



Adaptasi Budaya Kerja *Expatriate* Indonesia dalam Lingkungan Kerja Jepang sebagai Kaigo

Naisyifa Zahra Irwanaputri¹, Marshanda Ditrinsa Wati², Angelina Dwi Kartikasari³,
Alifatus Oktafia⁴, Muhammad Ghaiyyas Zia Alqudsi⁵, Fresha Kharisma⁶
Bisnis Digital, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya,
Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

*Email Korespodensi: 24081494281@mhs.unesa.ac.id

Diterima: 20-05-2026 | Disetujui: 26-05-2026 | Diterbitkan: 28-05-2026

ABSTRACT

The phenomenon of population aging in Japan has increased the demand for labor in the elderly care sector (kaigo), thereby creating significant opportunities for Indonesian migrant workers. This study aims to analyze the cultural navigation process undertaken by Indonesian migrant workers employed as kaigo caregivers in Japan during their early work adaptation period. The research employs a descriptive qualitative approach using in-depth interviews with an Indonesian migrant worker in Japan. The findings indicate that the informant implemented various cultural adaptation strategies, such as improving discipline and time management, developing communication methods to overcome language barriers, and maintaining cultural identity and religiosity while working. In addition, the success of adaptation was also influenced by workplace support, direct experience, and personal support systems. This study concludes that cultural flexibility and the ability to adjust are important factors in the successful adaptation of migrant workers within the Japanese work environment.

Keywords: work culture adaptation; Indonesian expatriates; kaigo; Japanese work culture; acculturation.

ABSTRAK

Fenomena penuaan penduduk di Jepang menyebabkan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja pada sektor perawatan lansia (kaigo), sehingga membuka peluang besar bagi pekerja migran Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses navigasi budaya yang dilakukan pekerja migran Indonesia sebagai kaigo di Jepang selama masa awal adaptasi kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara mendalam terhadap seorang pekerja migran Indonesia di Jepang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa informan melakukan berbagai strategi adaptasi budaya seperti meningkatkan kedisiplinan dan manajemen waktu, mengembangkan cara berkomunikasi untuk mengatasi hambatan bahasa, serta mempertahankan identitas budaya dan religiusitas di tengah informan bekerja. Selain itu keberhasilan adaptasi juga dipengaruhi oleh dukungan lingkungan kerja, pengalaman langsung, dan support system personal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa fleksibilitas budaya dan kemampuan menyesuaikan diri menjadi faktor penting dalam keberhasilan adaptasi pekerja migran di lingkungan kerja Jepang.

Kata kunci: adaptasi budaya kerja; *expatriate* Indonesia; kaigo; budaya kerja Jepang; akulturasi.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Irwanaputri, N. Z. ., Wati, M. D. ., Kartikasari, A. D. ., Oktafia, A. ., Alqudsi, M. G. Z. ., & Kharisma, F. (2026). Adaptasi Budaya Kerja Expatriate Indonesia dalam Lingkungan Kerja Jepang sebagai Kaigo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 652-658. <https://doi.org/10.63822/2p81gt19>

PENDAHULUAN

Fenomena penuaan penduduk (*aging population*) di Jepang telah memicu krisis kelangkaan tenaga kerja yang masif, khususnya pada sektor pelayanan jangka panjang dan perawatan lansia atau *Kaigo* (Kato, 2022; Okamoto dan Komamura, 2022). Guna merespons kondisi super-aging ini, Pemerintah Jepang menerapkan sistem Asuransi Perawatan Jangka Panjang (*Long-Term Care Insurance/LTCI*) sekaligus membuka berbagai jalur migrasi resmi, termasuk skema *Specified Skilled Workers (SSW)* atau *Tokutei Ginou* (Fu, Iizuka dan Noguchi, 2023; Marukawa, 2022). Kebijakan ini membuka peluang besar bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebagai salah satu pemasok utama tenaga kerja untuk mengisi kekosongan tersebut (Iskandar, 2020; Luan, 2024). Minat PMI untuk bermigrasi ke pasar kerja Jepang umumnya didorong oleh faktor peningkatan ekonomi rumah tangga serta strategi mobilitas sosial melalui pengembangan karier profesional (Iskandar, 2020; Rizcha, M. dan Rustam, 2024).

