

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Jepang sebagai negara besar dalam bidang ekonomi menghadapi masalah demografi yang serius, dengan ketidak seimbangan yang signifikan antara angkatan muda dan tua. Rendahnya angka kelahiran di Jepang telah menyebabkan penurunan jumlah penduduk muda, sementara jumlah penduduk lanjut usia terus meningkat. Menurut data dari databoks, angka kelahiran di Jepang terus menurun selama beberapa dekade terakhir, memperburuk situasi demografi negara tersebut. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai situasi ini, berikut adalah data komposisi jumlah penduduk Jepang berdasarkan kelompok usia:

Table 1.1 Jumlah Penduduk Jepang Berdasarkan Kelompok Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah Masyarakat (Juta)
1	0-9 tahun	8.94
2	10-19 tahun	10.76
3	20-29 tahun	12.71
4	30-39 tahun	13.41
5	40-49 tahun	16.87
6	50-59 tahun	17.93
7	60-69 tahun	14.84
8	70-79 tahun	16.30
9	80-89 tahun	9.88
10	90 tahun ke atas	2.73

Sumber : (Statistics Bureau of Japan, 2024)

Akibat ketidakseimbangan antara penduduk lansia dan usia produktif, Jepang mengalami kekurangan tenaga kerja produktif. Menurut *Recruit Works Institute* (2023) yang merupakan pusat penelitian independen dari *Recruit Group* di Jepang,

perkiraan kebutuhan tenaga kerja hingga tahun 2040 menunjukkan tren yang mengkhawatirkan. Laporan terbaru, mengungkapkan bahwa Jepang berpotensi menghadapi kekurangan tenaga kerja yang bersifat struktural dan berkelanjutan. Pada tahun 2040, Jepang diperkirakan akan mengalami kekurangan tenaga kerja sekitar 11 juta orang. Ini bukan hanya masalah sementara selama periode booming ekonomi, melainkan defisit struktural dalam pasokan tenaga kerja yang dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan keberlanjutan sistem sosial di negara tersebut.

Untuk mengatasi masalah kekurangan tenaga kerja, Jepang membutuhkan tambahan tenaga kerja asing. Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang, jumlah pekerja asal Indonesia di Jepang telah mencapai 121.507 orang, mengalami peningkatan sebesar 56% dari tahun sebelumnya. Pejabat kementerian menyatakan bahwa lonjakan ini terjadi akibat kurangnya tenaga kerja di Jepang, terutama di sektor konstruksi dan layanan kesehatan. Pemerintah Jepang secara aktif membuka peluang kerja bagi warga negara asing untuk mengisi kekosongan tersebut. Berikut adalah data pekerja asing di Jepang hingga Oktober 2023:

Table 1.2 Pekerja Asing di Jepang

Negara	Jumlah Pekerja
Vietnam	518.364
Korea Selatan	410.156
China	397.918
Tiongkok	389.117
Filipina	226.846
Brasil	211.840

Nepal	145.587
Indonesia	121.507
Myanmar	71.188
Negara lainnya	488.156

Sumber : (Statistics Bureau of Japan, 2024)

Kedatangan orang-orang asing di Jepang tentu bukan tanpa tantangan. Pertautan antara warga Jepang dan pekerja asing seringkali melibatkan pertemuan budaya yang dapat menimbulkan *culture shock* bagi para pendatang. *Culture shock* ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan ketidakselarasan dalam interaksi sehari-hari, serta perasaan tidak nyaman dalam pergaulan. Ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan budaya lokal dapat mengakibatkan hubungan yang kurang baik antara penduduk asli dan pekerja asing, menciptakan berbagai tantangan sosial yang harus diatasi demi terciptanya lingkungan kerja dan hidup yang lebih nyaman dan akrab.

