

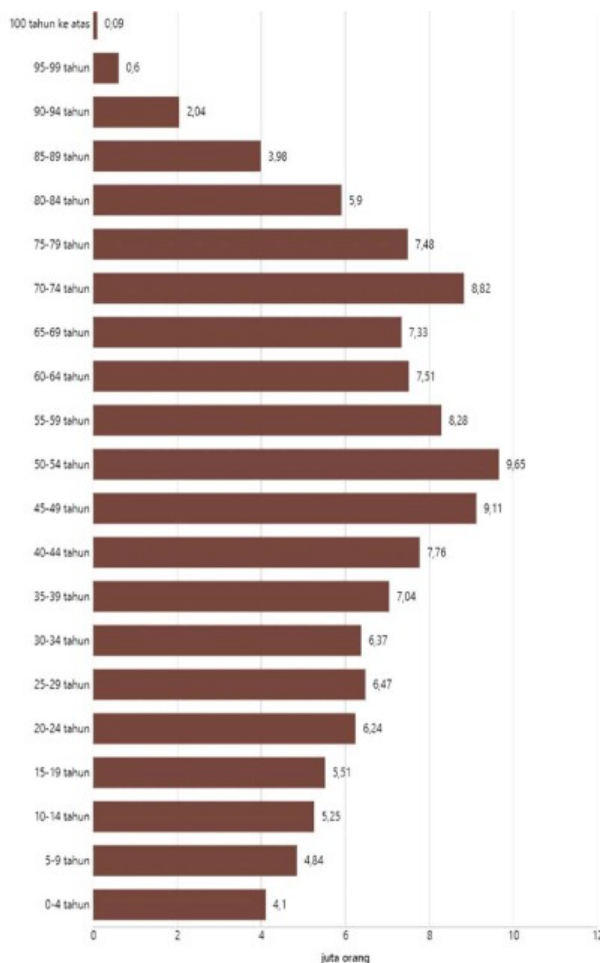


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jepang adalah salah satu tujuan utama bagi pekerja Indonesia untuk bekerja di berbagai sektor seperti manufaktur, konstruksi, *care worker*, dan lain-lain. Hal ini didorong oleh kebutuhan Jepang akan pekerja karena populasi usia kerjanya yang menurun seiring dengan peningkatan populasi lanjut usia. Hal tersebut diperjelas oleh Menteri Ketenagakerjaan RI, M. Hanif Dhakiri (2019) yang menyatakan bahwa beberapa tahun ke depan, Jepang akan mengalami kekurangan tenaga kerja. Dengan kondisi tersebut, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja usia produktif, Jepang harus merekrut tenaga kerja asing. Disisi lain, banyak penduduk Indonesia yang ingin meraih peluang kerja dan penghasilan lebih baik di Jepang.

Untuk bisa bekerja di Jepang, satu cara yang menjadi pilihan utama adalah masuk Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja (LPK). Lembaga tersebut menjadi sarana untuk meningkatkan *hard skills* dan *soft skills* calon pekerja Indonesia agar siap bekerja secara profesional di perusahaan asing sekaligus berperan sebagai penyalur tenaga kerja. Salah satu program yang ditawarkan oleh LPK adalah *Tokutei Ginou* (特定技能) atau *Specified Skilled Worker*. Manfaat dari program *Tokutei Ginou* yaitu meningkatkan kesejahteraan pekerja di Jepang, menciptakan lapangan kerja bagi tenaga kerja dengan keahlian spesifik lebih banyak, menjaga produktivitas ekonomi untuk Jepang dan Indonesia, serta memperdalam kerjasama antara Jepang dan Indonesia (Tombalisa et al., 2019)



Gambar 1. 1 jumlah Penduduk Jepang Berdasarkan Kelompok Usia (Oktober 2023)

Sumber: www.databoks.katadata.co.id

Menurut statistik resmi pemerintah Jepang, populasi negara tersebut mengalami penurunan signifikan. Per Oktober 2023, jumlah penduduk Jepang tercatat sekitar 124,34 juta jiwa. Angka ini menunjukkan penurunan 0,4% dibandingkan tahun sebelumnya dan 2,3% dibandingkan satu dekade lalu. Jepang kini menghadapi tantangan demografis serius dengan dominasi penduduk lanjut usia. Kelompok usia 65 tahun ke atas mencakup 29,1% dari total populasi, setara dengan 36,2 juta orang. Sementara itu, penduduk usia produktif (15-64 tahun) berjumlah 73,9 juta orang atau 59,5% dari keseluruhan populasi. Menariknya, bahkan di antara penduduk usia kerja, terdapat kecenderungan dominasi kelompok usia yang lebih tua. Kelompok usia 45-49 tahun dan 50-54 tahun memiliki jumlah yang lebih besar dibandingkan kelompok usia di bawah 40 tahun. Hal ini semakin menegaskan tren penuaan populasi yang dialami Jepang.

Di sisi lain, Data Imigrasi Jepang mencatat ada 83.169 orang Warga Negara Indonesia per Juni 2022. Berikut adalah tabel data perbandingan jumlah WNI di



Jepang dari 2018-2022.