Namun, perpindahan fisik ke Jepang membawa tantangan psikologis dan sosiologis yang kompleks bagi pekerja migran baru. Lingkungan profesional Jepang dikenal memiliki standar kedisiplinan, rigiditas waktu, dan ekspektasi sosial yang sangat tinggi, yang kerap memicu gegar budaya (*culture shock*) (Iskandar, 2020; Naeli, 2025). Terlebih lagi, sektor *care work* di Jepang dikategorikan ke dalam kerja keras 3K (*kitsui, kitanai, kiken*) yang rentan menyebabkan beban kerja berlebih (*job overload*) hingga kejenuhan emosional atau *burnout* (Iskandar, 2020; Luan, 2024). Dinamika ini menuntut adanya navigasi budaya, di mana pekerja asing secara aktif memilah, mengadopsi, dan menegosiasikan kebiasaan baru agar dapat beradaptasi (Vogt, 2017). Dalam lingkungan *Kaigo*, pekerja tidak hanya dihadapkan pada kendala bahasa dan komunikasi klinis, melainkan juga tuntutan regulasi emosi publik melalui konsep budaya *Tatamae*, serta negosiasi identitas keagamaan bagi pekerja Muslim (Rizcha, M. dan Rustam, 2024).

Meskipun kajian mengenai adaptasi pekerja migran di Jepang sudah banyak dilakukan, sebagian besar literatur terdahulu cenderung berfokus pada pekerja magang sektor manufaktur (*Technical Intern Training Program/TITP*) atau perawat medis formal (EPA) yang telah memiliki masa kerja jangka panjang (Iskandar, 2020; Naeli, 2025). Kajian literatur mengenai penyesuaian kerja juga menunjukkan bahwa masalah interpersonal di tempat kerja secara konsisten mempengaruhi niat keluar (*turnover intention*) dari profesi ini (Takeda, 2023). Walakin, masih sangat terbatas penelitian yang secara khusus memotret dinamika langsung dari sudut pandang pekerja *Kaigo* baru yang berada pada fase awal kritis, seperti empat bulan pertama masa kerja. Padahal, bulan-bulan awal merupakan fase transisi krusial yang menentukan keberhasilan coping dan keberlanjutan masa depan kerja mereka (Takeda, 2023; Luan, 2024).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah (*research gap*) tersebut dengan menganalisis secara mendalam bagaimana seorang pekerja migran Indonesia melakukan navigasi budaya di lingkungan rumah sakit Jepang pada empat bulan pertama masa kerjanya. Fokus utama penelitian ini diarahkan pada bentuk-benturan budaya kerja nyata yang dihadapi termasuk transisi kedisiplinan waktu yang ketat serta pola hubungan senior-junior penerapan konsep *Tatamae*, serta strategi coping yang digunakan untuk tetap mempertahankan identitas diri di tengah ekosistem kerja yang baru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman dan proses adaptasi expatriate Indonesia terhadap lingkungan kerja Jepang sebagai *kaigo* (*caregiver*). Penelitian kualitatif

berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial melalui pengalaman langsung informan.

Subjek penelitian ini adalah seorang expatriate Indonesia yang saat ini bekerja sebagai *kaigo* di Jepang. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yang melibatkan pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Informan dipilih karena memiliki pengalaman langsung dengan budaya kerja Jepang, mulai dari disiplin kerja dan komunikasi hingga proses penyesuaian di tempat kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) secara semi-terstruktur. Wawancara dilakukan langsung dengan seseorang yang bekerja sebagai *kaigo* di Jepang. Penggunaan wawancara semi-terstruktur bertujuan untuk mempertahankan proses wawancara yang terarah namun fleksibel, sehingga informan dapat menjelaskan pengalaman dan pandangannya secara lebih mendalam. Pertanyaan wawancara berfokus pada pengalaman beradaptasi dengan budaya kerja Jepang, hambatan komunikasi, etika kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tantangan yang dihadapi saat bekerja di Jepang.

