

**LAPORAN AKHIR  
PENELITIAN PEMULA**



**ADAPTASI BUDAYA LULUSAN PROGRAM STUDI BAHASA ASING  
SAAT BEKERJA DI PERUSAHAAN ASING**

**Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun**

**Ketua/Anggota Tim**

**Tri Mulyani Wahyuningsih/0610047201  
Sri Oemiati, M.Hum/0615097101**

**UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO SEMARANG  
NOVEMBER 2014**

HALAMAN PENGESAHAN

**Judul Kegiatan** : Adaptasi Budaya Lulusan Program Studi Bahasa Asing Saat Bekerja di Perusahaan Asing

**Peneliti / Pelaksana**

Nama Lengkap : S.S. TRI MULYANI WAHYUNINGSIH M.Hum  
NIDN : 0610047201  
Jabatan Fungsional :  
Program Studi : Sastra Jepang  
Nomor HP : 082134559829  
Surel (e-mail) : wahyuning00@gmail.com

**Anggota Peneliti (1)**

Nama Lengkap : SRI OEMIATI S.S., M.Hum  
NIDN : 0615097101  
Perguruan Tinggi : Universitas Dian Nuswantoro

**Institusi Mitra (jika ada)**

Nama Institusi Mitra :  
Alamat :  
Penanggung Jawab :

**Tahun Pelaksanaan** : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

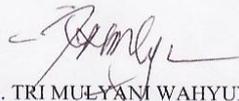
**Biaya Tahun Berjalan** : Rp. 12.500.000,00

**Biaya Keseluruhan** : Rp. 14.735.000,00

Mengetahui  
Dalam

  
(Achmad Basari, S.S., M.Pd.)  
NIP/NIK 0686.11.1997.110

Semarang, 31 - 10 - 2014,  
Ketua Peneliti,

  
(S.S. TRI MULYANI WAHYUNINGSIH  
M.Hum)  
NIP/NIK0686.11.2001.276

Menyetujui,  
Kepala Pusat Penelitian

  
(Juli Ratnawati, S.E., M.Si.)  
NIP/NIK/0686.11.2000.193

## RINGKASAN

Banyaknya perusahaan asing yang berdiri di Indonesia, merupakan bidang pekerjaan yang cukup luas bagi lulusan program bahasa asing. Meskipun bahasa bukan merupakan kendala dalam berkomunikasi, terdapat kendala yang harus diselesaikan yaitu budaya. Sebagai karyawan baru, mereka dituntut untuk bisa beradaptasi dengan budaya asing yang ada di perusahaan. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan proses adaptasi budaya lulusan program studi bahasa asing saat bekerja di perusahaan asing. Pendekatan penelitian kualitatif ethnografis digunakan untuk mendeskripsikan bagaimana strategi proses adaptasi budaya lulusan program studi bahasa asing sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Wilayah penelitian adalah kota Semarang dengan pertimbangan bahwa di kota ini banyak berdiri perusahaan asing. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara, yaitu pengamatan, interview, dan dokumen tertulis. Langkah penelitian terdiri dari 1) perancangan 2) pengumpulan data di lokasi penelitian, 3) pengolahan data, dan 4) penulisan laporan penelitian. Tahap perancangan memuat aktivitas pembuatan proposal. Tahap pengumpulan data meliputi pembuatan dan penyebaran kuesioner, serta transkripsi data wawancara. Pengolahan data meliputi aktivitas identifikasi dan pengkategorikan data, pemaparan dan interpretasi permasalahan dan solusi adaptasi budaya karyawan baru, menarik simpulan. Tahap penulisan laporan meliputi aktivitas penulisan laporan dan presentasi hasil penelitian.

Hasilnya menunjukkan bahwa lulusan program studi bahasa asing mengalami kesulitan saat beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Kesulitan tersebut berkaitan dengan bidang pekerjaan maupun keilmuan. Bidang pekerjaan yang harus mereka lakukan relative baru dan tidak mereka dapatkan ketika kuliah. Bidang keilmuan yang menjadi kendala mereka adalah banyaknya kosa kata bidang teknis tertentu yang tidak pernah mereka dapatkan di perkuliahan. Untuk mengatasi kesulitan tersebut mereka harus belajar sendiri dengan cara membagi waktu antara bekerja dan belajar. Selain itu, para lulusan juga mendapatkan bantuan dari senior atau atasan dalam menyelesaikan hambatan adaptasi. Lebih jauh para lulusan berpendapat bahwa apa yang mereka dapatkan dibangku kuliah belumlah cukup sebagai bekal bekerja dan menghimbau agar program studi Bahasa Asing lebih sering mengajarkan mata kuliah praktek.

## **PRAKATA**

Penulisan penelitian ini dapat berjalan dengan baik berkat dorongan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departmen Pendidikan Nasional, DIKTI dan DP2M yang telah membiayai kegiatan operasional dan administrasi penelitian.

Ibu Juli ratnawati, S.E, M.Si. selaku Ketua Lembaga Penelitian Universitas Dian Nuswantoro.

Rekan-rekan Fakultas Bahasa dan Sastra Universitas Dian Nuswantoro Semarang, khususnya para civitas akademika dan umumnya mahasiswa mahasiswi penulis yang selalu memberikan hal-hal baru tentang perkembangan ilmu pengetahuan kepada penulis.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penumbuhkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu sastra dan menjadi sumber rujukkan atau inspirasi akademik bagi penelitian-penelitian baru yang lebih baik demi perkembangan ilmu budaya.

Semarang, Desember 2013

Ketua Peneliti,

Tri Mulyani Wahyuningtyas, M.Hum

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	1
HALAMAN PENGESAHAN .....	2
RINGKASAN .....	3
PRAKATA .....	4
DAFTAR ISI .....	5
BAB 1. PENDAHULUAN .....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1. Adaptasi Budaya .....	8
2.2. Budaya Organisasi .....	10
2.3. Akulturasi .....	16
BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	13
3.1. Tujuan Penelitian .....	13
3.2. Manfaat Penelitian .....	13
BAB 4. METODE PENELITIAN .....	14
4.1. Batasan/ Ruang Lingkup .....	14
4.2. Metode Penelitian .....	14
4.3. Bagan Alir Penelitian .....	15
4.3. Sumber Data Penelitian .....	16
4.4. Metode Pengumpulan Data .....	18
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	19
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN .....	31
6.1. Kesimpulan .....	31
6.2. Saran .....	31
DAFTAR PUSTAKA .....	33
LAMPIRAN .....	35

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Pesatnya perkembangan perekonomian dunia, khususnya dalam dunia bisnis dan perdagangan membuat berbagai macam perusahaan berlomba-lomba membangun perusahaan di luar negaranya. Tidak heran jika saat ini, banyak perusahaan asing yang mulai berdiri di wilayah Indonesia. Di kota-kota besar seperti Jakarta, Semarang, Batam dan sebagainya dapat dengan mudah ditemui keberadaan perusahaan asing tersebut.

Sebagai perusahaan berskala internasional, pada saat mendirikan perusahaan asing di Indonesia, pemilik perusahaan akan menerapkan aturan kedisiplinan yang relatif sesuai dengan standar perusahaan internasional yang berlaku. Sumber daya manusia yang digunakan juga secara otomatis mempunyai standar kinerja yang tinggi bukan hanya dari kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang dari negara asing.

Program studi bahasa asing, sebagai salah satu lembaga pendidikan penghasil calon karyawan perusahaan asing tersebut memegang peranan yang cukup penting dalam mencetak sumber daya yang unggul dan mampu berkomunikasi bahasa asing dengan lancar. Selama ini, komunikasi bahasa asing sering menjadi kendala yang cukup besar bagi para lulusan perguruan tinggi untuk bekerja di perusahaan asing. Meskipun bagi lulusan bahasa asing, kendala bahasa saat berkomunikasi dengan orang asing di perusahaan dapat diatasi dengan mudah, terdapat kendala lain yang harus diselesaikan yaitu kendala budaya.

Ketika baru mulai bekerja di perusahaan, apalagi perusahaan asing, seorang lulusan suatu perguruan tinggi akan mengalami suatu keterkejutan budaya. Hal ini terjadi karena mereka tidak terbiasa dengan kondisi kerja di suatu perusahaan yang tentu saja berbeda dengan kondisi saat mereka belajar di perguruan tinggi. Terdapat tuntutan-tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi kepada mereka. Selain itu, tingginya tingkat kedisiplinan di perusahaan asing sering membuat karyawan baru merasa tertekan. Mereka harus belajar membiasakan diri

dengan kondisi-kondisi yang menuntut mereka untuk bekerja dengan cepat dan tepat.

Perbedaan budaya juga menjadi masalah tersendiri bagi karyawan baru untuk memulai suatu komunikasi. Sering kali cara mereka berkomunikasi menimbulkan kesalahpahaman terhadap atasan atau karyawan perusahaan dari negara lain. Untuk mengatasi hal tersebut, biasanya pihak perusahaan telah mempersiapkan suatu program pelatihan bagi karyawan baru untuk mengenal lingkungan serta aturan kerja di perusahaan. Pada saat inilah karyawan baru mulai mempelajari dan beradaptasi dengan budaya-budaya asing di perusahaan. Berbagai permasalahan adaptasi budaya akan muncul untuk kemudian dicarikan solusinya.

Dengan berhasilnya adaptasi budaya karyawan baru, maka diharapkan akan mampu meningkatkan efektifitas kerja mereka sehingga secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan hal tersebut di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul adaptasi budaya lulusan program studi bahasa asing saat bekerja di perusahaan asing.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Adaptasi Budaya**

Adaptasi mengandung makna kemampuan satu kelompok masyarakat atau seorang individu untuk belajar dan berubah. Dengan demikian proses adaptasi atau penyesuaian merujuk pada kemampuan masyarakat untuk beradaptasi dengan lingkungan mereka. Istilah adaptasi sering disandingkan bersama dengan istilah *adjustment* (penyesuaian). Istilah `adaptasi' tampaknya telah diasumsikan dengan konotasi negatif, menyiratkan penolakan terhadap nilai-nilai asli pendatang baru agar dapat diterima dalam masyarakat setempat. Istilah `adjustment (penyesuaian) lebih fokus pada proses psikologis yang tersirat dalam setiap proses transformasi, dan karena itu tidak merujuk kepada 'penolakan terhadap nilai-nilai budaya pendatang baru'. Proses penyesuaian merupakan respon psikologis yang positif yang dimulai oleh perubahan emosional dan sosial akibat proses transformasi (Bolafi, Guido. et.al: 2003:4).

Sementara penyesuaian berfokus pada respon psikologis individu, adaptasi lebih terikat pada dunia sosiologi. Kesadaran masyarakat mengharuskan hubungan antara kelompok dan budaya harus dua arah, dan karena itu menghasilkan perubahan di kedua belah pihak. Adaptasi terus menerus terhadap lingkungan fisik dan sosial budaya terjadi dalam semua budaya, dan analisis mekanisme budaya dan pendidikan dapat digunakan untuk menghasilkan pola dan model adaptasi. Secara umum, mekanisme yang digunakan oleh kelompok atau masyarakat untuk beradaptasi dengan situasi baru cenderung dikodifikasikan dalam norma-norma dan kebiasaan sosial. Dengan kata lain, proses adaptasi adalah tidak universal dan tidak ditentukan secara biologis.. Semua individu dalam masyarakat terlibat dalam proses adaptasi yang konstan. Adaptasi selalu lebih cenderung transaksional ketimbang satu arah. Masyarakat tuan rumah juga harus beradaptasi dengan kedatangan dan menetap orang asing atau pendatang, atau kelompok orang asing atau pendatang. Adaptasi merupakan proses yang

kompleks yang melibatkan ketegangan, perlawanan, penolakan dan bahkan isolasi oleh satu atau kedua belah pihak. Dalam hal ini, proses adaptasi melibatkan suatu penolakan dan usaha untuk mempelajari budaya satu masyarakat kepada budaya masyarakat lain.

Budaya dapat diartikan sebagai seperangkat ide dan praktek perilaku bersama di antara sekelompok individu yang mempunyai rasa saling ketergantungan dan diwariskan dari generasi ke generasi untuk mengkoordinir pencapaian tujuan individu dalam kehidupan kolektif (Chi-yue Chiu.et.al., 2011:4). House dalam Keating and Martin, (2004) mendefinisikan budaya sebagai motif, kepercayaan, nilai, identitas, dan interpretasi atau arti bersama dari suatu peristiwa penting yang dihasilkan dari pengalaman bersama setiap anggota masyarakat kolektif serta diwariskan dari generasi ke generasi.

Pengertian budaya di atas menunjukkan bahwa budaya mencakup berbagai hal seperti keyakinan, ide, tingkah laku, aturan dan norma bersama yang harus dimiliki dan dipatuhi oleh semua anggota masyarakat. Dengan demikian, adaptasi budaya dapat diartikan sebagai suatu bentuk peyesuaian seseorang terhadap aturan, nilai, kepercayaan maupun pola tingkah laku yang ada dalam masyarakat tempat individu tersebut tinggal.

Adaptasi budaya (cultural adaptation) merujuk pada modifikasi program yang secara budaya sensitif dan disesuaikan dengan cara pandang tradisional dari suatu kelompok budaya (Kumfer.et.al, 2002). Adaptasi budaya berjalan dalam tataran struktur luar yaitu perubahan etnisitas atau cara bertindak serta dalam tataran struktur dalam yaitu dengan penunjukkan nilai-nilai inti, kepercayaan, norma serta aspek-aspek penting lain dalam cara pandang dan gaya hidup sebuah kelompok budaya. Efektifitas berjalannya adaptasi budaya juga melibatkan pemahaman nuansa budaya dan kompetensi budaya dari pihak pelaksana program adaptasi budaya. Dalam perusahaan, pihak pelaksana adaptasi budaya terhadap karyawan baru adalah bagian yang bertugas memberikan pelatihan (*training*) kepada karyawan baru untuk mengenal dan memahami seluk-beluk organisasi dan aturan perusahaan.