Gambar 1. 2 catatan imigrasi Jepang 2022

Sumber: <https://kemlu.go.id/>

Ditahun 2020-2021 terjadi penurunan jumlah WNI di Jepang akibat dari pandemi Covid-19. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya pembatasan perjalanan dan kebijakan karantina di seluruh dunia. Meskipun begitu, penurunan yang terjadi relatif kecil (dari 66.860 di tahun 2019 menjadi 63.138 di tahun 2021), yang menunjukkan bahwa meskipun ada dampak dari Covid-19, jumlah WNI di Jepang tetap cukup stabil. Hal ini terjadi karena banyak WNI yang sudah menetap di Jepang, memilih untuk tetap tinggal selama masa pandemi.

Berdasarkan paparan diatas, Indonesia dan Jepang memiliki potensi besar untuk saling melengkapi dalam menghadapi tantangan demografis Jepang. Dengan populasi yang menua dan angkatan kerja yang menyusut, Jepang dapat memanfaatkan sumber daya manusia dari Indonesia yang memiliki populasi besar dengan mayoritas penduduk usia produktif. Hasilnya adalah situasi yang saling menguntungkan, memperkuat hubungan bilateral, dan membantu kedua negara menghadapi tantangan demografis masing-masing.

Seiring dengan peningkatan jumlah Imigran di Jepang, Pekerja Migran Indonesia (PMI) dihadapkan dengan berbagai tantangan dan berbagai masalah, misalnya masalah internal dan eksternal. Masalah internal biasanya muncul dari individu itu sendiri misalnya pencurian, perjudian, dan pelecehan seksual, seperti yang di posting pada instagram *@kokujepan*, perampokan dan penganiayaan yang dilakukan oleh 4 WNI pada tanggal 24 Juli 2024 di kota Omitama. Bukan hanya itu, banyak kasus yang serupa terjadi di kota lain seperti pembobolan serta pelecehan oleh PMI di prefektur kanagawa (Detik, 8 Oktober 2024), dan perampokan serta penyiksaan wanita di Fukuoka (Tempo, 10 Oktober 2024). Kasus-kasus tersebut bahkan hanya terjadi dalam kurung waktu 1 tahun. Adapun masalah eksternal berasal dari lingkungan atau diluar individu misalnya *culture shock*, sengketa ketenagakerjaan, budaya perusahaan, dan faktor alam seperti cuaca dan iklim di Jepang. Akibatnya pekerja Indonesia yang tidak mampu beradaptasi secara mental dan fisik dengan kondisi lingkungan yang baru seringkali berujung pada permasalahan yang berdampak pada orang lain, perusahaan pengirim tenaga kerja maupun perusahaan di Jepang.

Dampak dari berbagai permasalahan yang dihadapi pekerja Indonesia di



Jepang dari masalah adaptasi budaya hingga ke lingkungan kerja tentu sangat berpengaruh terhadap kondisi psikologis yang berujung pada stres. Contoh kasus seperti dibawah ini.



Gambar 1. 3 sembilan PMI di Jepang yang kabur
 Sumber : www.oposisicerdas.com

Dari pengakuan salah satu orang yang kabur dari sembilan orang tersebut mengatakan bahwa "Saya yang ada di foto itu dan saya di sini sudah 2 tahunan lebih baru kabur, kenapa? Karena kita dapat perusahaan yang super *toxic*" jelasnya. Dari pengakuan tersebut, jelas bahwa mereka mengalami perlakuan yang kurang baik di lingkungan kerja mereka, hal tersebut tentunya berpengaruh pada kondisi fisik dan mental mereka sehingga pada akhirnya mereka kabur dari tempat kerjanya.

Tuntutan kerja yang berbeda dengan di Indonesia membuat para pekerja Indonesia diharuskan memiliki kemampuan mengelola stres dengan baik. Stres yang berkepanjangan akan berdampak buruk bagi kesehatan mental dan fisik sehingga berujung pada hal-hal negatif. Akhirnya disini muncul apa yang disebut sebagai kemampuan individu dalam mengelola stres yaitu strategi *coping*. *Coping* merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kemampuan adaptasi pekerja migran di lingkungan yang baru (Hovey & Magaña, 2000). Folkman dan Moskowitz (dalam Santrock, 2007) Strategi *coping* merupakan sebuah upaya dalam mengelola situasi yang membebani, dan memperluas usaha untuk memecahkan masalah masalah hidup dan berusaha untuk mengatasi atau mengurangi stres. Folkman dan Lazarus (1984) mengklasifikasikan strategi *coping* menjadi dua bentuk, yaitu *problem focused coping* adalah *coping* yang berfokus pada masalah yang dialami seseorang serta upaya untuk memecahkan masalah tersebut dan *emotion focused coping* adalah *coping* yang berfokus pada emosi terhadap stres yang dialaminya.

Pada kuesioner awal yang dibagikan di tiga LPK di makassar, terdapat sembilan responden dengan rentan usia 20 sampai 30 tahun dan lama bekerja dari 6 bulan sampai 2 tahun, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa dari ke kesembilan responden ternyata mengalami stres dengan klasifikasi tinggi hingga sangat tinggi, dampak dari stres mereka pun bermacam-macam dari setiap individu, misalnya ada pekerja migran indonesia yang merasakan nyeri dada dan rambut rontok, mudah takut akibat dari tekanan saat bekerja, sering mengalami keluhan fisik seperti gatal-gatal, nyeri punggung, pusing dan sakit di area lutut, dan sering



mengalami sakit belakang karena mengangkat beban yang terlalu berat saat bekerja hingga termasuk fasilitas dapur yang kurang memadai juga menyebabkan kurang nyaman untuk mereka memasak makanan. Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi kepada tenaga Indonesia yang ingin bekerja di Jepang serta dapat menjadi evaluasi khususnya bagi LPK.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, rata-rata pemicu dari munculnya masalah-masalah tersebut adalah stres. Dari hasil pengamatan yang dilakukan, penulis menemukan beberapa penelitian yang membahas tentang strategi *coping* dalam menghadapi stres selama proses adaptasi, seperti jurnal dan skripsi dengan berbagai teknik pendekatan mengenai proses adaptasi *coping* stres lintas budaya.