Selain wawancara, penelitian ini juga menggunakan dokumentasi sebagai data pendukung, seperti catatan wawancara dan beberapa referensi terkait budaya kerja Jepang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis data kualitatif Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, Huberman and Saldaña, 2014). Pada tahap reduksi data, peneliti memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya data disajikan secara sistematis agar mudah dipahami sebelum dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian.

Untuk menjaga keabsahan data, peneliti melakukan pengecekan ulang hasil wawancara dengan informan (*member check*) untuk memastikan informasi yang diperoleh sesuai dengan pengalaman yang dibagikan oleh informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses navigasi budaya pekerja migran Indonesia sebagai *kaigo* (perawat lansia) di Jepang melibatkan penyesuaian diri yang kompleks terhadap ritme kerja profesional, komunikasi interpersonal, dan pemeliharaan identitas personal. Berdasarkan temuan lapangan dari hasil wawancara dengan informan, berikut adalah analisis mengenai strategi adaptasi budaya yang dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama:

Kedisiplinan dan Manajemen Waktu (Time Management)

Perbedaan budaya yang paling mencolok dan dirasakan langsung oleh informan pada masa awal adaptasinya di Jepang adalah rigiditas waktu dan tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi. Berbeda dengan kultur kerja di Indonesia yang menurut informan cenderung lebih longgar, lingkungan kerja di Jepang menuntut kepatuhan mutlak terhadap jadwal yang telah ditentukan. Informan menjelaskan bahwa pekerja diwajibkan untuk melakukan checkpoint atau pencatatan kehadiran sebelum jam kerja resmi dimulai. Keterlambatan meskipun hanya satu menit dihitung sebagai bentuk pelanggaran disiplin yang berkonsekuensi langsung pada pemotongan upah kerja.

Untuk menavigasi hambatan ini, informan melakukan strategi adaptasi proaktif dengan mengubah kebiasaan lamanya yang gemar menunda waktu atau bersiap secara mepet. Informan mulai membiasakan

diri datang ke tempat kerja minimal 30 menit sebelum jadwal operasional dimulai. Waktu ekstra ini dimanfaatkan secara efektif oleh informan untuk memeriksa jadwal harian, menyusun catatan tertulis mengenai agenda kerja (to-do list), serta melakukan evaluasi mandiri secara berkala untuk memastikan seluruh detail tugas di rumah sakit dapat diselesaikan dengan baik.

Penerapan Konsep *Tatemae* dalam Profesionalisme Kerja Kaigo

Aspek krusial lain dalam navigasi budaya di tempat kerja yang diidentifikasi oleh informan adalah pentingnya memahami konsep *tatemae*. Konsep ini diartikan oleh informan sebagai keharusan untuk menampilkan sikap yang selaras dengan harmoni sosial dan norma kesopanan, meskipun harus menyembunyikan perasaan atau motif yang sebenarnya (*honne*) di dalam hati. Menurut Doi (2014), dualitas konsep *honne* (perasaan jujur) dan *tatemae* (topeng sosial) merupakan fondasi utama masyarakat Jepang untuk menjaga stabilitas hubungan interpersonal agar terhindar dari konflik terbuka.

Penerapan *tatemae* ini menjadi tameng profesionalisme yang sangat penting bagi informan dalam kehidupan sehari-hari di Jepang. Informan menyadari bahwa kondisi emosional pribadi atau suasana hati yang buruk (*bad mood* dan *amarah*) tidak boleh divalidasi atau ditunjukkan ke ruang publik, terutama kepada orang lain yang tidak tahu apa-apa dan tidak berkaitan dengan masalah tersebut. Kemampuan untuk memisahkan urusan personal dan profesional melalui mediasi budaya *tatemae* ini mencerminkan komitmen informan untuk tetap menghargai orang lain di lingkungan kerjanya.