Proses adaptasi melibat tiga dimensi penting yaitu karakteristik proses informasi kognitif seperti bahasa dan tingkat perkembangan usia; karakteristik motivasional afektif yang terkait dengan gender, latar belakang etnis, kepercayaan, dan status sosioekonomi; karakteristik lingkungan yang meliputi aspek-aspek ekologis dari komunitas lokal (Castro. *et.al.*, 2004:43). Berkaitan dengan tiga dimensi di atas, Seorang karyawan baru sebuah perusahaan harus juga mampu memahami dan menjalan adaptasi budaya di perusahaan dengan memperhatikan tiga hal tersebut. Seorang karyawan baru harus bisa menggunakan secara aktif bahasa yang menjadi alat komunikasi di perusahaan meskipun bahasa tersebut adalah bahasing. Dalam dimensi karakteristik motivasional afektif, karyawan baru harus dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku, dan cara berkomunikasi dengan manajer ataupun karyawan lain yang berbeda latar belakang budaya dengannya, misalnya mereka berasal dari negara asing. Dalam hal dimensi karakteristik lingkungan, karyawan baru harus dapat memahami dan menyesuaikan diri dengan berbagai aspek yang ada dalam lingkungan perusahaan.

## **2.2. Budaya Organisasi**

Proses adaptasi budaya seorang karyawan baru di sebuah perusahaan erat kaitannya dengan budaya organisasi dalam perusahaan tersebut. Dalam Budaya Organisasi diatur bagaimana seorang karyawan baru harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan yang baru baginya, serta bagaimana perusahaan memberikan saranan dan bimbingan agar karyawan baru dapat menyesuaikan dirinya dengan budaya dan aturan yang ada dalam perusahaan dengan cepat.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu ketika mereka belajar mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan pola tersebut telah berjalan cukup baik sehingga dapat dikatakan valid. Oleh karena itu pola tersebut akan diajarkan kepada anggota baru sebagai suatu cara yang tepat untuk menerima, berfikir, dan merasa terhubung dengan masalah masalah tersebut (Schein, 1985). Gibson, Ivanicevic & Donnelly (2000)

mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok dalam suatu organisasi, yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam memecahkan masalah

Untuk mempertahankan budaya sedikitnya terdapat tiga kekuatan memainkan suatu peran penting (Lita, 2007:211), yaitu:

#### 1. Tindakan dan keterlibatan manajemen puncak

Komitmen manajemen puncak yang diperagakan amat menentukan implementasi perubahan budaya organisasi. Wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru, tindakan & keterlibatan pimpinan puncak dan besarnya dukungan sumber daya yang dialokasikan.

#### 2. Praktek Seleksi

Proses seleksi dilakukan oleh orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan kepemimpinan dan keteladanan untuk mempertahankan budaya sesuai dengan kaidah dan norma dari tata nilai dari budaya organisasi.

#### 3. Metode dan keefektifan penerapan sosialisasi

Bagaimana bagusnya pelaksanaan penerimaan dan penyeleksian pegawai baru yang dilakukan suatu organisasi, karyawan-karyawan baru tidak sepenuhnya terdoktrin dengan budaya organisasi tersebut. Hal ini terjadi karena karyawan baru tidak terbiasa dengan budaya organisasi tersebut. Karyawan-karyawan baru memiliki kecenderungan untuk mengganggu kepercayaan dan kebiasaan yang sudah berlaku. Dengan demikian, organisasi perlu membantu karyawan-karyawan baru tersebut dalam beradaptasi dengan budaya mereka. Proses adaptasi ini disebut sosialisasi. Organisasi agar selalu mensosialisasikan program kegiatan dengan berbagai metode sosialisasi dan sesuai dengan tata nilai budaya.

Sosialisasi dapat dikonsepsikan sebagai suatu proses yang terdiri dari tiga tahap: kedatangan, orientasi dan metamorfosis. Tahap pertama mengarah pada semua pembelajaran yang dilakukan sebelum karyawan baru bergabung dengan organisasi. Pada tahap kedua, karyawan baru berusaha mencari seperti apa

organisasi tersebut membandingkan keadaan yang yang diharapkan dengan realita yang mungkin saja berada.

Pada tahap ketiga, muncul dan berlaku perubahan yang relatif bertahan lama. Karyawan-karyawan baru menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan yang mereka lakukan, berhasil melakukan hal yang baru, dan mampu melakukan penyesuaian terhadap nilai dan norma yang berlaku didalam kelompok. Proses dengan tiga tahap ini berpengaruh pada prokduktivitas kerja dan komitmen karyawan baru terhadap tujuan organisasi, dan keputusan mereka untuk tetap bergabung dengan organisasi. Tahap kedatangan terjadi sebelum karyawan tersebut bergabung dengan organisasi, dan mereka datang dengan serangkaian nilai-nilai, sikap, dan tuntunan yang sudah ada.

## **BAB III**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **3.1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses adaptasi budaya yang dilakukan oleh lulusan program studi bahasa asing saat bekerja di perusahaan asing. Dalam penelitian ini, akan dibahas tentang berbagai kesulitan yang dihadapi lulusan program studi bahasa asing ketika beradaptasi dengan lingkungan perusahaan asing tempat mereka bekerja. Di sini terjadi perbedaan budaya antara budaya para lulusan program studi bahasa asing tersebut dan budaya yang ada di dalam perusahaan. Selain itu, juga akan dideskripsikan tentang cara penyelesaian masalah adaptasi budaya lulusan program studi bahasa asing sebagai karyawan baru, baik dari sudut pandang karyawan baru maupun dari sudut pandang perusahaan.

#### **3.2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumber referensi bagi calon lulusan program studi bahasa asing khususnya, maupun program studi lainnya, sehingga mereka dapat mengetahui tentang berbagai masalah adaptasi budaya saat bekerja di perusahaan asing. Dengan demikian, mereka dapat mempersiapkan segala sesuatunya sehingga ketika bekerja di perusahaan asing mereka dapat meminimalisir kesulitan adaptasi budaya. Selain itu, hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi program studi bahasa asing sebagai lembaga pendidikan calon karyawan perusahaan asing. Penelitian ini bisa dijadikan sebagai pertimbangan bagi program studi untuk memberikan pengajaran dan pelajaran kepada mahasiswa tentang cara-cara beradaptasi dengan budaya asing di perusahaan asing. Dengan demikian, mahasiswa telah dibekali dengan kemampuan menyesuaikan budaya yang cukup mumpuni saat bekerja di perusahaan asing.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Batasan/ Ruang Lingkup**

Mengingat luasnya ruang lingkup penelitian, maka peneliti memberikan batasan dalam penelitian. Batasan penelitian dilakukan dalam bidang pembahasan topik penelitian yaitu adaptasi budaya lulusan program studi bahasa asing saat bekerja di perusahaan asing . Hal-hal lain yang mungkin muncul dan berkaitan dengan topik akan turut dibahas tetapi dalam batasan sebagai data penunjang. Batasan lain juga digunakan dalam penelitian ini adalah batasan wilayah penelitian yaitu Jawa Tengah. Adapun wilayah yang dijadikan lokasi penelitian adalah kota-kota besar di Jawa Tengah seperti Semarang.

#### **4.2. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif ethnografis. Paradigma kualitatif digunakan untuk menggambarkan fenomena adaptasi budaya lulusan program studi bahasa asing saat bekerja di perusahaan asing sesuai dengan latar tempat dan budaya perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk rangkaian kata-kata. Ancangan ethnografis digunakan untuk mendapatkan deskripsi menyeluruh bentuk adaptasi budaya lulusan program studi bahasa asing. Metode ethnografis akan menghasilkan suatu pemahaman yang kaya tentang proses dan strategi adaptasi budaya lulusan program studi bahasa asing sehingga bisa dijadikan sebagai salah satu pertimbangan penyelesaian berbagai masalah yang timbul akibat perbedaaan budaya yang dirasakan oleh para lulusan program studi bahasa asing saat bekerja di perusahaan asing. Dalam hal ini akan dilihat cara pandang dan bertindak para lulusan program studi bahasa asing guna beradaptasi dengan budaya kerja yang berlaku dalam perusahaan asing tempat mereka bekerja, dengan melalui pengamatan dan wawancara yang mendetil. Untuk itu, dalam penelitian ini akan diadakan suatu pengamatan yang menyeluruh terhadap bentuk adaptasi budaya lulusan program studi bahasa asing. Dengan demikian, akan dicapai deskripsi yang lengkap tentang bentuk, proses dan

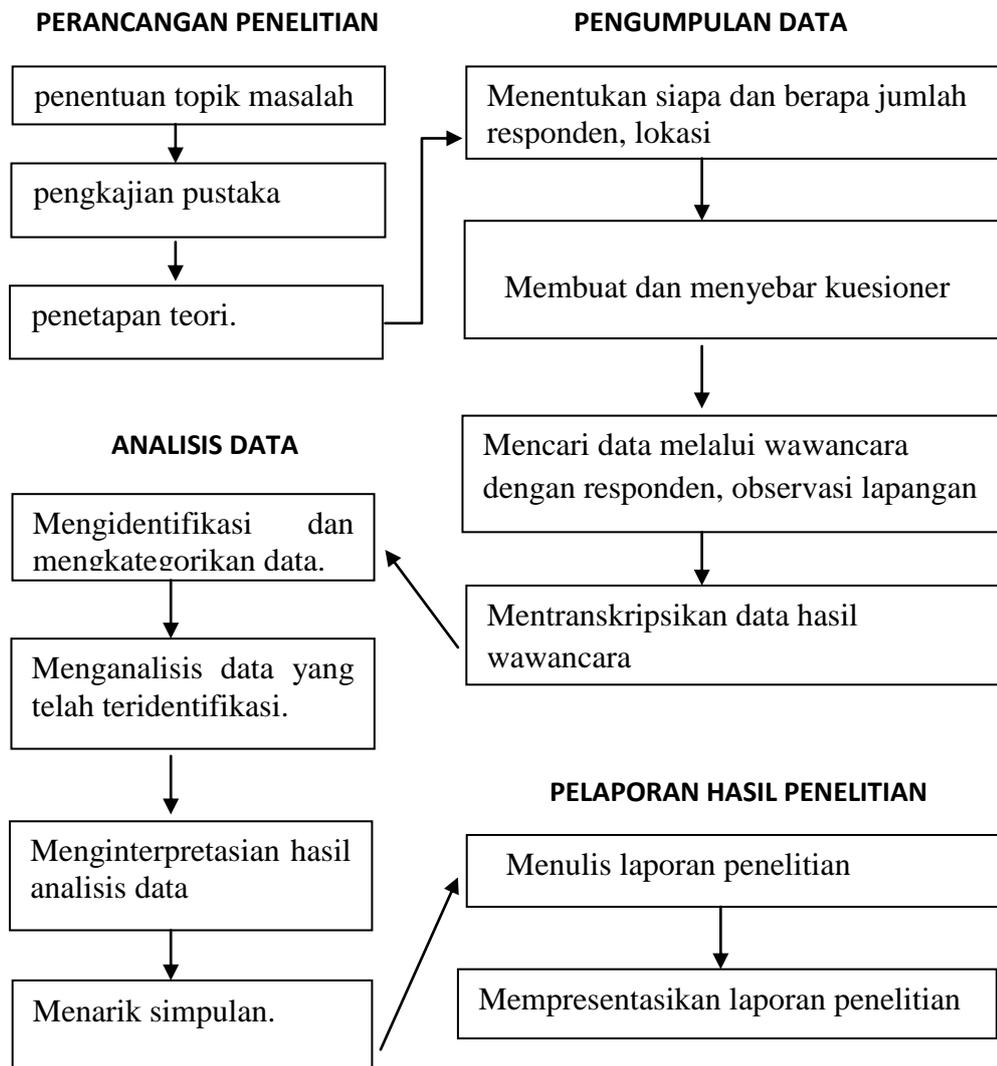
strategi adaptasi budaya lulusan program studi bahasa asing saat bekerja di perusahaan asing.

Langkah-langkah penelitian dilakukan melalui empat tahapan yaitu perancangan, pengumpulan data, analisis data, pelaporan penelitian. Tahapan penelitian di atas terdiri atas aktivitas-aktivitas penelitian sebagai berikut:

- A. Tahap perancangan penelitian yang meliputi aktivitas penentuan masalah, pengkajian pustaka, dan penetapan teori.
- B. Tahap pengumpulan data yang meliputi aktivitas-aktivitas berikut:
  1. Menentukan siapa dan berapa jumlah responden.
  2. Membuat dan menyebar kuesioner
  3. Mencari data melalui wawancara dengan responden, serta melakukan observasi lapangan
  4. Mentranskripsikan data hasil wawancara.
- C. Tahap analisis data meliputi aktivitas sebagai berikut:
  1. Mengidentifikasi dan mengkategorikan data.
  2. Memaparkan permasalahan dan solusi adaptasi budaya karyawan baru.
  3. Menginterpretasikan terhadap permasalahan dan solusi adaptasi budaya karyawan baru
  4. Menarik simpulan.
- D. Tahap penulisan laporan penelitian meliputi aktivitas berikut:
  1. Menulis laporan penelitian.
  2. Mempresentasikan laporan penelitian.

