



Jam Karet vs Budaya Tepat Waktu: Adaptasi Karyawan Indonesia dalam Lingkungan Kerja Internasional (Studi Kasus: Pekerja Indonesia di Jepang)

Naswa Ine Arteta¹, Fatimah Az-Zahroh Nur Salsabila², Keysha Ramadhani Andrijanto³,
Rhayhan Maulana Ali Akhbar⁴, Mahabillah K.R.H.P⁵, Handy Ardiansyah⁶, Fresha
Kharisma⁷, Hafid Kholidi Hadi⁸

Program Studi Bisnis Digital, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7,8}

*Email: 24081494040@mhs.unesa.ac.id, 24081494042@mhs.unesa.ac.id, 24081494047@mhs.unesa.ac.id,
24081494049@mhs.unesa.ac.id, 24081494157@mhs.unesa.ac.id, 24081494292@mhs.unesa.ac.id,
freshakharisma@unesa.ac.id, freshakharisma@unesa.ac.id; hafidhadi@unesa.ac.id

Diterima: 20-05-2026 | Disetujui: 25-05-2026 | Diterbitkan: 27-05-2026

ABSTRACT

The “rubber time” culture is still commonly found in Indonesian society, both in social activities and the workplace. This habit contrasts with Japan’s punctuality culture, which highly values discipline, order, and respect for time. These cultural differences become a challenge for Indonesian workers in Japan, as they are required to adapt to a fast, structured, and professional work environment. In Japan, punctuality is considered a form of responsibility and respect toward work and others. This study uses a qualitative approach through in-depth interviews with an informant who has work experience in Japan. The findings show that adaptation to a punctual culture occurs gradually through habituation, work environment influence, and individual awareness of the importance of time discipline. In addition, pride in one’s work also contributes to the development of disciplined and professional behavior. Japanese work culture encourages workers to value time, making them more organized, responsible, and professional. Therefore, the transition from a “rubber time” culture to a disciplined culture requires individual awareness and consistent workplace support in implementing professionalism values.

Keywords: *rubber time culture, punctuality culture, cultural adaptation, professionalism, Indonesian workers.*

ABSTRAK

Budaya “jam karet” masih menjadi bagian dari kehidupan masyarakat Indonesia, baik dalam aktivitas sosial maupun dunia kerja. Kebiasaan tersebut berbeda dengan budaya tepat waktu di Jepang yang sangat menjunjung tinggi disiplin, keteraturan, dan penghargaan terhadap waktu. Perbedaan budaya ini menjadi tantangan bagi pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang karena mereka dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang cepat, terstruktur, dan profesional. Lingkungan kerja di Jepang menempatkan ketepatan waktu sebagai bentuk tanggung jawab dan penghormatan terhadap pekerjaan serta orang lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan informan yang memiliki pengalaman bekerja di Jepang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses adaptasi terhadap budaya tepat waktu berlangsung secara bertahap melalui pembiasaan, lingkungan kerja, dan kesadaran individu terhadap pentingnya disiplin waktu. Selain itu, rasa bangga terhadap pekerjaan juga memengaruhi terbentuknya perilaku disiplin dan profesionalisme. Budaya kerja Jepang mampu membentuk kebiasaan menghargai waktu sehingga pekerja menjadi lebih teratur, bertanggung jawab, dan profesional. Oleh karena itu, perubahan dari budaya “jam karet” menuju budaya disiplin memerlukan kesadaran individu serta dukungan lingkungan kerja yang konsisten dalam menerapkan nilai-nilai profesionalisme.

