

ANALISIS PERMASALAHAN KOMUNIKASI PEMAGANG TEKNIS INDONESIA DI BIDANG PENGOLAHAN MAKANAN DI JEPANG

Muhammad Devta Kautsar¹, Alamanda Hesarianti²,

Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya, Universitas Al-Azhar Indonesia

Alamat Email alamanda.hesarianti@uai.ac.id

Abstrak: Globalisasi berdampak signifikan terhadap dunia kerja, sehingga kompetensi dan keterampilan internasional menjadi penting. Saat ini, Jepang mengalami penurunan populasi produktif yang dapat digunakan sebagai tenaga kerja populasi angkatan kerja produktif yang diakibatkan menurunnya jumlah pernikahan dan gempa besar yang terjadi pada tahun 2011. Sementara itu, Indonesia mengalami peningkatan tenaga kerja produktif yang tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja. Salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi tersebut adalah melalui program pemagangan di luar negeri, khususnya di negara-negara maju seperti Jepang. Industri pengolahan makanan merupakan salah satu sektor yang banyak menyerap pemagang asal Indonesia. Namun, Seiring bertambahnya jumlah peserta magang, muncul berbagai problematika, seperti proses berkomunikasi, perbedaan budaya kerja, serta tekanan fisik dan mental. Masalah tersebut menimbulkan kekhawatiran mengenai efektivitas program magang. Penelitian ini menelaah permasalahan yang dihadapi oleh pemagang teknis Indonesia di bidang pengolahan makanan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara tiga responden yang merupakan peserta magang di bidang pengolahan makanan di daerah Tokyo. Sebelum keberangkatan ke Jepang, mereka telah belajar bahasa dan budaya Jepang selama kurang lebih 6 bulan di lembaga pendidikan bahasa Jepang (LPK) sebagai organisasi pengirim ke Jepang. Temuan utama dari analisis ini mencakup kesulitan dalam proses berkomunikasi (*language barrier*), kesenjangan pemahaman budaya kerja, dan kurangnya pendampingan dari lembaga pengirim. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan sulitnya koordinasi kerja, stres kerja, maupun ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme seleksi sehingga pelatihan dan pendidikan bahasa, budaya, maupun kemampuan yang terkait dengan bidang pekerjaan secara berkala agar calon pemagang memiliki persiapan yang menyeluruh.

Kata Kunci: pemagang teknis, pengolahan makanan, interaksi dan komunikasi, budaya dan perbedaan budaya

Pendahuluan

Globalisasi memiliki dampak signifikan terhadap variabel-variabel ekonomi makro berbagai negara di dunia, seperti jumlah pengangguran dan rasio tenaga kerja berbanding populasi, serta menguatkan konsep “komunitas transnasional” yang meningkatkan mobilitas manusia secara global (Popescu et al., 2021). Mobilitas manusia secara global merupakan salah satu mekanisme transfer pengetahuan yang tidak hanya memberikan pengetahuan dan perspektif baru kepada para migran yang kembali, tetapi juga memberi mereka kemampuan dan orientasi kognitif-perilaku untuk terlibat dalam transfer pengetahuan. (Lam & Rui,

2023). Mobilitas internasional, termasuk *internship abroad*, memberikan kesempatan bagi para pekerja migran dari negara berkembang untuk menyerap keahlian, pengetahuan praktis, dan kompetensi dari negara maju sehingga menguntungkan negara asalnya ketika pekerja migran tersebut kembali ke negaranya dan meningkatkan tingkat kompetitif global negara tersebut (Armada & Armada, 2024; Janta et al., 2021).