### **4.3 Bagan Alir Penelitian**

Secara lebih sederhana, tahapan dan aktivitas yang ada dalam metode penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan berikut ini:



#### 4.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian diambil dari hasil wawancara, observasi lapangan maupun kuesioner yang diisi oleh responden penelitian khususnya yang berkaitan dengan proses adaptasi budaya lulusan program studi bahasa asing saat bekerja di perusahaan asing. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah lulusan program studi bahasa asing yang bekerja di perusahaan asing, manajer perusahaan, bagian personalia yang menangani karyawan baru, maupun supervisor yang bertugas membimbing dan mendampingi karyawan baru pada saat melakukan pekerjaannya.

Beberapa ketentuan yang dijadikan pertimbangan dalam pemilihan responden adalah:

1. Responden lulusan program studi bahasa asing khususnya bahasa Jepang dan bahasa Inggris dan bekerja di perusahaan asing. Kriteria ini digunakan dengan pertimbangan kendala bahasa tidak menjadi hambatan saat mereka berkomunikasi. Dengan demikian, permasalahan yang dihadapi bukan berupa kendala bahasa tetapi berupa perbedaan budaya sesuai dengan topik penelitian. Kriteria lulusan program studi bahasa Jepang dan bahasa Inggris dipilih dengan pertimbangan kedua bahasa tersebut banyak digunakan di perusahaan asing. Bahasa Inggris merupakan bahasa internasional yang paling banyak digunakan di banyak perusahaan asing bukan hanya perusahaan dari Inggris atau Amerika, tetapi perusahaan dari negara barat lainnya. Lulusan program studi bahasa Jepang dipilih dengan pertimbangan banyaknya perusahaan Jepang di Jawa Tengah dan komunikasi di perusahaan tersebut menggunakan bahasa Jepang serta melibatkan berbagai karakter budaya Jepang.
2. Responden merupakan karyawan lama ataupun karyawan baru dalam perusahaan asing. Kriteria responden adalah karyawan lama perusahaan asing digunakan karena mereka pernah mengalami kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru di perusahaan asing. Kriteria responden adalah karyawan baru perusahaan asing digunakan dengan pertimbangan mereka adalah karyawan yang sedang belajar untuk beradaptasi dengan budaya perusahaan yang tentunya hal yang baru baginya. Penggunaan karyawan lama maupun baru sebagai responden akan memberikan gambaran kepada peneliti tentang kesulitan yang mereka hadapi saat beradaptasi dengan lingkungan perusahaan yang baru serta bagaimana mereka menyelesaikan permasalahan tersebut, khususnya dari sudut pandang pihak karyawan sebagai pelaku adaptasi budaya.
3. Responden adalah bagian departemen perusahaan perusahaan yang berhubungan langsung dengan masalah perekrutan dan pelatihan karyawan

baru. Responden bisa berposisi sebagai manajer, trainer, supervisor, maupun bagian personalia. Kriteria ini digunakan untuk mencari tahu tentang berbagai kesulitan yang biasanya ditemui karyawan baru saat mulai bekerja serta langkah apa yang diambil perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan adaptasi budaya karyawan baru, khususnya dari sudut pandang perusahaan.

#### **4.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Wawancara atau *interview* yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan interview kepada para lulusan program studi bahasa asing yang bekerja di perusahaan asing. Metode ini dipilih karena melalui metode ini, data yang autentik dapat diperoleh dan gambaran singkat dari masalah yang akan diteliti akan dapat terilustrasikan dari hasil wawancara dengan obyek penelitian.
2. Observasi atau *observation*. Metode ini dipilih karena peneliti ingin menampilkan sebuah analisis data yang jelas dan benar-benar merupakan refleksi dari kenyataan di 'lapangan'. Dengan metode ini, peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap proses adaptasi budaya para lulusan program studi bahasa asing yang bekerja di perusahaan asing .
3. Dokumentasi tertulis meliputi sumber-sumber data literatur tertulis serta kuesioner, yaitu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara menyebar dan mengumpulkan kuesioner dari responden.

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Para mahasiswa yang lulus dari program studi bahasa asing, bahasa Jepang misalnya, diharapkan bekerja di perusahaan atau instansi yang sesuai dengan bidang ilmu yang didapatnya di saat kuliah. Dalam hal ini mereka diharapkan bekerja di perusahaan asing atau setidaknya diperusahaan lokal yang menjalain kerjasama dengan perusahaan asing. Dengan demikian ilmu yang diperolehnya dapat diaplikasikan dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, para responden merupakan lulusan program studi sastra Jepang dan bekerja di perusahaan Jepang yang ada di Indonesia ataupun perusahaan lokal atau asing yang mempunyai kerjasama dengan perusahaan di Jepang. Bahasa Jepang merupakan bahasa komunikasi utama yang digunakan saat bekerja baik secara lisan maupun secara tertulis.

Para responden yang diwawancarai mempunyai masa kerja yang bervariasi mulai dari dua bulan hingga lima tahun. Ketika pertama masuk menjadi karyawan perusahaan, mereka tentu harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang mungkin benar-benar baru bagi mereka khususnya mereka yang baru lulus. Sedangkan bagi yang sudah pernah bekerja sebelumnya mungkin akan terasa lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru karena mereka telah mempunyai pengalaman sebelumnya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa para responden merasa adanya kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Untuk mengatasi kkesulitan tersebut mereka harus mempelajarinya sendiri ataupun mendapatkan bantuan dari teman sekantor maupun atasan. Hal ini dengan tegas dinyatakan oleh responden seperti dalam pernyataan berikut ini:

Kalau adaptasi dengan pekerjaan cepat karena QCnya learning by doing, sedangkan kalau dengan bos berdasarkan komunikasi. Makin ketemu makin sering kita. Bisa menyesuaikan diri. Hanya saja penyesuaian dengan klien yang tidak mudah. Persoalannya mungkin karena buyer punya pride sendiri. Jadi kalau dengan orang asing atau orang Indonesia sedikit agak memandang rendah. Walaupun kita sudah bicara sesopan mungkin kadang kadang mereka nggak ngeh.

sudah pakai songkei sudah pakai teinei kadang-kadang tidak terdengar.

adaptasi tidak begitu mengalami kesulitan karena seangkatan saya kan juga baru-baru. Kalo adaptasi dengan lingkungan kerja sich, ya...agak butuh waktu tapi tidak begitu masalah bagi saya. Ya...karena tetap bantuan ada, dari atasan kalo terjadi masalah, tapi ya itu tadi, karena kita sama-sama angkatan baru, jadi mungkin malah justru lebih...kalo ada masalah, nanti diselesaikan bareng-bareng. Ada pertemuan tersendiri. Jadi belum menemui kesulitan.

yang pertama masalah kedisiplinan dulu, kalo waktu dulu masih kuliah kan belum bisa menata keseharian. Jadwal keseharian ataupun target-target yang harus dicapai. Kalo di lapangan kerja sudah bisa mulai. Awal-awalnya beradaptasi mengenai e...apa namanya...lebih ke me-manage diri sendiri. .... Keilmuan....e...ada. banyak sensei. Yang pertama mengenai bahasa ya terutama. Bahasa kan yang digunakan sehari-hari selama kuliah itu kan seputar bahasa sekitar... kehidupan sehari-hari. Kalo yang di perusahaan lebih banyak ke teknisnya. Seperti nama-nama mesin dan lain-lain. Trus sama ada tambahan satu lagi, di sana kan selain jadi interpreter, harus memegang satu departemen. Jadi juga harus mempelajari tugas-tugas yang ada di departemen tersebut.

Adaptasinya ya...agak susah sich sensei. Soalnya kan baru pertama bersinggungan dengan apa, jadi harus ngapalin. Mesinnya ini, trus partnya yang ini. Itu tu apa aja. Gitu sensei. Trus harus nerjemahinnya juga. Susah. Karena nggak ada yang jepang itu nggak ada. Maksudnya senior yang Jepang itu nggak ada. Adaptasi e...lebih ke komunikasi sich sensei. Soalnya kadang kan pimpinannya sendiri yang langsung perintah, cuman kan karena pimpinannya orang luar, jadi tu agak gimana ya sensei...bahasa Indonesia itu belum.... kalo dari pimpinannya kan ngasih email itu kan yang isinya pesenan. Pesenannya apa, itu kan pakai Jepang. Jadi kan staffnya kadang bingung. Pesenannya pakai Jepang semua, staffnya Inggris.

Pernyataan responden diatas menunjukkan bahwa mereka menemui kesulitan pada saat beradaptasi dengan lingkungan kerja walaupun ada yang memandang kesulitan tersebut tidak begitu besar. Akan tetapi, bagi responden yang baru pertama bekerja, kesulitan yang dirasakan jauh lebih besar. Sebagian besar responden dalam pernyataannya mengungkapkan bahwa kesulitan yang mereka temui umumnya berkaitan dengan bidang tugas yang sifatnya teknis. Hal ini menuntut mereka untuk segera menguasai hal tersebut sehingga memaksa

mereka belajar sendiri. Kesulitan lain yang juga dihadapi oleh para responden berupa komunikasi dalam bahasa Jepang. Komunikasi yang harus dilakukan pada saat mereka bekerja berbeda dengan bahasa komunikasi yang digunakan atau diajarkan pada saat kuliah. Ketika kuliah mereka menyatakan bahwa bahasa yang digunakan adalah percakapan sehari-hari, sedangkan yang digunakan pada saat bekerja lebih bersifat teknis seperti bahasa ketika harus bertemu dengan klien, membuat pesanan barang maupun membalas email dari pelanggan. Di sini nampak bahwa apa yang menjadi persoalan adalah penguasaan istilah-istilah teknis tertentu yang tidak diajarkan pada masa kuliah.

Kendala-kendala yang dihadapi para lulusan bahasa asing pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan yang terkesan masih baru bagi mereka. Berbagai pekerjaan yang harus mereka hadapi pada umumnya tidak diperoleh dalam perkuliahan. Hal ini menimbulkan sedikit permasalahan bagi lulusan program studi bahasa asing untuk menjalankan tugasnya di perusahaan tempat mereka bekerja. Kendala tersebut pada umumnya berkaitan dengan banyaknya istilah baru yang harus mereka pelajari pada saat bekerja. Hal ini secara jelas dapat dilihat dalam pernyataan responden sebagai berikut ini.

Kendalanya mungkin kalau saya adalah istilah baru karena saya reserchnya tentang garment. Jadi kotoba tentang garment sedikit. Saya harus buka kamus untuk kosa kata tentang garment. Semua worksheet dan instruction sheet dari uniqlo semua dalam berbahasa Jepang. .... Vendornya ini pen brothers. Ee.. dari 4 ini yang tidak punya ahli yang berbahasa Jepang itu Pen Brothers..... Jadi ketika si ee... Mitsubishi dank lien ini tidak ada yang menerjemahkan worksheet dan lain-lain, Pen Brother juga mintanya ke saya. Jadi ya problemnya di situ.

ya tentu saja karena saya di interpreter, jadi lebih ke...ya itu...ke....pekerjaan saya itu. Itu terus terang ya ada masalah di situ. Adaptasi tentang pekerjaan. Kalo lingkungan sich tidak.

Biasanya dari Jepangnya sana kan kadang datang ke perusahaan ini, jadi kadang ngasih foto, foto mesinnya, fotonya nanti ada keterangannya apa aja. Tapi memang kanji gitu sensei. Jadi yang dipelajari ya itu. Mungkin bawa kamus sich sensei.

Pernyataan responden di atas menunjukkan dengan jelas bagaimana kendala yang dihadapi oleh lulusan program studi bahasa asing pada saat beradaptasi dengan pekerjaan. Sebagian besar dari responden menyatakan bahwa kendala yang sering dihadapi berkaitan dengan pekerjaan sebagai interpreter atau penerjemah. Istilah-istilah atau kosa kata bahasa Jepang bidang pekerjaan tertentu. Pada saat menemui kendala dalam beradaptasi dalam pekerjaan, lulusan program studi bahasa asing mengatasinya dengan cara belajar sendiri atau membuka kamus, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan istilah teknis ataupun hal-hal yang baru mereka temui. Mereka juga menggunakan internet sebagai sarana dalam menyelesaikan kendala, khususnya yang berkaitan dengan bidang usaha mereka. Hal ini secara jelas dinyatakan oleh salah satu responden sebagai berikut.

Solusinya ya saya banyak googling, banyak baca di internet tentang garment, sama untuk yang di instruction sheet itu memang .. ada sich.. ada petunjuknya. Walaupun kita cari di kamus kadang-kadang memang tidak ada karena itu sudah bahasa khususnya mereka. Oleh karena itu kenapa kita harus tetap googling.

Selain menggunakan bantuan kamus atau internet, kadang-kadang mereka juga bertanya atau memastikan kepada senior ataupun atasan apakah tuturan yang mereka ucapkan benar dan sesuai dengan yang dimaksud oleh klien, seperti dalam pernyataan responden sebagai berikut.

mengatasinya biasanya setelah saya melakukan pekerjaan itu, interpreter, langsung saya kakunin. Langsung saya pastikan lagi ke orang Jepangnya, apakah perkataan yang tadi saya terjemahkan tadi benar atau tidak. Kalo ada beberapa yang salah, nanti dibetulkan oleh orang Jepangnya sendiri.

untuk masalah bahasa...ya...itu sering banyak mencatat atau mencari kosakata-kosakata baru, misalnya kalo ada istilah-istilah yang belum saya tahu, langsung saya catat, langsung saya tanyakan ke senior yang ada di situ. Terus untuk masalah pekerjaan yang di departemen tersebut ya...mulai belajar dari nol lagi. Jadi kan ilmu tersebut tidak saya peroleh di dunia perkuliahan. Jadi harus mulai belajar dari nol lagi.