Kata kunci: jam karet, budaya tepat waktu, adaptasi budaya, profesionalisme, pekerja Indonesia.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Arteta, N. I. ., Nur Salsabila, F. A.-Z. ., Andrijanto, K. R. ., Akhbar, R. M. A., K.R.H.P, M. ., Ardiansyah, H., Kharisma, F., & Hadi, H. K. (2026). Jam Karet vs Budaya Tepat Waktu: Adaptasi Karyawan Indonesia dalam Lingkungan Kerja Internasional (Studi Kasus: Pekerja Indonesia di Jepang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 624-632. <https://doi.org/10.63822/2pvkg826>

PENDAHULUAN

Indonesia dikenal luas dengan istilah "jam karet" sebuah ungkapan budaya yang merujuk pada kebiasaan tidak tepat waktu atau menganggap waktu sebagai sesuatu yang lentur dan fleksibel. Fenomena ini bukan sekadar stereotype, melainkan telah menjadi bagian dari kebiasaan sosial yang tertanam dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia, baik dalam konteks formal maupun informal. Di sisi lain, Jepang dikenal sebagai salah satu negara dengan budaya disiplin waktu yang paling ketat di dunia, di mana keterlambatan satu menit pun dianggap sebagai bentuk ketidakhormatan terhadap orang lain.

Ketika pekerja Indonesia memasuki lingkungan kerja Jepang, mereka tidak hanya berhadapan dengan perbedaan bahasa atau sistem kerja, tetapi juga menghadapi benturan nilai-nilai budaya yang fundamental, salah satunya adalah orientasi terhadap waktu. Perbedaan ini berpotensi menimbulkan berbagai tantangan, mulai dari adaptasi kebiasaan, tekanan psikologis, hingga persoalan hubungan sosial di tempat kerja.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis bagaimana pekerja Indonesia beradaptasi dengan budaya tepat waktu di Jepang, berdasarkan data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan seorang informan yang memiliki pengalaman langsung bekerja di Jepang. Selain mengeksplorasi proses adaptasi itu sendiri, artikel ini juga menelaah persepsi informan terhadap fenomena jam karet di Indonesia serta implikasinya bagi profesionalisme dan daya saing tenaga kerja Indonesia di kancah internasional.

Secara teoritis, artikel ini merujuk pada konsep orientasi waktu dalam kajian lintas budaya, terutama dimensi *monochronic vs polychronic* yang dikemukakan oleh Edward T. Hall (1983), serta kerangka dimensi budaya Hofstede yang relevan dengan perilaku organisasi. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pemahaman tentang pentingnya kompetensi lintas budaya bagi tenaga kerja Indonesia yang berambisi berkarier di tingkat internasional.

TINJAUAN TEORITIS

Orientasi Waktu dalam Budaya: *Monochronic vs Polychroni*

Budaya *monochronic* memandang waktu sebagai sesuatu yang terstruktur, sehingga ketepatan waktu dan disiplin sangat dijunjung tinggi. Individu dalam budaya ini cenderung fokus pada satu pekerjaan dalam satu waktu dan mengikuti jadwal secara ketat. Jepang termasuk negara dengan budaya *monochronic* yang kuat (Samovar, Porter, & McDaniel, 2017).

Sebaliknya, budaya *polychronic* memandang waktu lebih fleksibel dan lebih mengutamakan hubungan sosial dibanding jadwal. Indonesia masih memiliki kecenderungan budaya *polychronic* yang terlihat dari fenomena "jam karet" dalam kehidupan sehari-hari (Liliwari, 2017). Perbedaan orientasi waktu ini menjadi tantangan bagi pekerja Indonesia di Jepang karena mereka harus beradaptasi dengan budaya kerja yang disiplin dan menghargai waktu.

Adaptasi Budaya dan Akulturasi dalam Konteks Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan budaya kerja dan kedisiplinan waktu. Pembahasan mengenai ketepatan waktu tidak hanya dipahami sebagai bentuk kepatuhan terhadap aturan yang berlaku,

Jam Karet vs Budaya Tepat Waktu: Adaptasi Karyawan Indonesia dalam Lingkungan Kerja Internasional
(Studi Kasus: Pekerja Indonesia di Jepang)

(Arteta, et al.)

tetapi juga sebagai cerminan dari nilai, sikap, dan kebiasaan yang terbentuk dalam diri individu melalui lingkungan kerja yang dijalani.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memperkaya kajian mengenai perbedaan budaya kerja di berbagai negara, terutama dalam hal cara memandang dan menerapkan kedisiplinan waktu. Melalui pemahaman tersebut, dapat terlihat bahwa budaya memiliki peran yang cukup besar dalam membentuk pola pikir, perilaku, serta tingkat tanggung jawab seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Lebih lanjut, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi tambahan bagi pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pembentukan budaya disiplin di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran secara konseptual, tetapi juga membantu memperkuat pemahaman mengenai pentingnya membangun kebiasaan tepat waktu sebagai bagian dari profesionalitas.