Dalam beberapa tahun terakhir, Jepang menghadapi krisis demografi yang disebabkan oleh penurunan populasi usia produktif serta kurangnya tenaga kerja di berbagai sektor industri (Srimulyani et al., 2022). Sementara itu, Indonesia mengalami bonus demografi yang belum diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang cukup sehingga banyak pengangguran terdidik (Dzikrullah et al, 2024). Jepang telah membuka peluang bagi tenaga kerja asing, termasuk pemegang teknis dari Indonesia di bidang pengolahan makanan. Industri pengolahan makanan, yang banyak menyerap pemegang asal Indonesia, memiliki karakteristik kerja yang membutuhkan koordinasi tinggi, ketepatan waktu, dan standar kebersihan yang ketat. Namun, seiring dengan meningkatnya jumlah peserta Indonesia dalam program magang teknis di Jepang, muncul berbagai tantangan baru. Salah satu isu paling krusial yang dialami oleh pemegang Indonesia di Jepang adalah masalah dalam berkomunikasi, serta *culture shock* terhadap norma budaya kerja di Jepang (Haryanti, 2024; Haryanti et al., 2024).

Kegagalan dalam berkomunikasi dan ketidakpahaman terhadap norma budaya kerja Jepang tidak hanya mengganggu efektivitas operasional, tetapi juga dapat menimbulkan stres kerja, rasa tidak puas terhadap lingkungan kerja, bahkan mempengaruhi keberhasilan program magang secara keseluruhan. Meskipun telah mendapatkan pelatihan bahasa Jepang dan pemahaman budaya dasar sebelum keberangkatan, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kendala bahasa (*language barrier*), perbedaan budaya kerja, serta hambatan lainnya termasuk tekanan fisik dan mental, memiliki pengaruh signifikan dalam adaptasi dan interaksi sehari-hari di tempat kerja.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara mendalam berbagai permasalahan dalam berkomunikasi yang dihadapi pemegang teknis Indonesia, khususnya di sektor pengolahan makanan di Jepang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata tentang hambatan-hambatan komunikasi tersebut. Temuan utama dari analisis ini mencakup kesulitan dalam proses berkomunikasi (*language barrier*), kesenjangan pemahaman budaya kerja, dan kurangnya pendampingan dari lembaga pengirim. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi lembaga pengirim maupun pembuat kebijakan untuk memperbaiki proses pelatihan pra-keberangkatan dan mendukung keberhasilan program pemagangan melalui penguatan pelatihan bahasa, pemahaman budaya kerja, serta pengembangan keterampilan adaptasi di lingkungan multikultural.

Materi dan Metode

Menurut (Haryanti, 2024), faktor-faktor utama yang mempengaruhi proses adaptasi para pemegang Indonesia saat melakukan kegiatan magang di Jepang adalah kemampuan mereka dalam berbahasa Jepang, pelatihan yang diperoleh sebelum magang, pengalaman ke luar negeri sebelumnya, perbedaan budaya, serta dukungan sosial yang diterima. Berdasarkan penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Haryanti et al., 2024), tingkat *culture shock* para pemegang Indonesia di Jepang berada pada tingkat moderat. Kesulitan yang dialami para pemegang dalam pekerjaan masing-masing umumnya disebabkan oleh kemampuan berbahasa Jepang yang lemah dan perbedaan budaya bekerja, tetapi kepribadian pemegang dan respons dari warga lokal menjadi penentu dari tingkat *culture shock* mereka. Budaya kerja Jepang diketahui sangat mempengaruhi kompetensi individu pemegang Indonesia (Ligia et al., 2024).

Komunikasi bisa diartikan sebagai penyampaian pesan yang disampaikan dua pihak maupun lebih. Pada saat berkomunikasi dibutuhkan sebuah bahasa agar tercapainya tujuan bersama. Kegagalan komunikasi dapat berpotensi menimbulkan kegelisahan, ketidakpercayaan dan kesalahpahaman. Hal ini yang biasa terjadi di dalam bahasa dan budaya yang berbeda. Menurut Samovar, komunikasi lintas budaya merupakan interaksi antara individu yang mempunyai latar belakang budaya berbeda dengan tujuan membentuk perubahan dalam proses komunikasi (Hariyanto & Dharma, 2020). Oleh karena itu, pentingnya mempelajari komunikasi lintas budaya untuk saling beradaptasi terhadap nilai-nilai sosial budaya yang baru

melalui komunikasi. Keberagaman dan perbedaan latar belakang menuntut pemahaman yang mendalam mengenai konsep komunikasi lintas budaya. Hal ini menjadi semakin penting dalam konteks perusahaan multinasional karena perbedaan latar belakang umumnya disertai dengan perbedaan budaya. Oleh karena itu, interaksi komunikasi yang terjadi kemungkinan besar akan melibatkan unsur lintas budaya (Segarwati dan Rakhmaniar, 2020).