Hambatan Komunikasi dan Pola Meminta Bantuan di Jepang

Masa transisi awal informan di tempat kerja diwarnai oleh program *kenshu* (*magang* atau pelatihan lapangan) selama satu bulan pertama, di mana seluruh aktivitas kerja harus berada di bawah pengawasan ketat senior. Hambatan komunikasi interpersonal (*miscommunication*) muncul ke permukaan akibat keterbatasan kecakapan bahasa Jepang formal informan, terutama saat berinteraksi dengan pasien lansia (*ryousha*) yang kerap menggunakan tata bahasa tingkat tinggi atau dialek lokal. Selain kendala linguistik, informan juga mengalami benturan ekspektasi di mana ia sempat berasumsi senior akan otomatis menolong saat dirinya keteteran. Namun, informan menyadari bahwa di Jepang rekan kerja tidak akan mengintervensi sebelum pekerja yang bersangkutan mengambil inisiatif untuk meminta tolong secara eksplisit. Dalam karakteristik manajemen Jepang yang ditulis oleh Davies dan Ikeno (2011), budaya profesional mereka memang sangat menjunjung tinggi kemandirian, sehingga pekerja asing diekspektasikan untuk bersuara secara proaktif jika menghadapi kesulitan.

Retensi Identitas Budaya dan Agama di Tengah Asimilasi

Di tengah tekanan asimilasi budaya kerja Jepang yang intens, informan berhasil menerapkan strategi adaptasi yang seimbang antara mengadopsi norma lokal dan mempertahankan identitas asalnya. Sebagai seorang Muslim, informan tetap teguh menjalankan kewajiban ibadah keagamaan dengan memanfaatkannya di sela-sela waktu istirahat kerja atau setelah kembali ke apartemen pribadinya. Fleksibilitas dalam pemanfaatan waktu luang ini memungkinkan ritual keagamaan tetap berjalan baik tanpa mengganggu ritme operasional tempatnya bekerja.

Selain mempertahankan aspek religiusitas, informan juga aktif menjaga identitas kulturalnya sebagai warga negara Indonesia dengan mengeksternalisasikan nilai-nilai budaya seperti ramah-tamah dan murah senyum kepada pasien maupun sesama staf medis. Jika dianalisis menggunakan teori akulturasi dari

Adaptasi Budaya Kerja Expatriate Indonesia dalam Lingkungan Kerja Jepang sebagai Kaigo

(Irwanaputri, et al.)

John Berry (2005), fenomena ini merepresentasikan strategi 'Integrasi' (Integration). Strategi ini merupakan bentuk akulturasi paling ideal, di mana seorang imigran mampu menyerap kebudayaan baru di negara tujuan tanpa harus membuang atau kehilangan identitas asli dari kebudayaan asalnya.

Dinamika Support System dalam Keberhasilan Navigasi Budaya

Meskipun baru menjalani masa kerja selama kurang lebih empat bulan dan merasa proses peleburan budayanya belum mencapai tahap paripurna, informan telah menunjukkan indikator adaptasi psikologis dan sosiologis yang sangat baik. Kepercayaan diri informan dalam berkomunikasi menggunakan bahasa Jepang dengan perawat, dokter, sesama staf medis, maupun pasien terus mengalami peningkatan dari hari ke hari. Keberhasilan proses navigasi budaya yang relatif cepat ini didukung kuat oleh kontribusi signifikan dari tiga pilar sistem pendukung (support system) yang melingkupi kehidupan informan.

Pilar pertama adalah pengalaman langsung di lapangan (direct experience) melalui proses pekerjaan dan interaksi harian yang intensif dengan pasien serta rekan kerja. Pilar kedua datang dari inklusivitas rekan kerja asli Jepang yang suportif, di mana mereka bersedia membantu proses belajar informan dengan cara memilih kosa kata yang lebih sederhana serta memformulasi pola komunikasi yang efisien bagi pekerja asing (gaikokujin). Terakhir, pilar ketiga yang bersifat emosional dan personal diisi oleh kehadiran pasangan (pacar) informan yang telah terlebih dahulu menetap lama di Jepang. Kehadiran pasangan bertindak sebagai ruang aman bagi informan untuk mencurahkan keluh kesah, berdiskusi mengenai problem kerja, serta merumuskan solusi praktis atas gegar budaya yang dihadapi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai adaptasi budaya kerja expatriate Indonesia sebagai kaigo (caregiver) di Jepang, dapat disimpulkan bahwa proses adaptasi budaya kerja yang dialami informan berlangsung secara bertahap dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Informan berhasil mengatasi gegar budaya (culture shock) terkait disiplin dan rigiditas waktu di Jepang dengan menerapkan strategi proaktif, seperti mengubah kebiasaan lama dan membiasakan hadir sekitar 30 menit lebih awal sebelum jam operasional dimulai untuk melakukan persiapan kerja serta evaluasi diri. Selain itu, pemahaman terhadap konsep tatemaie membantu informan dalam memisahkan urusan pribadi dan profesional sehingga mampu menekan emosi negatif (honne) demi menjaga harmoni sosial dan meminimalisasi konflik di lingkungan kerja medis yang dinamis.