Adanya kendala dalam beradaptasi dengan pekerjaan menunjukkan bahwa bekal ilmu yang mereka dapatkan pada saat kuliah masih belum mencukupi untuk terjun ke dunia kerja. Target waktu dan materi yang diajarkan sesuai dengan

kurikulum nampaknya membuat pihak instansi program studi tidak memberikan materi-materi dunia kerja secara mendetil. Kurikulum dirancang untuk menyiapkan lulusan yang mempunyai berbagai kemampuan dasar yang nantinya akan dijadikan dasar bagi mereka untuk belajar sendiri tentang dunia kerja yang sesungguhnya khususnya yang berkaitan dengan bahasa Jepang. Dengan demikian, pihak instansi pendidikan memberikan berbagai kemampuan dasar bahasa Jepang kepada mahasiswa yang menjadi bekal mereka ketika bekerja kelak. Berbagai mata kuliah yang diberikan pada saat perkuliahan ternyata berguna bagi para lulusan seperti dalam pernyataan responden berikut ini.

Mata kuliah.... Saya di sini dapatnya interpreting ya sensei... tapi interpreting ini berguna ketika ada perintah dari bos. Saya harus menterjemahkan dan menyampaikan pada operator. Permasalahannya adalah ketika bos marah-maraha kita juga harus menginterpretasikan marah-marahnya bos pada operator. Di situ kesulitan

ya karena tugas saya menterjemahkan ya itu, interpreting baik lisan maupun tulisan.

yang paling mendukung translation sama interpreter.

Kaiwa, trus kanji juga. Mungkin bunpou sensei. Soalnya kan kadang nulis suratnya juga. Buat email ke sana.

Pernyataan dari responden di atas mengindikasikan bahwa instansi pendidikan tempat mereka kuliah sebelumnya telah memberikan materi pelajaran yang ternyata berguna bagi mereka ketika terjun ke dunia kerja yang nyata. Mata kuliah interpreting dan translation merupakan dua mata kuliah yang menurut mereka merupakan mata kuliah yang paling banyak manfaatnya ketika mereka terjun ke dunia kerja. Hal ini terjadi karena kebanyakan lulusan program studi Sastra Jepang bekerja di perusahaan asing sebagai penerjemah lisan maupun penerjemah tulis. Bagi lulusan yang bekerja di bagian administrasi kesekretariatan mata kuliah bunpou (tata bahasa) dan kanji juga sangat bermanfaat karena mereka selain harus bisa menjadi interpreter juga harus bisa menulis surat ataupun e mail resmi dalam bahasa Jepang.

Seperti dalam pernyataan sebelumnya, bahwa meskipun pada saat kuliah mahasiswa dibekali kemampuan untuk bekerja di perusahaan asing, tetapi pada kenyataannya banyak hal yang tidak mereka dapatkan di kuliah tetapi digunakan ketika mereka bekerja. Hal baru yang harus mereka pelajari sendiri saat bekerja dan tidak didapatkan ketika kuliah pada umumnya berkaitan dengan bidang bahasa maupun bidang ketrampilan pendukung lainnya. Pada bidang bahasa, kosa kata bahasa Jepang yang mereka dapatkan di saat kuliah terlalu umum, sedangkan yang harus mereka pelajari saat bekerja bersifat khusus pada bidang tertentu. Hal ini dinyatakan oleh responden dengan jelas sebagai berikut.

Kosa kata khusus lebih tepatnya. Kosa kata khusus di bidang tertentu, mungkin karena kebanyakan PMA asing Jepang itu bukan dari marketing, tapi di industry ya.. kalau misalnya ada mata kuliah pilihan tentang industry misalnya atau PKL di industry, itu kena sekali. Jadi interpreting tapi PKL di industri. Kerjasama dengan.... Ini kan di Semarang banyak ya sensei. Mungkin itu bisa lebih tepat guna.

ya kalo secara komplit bu ya, kosakata-kosakata yang di kampus diajari atau yang umum. Seperti misalkan apa ya....kalo....istilah kesehatan, trus istilah cara membuat sesuatu.... Itu kan di kampus tidak diajarkan bu. Susah.

kosakata-kosakata yang sebenarnya umum dipakai, tapi di kampus itu tidak diajarkan. Karena kita belajarnya kan cuma mengejar ke...apa ya...kosakata, bunpou, seperti itu. Kosakat-kosakata itu ternyata banyak yang tidak diajarkan.

contohnya itu kalo bahasa penulisan laporan. Laporan kayak....laporan pekerjaan, kan harus diterjemahkan ke bahasa Jepang, itu juga.....iya. Bahasanya juga....grammarnya juga beda. Laporan tentang hasil kerjanya. Misalnya kayak ada customer claim. Itu kan....dari.... informasi dari customer...itu....datang ke....dikirim ke Sami trus nanti kan diterjemahkan ke bahasa Indonesia. Itu juga...bahasanya juga.... Grammarnya juga berbeda sama sekali. Istilah-istilah perusahaan. Kanji sama istilah-istilah perusahaan. Kan banyak singkatan.

Pernyataan responden di atas menunjukkan bahwa terdapat kekurangan dalam pelajaran yang mereka terima ketika sedang kuliah. Materi yang mereka peroleh belum cukup memadai untuk dijadikan bekal mereka saat bekerja. Apa yang diajarkan dalam perkuliahan hanya bersifat umum dan mendasar. Ketika kuliah mereka tidak mendapatkan pengetahuan kosakata tentang bidang-bidang tertentu yang lebih aplikatif di dunia kerja seperti kosa kata bidang industri, kesehatan, maupun bahasa Jepang yang digunakan saat membuat laporan resmi pekerjaan.

Selain bidang ilmu yang berkaitan dengan kosa kata dan istilah teknis, juga terdapat beberapa kemampuan skill pendukung lain yang tidak mereka dapatkan di perkuliahan tetapi mereka perlukan saat bekerja. Kemampuan skill tersebut antara lain komputer dan pengetahuan tentang ekspor impor seperti dalam pernyataan responden berikut.

e....mungkin komputer. Komputer yang IT, spt autocad, excel. Iya autocad. Itu sering digunakan. Kemudian excel. Komputer itu dulu, dapatnya apa ya..... ya word...word Jepang saja tho. di perusahaan yang sering dipakai itu excel.

E....sebenarnya kalo butuh itu, terus terang kalo di bagian saya exim. Jadi itukan biasanya juga nggak didapat sama sekali di universitas. Makanya, semua itu, sesuatu yang baru buat saya.

Kunjungan kerja ke perusahaan asing, selain itu juga computer exel tetapi secara mendetail. Kosakata yang berhubungan dengan produksi juga sangat berguna untuk pekerjaan saya.

Dari pernyataan responden diatas nampak jelas bahwa pada saat kuliah mereka tidak mendapatkan pelajaran yang mungkin mendukung pekerjaan mereka. Mata kuliah komputer yang mereka dapatkan kurang sesuai untuk diterapkan didunia kerja. Materi komputer yang mereka dapatkan terlalu mendasa, sedang yang mereka butuhkan pada saat kerja sudah lebih detil seperti program excel yang digunakan di perusahaan tidak seperti yang diajarkan saat kuliah.

Selain komputer, bagi lulusan yang bekerja di perusahaan ekspor impor, pengetahuan tentang ekspor impor juga menjadi hal baru karena tidak diajarkan saat kuliah. Tidak didapatkannya ilmu yang digunakan di saat mereka kuliah, tetapi digunakan di dunia kerja membuat para lulusan harus mengatasinya dengan cara mempelajarinya sendiri seperti dalam pernyataan responden berikut ini.

Learning by doing di lapangan karena saya orang lapangan sekarang. Tidak pernah di belakang meja, saya belajarnya ya ketika waktu senggang, dan di rumah. Kebanyakan yang saya pakai itu ya kaiwa sama Choukai saja. Yang lainnya misalnya terjemahan harus menerjemahkan worksheetnya itu juga tidak, yang penting saya tahu worksheet itu isinya apa, saya jelaskan ke anak-anak, anak-anak tahu cara kerjanya.

ya kalo bahasa Jepangnya, saya biasanya yang saya tidak tahu itu saya catat. Pasti, itu saya catat. Trus saya cari artinya. Itu yang bahasa Jepang. Itu yang tertulis ya bu ya. secara belajar bisa dibaca. Lalu secara praktikumnya ya mau nggak mau kita harus sering bicara dengan bahasa Jepang. Sering menterjemahkan juga sering mengikuti orang Jepang. Lalu untuk komputernya saya ya seiring berjalannya waktu sambil belajar sambil.....terus terang saya juga excel itu baru belajar juga. Autocad juga baru belajar.

pertama saya membaca dokumen-dokumen yang sudah pernah diterjemahkan, saya baca, saya....e....iya. Yang sudah pernah diterjemahkan, trus sayavbaca, saya amati dulu, trus nanti saya coba untuk membuat sendiri, trus kebetulan di sana juga banyak senior, jadi kalo masalah mengkoreksi bisa dikoreksi oleh senior.

Pernyataan responden diatas menunjukkan bahwa mereka harus mempelajari sendiri hal-hal yang tidak mereka dapatkan di kuliah. Mereka harus menguasai kemampuan tersebut karena diperlukan oleh perusahaan. sambil mempelajari hal tersebut, mereka juga bekerja. Dalam hal ini, dapatlah dikatakan bahwa mereka belajar secara otodidak dan langsung praktek. Hal ini tentu tidak mudah, dan pasti ada kendala pada saat mempelajarinya. Waktu bekerja yang juga harus diselingi dengan belajar menjadi kendala tersendiri seperti dalam pernyataan responden berikut ini.

Kendalanya waktu. Kendalanya di waktu sensei, karena memang saya kerja 8 jam, eh 10 jam, dari jam 7 sampai jam 6, itu kalau tidak ada

lembur. Kalau ada lembur berarti harus overtime harus 12 jam sampai jam 8. Ketika pulang sudah capek, kadang kadang tidak ada waktu.

kendala waktu belajar sendiri...ya banyak bu. Kadang kan e...kalo...misalkan dari segi yang autocad dulu. Misalkan saya belajar excel rumus tertentu, itu kalo say abaca buku saja itu kan kalo saya tidak tahu kan tetap disitu. Saya tidak bisa nanya siapa-siapa. Lha terus kalo tanya temen, biasanya temen juga sibuk dan mengerjakan pekerjaan sendiri, jadi waktu...apa ya...melayani pertanyaan itu kadang tidak ada. Jadi ya pinter-pinternya saya cari waktu.

pertama saya membaca dokumen-dokumen yang sudah pernah diterjemahkan, saya baca, saya....e.... Yang sudah pernah diterjemahkan, trus saya baca, saya amati dulu, trus nanti saya coba untuk membuat sendiri, trus kebetulan di sana juga banyak senior, jadi kalo masalah mengkoreksi bisa dikoreksi oleh senior.

Ketika mempelajari hal baru di perusahaan, secara otomatis mereka menemui kendala seperti kendala waktu yang harus mereka bagi antara belajar dan bekerja seperti dalam pernyataan responden di atas. Kendal-kendala tersebutpun harus mereka selesaikan sendiri. Cara menyelesaikan kendala tersebut biasanya mereka harus bisa memnafaat waktu sebaik mungkin untuk bekerja dan belajar ataupun dengan cara bertanya kepada senior atau atasan seperti dalam pernyataan berikut ini.

Kadang-kadang, curi-curi waktu di office, ketika ada permintaan terjemahan worksheet atau apa itu ya.. dipakai waktunya skalian untuk belajar.

kalo seperti itu saya tanya ke orang Jepangnya langsung sensei. Karena memang mereka lebih lebih bisa menjawabnya. Kalo untuk tehnisnya, itu biasanya disuruh meneliti di lapangan dulu. Nanti kalo masih ada yang belum jelas baru ditanyakan.

Biasanya saya nekat sich sensei. Kalo misalkan salah, ya orang Jepangnya mengerti sich sensei. Ini maksudnya apa, jadi mungkin dikoreksi dari sananya juga. Tapi lebih ke lisannya sensei. Ya misalkan telpon saya ngomong apa, misalkan salah, dia membenarkan. O maksudnya gini. O iya.

Pernyataan responden diatas dengan jelas menunjukkan bagaimana para lulusan mengatasi kendala yang harus mereka hadapi pada saat mempelajari hal

baru di perusahaan. Untuk mengatasi masalah yang muncul saat mempelajari hal baru tersebut, para lulusan program studi sastra Jepang biasanya mencuri waktu untuk bekerja sambil belajar. Selain itu mereka juga akan mengadakan survey ke lapangan produksi maupun menanyakan langsung kepada atasan atau senior ketika menemui masalah kerja.

Sebenarnya pihak perusahaan pada umumnya juga menyiapkan training atau pelatihan khusus bagi karyawan baru yang akan mulai bekerja. Hal ini bertujuan untuk memperkenalkan karyawan tersebut kepada lingkungan perusahaan serta pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, terlihat bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memberikan bantuan kepada karyawan baru dengan cara memberikan training seperti dalam pernyataan responden di bawah ini.

Yang saya terima ya bu ya, belum. Tapi kalo saya lihat pekerja yang sudah lama-lama, itu...biasanya bantuan dari perusahaan itu.....shucchou. Dikirim ke pabrik mana, ke cabangnya. Ya, belajar ke pabrik lain.

kalo training juga ada. Kan ada departemen training sendiri sensei. Ya sudah. Tapi training dasar. Kalo untuk training ke area produksi itu sudah...apa namanya...training ke masing-masing departemen. Jadi kalo misalkan si A nanti ditempatkan di departemen A, ya nanti dia trainingnya di departemen A.