Teori Anxiety Uncertainty Management (AUM) (Gudykunst, 1995) menjelaskan bahwa keberhasilan komunikasi lintas budaya bergantung pada kemampuan mengelola kecemasan (*anxiety*) dan ketidakpastian (*uncertainty*) saat berinteraksi dengan budaya baru. Berdasarkan teori ini, efektivitas komunikasi antarbudaya sangat dipengaruhi oleh sejauh mana individu mampu mengelola kecemasan (*anxiety*) dan ketidakpastian (*uncertainty*) dalam interaksi sosial, terutama dengan individu dari latar belakang budaya yang berbeda (Hamenyimana et al., 2023). Dalam konteks pemegang Indonesia di Jepang, kecemasan muncul akibat *language barrier* dan perbedaan norma kerja, sementara ketidakpastian disebabkan oleh ketidakmampuan memprediksi perilaku kolega atau atasan (Supriatnaningsih et al., 2023). Penggunaan teori AUM memungkinkan peneliti dalam pemetaan cara pemegang mengelola tekanan psikologis dalam komunikasi, serta mengidentifikasi strategi adaptasi yang digunakan untuk menurunkan tingkat kecemasan dan ketidakpastian (Huiwen et al., 2022).

Pada konteks tempat kerja multikultural, teori AUM sangat penting untuk menangani tekanan sosial, ekspektasi kerja yang kompleks, serta hambatan bahasa dan norma budaya yang berbeda (Priyono & Muksin, 2023). Menurut (Singh et al., 2022), penerapan teori AUM di lingkungan kerja ekspatriat terbukti membantu kemampuan adaptasi, produktivitas, serta kepuasan kerja, untuk meningkatkan *work engagement* dan performa kerja. Hal ini penting bagi pemegang Indonesia di Jepang yang salah satu kecemasan utamanya adalah tekanan kerja yang tinggi. Strategi mengurangi ambiguitas dan menciptakan ekspektasi kerja yang jelas, penting dalam menurunkan ketidakpastian dan memfasilitasi integrasi sosial di tempat kerja lintas budaya (Hsu et al., 2024). Keberhasilan komunikasi internal dalam organisasi multikultural sangat bergantung pada *threshold optimal* dari kecemasan dan ketidakpastian. Teori AUM menyediakan kerangka kuat dalam

analisis tantangan komunikasi yang dialami oleh pemegang teknis Indonesia, sekaligus menjadi dasar dalam merancang intervensi pelatihan yang tidak hanya bersifat linguistik, tetapi juga psikososial.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan mendapatkan penggambaran secara mendalam mengenai pengalaman komunikasi dan adaptasi para pemegang teknis di Jepang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara. Pertanyaan wawancara dibuat berdasarkan teori-teori komunikasi, interaksi sosial, serta psikologi, yang relevan untuk penelitian ini. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengeksplorasi perspektif subjektif responden melalui narasi langsung (Sugiyono, 2016). Wawancara dilakukan secara daring melalui Zoom, kepada tiga responden pemegang teknis dari Indonesia yang dilakukan secara semi terstruktur dan bergantian. Responden yang dipilih adalah para pemegang teknis Indonesia yang bekerja di industri pengolahan makanan Jepang sebagai pemegang dengan pengalaman kerja 5 bulan di industri tersebut. Responden tersebut, yaitu A1, A2, dan A3 mendapatkan pelatihan bahasa dan budaya di LPK Fukutomi kurang lebih 6 bulan sebelum keberangkatan. Nama dari pemegang untuk penelitian ini disamarkan dengan menggunakan kode untuk menjaga privasi. Para responden dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, masing-masing responden bekerja di industri pengolahan makanan pada prefektur yang berbeda. Dokumentasi jawaban responden dilakukan dengan pencatatan dan rekaman yang ditranskripsi secara verbatim.