Dalam proses komunikasi, informan sempat mengalami kendala bahasa, terutama ketika berhadapan dengan dialek lokal lansia serta perbedaan ekspektasi interpersonal. Namun, hambatan tersebut dapat diatasi dengan mengubah pola komunikasi menjadi lebih proaktif, seperti berinisiatif meminta bantuan atau klarifikasi kepada rekan kerja. Sikap tersebut dipandang sebagai bentuk profesionalisme dan kemandirian dalam budaya kerja Jepang. Adaptasi yang dilakukan informan juga mencerminkan strategi integrasi menurut teori akulturasi John Berry, yaitu kemampuan untuk menyerap nilai-nilai profesionalisme Jepang tanpa kehilangan identitas budaya dan religiusitas asal. Hal ini terlihat dari konsistensi informan dalam menjalankan ibadah sebagai Muslim sekaligus tetap menampilkan keramahan khas Indonesia dalam berinteraksi dengan pasien.

Keberhasilan adaptasi budaya kerja informan juga didukung oleh adanya support system yang kuat, baik melalui pengalaman langsung di lapangan, lingkungan kerja yang inklusif dan suportif, maupun

dukungan emosional dari pasangan sebagai ruang aman (safe space). Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan adaptasi budaya kerja di Jepang tidak hanya bergantung pada kemampuan bahasa, tetapi juga pada kelenturan budaya (cultural flexibility) individu dalam memahami, menyesuaikan diri, dan mengadopsi norma-norma lokal tanpa harus mengorbankan identitas personal maupun nilai religiusitas yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697-712. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>
- Davies, R. J., & Ikeno, O. (2011). *The Japanese mind: Understanding contemporary Japanese culture*. Tuttle Publishing. <https://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/1594>
- Doi, T. (2014). *The anatomy of self: The individual versus society (Honne and tatema)*. Kodansha International.
- Fu, R., Iizuka, T., & Noguchi, H. (2023). *Long-term care in Japan*. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.3386/w31829>
- Iskandar, K. (2020). Japan aging issues, long-term care insurance (LTCI), and the migration of Indonesian nurses to enter the Japan labor market. *Journal of Strategic and Global Studies*, 2(2). <https://doi.org/10.7454/jsgs.v2i2.1020>
- Kato, R. (2022). Population aging and labor mobility in Japan. *Japan and the World Economy*. <https://doi.org/10.1016/j.japwor.2022.101130>
- Luan, S. (2024). Aging populations and healthcare policy: Challenges and successes. *Interdisciplinary Humanities and Communication Studies*. <https://doi.org/10.61173/8d88qa11>
- Marukawa, T. (2022). The demand for and supply of elderly care in Japan. *The Japanese Political Economy*, 48, 8-26.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Naeli, F. (2025). Protection on Indonesian migrant workers under the Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA). *West Science Social and Humanities Studies*, 3(2). <https://doi.org/10.58812/wssh.v3i02.1724>
- Okamoto, S., & Komamura, K. (2022). Towards universal health coverage in the context of population ageing: A narrative review on the implications from the long-term care system in Japan. *Archives of Public Health*, 80.
- Rizcha, F. M., & Rustam, M. (2024). I lost my Muslim identity: A study of Indonesian Muslim women workers in Japan. *International Journal of Religion*. <https://doi.org/10.61707/devss946>
- Takeda, S. (2023). Factors related to turnover and intention to leave the care working profession in Japan: A review. *Yonago Acta Medica*, 66(2), 196-201. <https://doi.org/10.33160/yam.2023.05.001>
- Vogt, G. (2017). Health-caregiving to the elderly in Japan: Professionalized labor, community-based approaches, and international migration. In G. Vogt (Ed.), *Population aging and international health-caregiver migration to Japan* (pp. 5-36). Springer.