Pernyataan responden diatas menunjukkan bagaimana perusahaan membekali karyawan dengan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan baru. Perusahaan juga mengirim karyawan baru ke perusahaan atau pabrik lain agar karyawan baru bisa belajar pekerjaan dari pabrik tersebut. Selain itu, perusahaan juga mengadakan training bagi karyawan baru. Training karyawan ini dilakukian oleh departemen tersendiri yang mengurus masalah pelatihan karyawan baru. Training dalam departemen ini masih dasar, dan untuk training lebih lanjut dilakukan di masing-masing departemen.

Hasil-hasil wawancara di atas mengindikasikan bahwa banyak hal yang tidak didapatkan para lulusan Program Studi bahasa Jepang saat kuliah tetapi

digunakan pada saat kerja. Berkaitan dengan hal ini, hampir semua responden menyatakan bahwa apa yang diberikan oleh pihak lembaga pendidikan masih kurang dari cukup untuk membekali mahasiswa terjun di dunia kerja. Menurut mereka, pada saat kuliah mereka tidak mendapatkan waktu praktikum berbicara dengan native speaker yang cukup. Waktu yang diberikan masih sedikit dan kurang, akibatnya lulusan program studi Sastra Jepang menjadi kesulitan ketika harus menjadi interpreter di perusahaan. Hal ini dengan jelas dikatakan oleh responden sebagai berikut ini.

Kekurangannya yaaa praktek. Praktek misalnya ya..itu tadi misalnya interpreting kita kurang kurang praktek interpreting di lapangan, bukan di depan teman-teman. Lalu, misalnya kita eee.... Kaiwa kita tidak pernah kaiwa dengan orang asing yang berbahasa Jepang bukan native, tapi orang asing yang berbahasa Jepang. Orang Korea itu banyak yang bisa berbahasa Jepang, tetapi eee..., hatsuon merekapun berbeda, sama seperti orang Cina atau orang Amerika yang berbahasa Jepang. Hatsuon mereka berbeda. Itu juga kepake di Choukainya, kita bisa nggak dengar...oooh mereka ngomongnya ini dan kita nangkep isinya.

lulusan bahasa Jepang itu, entah dia tidak percaya diri atau tidak berani atau tidak bisa, itu dia tidak mengambil pekerjaan itu. Sebenarnya, pekerjaan itu banyak sekali di luar sana. Lha yang kurang itu secara praktikel. Memang interpreter itu harus sering praktek di lapangan. Praktek dengan orang Jepang. Atau dengan native. Di luar ya. Di luar kampus. Kemarin saya pernah ikut kuliahnya pak XXX itu, yang di...Kendal, bikin batu bata itu, itu bagus sekali itu. Lha kayak gitulah. Suasananya kayak gitu. Jadi orangnya ngomong apa, diterjemahkan ke orang lokal.

Sama interpreter...sering dikasih, diberi apa...kesempatan lebih untuk berbincang-bincang dengan orang Jepang. Soalnya banyak juga yang pintar di tertulis tetapi ngomongnya susah. Iya. Sama lebih ke.... praktek ke dunia luarlah. Yang tidak pernah didapat. Misalnya, di sini kan paling percakapan kaiwa kan paling seputar itu-itu saja. Misalnya ada kunjungan industri ke mana.

Pernyataan responden di atas menunjukkan bahwa ilmu yang diberikan oleh lembaga pendidikan tempat mereka belajar kurang mencukupi bahkan masih sangat kurang jika digunakan di dunia kerja. Penggunaan bahasa Jepang yang umum dan sangat dasar tidak mampu mencukupi tuntutan kebutuhan kebutuhan kerja yang sudah spesifik pada bidang tertentu. Baik materi bahasa Jepang maupun kemampuan skills lain seperti komputer yang mereka dapatkan hanyalah dasar, sedangkan yang dibutuhkan pada saat bekerja, materinya sudah pada tingkat lanjut. Selain itu juga terdapat kemampuan pendukung lain yang dibutuhkan didunia kerja khususnya bidang ekspor impor tetapi tidak mereka pelajari di kuloiah yaitu berbagai pengetahuan tetang ekspor impor. Hal ini seharusnya bisa menjadi dasar bagi institusi pendidikan untuk mengemmbangkan kurikulumnya ke arah kebutuhan kerja sesuai dengan tuntutan perusahaan atau stake holder.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap data wawancara dapat disimpulkan bahwa pada saat bekerja di perusahaan asing, para lulusan program studi bahasa asing mengalami kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terasa baru bagi mereka. Kesulitan atau permasalahan yang mereka hadapi pada umumnya berkaitan dengan bidang keilmuan ataupun bidang pekerjaan. Kesulitan bidang keilmuan berkaitan dengan penggunaan kosa kata bahasa Jepang dalam bidang tertentu. Kesulitan bidang pekerjaan berkaitan dengan bidang pekerjaan tertentu yang mereka anggap masih baru seperti kemampuan komputer dan administratif yang tidak mereka dapatkan pada saat kuliah.

Pada saat menghadapi kesulitan adaptasi, lulusan program Studi Bahasa Asing menyelesaikannya dengan cara belajar sendiri. Hal ini tentu saja menimbulkan permasalahan tersendiri bagi mereka terutama berkaitan dengan pembagian waktu antara belajar sendiri dan bekerja. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa mereka belajar sambil bekerja. Pada saat menghadapi kesulitan kosa kata baru, para lulusan program studi bahasa asing menggunakan kamus, internet sebagai sarana bantuan. Selain itu mereka juga bertanya kepada senior ataupun atasan. Kesulitan yang ditemui para lulusan program studi bahasa asing tersebut muncul karena banyak pengetahuan aplikatif yang mereka gunakan di dunia kerja tidak mereka peroleh saat kuliah. Kesulitan berbahasa, misalnya muncul karena pada saat kuliah mereka kurang latihan praktek sebagai interpreter dan berbicara dengan native speaker.

#### **6.2. Saran**

Penelitian ini hanya membahas tentang kesulitan adaptasi budaya yang dihadapi lulusan Program Studi Bahasa Asing ketika bekerja di perusahaan asing. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum dapat dikatakan membahas semua

permasalahan yang berkaitan dengan proses adaptasi budaya karyawan baru. Untuk itu, dalam penelitian lebih lanjut sebaiknya bidang kajian diperluas sehingga bahasan topik masalah menjadi lebih menyeluruh. Bahasan topik yang menyeluruh diharapkan dapat menghasilkan sebuah model adaptasi budaya bagi lulusan program studi bahasa asing pada saat bekerja di perusahaan lain. Selain itu, bahasan topik yang lebih menyeluruh juga berkaitan dengan pembuatan kurikulum program studi bahasa asing yang membekali mahasiswa dengan berbagai kemampuan yang aplikatif ke dunia kerja dan tidak terlalu teoretis. Dengan demikian, program studi bahasa asing akan mampu menghasilkan lulusan yang siap kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ålund, Aleksandra. 2004. "The Stranger: Ethnicity, Identity and Belonging". dalam Gustavsson, Sverker and Leif Lewin.eds. *The Future of the Nation State: Essays on Cultural Pluralism and Political Integration*. New York. Routledge. hlm. 38-54
- Bank, Magnus. 2005. *Ethnicity: anthropological constructions*. New York: Routledge
- Berry, J. W. (2003). Conceptual approaches to acculturation. In K. M. Chun, P. Balls Organista, & G. Marín (Eds.), *Acculturation: Advances in theory, measurement, and applied research* (pp. 17–37). Washington, DC: American Psychological Association.
- Berry, John W. 2006. "Stress perspectives on Acculturation". dalam Sam, David L & John. W. Barry. (eds). *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press. hlm. 43-57
- Bolafi, Guido. et.al. eds. 2003. *Dictionary of Race, Ethnicity and Culture*. London: SAGE Publications Ltd. hlm. 2-4
- Chi-yue Chiu. et.al . 2011. 'Cultural Processes: An Overview' dalam Angela K.-y. Leung, Chi-yue Chiu, Ying-yi Hong. (eds). *Cultural processes : a social psychological perspective*. Cambridge: Cambridge University Press. hlm. 3-23
- Heckmann, Frederick. 1993. "Multiculturalism Defined Seven Ways". dalam *The Social Contract*. Musim Panas. hlm. 245-246
- Keating, M., (2004), 'International Human Resource Management: Some Evidence from Ireland and Germany'. dalam Keating, M. and Martin, G. Eds, *Managing Cross-Cultural Business Relations*. Dublin: Blackhall,. hlm.144-68.
- Koentjaraningrat (1990), *Pengantar Ilmu Anthropologi*, Akasara Baru, Jakarta
- Luthans, Fred.1992. *Organizational Behavior*. Japan : McGraw-Hill Company
- Ndraha, Taliziduhu.1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta

- Robbins,P.,Stephen.1992.*Essential of Organization Behavior*. New Jersey : Prentice-Hall International,Inc
- Schein, E. H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- Williams, Brackette F. (1989) ‘A class act: anthropology and the race to nation across ethnic terrain’, dalam Bernard Siegal, Alan Beals and Stephen Tyler (eds) *Annual review of anthropology 18*, Palo Alto: Annual Reviews Inc.
- Wulantika, Lita. 2007. ‘Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi’. *Majalah Ilmiah UNIKOM*. Vol.7, No. 2. Hal. 207-216

## LAMPIRAN DATA WAWANCARA

### DIAN

Y: Dian kusumawardani, bekerja di perusahaan itu kira-kira sudah berapa lama?

D: saya sudah 6 bulan.

Y: 6 bulan ya?

D: Masuk 6 bulan.

Y: 6 bulan gitu ya.

D: iya.

Y: Trus di lingkungan baru ini bagaimana kamu beradaptasi?

D: adaptasi tidak begitu mengalami kesulitan karena seangkatan saya kan juga baru-baru. Kalo adaptasi dengan lingkungan kerja sich, ya...agak butuh waktu tapi tidak begitu masalah bagi saya.

Y: sama sekali tidak ada permasalahan selama 6 bulan?

D: Tidak.

Y: Sama sekali?

D: Sama sekali tidak. Karena angkatan saya juga baru, trus welcome semua.

Y: Ya, artinya mungkin kenapa tidak terjadi kesulitan berarti kan ada bantuan atau ada apa gitu?

D: Ya...karena tetap bantuan ada, dari atasan kalo terjadi masalah, tapi ya itu tadi, karena kita sama-sama angkatan baru, jadi mungkin malah justru lebih...kalo ada masalah, nanti diselesaikan bareng-bareng. Ada pertemuan tersendiri. Jadi belum menemui kesulitan.

Y: sama sekali ya?

D: iya.

Y: walaupun sekedar...belum pernah bertanya apa gitu tentang....e.....belum pernah bertanya gitu? Tentang pekerjaan ke teman atau ini.....

D: Maksudnya bertanya?

Y: Ya..tentang pekerjaan. Pada atasan atau pada.....

D: o..tentang pekerjaan.

Y: Iya.

D: ya tentang pekerjaan kadang-kadang juga bertanya pada atasan. Tapi ya.....atasan juga welcome.

Y: Artinya itu berarti...ya...itu artinya adaptasi. Berarti sebenarnya sekecil apapun, itu berarti pernah ada...e...apa....ada adaptasi gitu lho.

D: iya. Ya pastinya ada. Cuma masalahnya sulit atau tidak?

Y: ada permasalahan nggak, maksude....itu kan masalah ya. Sekecil apapun. Tapi kan kemudian kan ada solusinya kan?

D: Iya.

Y: lalu solusinya itu bentuknya seperti apa? Misalnya tadi, tanya ke.....

D: Iya, tanya ke atasan atau tanya yang sudah senior.

Y: ya, adaptasi itu sebenarnya artinya luas. Adaptasi masalah lingkungan pekerjaan, adaptasi masalah pengetahuan. Jadi...e...ada kesimpulannya ya. Tapi mungkin dominannya di masalah apa?

D: ya tentu saja karena saya di interpreter, jadi lebih ke...ya itu...ke....pekerjaan saya itu. Itu terus terang ya ada masalah di situ. Adaptasi tentang pekerjaan. Kalo lingkungan sich tidak.

Y: Ok. Trus ketika kamu menemui kesulitan dalam interpretasi dalam interpreter, artinya interpretasi bukan hanya kata per kata, tapi segala macam. Itu solusinya bagaimana? Mengatasinya atau solusinya bagaimana?

D: mengatasinya biasanya setelah saya melakukan pekerjaan itu, interpreter, langsung saya kakunin. Langsung saya pastikan lagi ke orang Jepang nya, apakah perkataan yang tadi saya terjemahkan tadi benar atau tidak. Kalo ada beberapa yang salah, nanti dibetulkan oleh orang Jepang nya sendiri.

Y: langsung ya?

D: Iya. Lalu yang kedua, jadi tidak pas waktu itu bu. Jadi setelah saya men-interpreter-kan itu, trus saya konsultasi lagi sama interpreter yang senior.

Y: yang sudah ada di situ ya?

D: lebih kea pa ya....kosa kata yang sering digunakan di pabrik. Tapi kalo pas waktu interpreter langsung, ya itu....biasanya kalo saya nggak paham saya langsung minta ulang lagi.

Y: ya, ketika...pernah nggak terjadi nggak paham trus kemudian ternyata pada kesimpulannya miss gitu lho. Apa....terjadi....miss?

D: E...Alhamdulillah belum.

Y: Belum pernah ya.

D: Belum.

Y: belum pernah sefatal itu ya? Paling ada kosa kata yang...kelewat gitu ya. Nah, Dian ini kan kuliahnya di Udinus ya. Kan kemudian ini berkaitan dengan dulu ketika kuliah. Kira-kira mata kuliah apa yang berkaitan dengan pekerjaan sekarang ini?