Hasil dan Pembahasan

Hasil yang ditemukan penelitian ini adalah jawaban para responden yang diwawancarai mengenai pengalaman mereka saat magang di Jepang. Ketiga responden (A1, A2, dan A3) menerangkan bahwa mereka memiliki latar belakang pekerja lulusan SMA yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya namun masih awam mengenai budaya ataupun bahasa Jepang sebelum keberangkatan. Jawaban untuk pertanyaan mengenai **bahasa yang paling sering digunakan saat bekerja, serta kesulitan komunikasi yang dialami responden** adalah menggunakan bahasa Jepang untuk bekerja dan sering mengalami kendala dalam berkomunikasi (responden A1 dan A3). Adapun jawaban menggunakan bahasa Jepang dan Inggris

(*hybrid*) digunakan oleh responden A2. Hal tersebut karena adanya pemangang selain dari Indonesia. Kesulitan utama yang dihadapi oleh semua responden adalah kesenjangan antara bahasa yang dipelajari sebelum keberangkatan dengan bahasa dan kosakata yang digunakan di tempat kerja.

Pertanyaan mengenai **budaya kerja yang sulit diadaptasi para responden**, menurut responden A1, kerapihan kerja dan tata cara berpakaian seragam kantor. Contohnya A1 pernah dimarahi oleh kepala toko (*tenchou*) karena lupa menaruh pisau pada tempat semula dan belum terbiasa memakai seragam kantor khususnya topi. Pada jam kerja topi tersebut tidak boleh disentuh. Responden A2 merasa bahwa yang paling sulit diikuti adalah kedisiplinan waktu. Sedangkan menurut responden A3, yang paling sulit ia ikuti adalah budaya kerja Jepang *Houkoku* (報告), *Renraku* (連絡), dan *Soudan* (相談), yang dikenal dengan *Hourensou*, yaitu budaya untuk melaporkan pekerjaan, memberi informasi penting kepada rekan kerja, dan konsultasi sebelum pengambilan keputusan.

Jawaban atas pertanyaan mengenai **apa yang mereka lakukan ketika tidak memahami instruksi serta mengenai kegugupan atau kesungkapan mereka dalam berbicara dengan atasan atau rekan kerja**, responden A1 meminta pemberi instruksi mengulang instruksinya. Apabila masih tidak mengerti, ia minta untuk ditunjukkan langsung dengan bahasa tubuh, atau diperagakan. Adapun responden A2 cenderung merasa sungkan dan gugup saat ingin menanyakan apa yang harus dilakukan, sehingga ia memakai gerakan tubuh yang dapat dipahami untuk memberitahu secara tidak langsung apa yang ia tidak paham. Responden A3 juga merasa sungkan dan gugup, tetapi ia memilih untuk diam dan menunggu instruksi selanjutnya diberikan.

Secara definisi, komunikasi lintas budaya merujuk pada proses pertukaran pesan antara individu yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. konteks ini, komunikasi lintas budaya penting karena adanya perbedaan mendasar dalam bahasa, nilai-nilai sosial, serta norma kerja. Ketiga responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan SMA dan minim pengalaman dengan budaya Jepang sebelum berangkat. Meskipun telah mengikuti pelatihan bahasa dan budaya selama enam bulan di LPK, mereka tetap mengalami hambatan serius ketika harus menggunakan bahasa Jepang dalam konteks

profesional, terutama karena bahasa yang digunakan di tempat kerja memiliki kosakata teknis dan gaya komunikasi yang tidak diajarkan pada pelatihan pra-keberangkatan. Selain itu, norma kerja Jepang seperti sistem *Hourensou* (melaporkan, menginformasikan, konsultasi), hierarki kerja yang ketat, serta komunikasi tidak langsung menambah kompleksitas interaksi. Dalam kaitannya dengan teori AUM, para responden menunjukkan tingkat kecemasan dan ketidakpastian yang berbeda. Responden A1 mampu mengelola kecemasan dengan meminta klarifikasi secara verbal maupun melalui bahasa tubuh, sedangkan responden A2 dan A3 cenderung pasif, merasa gugup, dan bahkan memilih diam ketika tidak memahami instruksi.