Profesionalisme dan Disiplin Waktu

Profesionalisme dalam lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang menentukan kualitas kinerja individu maupun organisasi. Profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup sikap, tanggung jawab, serta komitmen terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Salah satu indikator utama profesionalisme adalah kemampuan individu dalam menghargai dan mengelola waktu secara efektif. Ketepatan waktu mencerminkan rasa tanggung jawab, komitmen, serta penghormatan terhadap pekerjaan dan orang lain dalam lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2017).

Disiplin waktu juga merupakan bagian dari disiplin kerja yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku. Dalam konteks organisasi, perilaku tepat waktu menjadi salah satu bentuk nyata dari disiplin tersebut, karena berkaitan langsung dengan kelancaran koordinasi, efektivitas komunikasi, serta pencapaian target kerja.

Selain dipengaruhi oleh faktor individu, profesionalisme dan kedisiplinan waktu juga dibentuk melalui budaya organisasi dan lingkungan sosial tempat seseorang bekerja. Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam membentuk nilai, kebiasaan, dan perilaku anggota organisasi melalui proses internalisasi yang berkelanjutan. Dalam lingkungan kerja dengan budaya disiplin tinggi, seperti Jepang, individu secara bertahap akan menyesuaikan perilakunya agar sesuai dengan ekspektasi sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin waktu tidak hanya dipahami sebagai kewajiban formal, tetapi juga sebagai bagian dari identitas profesional yang berkembang melalui pengalaman kerja dan interaksi sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pandangan tentang Budaya Tepat Waktu di Luar Negeri

Dari hasil wawancara yang dilakukan, terlihat bahwa budaya tepat waktu di Jepang sudah dianggap sebagai hal yang wajar dan menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Disiplin waktu bukan lagi sesuatu yang dipilih, tetapi sudah menjadi kebiasaan yang harus dijalankan, terutama dalam lingkungan kerja. Banyak orang Indonesia sebenarnya sudah memahami hal ini, hanya saja penerapannya belum sepenuhnya konsisten. Anggapan bahwa pekerja di Jepang lebih disiplin juga cukup sering muncul. Namun, hal ini tidak

*Jam Karet vs Budaya Tepat Waktu: Adaptasi Karyawan Indonesia dalam Lingkungan Kerja Internasional
(Studi Kasus: Pekerja Indonesia di Jepang)*

(Arteta, et al.)

semata-mata karena faktor negara, melainkan lebih pada kesadaran masing-masing individu. Ketika seseorang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kebiasaan tepat waktu akan terbentuk dengan sendirinya.

Selain itu, kebiasaan menghargai waktu sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan pendidikan. Lingkungan yang terbiasa disiplin akan membentuk pola pikir yang sama pada individu di dalamnya. Oleh karena itu, seseorang yang sudah terbiasa hidup teratur akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan kedisiplinan waktu, bahkan di lingkungan kerja yang lebih ketat. Gambaran tentang kehidupan di Jepang yang serba cepat dan teratur juga dinilai sesuai dengan kenyataan. Di kota-kota besar seperti Tokyo, aktivitas berjalan dengan ritme yang cepat dan terstruktur, sehingga hampir tidak ada ruang untuk terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa waktu benar-benar dihargai dan menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari.