D: ya karena tugas saya menterjemahkan ya itu, interpreting baik lisan maupun tulisan.

Y: Ok.

D: Itu....mungkin mengarang, sakubun.

Y: Mata kuliah yang mendukung?

D: Mata kuliah umum yang mendukung....apa ya....nggak ada.

Y: Tidak ada ya?

D: Nggak ada.

Y: sekarang pertanyaan dibalik. Kira-kira apa yang sebenarnya berguna, tapi pada saat kuliah tidak diajarkan. Apa itu kira-kira?

D: ya kalo secara komplit bu ya, kosakata-kosakata yang di kampus diajari atau yang umum. Seperti misalkan apa ya....kalo....istilah kesehatan, trus istilah cara membuat sesuatu.... Itu kan di kampus tidak diajarkan bu. Susah.

Y: hanya itu saja atau....

D: kosakata-kosakata yang sebenarnya umum dipakai, tapi di kampus itu tidak diajarkan. Karena kita belajarnya kan cuma mengejar ke...apa ya...kosakata, bunpou, seperti itu. Kosakat-kosakata itu ternyata banyak yang tidak diajarkan.

Y: ada nggak yang lain. Maksudnya ini kan dari sisi bahasa. Mungkin dari sisi manner, atau dari sisi apa gitu misalnya. Ada? Mungkin dari sisi skill berbahasanya?

D: e...mungkin komputer.

Y: Pas jaman kamu dapat?

D: dapat, tapi tidak sejauh itu.

Y: yang seperti apa?

D: Komputer yang IT, spt autocad, excel.

Y: IT-nya ya?

D: Iya, IT-nya.

Y: Apa tadi? Autocad ya?

D: Iya autocad. Itu sering digunakan. Kemudian excel.

Y: yang disini yang diperoleh?

D: dulu saya tidak memperoleh.

Y: yang mata kuliah komputer, pernah ngambil ya? Dapatnya apa?

D: Komputer itu dulu, dapatnya apa ya.....

Y: dasar banget ya?

D: ya word...word Jepang saja tho.

Y: O...yang word Jepang itu. Yang gimana mencari referensi gitu ya.

D: di perusahaan yang sering dipakai itu excel.

Y: Trus, kan tadi kan banyak beberapa menemui kesulitan dan ternyata tidak dapat. Lalu gimana caranya, kan itu kan dibutuhkan di perusahaan. Mempelajarinya bagaimana kamu? Lewat apa? Solusinya bagaimana? Kan itu kamu butuh. Kosakata yang ini butuh, komputer butuh. Tapi trus solusinya?

D: ya kalo bahasa Jepangnya, saya biasanya yang saya tidak tahu itu saya catat. Pasti, itu saya catat. Trus saya cari artinya. Itu yang bahasa Jepang. Itu yang tertulis ya bu ya. secara belajar bisa dibaca. Lalu secara praktikumnya ya mau nggak mau kita harus sering bicara dengan bahasa Jepang. Sering menterjemahkan juga sering mengikuti orang Jepang. Lalu untuk komputernya saya ya seiring berjalannya waktu sambil belajar sambil....terus terang saya juga excel itu baru belajar juga. Autocad juga baru belajar.

Y: berarti otodidak?

D: Iya belajar sendiri. Dan tanya sana sini.

Y: berarti otodidak dan tanya sana sini. Trus e...kendalanya pada saat kamu belajar sendiri?

D: kendala waktu belajar sendiri...ya banyak bu. Kadang kan e...kalo...misalkan dari segi yang autocad dulu. Misalkan saya belajar excel rumus tertentu, itu kalo say abaca buku saja itu kan kalo saya tidak tahu kan tetap disitu. Saya tidak bisa nanya siapa-siapa. Itu kalo dari buku.

Y: Trus?

D: Lha terus kalo tanya temen, biasanya temen juga sibuk dan mengerjakan pekerjaan sendiri, jadi waktu...apa ya...melayani pertanyaan itu kadang tidak ada. Jadi ya pinter-pinternya saya cari waktu.

Y: Trus kalo bahasa Jepang juga gitu. Bahasa Jepang itu biasanya saya konsultasi sama interpreter yang senior, itu juga waktunya...waktunya sibuk sekali bu ya.

Jadi terus terang saya di perusahaan ini nggak ada mentornya. Nggak ada yang mengajari saya secara khusus. Jadi saya belajar kesana sini.

Y: Biasanya lewat apa? Lewat internet.....

D: O..kalo tanya, saya tanyanya langsung ke departemennya. Kan kosakata per departemen itu kan ya saya minimal harus tahu. Lha itu saya belajar langsung ke departemennya.

Y: Ke departemen itu yang dituju siapa?

D: Ya.....orang yang ada di situ yang nggak sibuk.

Y: Kepalanya gitu? Atau sembarang?

D: Ya....biasanya sesama SPV. Kira-kira kata-kata apa yang sering dipakai di departemen itu. Trus saya catat. Lebih sering praktek sich kalo saya.

Y: jadi kendalanya itu.....tadi ya...komputer, trus kalo senior itu sibuk ya. Trus solusinya itu tadi? Solusi ketika menemui...kok senior sibuk semua, trus mentok excel, saya nggak tahu ini....

D: Solusinya?

Y: Iya ketika menemui seperti itu?

D: ya....berarti solusinya mau nggak mau saya harus cari waktu yang kosong. Karena ya....solusinya mungkin itu ya kalo pas terjadi kejadian seperti tadi, ya saya harus cari waktu yang kosong.

Y: Selain itu?

D: saya tanya ke senior. Kalo seniornya sibuk ya saya baca sendiri. Karena ya membaca....itu juga belajar.

Y: bantuan apa yang diberikan oleh perusahaan. Kamu kan fresh graduate, tiba-tiba mlebu itu pasti akan mengalami gap. Itu pasti ya. Lalu untuk menjembatani itu yang diberikan oleh perusahaan ke para new comer ini ya istilahnya, pas fresh graduate itu masuk apa?

D: Selama ini sich belum ada.

Y: Training-training khusus gitu?

D: Tidak ada.

Y: Tidak ada?

D: Tidak ada.

Y: Jadi dari perusahaan sama sekali tidak ada?

D: Yang saya terima ya bu ya, belum. Tapi kalo saya lihat pekerja yang sudah lama-lama, itu....biasanya bantuan dari perusahaan itu.....shucchou. Dikirim ke pabrik mana, ke cabangnya.

Y: Dinas luar kota gitu ya?

D: Ya, belajar ke pabrik lain. Kalo yang saya terima sich belum.

Y: Trus yang...berarti yang untuk yunior itu benar-benar harus berusaha sendiri gitu?

D: Iya.

Y: Atau sebenarnya itu masa ini.....istilahnya apa, masa daya tahan itu apa?

D: Iya mungkin.

Y: Jadi melihat kesungguhan. Atau bisa jadi seperti itu ya?

D: bisa juga. Trus setelah satu tahun nanti dievaluasi. Setahun gitu. Itu tanpa bantuan apa-apa dari perusahaan itu kami sudah dapat apa/ apa yang dipelajari selama ini? Nanti dipresentasikan.

Y: Gitu ya? Jadi setahun itu dievaluasi?  
D: Iya. Dievaluasi.  
Y: Jadi kontrak ini?  
D: Kontrak satu tahun.  
Y: Trus apakah mata kuliah yang kamu dapat waktu kuliah itu sudah cukup bagi bekal di perusahaan atau sebenarnya ada yang kurang?  
D: Kurang sekali bu.  
Y: Kurang sekali ya?  
D: Belum cukup lah.  
Y: Berarti jawabannya kurang ya.  
Lha jika itu kurang, lalu kekurangannya di mana?  
D: Ya itu tadi. Kalo kita jurusan bahasa Jepang, alangkah e....jadi...yang diluar sana itu banyak yang membutuhkan interpreter sebenarnya. Interpreter dari lulusan bahasa Jepang. Nah, di sisi lain, lulusan bahasa Jepang itu, entah dia tidak percaya diri atau tidak berani atau tidak bisa, itu dia tidak mengambil pekerjaan itu. Sebenarnya, pekerjaan itu banyak sekali di luar sana. Lha yang kurang itu secara praktikel. Memang interpreter itu harus sering praktek di lapangan.  
Y: Berarti anu ya...harus banyak praktek.  
D: Praktek dengan orang Jepang. Atau dengan native. Di luar ya. Di luar kampus. Kemarin saya pernah ikut kuliahnya pak ryan itu, yang di....Kendal, bikin batu bata itu, itu bagus sekali itu. Lha kayak gitulah. Suasananya kayak gitu. Jadi orangnya ngomong apa, diterjemahkan ke orang local.  
Y: Langsung ya?  
D: Langsung seperti itu. Jadi mentalnya dapet, skill bahasa Jepang juga diasah di sini.  
Y: berarti yang kemarin itu kan terasa kurang gitu ya?  
D: Kurang.  
Y: Karena memang praktek di luar kampus itu kurang ya?  
D: Ya, kurang.  
Y: Terbatas, satu semester sekali ya?  
D: Iya.  
Y: Kalo secara teorinya, sudah cukup?  
D: Secara teori sich.....sudah. Sudah cukup. Secara prakteknya yang.....  
Y: Kurang?  
D: ya kurang. Padahal itu peluangnya besar sekali. Jurusan bahasa Jepang.  
Y: Yak arena interpreter itu sebenarnya selain kemampuan, mental. Artinya kemampuannya mungkin bagus, tapi mentalnya...  
D: Iya. Karena itu kan diasah lewat praktek. Kalo baru kuliah ya dilatih terus. Semester awal-awal itu sudah dilatih.  
Y: ya, cukup pertanyaan itu.

## **EKO**

Y: Eko itu kerja di PT sami itu sdh berapa lama?

E: dr bln agustus 2013.

Y: berarti kalo dihitung smp sekarang kurang lebih e..e..

E: 9 bln.

Y: 9 bln ya. Ok...Trus, selama 9 bln itu kan dari benar-benar asing tho. Ndak...Belum pernah bekerja di perusahaan asing, kemudian masuk, kerja itu e..e..mengalami, e.. adaptasinya bagaimana?

E: adaptasi masalah pekerjaan apa.....

Y: apa aja.

E: yang pertama masalah kedisiplinan dulu, kalo waktu dulu masih kuliah kan belum bisa menata keseharian. Jadwal keseharian ataupun target-target yang harus dicapai. Kalo di lapangan kerja sudah bisa mulai. Awal-awalnya beradaptasi mengenai e...apa namanya...lebih ke me-manage diri sendiri.

Y: manajemen diri ya.

E: iya.

Y: iya. Trus...kan berarti kan ada persoalan ya. Artinya adaptasi kedisiplinan, manajemen diri, trus kalo adaptasi tentang e...keilmuannya ada nggak?

E: Keilmuan.....e...ada. banyak sensei. Yang pertama mengenai bahasa ya terutama. Bahasa kan yang digunakan sehari-hari selama kuliah itu kan seputar bahasa sekitar... kehidupan sehari-hari. Kalo yang di perusahaan lebih banyak ke teknisnya. Seperti nama-nama mesin dan lain-lain. Trus sama ada tambahan satu lagi, di sana kan selain jadi interpreter, harus memegang satu departemen. Jadi juga harus mempelajari tugas-tugas yang ada di departemen tersebut.

Y: masalahnya di... apa kalo double pekerjaan itu ya?

E: Iya double pekerjaan. Yang pertama interpreter, yang kedua teknis ke perusahaannya. Bidang perusahaannya.

Y: Oke. Double jabatan berarti?

E: iya bisa dibilang begitu.

Y: sebagai kepala departemen, juga sebagai interpreter?

E: interpreter departemen sama... ya... supervisor.

Y: trus....apa singkatannya... SPV... SPV ya....dan interpreter?

E: iya.

Y: tapi sesungguhnya kamu tu...nek sesungguhnya di kantor itu sebagai interpreter atau supervisor?

E: ya...dua-duanya sensei..

Y: O..dua-duanya. Sama kayak Dian?

E: Iya, soalnya kan satu departemen itu hampir ada satu orang jepangnya sensei.

Y: tapi kok Dian nggak punya departemen ya, sepertinya?

E: Punya.

Y: Punya?

E: GA namanya.

Y: GA?

E: iya.

Y: Trus kan itu berarti kan sebenarnya masalah ya. Terjadi gap, gitu ya. Trus....e....penyelesaiannya bagaimana?

E: untuk masalah bahasa...ya...itu sering banyak mencatat atau mencari kosakata-kosakata baru, misalnya kalo ada istilah-istilah yang belum saya tahu, langsung saya catat, langsung saya tanyakan ke senior yang ada di situ. Trus untuk masalah pekerjaan yang di departemen tersebut ya...mulai belajar dari nol lagi. Jadi kan ilmu tersebut tidak saya peroleh di dunia perkuliahan. Jadi harus mulai belajar dari nol lagi.

Y: misal apa yang belajar dari nol itu.

E: ya..misalnya kalo...e...saya kan departemen di QA,otomatis..e...apa...membawahi departemen Quality. Quality yang ada... product dari perusahaan tersebut. Jadi ya harus mempelajari tehnik-tehnik seperti jurusan otomotifnya, misalnya perusahaan kabel berarti harus memahami proses produksi kabel seperti apa, trus proses quality-nya seperti apa.

Y: kalo kuliah...di... uдинus ya...otomatis ya....

Trus kan ini berkaitan dengan perkuliahan. Kamu kuliah di uдинus ya. Trus dalam pekerjaanmu itu mata kuliah apa yang paling mendukung dalam pekerjaan.

E: yang paling mendukung translation sama interpreter.

Y: translation ya?

E: iya.