Berdasarkan konsep interaksionisme simbolik dalam teori komunikasi lintas budaya menekankan bahwa makna dalam komunikasi dibentuk melalui interaksi sosial yang berulang. Pada kasus para pemegang, simbol-simbol kerja seperti seragam, jam kerja, atau alat kerja memiliki arti budaya yang kuat dalam sistem kerja Jepang. Pemahaman terhadap simbol-simbol ini membutuhkan waktu dan pengalaman langsung. Responden A1 menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik dengan secara aktif meminta klarifikasi melalui bahasa tubuh jika terjadi kesalahpahaman. Sementara itu, responden A2 dan A3 mengalami kesulitan karena rasa takut dan sungkan untuk menginterupsi atau menanyakan ulang perintah yang tidak mereka pahami. Hal ini mencerminkan perbedaan tingkat adaptasi simbolik antarresponden. Berdasarkan teori AUM, perbedaan ini menggambarkan variasi dalam motivasi untuk berinteraksi serta reaksi terhadap '*stranger*' yang dalam konteks ini adalah atasan dan rekan kerja dari budaya berbeda.

Pada lingkungan kerja multikultural interaksi dengan '*stranger*' dalam hal ini rekan kerja atau atasan dari budaya Jepang, menjadi tantangan besar bagi para responden. Tingkat koneksi yang terbangun antara pemegang dengan pekerja lokal sangat bergantung pada keberanian individu dalam memulai komunikasi serta penerimaan dari pihak lokal. Responden A1 memperlihatkan usaha aktif untuk menjalin komunikasi, meskipun terbatas, sedangkan responden A2 dan A3 menunjukkan keengganan karena takut melakukan kesalahan atau dianggap tidak sopan. Hambatan bahasa dan perbedaan ekspektasi sosial menyebabkan hubungan interpersonal tidak berkembang secara optimal.

Etika kerja Jepang sangat berbeda dengan etika kerja yang lazim di Indonesia. Pada budaya kerja Jepang, penghormatan terhadap senioritas, kepatuhan terhadap perintah atasan, serta keharusan menjaga keharmonisan kelompok menjadi nilai utama. Para pemegang Indonesia sering kali merasa sungkan untuk menyampaikan pendapat atau mengajukan pertanyaan karena khawatir dianggap tidak sopan atau tidak kompeten. Meskipun tidak terjadi konflik terbuka, interaksi yang terjadi lebih bersifat pasif dan tidak setara yang dapat menurunkan rasa percaya diri dan partisipasi aktif para pemegang.

Pelatihan pra-keberangkatan yang diberikan oleh LPK memang telah mencakup pelajaran bahasa dan budaya dasar, tetapi belum sepenuhnya mempersiapkan para pemegang menghadapi situasi nyata di tempat kerja. Bahasa Jepang teknis, sistem kerja khas Jepang seperti *Hourensou*, serta kemampuan komunikasi non-verbal belum diberikan secara memadai. Oleh karena itu, pelatihan perlu ditingkatkan dengan pendekatan berbasis simulasi (*roleplay*), pembelajaran kasus nyata di tempat kerja, dan pelatihan manajemen kecemasan serta adaptasi sosial budaya. Pelatihan semacam ini akan memperkuat kesiapan emosional dan komunikatif para calon pemegang sehingga dapat mengurangi kegagapan budaya dan mempercepat proses adaptasi.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemegang teknis Indonesia di industri pengolahan makanan di Jepang menghadapi tantangan signifikan dalam komunikasi lintas budaya. Hambatan utama meliputi keterbatasan penguasaan bahasa Jepang di konteks kerja, perbedaan nilai dan norma budaya kerja seperti sistem *Hourensou*. Meskipun pelatihan pra-keberangkatan telah dilakukan, ketidaksesuaian antara materi pelatihan yang cenderung umum dan realitas kerja lapangan yang spesifik dan situasional menyebabkan kecemasan, ketidakpastian, serta kesulitan adaptasi sosial dan profesional. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kurikulum pelatihan berbasis simulasi nyata, serta pendekatan interkultural yang lebih menyeluruh untuk meningkatkan kesiapan dan keberhasilan program magang.