Pengalaman Adaptasi dengan Budaya Waktu

Hasil wawancara menunjukkan bahwa proses adaptasi informan terhadap budaya tepat waktu di Jepang berlangsung secara natural dan tidak menimbulkan kesulitan yang berarti. Informan menyatakan bahwa lingkungan kerja di Jepang, khususnya di wilayah perkotaan seperti Tokyo, memiliki ritme kerja yang cepat, terstruktur, dan sangat menghargai waktu. Dalam lingkungan tersebut, keterlambatan dianggap sebagai sesuatu yang tidak wajar sehingga setiap individu dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang disiplin dan terorganisir. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Sari (2025) yang menjelaskan bahwa budaya kerja Jepang sangat menekankan keteraturan, disiplin, dan penghargaan terhadap waktu sebagai bagian dari kehidupan sosial maupun profesional.

Informan juga menjelaskan bahwa dirinya tidak mengalami tekanan dalam beradaptasi karena menganggap disiplin waktu memang sudah seharusnya diterapkan dalam dunia kerja. Menurut informan, rasa tanggung jawab dan rasa bangga terhadap pekerjaan menjadi faktor utama yang membentuk perilaku disiplin seseorang. Ketika seseorang menghargai pekerjaannya, maka kebiasaan untuk datang tepat waktu dan menjalankan pekerjaan secara disiplin akan terbentuk secara otomatis tanpa merasa terbebani. Pandangan tersebut sejalan dengan penelitian Sukaimi dan Said (2018) yang menyatakan bahwa budaya disiplin kerja masyarakat Jepang terbentuk dari kesadaran moral, loyalitas terhadap pekerjaan, serta komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab kerja.

Selain itu, informan menilai bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang besar terhadap pembentukan kebiasaan disiplin waktu. Ketika seseorang berada dalam lingkungan yang seluruh anggotanya menghargai waktu, maka individu tersebut akan terdorong untuk mengikuti pola perilaku yang sama. Hal ini terlihat dari pengalaman informan yang menyebutkan bahwa budaya tepat waktu di Jepang terbentuk karena seluruh sistem sosial dan lingkungan kerja berjalan secara teratur dan konsisten. Penelitian Sukaimi dan Said (2018) juga menjelaskan bahwa budaya disiplin masyarakat Jepang dibentuk melalui pendidikan, lingkungan sosial, serta pembiasaan sejak usia dini sehingga nilai kedisiplinan menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa informan masih cukup sering menemukan budaya “jam karet” di Indonesia. Menurut informan, salah satu penyebab munculnya kebiasaan tersebut adalah kurangnya rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga motivasi dan rasa tanggung jawab menjadi menurun. Sebaliknya, budaya kerja yang menekankan disiplin dan tanggung jawab mampu

*Jam Karet vs Budaya Tepat Waktu: Adaptasi Karyawan Indonesia dalam Lingkungan Kerja Internasional
(Studi Kasus: Pekerja Indonesia di Jepang)*

(Arteta, et al.)

menciptakan sistem kerja yang lebih efektif, profesional, dan terorganisir. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Mochklas, Panggayudi, dan Soenarto (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di sisi lain, penelitian mengenai budaya disiplin kerja masyarakat Jepang menjelaskan bahwa disiplin waktu menjadi salah satu indikator utama etos kerja masyarakat Jepang. Pemanfaatan waktu dilakukan secara maksimal mulai dari jam masuk kerja, waktu istirahat, hingga jam pulang kerja. Budaya kerja di Jepang juga menanamkan prinsip bahwa “kerja ya kerja, istirahat ya istirahat”, sehingga setiap aktivitas dilakukan sesuai dengan waktunya secara tertib dan teratur (Sukaimi & Said, 2018). Nilai-nilai tersebut kemudian membentuk budaya kerja yang produktif, efisien, dan memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa keberhasilan adaptasi pekerja Indonesia terhadap budaya tepat waktu di Jepang dipengaruhi oleh kombinasi antara kesadaran individu, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta lingkungan kerja yang konsisten menerapkan budaya disiplin. Adaptasi tersebut tidak hanya mengubah kebiasaan kerja individu, tetapi juga membentuk pola pikir baru bahwa menghargai waktu merupakan bagian penting dari profesionalisme dan penghormatan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja.