Penelitian pertama yang menggunakan metode dan pendekatan yang sama, yaitu skripsi dengan judul "*Strategi Coping Stres dalam Penyusunan Skripsi di Masa Pandemi Covid-19*" oleh Siti Nur'Alimah tahun 2022 yang meneliti strategi *coping* 5 orang mahasiswa yang ditentukan melalui metode purposive sampling. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa strategi *coping* yang dilakukan oleh 5 mahasiswa tersebut dalam menghadapi stres pada penyusunan skripsi di masa pandemi sangat bervariasi. Namun, demikian didominasi oleh *coping* stres berfokus pada emosi (*emotion-focused coping*).

Penelitian kedua yang juga memiliki subjek dan objek yang sama dengan judul "*Strategi Coping Mahasiswa yang Sedang Menyusun Skripsi di tengah Pandemi COVID-19*" oleh Annisa Rachma Sawitri, Putu Nugrahaeni Wideasavitri tahun 2021. Hasil dari penelitian ini menunjukkan strategi *coping* yang dilakukan terdiri dari pengalihan, penyelesaian masalah dan mencari dukungan sosial.

Penelitian ketiga oleh Rahmawati dengan judul “*Strategi Coping Mahasiswa Indonesia yang Sedang Menempuh Pendidikan di Jepang*”. Hasil penelitian yang didapatkan dari 3 orang mahasiswa Indonesia yang sedang menjalani studi S1 di Jepang menceritakan pengalaman pribadi mengenai stresor dan cara menghadapi stresor tersebut (*coping*) dalam wawancara semi terstruktur. Esensi yang ditemukan dalam *coping* yang dilakukan subjek adalah menyelesaikan masalah, regulasi emosi dan dukungan sosial.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Fadila Ayu Utami yang berjudul *“Bentuk dan strategi adaptasi pekerja Indonesia dalam menghadapi culture shock di Jepang”* tahun 2023. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa pengalaman culture shock yang dilalui oleh keenam pekerja Indonesia tahun 2021 berdasarkan teori U-curve memberikan penglihatan terkait empat tahapan yang umumnya dialami individu. Kesan pertama saat mereka pindah ke negara Jepang ialah muncul sebuah harapan dan ekspektasi. Terkait fase kekecewaan, para pekerja Indonesia merasakan kebingungan terkait perbedaan bahasa, tidak terbiasa terhadap kedisiplinan sehingga menimbulkan stres dan gelisah atau merasa ingin pulang dan kembali ke negaranya. Strategi keenam pekerja Indonesia untuk mengatasi culture shock adalah dengan pengalaman lapangan (field experiences).

Penelitian kelima, berjudul "*Ritme Transisi: Strategi Coping Mahasiswa Migran Menghadapi Culture Shock*" oleh Sri Nur Elizah tahun 2024 yang meneliti strategi *coping* mahasiswa migran Indonesia dalam menghadapi culture shock di



Jepang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa tersebut mengalami beragam emosi, mulai dari perasaan senang dan tertarik dengan budaya baru hingga perasaan tidak percaya dan stres akibat perbedaan budaya. Strategi *coping* yang digunakan meliputi *confrontive coping*, *seeking social emotional support*, dan *seeking informational support*. Selain itu, penelitian ini juga mencerminkan tahapan-tahapan dalam teori *culture shock*, dimulai dari tahap *honeymoon*, *crisis*, *recovery*, *adjustment*, di mana individu mulai menikmati budaya baru sebagai pengalaman yang menyenangkan.

Berdasarkan penelitian yang telah penulis paparkan di atas, hal ini dapat dipahami bahwa penelitian terkait *coping* stres telah banyak dilakukan, namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian yang dipaparkan sebelumnya. Perbedaan dalam penelitian pertama adalah subjeknya berbeda meski menggunakan metode dan teori yang sama. Selanjutnya pada penelitian kedua juga berbeda subjek dan metode yang digunakan. Kemudian pada penelitian ketiga, subjek dan metode yang digunakan berbeda namun memiliki tujuan yang sama dan mengangkat proses adaptasi di Jepang. Penelitian keempat, objek yang diangkat yaitu *culture shock* berbeda dengan penelitian ini yaitu *coping stres* meski subjek yang digunakan sama yaitu pekerja Indonesia di Jepang. Penelitian kelima, Fokus subjek, teori, dan metode penelitian nya berbeda, namun objek penelitian sama-sama mengangkat strategi *coping* di Jepang.

Setelah mengidentifikasi permasalahan di atas, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi pekerja Indonesia pada saat proses adaptasi di lingkungan kerja Jepang yang mengakibatkan tekanan. Maka dari itu, rumusan masalah pada penelitian ini difokuskan pada Sumber Stres dan Reaksi apa saja yang dialami Pekerja Migran Indonesia di lingkungan kerja Jepang menurut pengalaman para lulusan LPK dan Strategi Coping apa yang mereka terapkan menurut pendekatan Lazarus & Folkman (1984). Lalu mengidentifikasi apa saja interpretasi pemahaman lintas budaya para Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jepang dengan menggunakan pendekatan lintas budaya Edward T. Hall (1976).