Rujukan

- Armada, A., & Armada, M. (2024). Skill Development Journey through Hospitality: An In-Depth Study of Trainee Experiences in Malaysia. *International Tourism and Hospitality Journal*, 7, 1–18. <https://doi.org/10.37227/ITHJ-2024-4-3161>
- Hamenyimana, S., Sulistyani, H. D., Rahardjo, T., & Rahardjo, T. (2023). ANXIETY AND UNCERTAINTY MANAGEMENT: LIGHTS AND SHADOWS OF INTERNATIONAL STUDENTS IN INTERCULTURAL COMMUNICATION AT DIPONEGORO UNIVERSITY IN SEMARANG. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(2), 391–405. <https://doi.org/10.14710/interaksi.12.2.391-405>
- Hariyanto, D., & Dharma, F. (2020). *Buku Ajar Komnikasi Lintas Budaya*. UMSIDA PRESS.
- Haryanti, P. (2024). *Factors Affecting Indonesian Internship Students' Cross-Cultural Adaptation In Japan* (pp. 98–112). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-269-9_10
- Haryanti, P., Suryadimulya, A. S., Dienaputra, R., & Nur, T. (2024). Evaluation of internship programs abroad at universities in Indonesia: A case study of Indonesian intern students in Japan. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(1), 116–125. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i1.3577>
- Hsu, Y.-S., Chen, Y.-P., Chiang, F. F. T., & Shaffer, M. A. (2024). Bridging the expatriate and host country national knowledge transfer gap: managing interaction anxiety and uncertainty. *Journal of Knowledge Management*, 28(7), 1867–1888. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2023-0128>
- Huiwen, S., Hashim, N., Sern, T. J., & Bidin, R. (2022). Intercultural Adjustment in High Context Communication: The Mediating Role of Intercultural Willingness to Communicate on AUM Theory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(12). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i12/15723>
- Janta, H., Jephcote, C., Williams, A. M., & Li, G. (2021). Returned migrants acquisition of competences: the contingencies of space and time. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(8), 1740–1757. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1679408>
- Lam, A., & Rui, H. (2023). Global human mobility and knowledge transfer: Highly skilled return migrants as agents of transnational learning. *Global Networks*, 23(2), 311–331. <https://doi.org/10.1111/glob.12384>
- Ligia, E., Iskandar, K., Surajaya, I. K., Bayasut, M., Jayanagara, O., & Cahyani, Y. T. (2024). How Japan's work culture and education and training construct Indonesian interns in Japan's competence and competitive advantage. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 8(4), 382–395.
- Popescu, M. L., Buzoianu, O. A. C., Troaca, V., & Lazar, V. (2021). Analysis of the Impact of Globalization on the Global Labor Force. *SHS Web of Conferences*, 92, 07051. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219207051>
- Priyono, W. J., & Muksin, N. N. (2023). PENGELOLAAN KECEMASAN DALAM KOMUNIKASI BEDA BAHASA UTAMA PADA KARYAWAN DENGAN ATASAN BERBAHASA INGGRIS DI SEVEN RETAIL GROUP. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi Communique*, 6(1), 29–36. <https://doi.org/10.62144/jikq.v6i1.210>
- Singh, S. K., Tarba, S. Y., Wood, G., Bozionelos, N., Del Giudice, M., Pereira, V., & Latan, H. (2022). Adjustment and work outcomes of self-initiated expatriates in the United Arab Emirates: Development and testing of a model. *Journal of International Management*, 28(3), 100953. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2022.100953>
- Srimulyani, N., Elsy, P., Muhalla, N., & Rasyid, R. (2022). PERSEPSI MAHASISWA STIKES NGUDIA HUSADA MADURA TERHADAP PEKERJAAN PERAWAT DI JEPANG. *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Services)*, 6(2), 373–384. <https://doi.org/10.20473/jlm.v6i2.2022.373-384>



Supriatnaningsih, R., Nurjaleka, L., & Nurhayati, S. (2023). Politeness on the Speech Act of Request and Refusal of Indonesian Trainees/Jisshusei in Japan (An Awareness on Japanese Politeness). In *Proceedings of the Unima International Conference on Social Sciences and Humanities (UNICSSH 2022)* (pp. 465–475). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-35-0_58