Terkait dengan masalah tersebut, proses para pekerja migran dari Indonesia dalam menyesuaikan diri menjadi menarik untuk diteliti. Hal ini akan memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai cara beradaptasi dengan budaya dan kehidupan di Jepang. Proses adaptasi ini juga sangat menarik untuk dikaji mengingat adanya perbedaan budaya yang signifikan antara Jepang dan Indonesia.

Jepang dikenal dengan budaya komunikasi yang bersifat "*high-context*" atau komunikasi tidak langsung, penerima pesan diharapkan memahami maksud tersembunyi dari konteksnya, bukan dari kata-kata yang diucapkan. Dalam budaya Jepang, cara berkomunikasi cenderung tidak langsung dan tidak jelas. Orang Jepang sering menggunakan konteks, isyarat, dan bahasa tubuh untuk menyampaikan pesan, menghindari penyampaian yang terbuka dan langsung,

terutama jika hal tersebut berpotensi menyinggung atau membuat seseorang kehilangan muka. Mereka sangat memperhatikan konteks situasi, hubungan, dan latar belakang saat berkomunikasi, serta mengharapkan lawan bicara dapat memahami maksud mereka tanpa penjelasan yang mendetail. Budaya Jepang juga menekankan pada harmoni dan menghindari konflik, sehingga orang Jepang cenderung menahan ekspresi emosi dan pendapat untuk menjaga hubungan yang harmonis. Selain itu, sistem sosial Jepang sangat hierarki, dengan penekanan pada status, peran, dan usia, yang mempengaruhi cara komunikasi dan interaksi.

Kesempatan untuk magang ke Jepang kini semakin dikenal luas di kalangan masyarakat Bali, memicu minat yang tinggi untuk mengikuti program ini. Selain mendapatkan penghasilan, peserta magang juga berkesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman berharga. Lembaga Pelatihan Kerja Aska Sangket Singaraja merupakan salah satu lembaga yang memfasilitasi program magang ini.

Lembaga Pelatihan Kerja Aska Sangket adalah sebuah yayasan yang fokus pada pengembangan sumber daya manusia dan pertukaran tenaga kerja teknis, dengan tujuan mendukung internasionalisasi perusahaan kecil dan menengah. Yayasan ini berperan dalam mengembangkan perusahaan kecil dan menengah di Jepang serta berkontribusi dalam masyarakat internasional. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, Aska Sangket bekerja sama dengan Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Indonesia (Depnakertrans) dalam merekrut tenaga kerja Indonesia melalui program magang ke Jepang. Program ini dimulai sejak tahun 2017 dan akan berlangsung hingga tahun 2024.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Wayan Edy Krismawan, Lembaga Pelatihan Kerja Aska Sangket telah menjalin kerja sama dengan Jepang sejak tahun 2017. Lembaga Pelatihan Kerja Aska mengirimkan peserta magang pertama kali pada tahun 2020 yang dipimpin oleh I Nyoman Wijana. Bernaung dibawah Yayasan Adhimukti Sastra Kawiswara Acarya ter-akreditasi dengan ijin SO : 2/1034/HK 12/V/2021 , NIB : 022010074734, Izin Wilayah: 560/667/DPTK, dan nomor AHU-0009994.AH.01.04 Tahun 2020. LPK ASKA BALI tersebar di beberapa pulau, termasuk Pulau Bali dan Pulau Jawa. Sejak dimulainya program ini, Aska Sangket telah berhasil mengirimkan sekitar 2.700 peserta magang ke Jepang ada ke wilayah Tokyo, Osaka, Nagoya, Hokkaido. Kolaborasi ini menunjukkan komitmen yang kuat dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia dan memberikan kesempatan bagi banyak orang untuk mendapatkan pengalaman berharga di Jepang.

Meskipun program magang ke Jepang yang difasilitasi oleh Lembaga Pelatihan Kerja Aska Sangket Singaraja telah memberikan banyak kesempatan berharga bagi peserta dari Bali, mereka masih menghadapi berbagai permasalahan dalam proses adaptasi. Oleh karena itu, menarik untuk mengetahui bagaimana cara peserta magang beradaptasi dengan berbagai tantangan ini agar dapat berhasil dan memaksimalkan pengalaman mereka di Jepang. Maka penelitian ini akan fokus pada "Proses Adaptasi Budaya Peserta Magang Kerja Lembaga Pelatihan Kerja Aska Sangket Singaraja di Jepang."