Pengalaman Sosial dan Lingkungan Kerja

Pengalaman informan selama bekerja di Jepang menunjukkan bahwa proses interaksi sosial dan penyesuaian terhadap lingkungan kerja berlangsung dengan baik serta tidak menimbulkan kendala yang berarti. Informan menyatakan bahwa sejak awal telah berupaya menyesuaikan diri dengan norma, ritme, dan ekspektasi profesional yang berlaku melalui pengamatan terhadap kebiasaan rekan kerja, pemahaman pola komunikasi, serta penerapan tata kerja yang sesuai dengan budaya organisasi (Okazaki, 2012). Langkah adaptasi ini membantu informan memahami batasan sosial dan profesional, sehingga mampu meminimalkan potensi kesalahpahaman maupun konflik interpersonal. Hal ini sejalan dengan pandangan Schein (2010), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku individu melalui proses internalisasi nilai dan pembelajaran sosial secara berkelanjutan.

Informan juga menegaskan bahwa selama bekerja tidak pernah mengalami perselisihan serius, yang menunjukkan bahwa keterbukaan dalam berkomunikasi, kesediaan untuk belajar, serta sikap menghormati budaya kerja setempat menjadi faktor penting dalam menjaga keharmonisan hubungan sosial. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kemampuan menyesuaikan perilaku dengan tuntutan organisasi merupakan salah satu bentuk profesionalisme yang penting, terutama dalam lingkungan kerja multikultural. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan teladan dari atasan turut mempercepat proses integrasi sosial dan profesional.

Lebih lanjut, informan menekankan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan kebiasaan disiplin, khususnya dalam menghargai waktu. Pernyataan ini sejalan dengan temuan Ramdhani et al. (2018), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki hubungan positif dengan peningkatan disiplin kerja, tanggung jawab individu, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, Hofstede (2011) menegaskan bahwa nilai-nilai budaya dalam suatu kelompok memiliki pengaruh besar terhadap perilaku anggotanya, terutama melalui proses penyesuaian terhadap norma sosial yang dominan. Dalam konteks budaya kerja Jepang yang sangat menjunjung tinggi

*Jam Karet vs Budaya Tepat Waktu: Adaptasi Karyawan Indonesia dalam Lingkungan Kerja Internasional
(Studi Kasus: Pekerja Indonesia di Jepang)*

(Arteta, et al.)

kedisiplinan, individu secara alami terdorong untuk menyesuaikan diri demi mempertahankan harmoni dan efektivitas kerja bersama.

Menariknya, informan tidak lagi memandang kebiasaan tepat waktu sebagai sesuatu yang istimewa, melainkan sebagai bentuk tanggung jawab profesional yang memang seharusnya dilakukan. Perspektif ini menunjukkan adanya internalisasi nilai kedisiplinan sebagai bagian dari identitas profesional. Dengan demikian, pengalaman bekerja di Jepang tidak hanya mengubah perilaku sehari-hari, tetapi juga membentuk pemahaman baru bahwa menghargai waktu merupakan bentuk penghormatan terhadap pekerjaan, organisasi, dan orang lain. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa perubahan dari budaya “jam karet” menuju budaya tepat waktu memerlukan kesadaran individu yang didukung oleh lingkungan kerja yang konsisten dalam menanamkan nilai kedisiplinan.