Y: Trus...ada nggak, e...tidak dapat di kampus, ilmunya tidak dipelajari tetapi kemudian di dalam pekerjaan itu ternyata dipakai. Pada saat kuliah itu tidak dipelajari sama sekali.

E: ada. Banyak sensei.

Y: ada? Banyak?

E:contohnya itu kalo bahasa penulisan laporan. Laporan kayak....laporan pekerjaan, kan harus diterjemahkan ke bahasa Jepang, itu juga.....

Y: bahasa....apa?berarti...surat menyurat?

E: Bukan surat menyurat. laporan semacam.....laporan gitu sensei.

Y: bahasa laporan gitu?

E: iya. Bahasanya juga....grammarnya juga beda.

Y: ini laporan....laporan apa? Laporan tentang.....?

E: laporan tentang hasil kerjanya. Misalnya kayak ada customer claim. Itu kan....dari.... informasi dari customer...itu....datang ke....dikirim ke Sami trus nanti kan diterjemahkan ke bahasa Indonesia. Itu juga...bahasanya juga.... Grammarnya juga berbeda sama sekali.

Y: berbeda sama sekali ya?

E: iya. Sama pemakaian kanjinya sensei.

Y: pemakaian kanji juga beda?

E: istilah-istilah perusahaan. Kanji sama istilah-istilah perusahaan. Kan banyak singkatan.

Y: istilah banyak singkatan ya?

E: iya. Banyak singkatan.

Y: e...berarti kan...ini kan...sesuatu yang asing. Lalu...kamu sendiri mempelajari ilmu ini...ilmu apa...yang tadi...yang di kuliah tidak ada, itu gimana caranya?

E: pertama saya membaca dokumen-dokumen yang sudah pernah diterjemahkan, saya baca, saya....e....

Y: dokumen yang ada di perusahaan itu?

E: iya. Yang sudah pernah diterjemahkan, trus sayavbaca, saya amati dulu, trus nanti saya coba untuk membuat sendiri, trus kebetulan di sana juga banyak senior, jadi kalo masalah mengkoreksi bisa dikoreksi oleh senior.

Y: e...seniornya cukup membantu ya?

E: iya sensei.

Y: selain itu ada lagi? Selain mempelajari dokumen yang sudah ada. Tadi kan persoalannya kan banyak ya katanya. Ada.....selain tadi apa? Bahasa, laporan juga....

E: laporan juga. Kan kalo pas meeting atau pas ngobrol sama orang Jepang kan cepet juga sensei. E..mungkin kalo pas di perkuliahan native speakernya itu kan mungkin ngomongnya lebih dipelankan sedikit agar mahasiswa lebih bisa memahami. Kalo disana tidak. Di sana ya...ngomong.

Y: nggak bisa anu.....ya. Apa namanya irai...apa ya...chotto yukkuri...

E: nggak bisa. Jadi ya...harus seuai omongan mereka sensei. Jadi kesulitan yang utama itu.

Y: sik...ya tadi ya...sering praktek ya berarti ya?

E: iya.

Y: trus pertanyaan berikutnya. Kendalanya, pada saat kamu belajar sesuatu yang baru itu...di kuliah ndak ada, itu kendalanya apa?...kan terbatas sekali ya...katanya kamu harus berusaha sendiri.

E: tadi sudah sensei...yang...

Y: ehm....bukan. kalo tadi kan cara mempelajarinya gimana kamu? Dalam mempelajari itu, kan kamu tanya ke senior, dan sebagainya. Ada kendala nggak?

E: Ada.

Y: apa?

E: ya misalnya kalo pas seniornya itu lagi ada keperluan e...dinas kemana itu kan...saya di sana sendirian. Jadi ya otomatis kalo ada yang tidak tahu mungkin...masalah waktu. Jadi sering delay...

Y: Ehm.....sering sibuk gitu ya?

E: Iya, sering sibuk.

Y: trus kalo yang dibaca sendiri...artinya kan...senior itu kan nara sumber...orang gitu ya. Ada nggak yang dipelajari sendiri gitu?

E: Yang dipelajari sendiri mungkin ya....faktor luar juga banyak. Misalnya sekarang mempelajari ini....besoknya sudah mempelajari yang lain misalnya tehnisnya. Ya mungkin kan fokus ke tehnisnya.

Y: jadi.... apa ya....banyak hal yang mesti dipelajari.

E: iya. Kosakatanya itu artinya cuma satu, cuma.....bahasa Jepangnya ada banyak.

Y: dan itu macam-macam gitu ya? Di saat ini pakai ini, di saat ini pakai ini.....

E: iya sensei.

Y: Sik.....apa ya....faktor...konteks penggunaan ya berarti ya? Trus solusinya, piye?

E: kalo seperti itu saya tanya ke orang Jepangnya langsung sensei. Karena memang mereka lebih lebih bisa menjawabnya.

Y: Ini orang Jepangnya welcome ya? Untuk menerima pertanyaan?

E: Iya sensei.

Y: Tanya langsung ke native ya?

E: Iya.

Y: Selalu di...e...apa namanya...selalu diberi solusi? Oleh orang Jepangnya? Atau kadang-kadang disuruh ini...baca sendiri, masa kayak gitu nggak bisa, misalnya.

E: untuk tehnis atau.....

Y: ya...apa saja sich.

E: Kalo untuk tehnisnya, itu biasanya disuruh meneliti di lapangan dulu. Nanti kalo masih ada yang belum jelas baru ditanyakan.

Y: Ehm.... disuruh nyoba dulu?

E: bukan disuruh nyoba, tapi disuruh survey di lapangan.

Y: o...disuruh survey. Berarti yang...melihat orang lain?

E: melihat prosesnya. Kan kalo disana orang yang melakukan kerja itu orang yang punya semacam kayak SIM gitu sensei. Jadi kalo...meskipun saya posisinya di atas, kalo tidak mempunyai SIM melakukan proses itu ya saya tidak bisa melakukan proses itu.

Jadi...Cuma mengamati sama yang penting tahu prosedurnya. Kalo kurang jelas bisa ditanyakan langsung.

Y: berarti e...kalo itu ilmunya itu tentang hal yang sifatnya tehnis, suruh....survey.

E: Survey.

Y: ya. Tadi kalo yang ini kan belum...belum ada ya departemennya? Pada waktu survey itu ada masalah nggak?

E: banyak.

Y: apa masalahnya?

E: misalnya kan kalo di produksi, sibuk. Kan saya tidak bisa bertanya kesana kesini. Mungkin ada prosedurnya, misalnya prosedur melakukan proses ini ada. Cuma kalo membaca tanpa melihat prosesnya kan kurang jelas. Lha itu jadi kendala. Mungkin produksinya sedang sibuk.

Y: gitu ya? Tetap harus tanya ke orangnya juga?

E: sama itu sensei, faktor kebiasaan. Kalo cuma mempelajari, dilihat, membaca prosedur, sama memproses kan mungkin kita jarang melakukan proses ya, mungkin sering lupa ya. Jadi mau nggak mau harus sering terjun ke lapangan. kan kalo operator kan kerjanya standby, jadi sudah kebiasaan.

Y: ehm...itupun juga kalo nggak sibuk ya, produksinya itu. Kalo sibuk gitu nggak boleh ya?

E: kalo sibuk ya tanya GA-nya dulu sensei.

Y: O..gitu. tanya dulu, boleh apa nggak gitu?

E: Iya. Kan kita nggak boleh berbincang sama orangnya langsung.

Y: berarti kan kalo.....

E: Kalo belajar ya sama GA-nya. Kalo GA-nya sibuk ya nanti, ya nunggu dulu.

Y: berarti ada kendala keterbatasan waktu ya? Artinya kan nunggu sampai benar-benar bisa gitu ya.

E: iya.

Y: Trus, ini kan masalah ilmu yang sudah dipelajari ya. Kendalanya seperti tadi. Trus ada nggak bantuan dari pihak perusahaan itu untuk menghadapi masalah itu. Misalnya training, atau apa gitu.

E: kalo training juga ada. Kan ada departemen training sendiri sensei.

Y: Kamu pernah dapat training sebelumnya?

E: Ya sudah. Tapi training dasar. Kalo untuk training ke area produksi itu sudah...apa namanya...training ke masing-masing departemen. Jadi kalo misalkan si A nanti ditempatkan di departemen A, ya nanti dia trainingnya di departemen A.

Y: Kalo untuk interpreter....kamu juga sebagai interpreter kan? Ada nggak training?

E: tidak ada.

Y: berarti yang ditraining itu hanya yang pekerjaan?

E: soalnya kita di sana sudah dianggap mampu sensei. Meskipun sebenarnya belum begitu mampu. Ya mungkin untuk interpreternya sendiri harus belajar selain jam kerja sensei.

Y: sebagai interpreter tidak ada training ya?

E: Tidak, tidak ada.

Y: Trus kamu piye carane. Tadi ya, mencatat-catat, belajar sendiri ya? Belajar sendiri itu lewat apa kamu biasanya?

E: di sana kan ada dokumen banyak sensei.

Y: O..gitu. itu boleh dibuka-buka?

E: Ya boleh tho sensei. Kan sudah ada akses webmasternya sendiri. Jadi kalo mau cari informasi ya di situ.

Y: dan itu yang anu....sudah valid. Artinya di....kan dilihat oleh karyawan baru nih, ini yang sudah valid gitu ya?

E: Ya sudah sensei. Soalnya prosedur dokumen yang sudah masuk di situ, otomatis sudah diverifikasi sama manajemen-manajemennya.

Y: Sudah diverifikasi ya. Ok, trus menurutmu, mata kuliah yang pernah kamu tempuh saat kuliah dulu itu, cukup nggak?

E: Ya cukup dari segi apa dulu. Ya bisa dibilang misalnya saya kuliah.....

Y: ya cukup untuk bekal bekerja di perusahaan itu, cukup nggak?

E: menurut saya.....

Y: Belum?

E: Belum, untuk masalah yang....kalo jadi interpreter.

Y: kalo belum, berarti apa? kekurangannya apa gitu?

E: Ya mungkin e....untuk mata kuliah translation, lebih dikedatkan lagi sensei.

Y: Maksudnya dikedatkan gimana?

E: masalah bunpou jangan ada kekeliruan.

Y: Ehm...gitu.

E: iya. Sama interpreter...sering dikasih, diberi apa....kesempatan lebih untuk berbincang-bincang dengan orang Jepang. Soalnya banyak juga yang pintar di tertulis tetapi ngomongnya susah.

Y: Berarti lebih sering praktek gitu ya?

E: Iya. Sama lebih ke.... praktek ke dunia luarlah. Yang tidak pernah didapat. Misalnya, di sini kan paling percakapan kaiwa kan paling seputar itu-itu saja. Misalnya ada kunjungan industri ke mana.

Y: Kunjungan ya? Maksudnya kunjungan industri itu dimaksudkan untuk apanya?

E: Untuk ke....

Y: ke industri-nya atau ke interpreter-nya?

E: Bukan ke industri-nya. Ke interpreter sama translitnya tadi. Jadi kan nanti dengan kunjungan tersebut, nanti buat laporan apa saja. Itu kan tidak didapat di kuliah sensei.

Y: Ada ini nggak....usul...praktisi, gitu? Mungkin lebih kena ya?

E: Praktisi gimana maksudnya?

Y: Seorang yang ngajar praktisi gitu.

E: Ya itu bisa sensei. Sama itu....yang di perkuliahan Japanese Teaching, itu kan cuma untuk mengajar. Untuk interpreternya sendiri belum ada. Mungkin bisa semacam Japanese Teaching tapi lebih ke interpreternya.

Y: Seperti Japanese Teaching tapi lebih ke perusahaan?

E: Iya sensei.

Y: Ok.

E: di sana kan juga banyak menerima anak-anak magang sensei.

Y: Anak magang? Dari mana?

E: Anak kuliah. Ya banyak sensei.

Y: Maksudnya mereka jurusan.....rata-rata....ada yang.....

E: Ada yang akuntansi.....ada yang lain.

Y: O..gitu?

E: Iya sensei.

Y: ada yang dari bahasa?

E: nggak ada. Makanya kalo bisa kan.....

Y: Ehm.....Untuk magang, gampang nggak di sana?

E: Untuk prosesnya sendiri saya kurang tahu.

Y: Soalnya biasanya kalo magang itu kan anak-anak D3. Untuk anak-anak S1?

E: S1 bisa.

Y: Selain bidang keilmuan bahasa, ada nggak kekurangan? Misalnya, di perusahaan ternyata nich butuh ini, ini...saya dulu kok nggak dapat ya?

E: Ya tergantung jurusannya masing-masing sich. Kalo misalnya Japanese Teaching itu kan harus lebih ke bagaimana kita berkomunikasi sama murid-muridnya. Trus kalo.....mungkin budaya dunia kerja.

Y: Ya, gitu ya.

E: Dunia kerja di Jepang.

Y: Budaya dunia kerja di Jepang?

E: Iya. Semacam 5 S, gitu.

Y: Prinsip-prinsip gitu ya? Senyum, sapa,.....5 S.

E: Ya budaya kerjanya sensei.

Y: Ya itu salah satunya gitu ya. Otodidak untuk adaptasi kan macam-macam.

E: Soalnya kalo di sisni belum ada fokusnya. Nanti lulusannya targetnya tu mau dibawa kemana sich? Kalo jadi guru ya fokusnya ke jadi guru, trus kalo penerjemah buku, atau interpreter ya fokusnya ke interpreter.

Y: Ada lagi?

E: Sudah sensei.

Y: Yach, jawabannya sudah sangat lengkap, saya piker cukup ya. Sangat informative dan menarik.

JOSHA

Y: ya, joshu bekerja di perusahaan local tetapi, customernya itu perusahaan asing ya?