1.2. Identifikasi Masalah

Berikut adalah identifikasi masalah yang dihadapi oleh peserta magang kerja dari Lembaga Pelatihan Kerja Aska Sangket Singaraja di Jepang:

1. Peserta magang kesulitan memahami dan berkomunikasi dalam bahasa Jepang sehari-hari di tempat kerja karena bahasa yang mereka pelajari di lembaga pelatihan berbeda dengan yang digunakan di tempat kerja.
2. Peserta magang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan disiplin waktu yang ketat di Jepang.
3. Peserta magang kesulitan memahami gaya komunikasi tidak langsung yang sering digunakan oleh orang Jepang, yang cenderung implisit dan tidak langsung.
4. Peserta magang kesulitan memahami dan menyesuaikan diri dengan kebiasaan sehari-hari orang Jepang, seperti *aisatsu* (salam) dan *ojigi* (membungkuk untuk menunjukkan penghormatan), yang merupakan bagian penting dari budaya Jepang.

1.3. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses adaptasi budaya peserta magang dari Lembaga Pelatihan Kerja Aska Sangket Singaraja di Jepang?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi proses adaptasi budaya peserta magang di Jepang?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan proses adaptasi budaya peserta magang dari Lembaga Pelatihan Kerja Aska Sangket Singaraja di Jepang
2. Untuk mendeskripsikan Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi proses adaptasi budaya peserta magang di Jepang

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman proses adaptasi budaya peserta magang di lingkungan internasional, khususnya di Jepang. Dengan mengidentifikasi dan menganalisis tantangan serta faktor-faktor yang mempengaruhi adaptasi, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai gear budaya dan strategi adaptasi dalam konteks magang internasional. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pengetahuan tentang bagaimana komunikasi, disiplin waktu, dan kebiasaan budaya berperan dalam proses adaptasi, serta memberikan wawasan yang berguna bagi pengembangan teori-teori adaptasi budaya dan manajemen sumber daya manusia di tingkat global.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Lembaga Pelatihan Kerja

Penelitian ini memberikan manfaat bagi Lembaga Pelatihan Kerja Aska Sangket dengan menyediakan wawasan yang lebih mendalam mengenai tantangan adaptasi yang dihadapi peserta magang. Hasil penelitian ini dapat

digunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif, sehingga peserta magang dapat lebih siap menghadapi perbedaan budaya dan beradaptasi dengan lingkungan kerja di Jepang secara lebih efisien.

2. Bagi Peserta Magang:

Penelitian ini bermanfaat bagi peserta magang dengan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diharapkan sebelum bekerja di Jepang, termasuk tantangan budaya dan komunikasi yang mereka hadapi. Pengetahuan ini dapat membantu mereka mempersiapkan diri secara mental dan praktis sebelum berangkat ke Jepang serta memberikan pengalaman yang lebih luas mengenai perbedaan budaya yang berbeda.

3. Bagi Masyarakat:

Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat dengan meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya adaptasi budaya dalam konteks globalisasi. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat menginspirasi lebih banyak individu untuk mengambil bagian dalam program magang internasional dan mempersiapkan diri mereka untuk menghadapi perbedaan budaya dengan lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja lokal.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian ini menyediakan dasar yang kuat dan stabil bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang adaptasi budaya dalam konteks magang internasional. Temuan dan metodologi yang digunakan dapat menjadi referensi dan panduan untuk penelitian lebih lanjut, serta

membuka peluang untuk eksplorasi isu-isu terkait lainnya, seperti pengaruh adaptasi budaya terhadap kinerja kerja dan kesejahteraan peserta magang