Kondisi Mental dan Tekanan Adaptasi

Berdasarkan hasil wawancara, informan mengaku tidak mengalami tekanan mental yang berarti selama menjalani proses adaptasi dengan budaya kerja di Jepang. Informan menilai bahwa budaya disiplin waktu di Jepang merupakan hal yang wajar dalam dunia profesional, sehingga tuntutan untuk selalu tepat waktu tidak dianggap sebagai beban, melainkan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Proses adaptasi juga berjalan secara natural karena informan telah memiliki kesadaran akan pentingnya menghargai waktu sejak awal.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa rasa bangga terhadap pekerjaan menjadi faktor utama yang membantu informan dalam menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang disiplin. Informan berpendapat bahwa ketika seseorang menghargai pekerjaannya, maka tuntutan disiplin tidak akan terasa berat. Sebaliknya, kurangnya rasa bangga terhadap pekerjaan dapat menurunkan motivasi kerja dan memunculkan kebiasaan tidak disiplin, seperti datang terlambat atau mengabaikan tanggung jawab. Selain itu, lingkungan kerja yang terbiasa menghargai waktu turut memengaruhi proses adaptasi mental informan karena individu akan terdorong mengikuti budaya yang berlaku di sekitarnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa proses adaptasi pekerja dalam lingkungan kerja internasional dipengaruhi oleh kesiapan mental, rasa tanggung jawab, dan kemampuan individu dalam memahami budaya kerja setempat. Penelitian oleh Geert Hofstede menjelaskan bahwa budaya kerja dengan tingkat disiplin tinggi dapat membentuk perilaku individu menjadi lebih teratur dan profesional. Selain itu, lingkungan sosial dan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap keberhasilan adaptasi pekerja dalam menghadapi perbedaan budaya kerja (Hofstede, 2018).

Pandangan tentang "Jam Karet" dan Budaya Tepat Waktu

Informan mengakui bahwa budaya jam karet masih cukup sering ditemui di Indonesia dan berdampak negatif terhadap rasa tanggung jawab serta kebanggaan profesional. Pandangan ini konsisten dengan temuan berbagai penelitian di Indonesia yang menunjukkan bahwa ketidakdisiplinan waktu berkorelasi dengan rendahnya produktivitas dan melemahnya komitmen organisasi (Ramdhani et al., 2018; Susanto, 2019).

Di sisi lain, informan juga menegaskan bahwa budaya tepat waktu di Jepang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan terorganisir. Pernyataan ini relevan dengan penelitian Soekarso dan Putong (2015) yang menemukan bahwa organisasi dengan budaya disiplin waktu yang kuat menghasilkan throughput yang

*Jam Karet vs Budaya Tepat Waktu: Adaptasi Karyawan Indonesia dalam Lingkungan Kerja Internasional
(Studi Kasus: Pekerja Indonesia di Jepang)*

(Arteta, et al.)

lebih tinggi, komunikasi yang lebih lancar, dan koordinasi yang lebih efisien.

Informan juga menyatakan bahwa disiplin waktu merupakan cerminan profesionalisme seseorang. Pandangan ini relevan dengan temuan Robbins dan Judge (2017) yang menempatkan time management sebagai kompetensi inti dalam dimensi conscientiousness dari kepribadian Big Five. Individu dengan conscientiousness tinggi cenderung lebih disiplin, terorganisir, dan bertanggung jawab kualitas yang sangat dihargai dalam lingkungan kerja internasional.

Pandangan dan Pesan untuk Masyarakat Indonesia

Dari pengalaman yang ada, dapat dipahami bahwa menghargai waktu bukan hanya soal mengikuti aturan, tetapi juga berkaitan dengan seberapa serius seseorang dalam menjalani pekerjaannya. Ketepatan waktu mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap apa yang sedang dilakukan, sehingga menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Pengalaman bekerja di Jepang juga menunjukkan adanya perubahan dalam kebiasaan mengatur waktu. Kedisiplinan menjadi lebih terbentuk dan perlahan menjadi bagian dari keseharian. Bahkan, kebiasaan tersebut terasa sulit untuk ditinggalkan karena sudah terbiasa dengan pola hidup yang lebih teratur.