1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.2.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bentuk-bentuk stres yang dialami Pekerja Migran Indonesia (PMI) di perusahaan Jepang, serta strategi adaptasi coping stres yang digunakan untuk mengatasinya. Penelitian ini juga akan menggali pemahaman lintas budaya PMI tentang Jepang, termasuk nilai-nilai dan norma budaya yang mempengaruhi interaksi di tempat kerja. Hasilnya diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengalaman adaptasi kerja PMI di Jepang dan memberikan kontribusi pada pengembangan strategi pengelolaan stres.

1.2.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga manfaat utama. Pertama, memberikan pemahaman empiris tentang dinamika stres kerja dan strategi coping Pekerja Migran Indonesia di Jepang. Kedua, hasilnya akan menjadi acuan untuk menyempurnakan mekanisme pendampingan calon pekerja migran di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Ketiga, penelitian ini berfungsi sebagai referensi akademik untuk penelitian lanjutan tentang proses adaptasi coping stres pekerja migran Indonesia di luar negeri.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Landasan teori merupakan hasil kajian komprehensif dari beragam sumber, baik yang tersedia secara online maupun dalam format cetak. Sumber-sumber ini mencakup teori, penemuan, dan pandangan para ahli yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Sugiyono (2010: 54) mendefinisikan landasan teori sebagai suatu alur pemikiran yang logis, terdiri dari serangkaian konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis. Sejalan dengan pengertian ini, landasan teori diharapkan dapat berfungsi sebagai kerangka acuan yang kuat dalam menyelesaikan permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, landasan teori menjadi fondasi penting yang mengarahkan dan mendukung proses penelitian dalam mencapai tujuannya.

2.1.1. Pekerja

Pekerja dan tenaga kerja mempunyai banyak definisi, mulai dari pendapat beberapa ahli hingga undang undang yang berisi tentang definisi tenaga kerja tersebut. Pekerja dan Tenaga kerja pun juga mempunyai definisi yang berbeda, Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2, tenaga kerja merupakan setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang dan atau jasa, baik dengan tujuan memenuhi kebutuhan sendiri, maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan pada Pasal 1 ayat 3 menyatakan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan uraian diatas maka tenaga kerja merujuk pada setiap orang yang mampu bekerja, sedangkan pekerja/buruh secara spesifik merujuk pada mereka yang bekerja dengan mendapatkan upah atau imbalan. Definisi tenaga kerja lebih luas mencakup semua orang yang mampu bekerja, sementara pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu mereka yang bekerja dengan mendapat upah.

1. Pekerja Migran Indonesia

Sebutan dari Pekerja Migran Indonesia (PMI) belum sepopuler dengan adanya sebutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang melakukan pekerjaan di luar negeri. Secara substansi, perbedaan TKI dan PMI nyaris tidak ada. Pekerja Migran Indonesia adalah istilah pengganti TKI yang resmi digunakan oleh Pemerintah Indonesia. Adapun TKI adalah sebutan lama yang berlaku sebelum terbitnya Undang-Undang (UU) Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara



Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Dalam aturan baru tersebut, dijelaskan bahwa calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/ kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

2. Visa Tokutei Ginou (特定技能)

Tokutei Ginou, atau Keterampilan Khusus, merupakan program yang diimplementasikan oleh pemerintah Jepang untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja di berbagai sektor industri. Program ini, mulai berlaku pada April 2019, memungkinkan pekerja asing dengan keterampilan tertentu untuk bekerja di Jepang dalam jangka waktu yang lebih panjang. Menurut Oishi (2020), *Tokutei Ginou* bertujuan untuk menarik pekerja terampil dari luar negeri, terutama dari negara-negara Asia Tenggara, termasuk Indonesia dan program ini mencakup 14 sektor industri, termasuk perawatan lansia, konstruksi, dan perhotelan. Sementara itu, Endoh (2019) menggarisbawahi bahwa *Tokutei Ginou* berbeda dari program magang teknis sebelumnya, karena memberikan jalur yang lebih jelas menuju status residensi jangka panjang. Meskipun demikian, Yamaguchi (2021) mengidentifikasi beberapa tantangan dalam implementasi program ini, termasuk masalah adaptasi budaya dan bahasa bagi para pekerja. Studi oleh Piper dan Withers (2023) menunjukkan bahwa program *Tokutei Ginou* telah membawa dampak signifikan terhadap dinamika migrasi tenaga kerja di kawasan Asia, khususnya dalam konteks hubungan bilateral antara Jepang dan negara-negara pengirim tenaga kerja.

3. Masalah-Masalah PMI di Jepang

Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jepang sering kali mengalami beragam kesulitan yang mereka hadapi. Hambatan utama yang sering diidentifikasi adalah masalah bahasa dan perbedaan budaya. Banyak PMI kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan sosial Jepang akibat kemampuan berbahasa Jepang yang terbatas serta perbedaan budaya yang mencolok. Konsekuensinya, hal ini tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja, tetapi juga membatasi relasi sosial dan akses mereka terhadap informasi krusial.

