Jisshu* diperlakukan berbeda dalam hal upah, tunjangan kerja dan juga kebebasan (Pratama & Srimulyani, 2024).

Pekerja dengan visa *Tokutei Ginou* merupakan pekerja yang mengantongi lisensi bahasa JLPT (*Japanese Language Proficiency Test*) dan juga sertifikat SSW (*Specified skilled Worker*). JLPT terdiri dari lima level mulai dari N5 yang paling rendah atau dasar hingga N1 yang paling tinggi. N singkatan dari *Nihongo* dalam bahasa Indonesia artinya bahasa, ujian JLPT menguji terkait dengan kemampuan dalam tata bahasa, percakapan dan membaca artikel, adapun tingkatan pada tes LJPT, dimana yang paling tinggi ialah JLPT N1 yang pesertanya diharuskan menguasai 10.000 kosakata dan setidaknya 2000 kanji, tingkat N2 6.000 kosakata dan 1000 kanji, N3 3.750 kosakata dan 650 kanji, N4 1.500 kosakata dan 300 kanji, tingkat terakhir N5, dimana peserta harus menguasai 800 kosakata dan 100 kanji (Athallah & Dharma, 2024).

Pekerja asing yang tidak memiliki keterampilan biasanya adalah pekerja sementara di pabrik dan lokasi konstruksi, dimana mereka mengerjakan pekerjaan keras dan berbahaya yang di jauhi oleh pekerja Jepang (Elsy,2018). Melalui penelitian ini, berfokus pada informan yang bekerja di industri pekerja konstruksi bangunan, seperti *job* pembongkaran gedung, pemasangan rangka kayu bangunan, pemasangan tiang bangunan, finishing pemasangan wallpaper, dan *job* konstruksi bangunan lainnya.

Pentingnya untuk memahami proses komunikasi adaptasi pekerja magang Indonesia dalam menghadapi gegar budaya, karena dengan memahami proses komunikasi adaptasi pekerja magang dapat memberikan pandangan terhadap masyarakat bagaimana cara seseorang bertahan pada lingkungan yang jauh berbeda dan tuntutan kerja yang berat, sehingga dengan adanya komunikasi adaptasi yang baik sebagai bentuk maupun cara mereka bertahan pada kondisi sulit tersebut.



## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan adanya ketidaksesuaian antara kondisi ideal dan kenyataan yang dihadapi oleh Pekerja Migrasi Indonesia di Jepang khususnya dalam hal persiapan oleh LPK ternyata belum membantu PMI dalam menghadapi gegar budaya. Tuntutan kerja terhadap pekerja magang Indonesia terlalu berat dan beresiko serta adanya hak dan kewajiban dalam aspek ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan rumusan masalah tersebut pertanyaan dalam studi ini adalah bagaimana proses komunikasi adaptasi pekerja magang Indonesia di industri bangunan kota Yokohama ?

## 1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses komunikasi adaptasi masing-masing individu berdasarkan pengalaman mereka selama menjadi pemegang di industri konstruksi bangunan kota Yokohama.

## 1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

### a. Manfaat Akademis

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi atau referensi pada perkembangan ilmu komunikasi di bidang komunikasi antarbudaya, terutama pada komunikasi adaptasi antarbudaya untuk beradaptasi pada lingkungan baru.

### b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi orang-orang yang ingin merantau bekerja ke luar negeri, untuk dapat dijadikan referensi terkait dengan proses komunikasi adaptasi yang dilakukan, agar meminimalisir terjadinya gegar budaya yang terjadi terhadap lingkungan maupun budaya baru yang diterima.

### 1.5 Sistematika Bab

Untuk memberikan penjelasan secara lengkap pada penelitian ini, maka sistematika

penulisan skripsi dibagi menjadi lima bab meliputi:

1. Bab I: Pendahuluan. Dalam bab pendahuluan berisi tentang latar belakang yang berisi data permasalahan dalam penelitian ini, rumusan masalah ringkasan permasalahan yang harus dilakukan dari munculnya pertanyaan, tujuan mendeskripsikan tujuan yang akan dijawab di kesimpulan, manfaat, dan sistematika penulisan tentang penelitian yang dilakukan.
2. Bab II: Tinjauan Pustaka. Dalam bab tinjauan pustaka menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan konsep dan kerangka konsep yang menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian.
3. Bab III: Metode Penelitian. Dalam bab metode penelitian, peneliti pada bagian ini akan menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Selain metode penelitian, dalam bab III peneliti juga menjabarkan tentang jenis penelitian, tujuan, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, waktu dan tempat, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.
4. Bab IV: Hasil Penelitian. Dalam bab hasil penelitian menyajikan hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan metode wawancara dan dokumentasi pada pekerja magang bangunan di Yokohama dan dikaitkan dengan kajian pustaka yang telah peneliti jabarkan dalam bab II.
5. Bab V: Penutup. Dalam bab penutup, peneliti memaparkan Kesimpulan yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang menjadi pokok masalah dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Selain itu, peneliti juga menyampaikan saran yang berisi tentang saran atau rekomendasi dari peneliti terkait penelitian yang dilakukan.