Di sisi lain, budaya “jam karet” di Indonesia masih cukup sering ditemui. Kebiasaan ini dinilai kurang memberikan dampak positif, bahkan dapat memengaruhi produktivitas serta rasa tanggung jawab dalam bekerja. Oleh karena itu, budaya tersebut sebaiknya mulai dikurangi dan secara perlahan ditinggalkan. Untuk membangun budaya tepat waktu, langkah awal yang bisa dilakukan adalah dimulai dari diri sendiri. Dengan lebih menghargai pekerjaan yang dilakukan dan menyadari pentingnya peran tersebut dalam kehidupan, kebiasaan disiplin waktu dapat terbentuk secara alami tanpa harus terasa sebagai beban.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa perbedaan budaya waktu antara Indonesia dan Jepang menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi pekerja Indonesia dalam lingkungan kerja internasional. Budaya “jam karet” yang masih cukup sering ditemukan di Indonesia bertolak belakang dengan budaya tepat waktu di Jepang yang sangat menjunjung tinggi disiplin, keteraturan, dan efisiensi waktu. Dalam budaya kerja Jepang, ketepatan waktu tidak hanya dipandang sebagai aturan formal, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab, profesionalisme, dan penghormatan terhadap pekerjaan maupun orang lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses adaptasi pekerja Indonesia terhadap budaya tepat waktu di Jepang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kesadaran individu, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta kebiasaan sosial yang terbentuk di sekitar individu. Lingkungan kerja Jepang yang disiplin dan terstruktur secara tidak langsung mendorong pekerja untuk menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku. Selain itu, rasa bangga terhadap pekerjaan juga menjadi faktor penting yang membantu individu menjalani proses adaptasi tanpa merasa terbebani secara mental.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan perilaku individu. Ketika seseorang berada dalam lingkungan yang konsisten menghargai waktu, maka perilaku disiplin akan terbentuk secara bertahap melalui proses pembiasaan dan internalisasi

*Jam Karet vs Budaya Tepat Waktu: Adaptasi Karyawan Indonesia dalam Lingkungan Kerja Internasional
(Studi Kasus: Pekerja Indonesia di Jepang)*

(Arteta, et al.)

nilai. Oleh karena itu, perubahan dari budaya “jam karet” menuju budaya tepat waktu tidak hanya bergantung pada aturan organisasi, tetapi juga memerlukan kesadaran pribadi dan dukungan lingkungan sosial yang mendukung budaya disiplin.

Secara keseluruhan, pengalaman pekerja Indonesia di Jepang menunjukkan bahwa budaya tepat waktu dapat dipelajari dan dibiasakan melalui proses adaptasi yang berkelanjutan. Pengalaman tersebut tidak hanya mengubah kebiasaan kerja individu, tetapi juga membentuk pola pikir baru bahwa menghargai waktu merupakan bagian penting dari profesionalisme dan kualitas kerja dalam lingkungan internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Liliweri, A. (2017). *Komunikasi Antarbudaya*. Jakarta: Kencana.
- Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (2017). *Communication Between Cultures* (9th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1), 1–26.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara..
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sukaimi, S., & Said, M. H. (2018). *Budaya disiplin kerja: Sebuah sketsa kerja orang-orang Jepang*. *Jurnal Madania*, 8(2), 241–255.
- Mochklas, M., Panggayudi, D. S., & Soenarto. (2019). *The work culture of South Korean companies in Indonesia*. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(4), 603–608.
- Sari, I. P. (2025). *Japanese work culture from Hofstede's perspective: An analysis of workers' experiences through social media channels*. *Penelitian Ilmu Pengetahuan Sosial*, 2(2), 146–160.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context*. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–26.
- Okazaki, T. (2012). *Punctuality: Japanese business culture, railway service and coordination problem*. *International Journal of Economics and Finance Studies*, 4(2), 277–286.
- Ramdhani, N., Auliya, M., & Ermida, I. (2018). *Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan: Studi pada perusahaan manufaktur di Indonesia*. *Jurnal Psikologi*, 45(1), 1–15.
- Hofstede, G. (2018). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Sage Publications.
- Soekarso & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan: Kajian teoritis dan praktis*. Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Ramdhani, N., Auliya, M., & Ermida, I. (2018). *Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan: Studi pada perusahaan manufaktur di Indonesia*. *Jurnal Psikologi*, 45(1), 1–15.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Ramdhani, N., Auliya, M., & Ermida, I. (2018). *Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*. *Jurnal Psikologi*, 45(1), 1–15.

Jam Karet vs Budaya Tepat Waktu: Adaptasi Karyawan Indonesia dalam Lingkungan Kerja Internasional
(Studi Kasus: Pekerja Indonesia di Jepang)

(Arteta, et al.)