Selain itu, kondisi kerja dan perlindungan hak pekerja juga menjadi sorotan. Penelitian mengindikasikan bahwa PMI kerap mengalami jam kerja yang berlebihan, beban kerja yang berat, dan terkadang menerima upah di bawah standar. Meskipun Jepang dikenal dengan regulasi ketenagakerjaan yang ketat, masih terdapat celah dalam penerapannya, khususnya untuk pekerja asing.

Kompleksitas sistem visa dan terbatasnya pilihan untuk memperpanjang izin tinggal juga menjadi masalah serius, yang sering menempatkan PMI dalam posisi rentan secara hukum. Di samping itu, PMI menghadapi kesulitan dalam mengakses



jaminan sosial dan layanan kesehatan, sebagian besar disebabkan oleh kurangnya informasi dan hambatan administratif.

Isu diskriminasi dan integrasi sosial juga menjadi perhatian dalam berbagai penelitian. PMI sering kali menghadapi prasangka negatif dan perlakuan diskriminatif dalam kehidupan sehari-hari maupun di tempat kerja. Lebih lanjut, isolasi sosial dan budaya menjadi tantangan besar yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kemampuan mereka untuk berintegrasi dengan masyarakat Jepang.

2.1.2. *Coping*

Coping merupakan proses dimana individu berusaha mengelola, menghadapi, atau beradaptasi dengan situasi stres, tantangan, atau tuntutan hidup yang dianggap membebani atau melebihi kemampuan mereka.

1. Strategi *Coping*

Coping adalah sebuah cara dari individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dari lingkungannya dan sebuah usaha untuk meminimalisir kesenjangan antara tuntutan diluar individu dengan kemampuannya. *Coping* berasal dari Bahasa Inggris, yaitu "*cope*" yang memiliki arti menanggulangi atau mengatasi suatu hal yang sulit dengan baik (Oxford Dictionary, 2008).

Lazarus dan Folkman (Mashudi, 2012) menjelaskan bahwa *coping* adalah sebuah proses dalam mengatur atau mengatasi tekanan secara internal maupun eksternal, yang dianggap membebani batas kemampuan dari individu. *Coping* juga dapat didefinisikan sebagai usaha untuk mengubah perilaku dan kognitif dari individu secara konstan untuk mengendalikan tuntutan secara internal dan eksternal secara spesifik, yang dinilai sebagai beban atau suatu hal yang melebihi kemampuan dari seseorang dalam menerima tekanan (Armajayanthi dkk, 2017). Matheny (Safaria dan Saputra, 2012) menjelaskan bahwa *coping* sebagai upaya yang bersifat sehat maupun tidak sehat, positif maupun negatif, usaha secara sadar maupun tidak sadar, untuk mencegah, menghilangkan, atau mengurangi stressor, atau memberikan ketahanan yang ditimbulkan oleh stres. Murphy juga mengatakan bahwa *coping* adalah upaya untuk mengatasi sebuah kondisi baru yang bersifat mengancam, menimbulkan tantangan, dan frustrasi yang sifatnya potensial.

Dari definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa strategi *coping* dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu dalam menanggapi, merespon dan mengendalikan baik secara positif maupun negatif dari sebuah permasalahan permasalahan dan situasi yang berasal dari efek stres.

2. Proses Terjadinya Strategi *Coping*

Lazarus (dalam Safaria, 2009) mengatakan bahwa ketika individu berhadapan dengan lingkungan yang baru atau perubahan lingkungan (situasi yang penuh tekanan), maka akan melakukan penilaian awal (primary appraisal) untuk



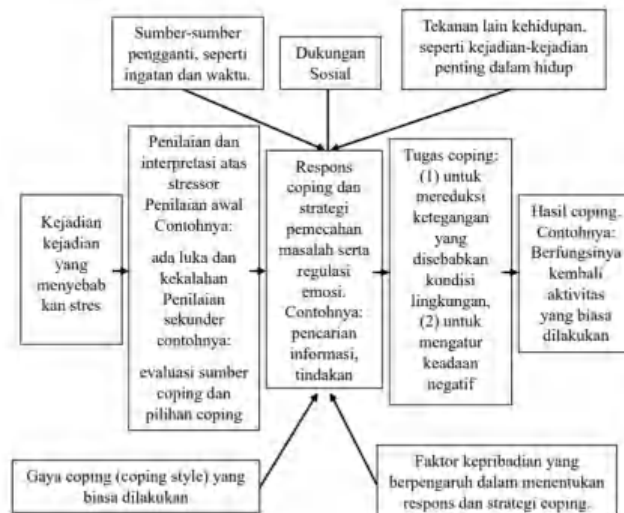
menentukan arti dari kejadian tersebut. Kejadian tersebut dapat diartikan sebagai hal yang positif, netral, atau negatif. Setelah penilaian awal terhadap hal-hal yang mempunyai potensi untuk terjadinya tekanan, maka penilaian sekunder (secondary appraisal) akan muncul. Penilaian sekunder adalah pengukuran terhadap kemampuan individu dalam mengatasi tekanan yang ada.