J: Ya.

Y: atau yang penjualnya adalah orang asing. Jadi kenapa ini bisa masuk criteria. Karena kamu berhadapan dengan orang asing, terutama orang Jepang. Trus Joshua sendiri sudah bekerja di perusahaan itu berapa lama?

J: di bulan Maret tahun ini sich sensei. 2 bulanan kayaknya.

Y: 2 bulan ya?

J: Iya.

Y: Adaptasinya bagaimana? Teman-teman bekerjanya orang local semua atau ada yang asing?

J: Lokal semua. Yang asing itu pimpinannya. Pimpinannya orang Taiwan.

Y: Jadi untuk adaptasinya?

J: Adaptasinya ya...agak susah sich sensei. Soalnya kan baru pertama bersinggungan dengan apa, jadi harus ngapalin. Mesinnya ini, trus partnya yang ini. Itu tu apa aja. Gitu sensei. Trus harus nerjemahinnya juga. Susah. Karena nggak ada yang jepang itu nggak ada. Maksudnya senior yang Jepang itu nggak ada.

Y: Tulisannya apa yang dipelajari itu?

J: tulisannya paling apa sich....

Y: Hurufnya gitu, Jepang?

J: Jepang. Nagasa, omosa.....

Y: O....dalam bahasa Jepang ya berarti.

J: Selain itu, e....adaptasi...

J: Adaptasi e....lebih ke komunikasi sich sensei. Soalnya kadang kan pimpinannya sendiri yang langsung perintah, cuman kan karena pimpinannya orang luar, jadi tu agak gimana ya sensei...bahasa Indonesia itu belum.....

Y: Kesehariannya bahasa apa?

J: Indonesia. Tapi kadang, ngasihnya Jepang. Kalo misalkan udah....

Y: nggak....itu ngomongnya bahasa Jepang?

J: Indonesia. Tapi nggak full. Jadi sekenanya dia mengerti.

Y: Tapi anu, dokumennya semuanya bahasa Jepang ya?

J: iya. Kadang email.

Y: Emailnya juga dalam bahasa Jepang?

J: kalo dari pimpinannya kan ngasih email itu kan yang isinya pesenan. Pesenannya apa, itu kan pakai Jepang. Jadi kan staffnya kadang bingung. Pesenannya pakai Jepang semua, staffnya Inggris.

Y: Pembelinya itu dari mana ini?

J: pembelinya itu kadang.....

Y: Orang Jepang juga?

J: ada yang Indonesia sich. Kayak dua kelinci, nissin.

Y: Second ya.

J: Iya. Beli yang baru mahal sensei.

Y: Iya, tapi second-nya Jepang banyak dipakai di Indonesia kok. Kereta api....Nah, berarti banyak sekali terjadi gap ya? Gap lingkungan kerja maupun keilmuannya sendiri. Trus solusi penyesaiannya bagaimana?

J: apa ya...mungkin karena pimpinan sendiri lumayan bisa bahasa Jepang jadi belajarnya ya itu...sama  
pimpinannya. Ya...sama-sama belajar sich sensei.

Y: caranya beradaptasi berarti belajar gitu ya.

J: sama ya...dokumennya juga. Biasanya dari Jepangnya sana kan kadang datang ke perusahaan ini,  
jadi kadang ngasih foto, foto mesinnya, fotonya nanti ada keterangannya apa aja. Tapi memang  
KANJI gitu sensei. Jadi yang dipelajari ya itu. Mungkin bawa kamus sich sensei.

Y: anu ya, berarti nggak harus 100%. Artinya yang penting istilah-istilah sedikit ter..... berarti sedikit berbeda ya dengan masalahnya eko. Eko kan interpreter ya. Interpreter kan harus 100%, tidak ada toleransi.

J: Kalo ini kan mungkin semacam....apa ya...e....sini kirim email balasan mau pesen ini, ini, ini, kirim trus saya yang bagian telpon. Telpon langsung ke san. Emailnya sudah diterima atau belum. Kira-kira beratnya berapa? Trus kalo masuk container itu muat gedhe atau nggak? Kayak konfirmasi sich sensei.

Y: Itu semua kamu belajar sendiri atau ada yang membimbing?

J: Belajar sendiri.

Y: Otodidak ya? Trus yang ngecek kamu siapa? Kan kamu otodidak, sendiri. Yang ngecek kamu itu  
siapa? Nggak ada?

J: Nggak ada.

Y: Jadi sudah percaya gitu ya?

J: ya kalo di kantor sendiri itu pekerjaan yang paling berbahaya itu saya. Soalnya saya pegang pajak,  
pegang bank, trus pegang apa ya...sekretaris.

Y: kerjanya segitu itu ya harusnya gajinya double 5 gitu ya.

J: saya ka nada petugas pajaknya datang, jadi tu saya pegang semua. Dari bank, dari apa gitu. Kalo mau ngumpetin itu susah. Kalo yang lain kan bisa bawa kardus terus disimpan ke mana gitu. Jadi saya tu di situ pekerjaannya Cuma terima telpon, tapi aslinya banyak.

Y: Sekolahnya tentu di Udinus ya. Ya dengan kuliahnya di Udinus trus mata kuliah apa sing berguna dalam pekerjaanmu?

J: Kaiwa, trus kanji juga. Mungkin bunpou sensei. Soalnya kan kadang nulis suratnya juga. Buat email ke sana.

Y: pertanyaan sebaliknya juga. Yang di kuliah itu nggak didapat, tapi ternyata di pekerjaan itu dipakai. Dipakai banget. Tapi pas kuliah tidak ada sama sekali.

J: Surat menyurat sensei.

Y: Surat menyurat? Dulu pas kuliah nggak dapat ya? Surat menyurat dalam bahasa apa ini?

J: surat menyurat formal sensei.

Y: formal perusahaan ya? Kamu melakukannya sendiri to berarti? Kamu mempelajari ilmu surat menyurat itu dari mana? Kan nggak dapat kemudian kamu harus melakukannya sebagai seorang sekretaris.

J: E..kadang ya bingung juga sich sensei. Cuman kalo kata pimpinannya nggak apa-apa, soalnya kan yang perusahaan Jepang itu sendiri kan kadang udah sering. Jadi udah tahu. Sana itu malah kaget kalo karyawannya sini itu ada yang bisa bahasa Jepang. Dari dulu kan Inggris terus. Jadi kemarin pas perusahaannya dating, istrinya pimpinannya itu pakai bahasa Inggris. Makanya saya itu..ini orang Jepang tapi ngomong Inggris saya harus jawab apa? Jadi ya habis membalasnya Jepang, dia itu diem. Trus cerita ke suaminya. Kalo ada yang bisa bahasa Jepang.

Y: Seneng ya. Jadi lewat apa kamu mempelajarinya? Internet?

J: Iya.

Y: Dari internet sudah cukup?

J: mungkin dibantu kamus.

Y: kendalanya, saat mempelajari ilmu yang sebenarnya butuh, kamu belajar sendiri, nggak ada guru, kendalanya apa?

J: buntu sensei.

Y: maksudnya buntu?

J: mau nulis tapi takut salah, kadang.

Y: O...takut salah ya.

J: Soalnya kan baru pertama kali. Trus setelah sekian lama ngomong sama native kan agak kagok sebenarnya. Sama penyesuaian pendengaran juga sich sensei. Mungkin kalo yang masih muda gitu, apa ya...o..ini orang Indonesia, jadi takperjelas. Trus pelan gitu. Bicara apa, bicaranya pelan. Tapi kalo bapaknya kan nggak.

Y: lebih sulit memahami percakapan laki-laki?

J: Iya.

Y: trus kan itu...solusinya gimana kalo itu kan takut salah tapi harus dilakukan juga. Solusinya saat menemui kendala seperti itu?

J: Biasanya saya nekat sich sensei. Kalo misalkan salah, ya orang Jepangnya mengerti sich sensei. Ini maksudnya apa, jadi mungkin dikoreksi dari sananya juga. Tapi lebih ke lisannya sensei. Ya misalkan telpon saya ngomong apa, misalkan salah, dia membenarkan. O maksudnya gini. O iya.

Y: Masalah diksi ya? Nekat, mencoba, trus diklaifikasi oleh ini ya....  
Trus ini, ada nggak bantuan yang diberikan oleh perusahaan? Dalam menghadapi persoalan yang kau hadapi? Mikir-mikir sendiri, baca-baca sendiri. Perusahaan itu ngasih apa?

J: Apa ya...belum ada sich sensei.

Y: Nggak ada?

J: Iya. Mungkin seringnya itu disuruhnya, kamu keliling gudang, ngapalin sendiri. Atau kalo nggak minta bantuan bapaknya. Bapaknya staff kan juga sering ke lapangan. kalo misalnya lagi bongkar muat tu ngapalin. Trus nanti jalan trus ditanyain, itu tadi pesen apa?

Y: Tes ya berarti?

J: ya, tes. Trus ini part-nya apa?

Y: Berarti bantuannya apa ya itu...memberikan....itu kayak training ya? Ditraining?

J: Training juga.

Y: jadi dari perusahaan itu mentraining dirimu? Kalo untuk masalah surat menyurat tadi, kalo ada kesulitan?

J: Ya...gitu....

Y: Berarti trainingnya lebih pada tehnis ya? Tehnis hafalan mesin, kalo surat menyurat nggak ada ya?

J: Saya agak bingung juga sensei.

Y: Tapi orang Jepangnya maklum? Kalo nggak maklum nggak untung. Trus menurut Josha ni, apa yang sudah pernah dipelajari disekolah, e...disekolah... kuliah gitu ya, selama kamu kuliah itu merasa sudah cukup belum?

J: Belum sensei.

Y: kalo belum, berarti kekurangannya dimana?

J: surat menyurat, mungkin masalah bunpou juga ya sensei. Kalo saya sich, saya kan nggak sering sama native ya sensei. Mungkin cuma by phone, atau by mail, lebih ke tertulis.

Y: Trus ini masalah keilmuan. Di luar itu ada nggak? Pekerjaan kan tidak hanya bahasa Jepangnya sendiri, karena ternyata pekerjaannya juga merangkap-rangkap ya?

J: Iya. Biasanya saya ke kas kecil sich sensei.

Y: tentang perpajakan misalnya ya?

J: Iya.

Y: Perbankan, keuangan. Nanti tambah lama tambah nggak lulus-lulus kuliahnya kalo mata kuliahnya jadi tambah banyak. Ada lagi?

J: KOMunikasi sich sensei.

Y: Ilmu komunikasi?

J: Iya sensei.

Y: Itu berarti kan ilmu secara umum. Bahasa Jepang kan hanya medianya. Katakan berhadapan dengan klien ya?

J: pertama berhadapan dengan orang terasa asing juga sensei. Karena kita kan berbeda, kalo mungkin sesama orang Indonesia kan mungkin bisa lah kita, cuman kalo sama native langsung....itu kan mungkin butuh waktu lama.

Y: Trik tersendiri ya?

J: Iya. kalo di kantornya sendiri kan orang-orang yang disitu kan sudah 12 tahun, sudah lama gitu. Itu karyawannya semua 16 sensei. Yang 4 itu staff dalam, yang lainnya di lapangan.

Y: kebanyakan cowok mesti.

J: Cowok.

Y: Ok. Saya rasa cukup informasinya. Banyak sekali.

## **Biodata Ketua dan Anggota Peneliti**

### **A. Ketua Peneliti**

1. Nama : Tri Mulyani Wahyuningsih, M.Hum.
2. Tempat/Tanggal Lahir : Klaten, 10 April 1972
3. NIP : 0686.11.2001.276
4. Pangkat/Golongan : Penata Muda/IIIA
5. Jabatan Fungsional/struktural : Asisten Ahli
6. Alamat Rumah : Jl. Madu 148, Simo, Boyolali,  
Jawa Tengah
7. Unit Kerja : Fakultas Ilmu Budaya Universitas Dian  
Nuswantoro
8. Alamat Kantor : Jl. Imam Bonjol No.205 Semarang
9. Riwayat Pendidikan

No	Pendidikan	Tahun Lulus	Bidang Studi
1	Perguruan Tinggi (S1)	2001	Sastra Jepang
2	Perguruan Tinggi (S2)	2012	Susastra

### 10. Pengalaman Penelitian/Publikasi

1. Geisha Dalam Perspektif Tokoh-Tokoh Geisha (Studi Kasus Film Hanaikusa) 2011
2. Konsep Nyadran di Desa Tumang Sukabumi, Kecamatan Cepogo Boyolali, Undip, 2012

### **B. Anggota Peneliti**

1. Nama : Sri Oemiati, S.S., M.Hum.
2. Tempat/Tanggal Lahir : Blora, 15 September 1971
3. NIP : 0686.11.2000.208
4. Pangkat/Golongan : Penata Muda/IIIA

5. Jabatan Fungsional/struktural : Asisten Ahli
6. Alamat Rumah : Jl. Tanggulrejo No. 1684 Butuh Salatiga
7. Unit Kerja : Fakultas Ilmu Budaya Universitas  
Dian Nuswantoro
8. Alamat Kantor : Jl. Imam Bonjol No.205 Semarang
9. Riwayat Pendidikan

No	Pendidikan	Tahun Lulus	Bidang Studi
1	Perguruan Tinggi (S1)	1997	Sastra Jepang
2	Perguruan Tinggi (S2)	2011	Susastra

10. Pengalaman Penelitian/Publikasi

Ketua dalam penelitian internal yang dibiayai Udinus dengan judul penelitian “Pola Pendidikan Anak Dalam Keluarga Pekerja Seks Komersil di lokasi wisata Karoke Sambirejo Kelurahan Sidorejo Lor Salatiga” tahun 2011.