Penilaian sekunder mengandung makna pertanyaan, seperti apakah saya dapat menghadapi ancaman dan sanggup menghadapi tantangan terhadap kejadian. Setelah memberikan penilaian primer dan sekunder, individu akan melakukan penilaian ulang (re-appraisal) yang akhirnya mengarah pada pemilihan strategi *coping* untuk penyelesaian masalah yang sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Keputusan pemilihan strategi *coping* dan respon yang dipakai individu untuk menghadapi situasi yang penuh tekanan tergantung dari dua faktor. Pertama, faktor eksternal dan kedua, faktor internal. Faktor eksternal termasuk di dalamnya adalah ingatan pengalaman dari berbagai situasi dan dukungan sosial, serta seluruh tekanan dari berbagai situasi yang penting dalam kehidupan. Faktor internal, termasuk di dalamnya adalah gaya *coping* yang biasa dipakai seseorang dalam kehidupan sehari-hari dan kepribadian seseorang tersebut.

Setelah keputusan dibuat untuk menentukan strategi *coping* yang dipakai, dengan mempertimbangkan dari faktor eksternal dan internal, individu akan melakukan pemilihan strategi *coping* yang sesuai dengan situasi tekanan yang dihadapinya untuk penyelesaian masalah.

Lebih Jelas, proses terjadinya *Coping* menurut Lazarus (Taylor, 1995), dapat digambarkan sebagai berikut.





3. Bentuk-bentuk Strategi Coping

Lazarus & Folkman (Sarafino, 1998; Safaria & Saputra, 2005), membagi bentuk strategi *coping* menjadi dua yaitu:

- a. *Problem focused coping* merupakan strategi atau usaha untuk mengurangi situasi stres dengan cara mengembangkan kemampuan atau mempelajari keterampilan yang baru untuk mengubah dan menghadapi situasi, keadaan atau pokok permasalahan. Contoh, Seorang pekerja imigran yang merasa kesulitan dalam berkomunikasi di tempat kerjanya karena bahasa yang dia pelajari selama ini berbeda dengan yang ada di lapangan, maka dari itu dia belajar secara otodidak dan meminta bantuan rekan kerja sesama imigran yang sudah mahir.

di dalam *Problem focused coping* terdapat tiga aspek:

- 1) *Seeking social support* adalah strategi yang ditandai oleh usaha-usaha untuk mencari nasihat, informasi atau dukungan emosional dari orang lain seperti dokter, psikolog, atau guru.
 - 2) *Planful problem solving* yaitu menganalisa setiap situasi yang menimbulkan masalah serta berusaha mencari solusi secara langsung terhadap masalah yang dihadapi.
 - 3) *Confrontive coping* ialah strategi yang ditandai oleh usaha-usaha yang bersifat agresif atau kongkret untuk mengubah situasi, termasuk dengan cara mengambil resiko.
- b. *Emotion focused coping* merupakan strategi untuk mengontrol respon emosional terhadap situasi yang sangat menekan. *Emotion focused coping* cenderung dilakukan apabila individu tidak mampu atau merasa tidak mampu mengubah kondisi yang stressful. Contoh, Menuliskan perasaan dan pengalaman pribadi dalam buku harian adalah cara efektif mengelola emosi yang tidak terungkap. Buku harian atau diary dapat menjadi tempat meluapkan segala macam perasaan.

di dalam *Emotion focused coping* terdapat enam aspek:

- 1) *Seeking social emotional support*, yaitu mencoba untuk memperoleh dukungan secara emosional maupun sosial dari orang lain.
- 2) *Distancing*, yaitu mengeluarkan upaya kognitif untuk melepaskan diri dari masalah atau membuat sebuah harapan positif.
- 3) *Escape avoidance*, yaitu mengkhayal mengenai situasi atau melakukan tindakan atau menghindari dari situasi yang tidak menyenangkan. Individu melakukan fantasi andaikan permasalahannya pergi dan mencoba untuk tidak memikirkan mengenai masalah dengan tidur atau menggunakan alkohol yang berlebihan.
- 4) *Self control*, yaitu mencoba untuk mengatur perasaan diri sendiri atau tindakan dalam hubungannya untuk menyelesaikan masalah.
- 5) *Accepting responsibility*, yaitu menerima untuk menjalankan masalah yang dihadapinya sementara mencoba untuk memikirkan jalan keluarnya.



- 6) *Positive reappraisal*, yaitu mencoba untuk membuat suatu arti positif dari situasi dalam masa perkembangan kepribadian, kadang-kadang dengan sifat yang religius.

2.1.3. Stres

1. Pengertian Stres

Stres adalah reaksi seseorang baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis) apabila ada perubahan dari lingkungan yang mengharuskan seseorang menyesuaikan diri.

Menurut Santrock (2003), stres didefinisikan sebagai respon individu terhadap keadaan atau kejadian yang memicu stres (stressor), yang mengancam dan mengganggu kemampuan seseorang untuk menanganinya (*coping*). Stres dapat pula didefinisikan sebagai Kejadian atau keadaan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Lahey, 2007). Dari beberapa definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa stres adalah respon individu atas keadaan yang melebihi kemampuan individu tersebut untuk mengatasinya.

Stres dapat bersifat positif atau negatif, tergantung dari individu yang mengalaminya. McGarth dan Mone mengatakan stres menjadi negatif apabila individu merasakan adanya hambatan atau keterbatasan, akan tetapi stres menjadi positif apabila individu dapat memandang stres tersebut sebagai suatu kesempatan dan peluang untuk berkembang (dalam Appley & Trumbull, 1986). Hal ini juga didukung oleh pernyataan Selye (dalam Rice, 1999) yang juga mengungkapkan bahwa stres dapat bersifat positif atau juga eustress bila individu termotivasi untuk memperbaiki ketidakseimbangan tersebut, sedangkan stres yang negatif atau disebut juga distress muncul bila konsekuensi dari ketidakmampuan memenuhi tuntutan sangat besar.

Secara garis besar terdapat empat pandangan mengenai stres, yaitu:

- Stres Sebagai Stimulus Menurut konsep ini stres merupakan stimulus yang ada dalam lingkungan (*environment*). Individu mengalami stres bila dirinya menjadi bagian dari lingkungan tersebut.
- Stres Sebagai Respon Dalam konsep ini stres merupakan respon atau reaksi individu terhadap stressor. Respon individu terhadap stressor memiliki dua komponen, yaitu: komponen psikologis, misalnya terkejut, cemas, malu, panik, nervous, dan lain-lain. Dan komponen fisiologis, misalnya denyut nadi menjadi lebih cepat, perut mual, mulut kering, banyak keluar keringat, dan seterusnya. Respon-respon psikologis dan fisiologis terhadap stressor disebut strain atau ketegangan.
- Stres merupakan Interaksi Individu dengan Lingkungan Dalam konteks stres sebagai interaksi antara individu dengan lingkungan, stres tidak dipandang sebagai stimulus maupun sebagai respon saja, tetapi juga suatu proses di mana individu juga merupakan pengantara (*agent*) yang aktif, yang dapat mempengaruhi stressor melalui strategi perilaku, kognitif dan emosional.



- d. Stres Sebagai Hubungan Antara Individu dengan Stressor Stres bukan hanya dapat terjadi karena faktor-faktor yang ada di lingkungan. Bahwa stressor juga bisa berupa faktor-faktor yang ada dalam diri individu, misalnya penyakit jasmani yang dideritanya, konflik internal, dan sebagainya.

2. Stressor atau Pemicu Stres

Menurut Greenberg (2004) stressor adalah sesuatu yang berpotensi menimbulkan reaksi stres. Menurut Gatchel, Baum & Krantz (1989) stressor adalah kejadian lingkungan yang menimbulkan stres sehingga memunculkan reaksi stres seperti ketakutan, kecemasan, dan kemarahan. Sedangkan menurut Marin & Osborn (dalam Rice, 1999) stressor adalah sebuah stimulus yang terjadi dengan intensitas yang cukup sehingga menyebabkan stres. Dari definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan stressor adalah sebuah stimulus yang timbul dari lingkungan yang dapat menyebabkan stres sehingga memunculkan reaksi seperti kemarahan, kecemasan dan ketakutan.

Jadi secara singkat, stressor merupakan pemicu munculnya reaksi stres dari dalam diri individu akibat stimulasi lingkungan yang cukup kuat. Stimulasi lingkungan tersebut bisa berupa peristiwa, situasi, atau kondisi tertentu yang dipandang mengancam dan menekan psikologis individu.

Menurut Robbins (dalam Cahyono, 2019) sumber stres dibagi menjadi tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor lingkungan, meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, dan ketidakpastian teknologis.
- b. Faktor organisasional, meliputi: tuntutan tugas dimana di dalamnya termasuk desain pekerjaan, kondisi kerja dan tata letak kerja;
 - 1) tuntutan peran;
 - 2) tuntutan antarpribadi;
 - 3) struktur organisasi;
 - 4) kepemimpinan organisasi;
 - 5) tahap kehidupan organisasi.
- c. Faktor individual, meliputi faktor keluarga, ekonomi, dan kepribadian.

3. Reaksi atau Efek Stres

Helmi dalam Triantoro (2009) ada empat macam reaksi stres, yaitu reaksi psikologis, fisiologis, proses berpikir, dan tingkah laku. Keempat macam reaksi ini dalam perwujudannya dapat bersifat positif, tetapi dapat juga berwujud negatif. Reaksi yang bersifat negatif diantaranya:

- a. Reaksi psikologis, biasanya dikaitkan pada aspek emosi, seperti mudah marah, sedih, ataupun mudah tersinggung.
- b. Reaksi fisiologis, biasanya muncul dalam keluhan fisik, seperti pusing, nyeri tengkuk, tekanan darah naik, nyeri lambung, gatal-gatal di kulit, ataupun rambut rontok.



- c. Reaksi kognitif, biasanya tampak dalam gejala sulit berkonsentrasi, mudah lupa, ataupun sulit mengambil keputusan.
- d. Reaksi perilaku, pada remaja tampak dari perilaku-perilaku menyimpang seperti mabuk, nge-pil, frekuensi rokok meningkat, ataupun menghindari bertemu dengan teman.

2.1.4. Tinjauan Lintas Budaya

1. Definisi Tinjauan Lintas Budaya

Interaksi antara individu dari latar belakang budaya yang berbeda merupakan esensi dari komunikasi lintas budaya. Fenomena ini terjadi ketika orang-orang dengan identitas budaya tertentu berinteraksi dengan mereka yang memiliki latar belakang budaya berbeda, seringkali menghasilkan pengaruh timbal balik.

Istilah "lintas budaya" menggambarkan situasi di mana dua atau lebih budaya bersinggungan, menghasilkan berbagai dampak baik yang menguntungkan maupun merugikan pada masing-masing pihak. Contoh nyata dari dinamika ini dapat diamati dalam konteks pariwisata. Ketika wisatawan mengunjungi suatu daerah, interaksi mereka dengan penduduk lokal tak terhindarkan menciptakan pertukaran budaya. Proses ini membawa serta konsekuensi yang beragam, mulai dari yang positif hingga yang negatif, bagi komunitas setempat.

Adanya perbedaan budaya karena budaya bersifat dinamis dan berevolusi. budaya menghasilkan keragaman yang memerlukan berbagai pendekatan untuk dipahami. Beberapa metode yang digunakan untuk memahami kebudayaan meliputi asimilasi, integrasi, dan pemahaman lintas budaya.

Dengan pemahaman lintas budaya memungkinkan seseorang untuk membedakan apa yang sesuai dan dapat diterima dalam konteks budaya yang berbeda. Kemampuan ini meningkatkan kualitas komunikasi antarbudaya dan pada akhirnya memperkuat hubungan antarpersonal. Selain itu, pemahaman lintas budaya juga berkontribusi pada pembentukan identitas unik individu dan masyarakat.

Melalui pertukaran pengalaman dan pengetahuan, serta upaya untuk saling memahami dan melengkapi dalam konteks lintas budaya, tercipta potensi untuk membangun perdamaian dan kehidupan yang harmonis. Proses ini melibatkan penghargaan terhadap perbedaan dan pengakuan atas nilai-nilai bersama, yang pada gilirannya dapat memperkaya kehidupan manusia secara keseluruhan.

Dengan demikian, pemahaman lintas budaya bukan hanya alat untuk mengatasi perbedaan, tetapi juga sarana untuk memperkaya pengalaman manusia dan menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan harmonis.

2. Tujuan Pemahaman Lintas Budaya

Litvin (2004) mengemukakan bahwa tujuan pemahaman lintas budaya atau mempelajari komunikasi lintas budaya itu bersifat kognitif dan afektif,



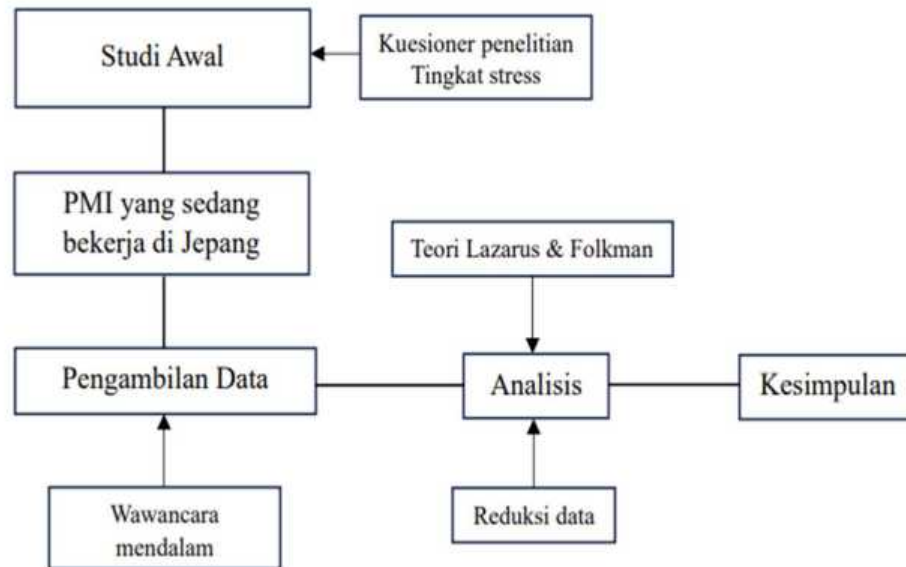
yaitu untuk:

1. menyadari bias budaya sendiri;
2. lebih peka secara budaya;
3. memperoleh kapasitas untuk benar-benar terlibat dengan anggota dari budaya lain untuk menciptakan hubungan yang langgeng dan memuaskan orang tersebut;
4. merangsang pemahaman yang lebih besar atas budaya sendiri;
5. memperluas dan memperdalam pengalaman seseorang;
6. mempelajari keterampilan komunikasi yang membuat seseorang mampu menerima gaya dan isi komunikasinya sendiri;
7. membantu memahami budaya sebagai hal yang menghasilkan dan memelihara semesta wacana dan makna bagi para anggotanya;
8. membantu memahami kontak antar budaya sebagai suatu cara memperoleh pandangan ke dalam budaya sendiri: asumsi-asumsi, nilai-nilai, kebebasan-kebebasan dan keterbatasan-keterbatasannya;
9. membantu memahami model-model, konsep-konsep dan aplikasi aplikasi bidang komunikasi antar budaya;
10. membantu menyadari bahwa sistem-sistem nilai yang berbeda dapat dipelajari secara sistematis, dibandingkan, dan dipahami.



2.2. Kerangka Pikir

Adapun kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada diagram berikut ini:



Kerangka pikir adalah alur berpikir dalam penelitian untuk memperjelas arah dan langkah pembahasan sebuah penelitian. Dalam penelitian ini diterapkan penggunaan teori Lazarus & Folkman untuk mengetahui strategi adaptasi yang diterapkan oleh Pekerja Migran Indonesia di Jepang yang terdiri dari *Problem Focus Coping* dan *Emotion Focus Coping*. Kemudian pengambilan data dilakukan dengan teknik non-probability sampling (sesuai kriteria yang cocok), adapun pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner awal kemudian melakukan wawancara mendalam secara daring melalui video call whatsapp, hasil dari wawancara tersebut akan diolah dan dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, kemudian didapatkan hasil dan pembahasan yang menghasilkan kesimpulan.