

**TRANSFORMASI MOTIVASI DAN ADAPTASI LINTAS BUDAYA
MAHASISWA INDONESIA DALAM INTERNSHIP DI JEPANG:
IMPLIKASI UNTUK PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

Hari Sutopo¹, Lucia Rini Sugiarti², Fendy Suhariadi³
Sutopohari1928@gmail.com¹, riendoe@usm.ac.id²
Universitas Semarang

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi transformasi motivasi dan adaptasi lintas budaya mahasiswa Indonesia selama internship di Jepang, dengan fokus pada implikasi bagi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Menggunakan Interpretative Phenomenological Analysis (IPA), wawancara mendalam dilakukan dengan empat mahasiswa yang mengikuti internship pada 2020–2024. Berdasarkan Self-Determination Theory (SDT) dan Cross-Cultural Adjustment Model, temuan mengungkap: (1) evolusi motivasi dari eksternal ke intrinsik melalui pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan; (2) adaptasi budaya bertahap melalui fase honeymoon, culture shock, dan integrasi; (3) nilai budaya Indonesia (tepo seliro, sabar, nrimo) sebagai sumber daya adaptif; dan (4) pembentukan identitas profesional. Penelitian ini memperluas SDT dengan konsep Cross-Cultural Motivational Transformation dan mengusulkan Indigenous Cultural Intelligence sebagai aset dalam lingkungan kerja multikultural. Implikasi praktis mencakup rekomendasi untuk pelatihan pra-keberangkatan, sistem mentoring, dan orientasi budaya dua arah untuk mendukung kesiapan kerja global.

Kata Kunci: Adaptasi Lintas Budaya, Motivasi Intrinsik, Nilai Budaya Indonesia, Internship Jepang, Psikologi Industri Dan Organisasi, Cultural Intelligence.

Abstract

This study explores the motivational transformation and cross-cultural adaptation of Indonesian students during internships in Japan, focusing on the implications for the development of Human Resources (HR) in the context of industrial and Organizational Psychology (PIO). Using Interpretative Phenomenological Analysis (IPA), in-depth interviews were conducted with four students who participated in internships in 2020-2024. Based on Self-Determination Theory (SDT) and Cross-Cultural Adjustment Model, the findings reveal: (1) the evolution of motivation from external to intrinsic through the fulfillment of autonomy, competence, and connectedness needs; (2) gradual cultural adaptation through honeymoon, culture shock, and integration Phases; (3) Indonesian cultural values (Tepo seliro, sabar, nrimo) as adaptive resources; and (4) the formation of professional identity. This research expands SDT with the concept of Cross-Cultural Motivational Transformation and proposes Indigenous Cultural Intelligence as an asset in a multicultural work environment. Practical implications include recommendations for pre-departure training, mentoring systems, and two-way cultural orientation to support global job readiness.

Keywords: Cross-Cultural Adaptation, Intrinsic Motivation, Indonesian Cultural Values, Japanese Internship, Industrial And Organizational Psychology, Cultural Intelligence.

PENDAHULUAN

Globalisasi dan kebijakan Kampus Merdeka (Permendikbud No. 3 Tahun 2020) mendorong mahasiswa Indonesia untuk mengikuti program internship internasional, seperti di Jepang, guna mengembangkan kompetensi profesional dan lintas budaya. Dalam konteks Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), pengalaman internship lintas budaya menjadi tahap awal pembentukan identitas profesional dan kesiapan kerja global (Ferns et al., 2014). Jepang, dengan budaya kerja yang menekankan disiplin (kaizen), hierarki ketat, dan komunikasi tidak langsung (tatemae-hon-ne), menawarkan lingkungan pembelajaran unik sekaligus tantangan psikologis bagi mahasiswa Indonesia.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adaptasi lintas budaya dalam konteks kerja melibatkan proses multidimensional, mencakup penyesuaian kerja, interaksi, dan umum (Black & Mendenhall, 1990; Haslberger et al., 2013). Self-Determination Theory (SDT) menjelaskan motivasi melalui pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (Deci & Ryan, 2000), sementara Cross-Cultural Adjustment Model menguraikan dinamika adaptasi dalam lingkungan kerja multikultural (Zhang, 2013). Namun, penelitian yang mengintegrasikan motivasi dan adaptasi budaya dalam konteks internship Indonesia-Jepang masih terbatas, terutama yang mempertimbangkan nilai budaya lokal seperti tepo seliro, sabar, dan nrimo sebagai sumber daya adaptif (Ariani, 2019).

Pertanyaan Penelitian: Bagaimana mahasiswa Indonesia memaknai transformasi motivasi dan adaptasi budaya selama internship di Jepang, serta bagaimana implikasinya bagi pengembangan SDM dalam konteks PIO?

Tujuan Penelitian: Mengeksplorasi dinamika motivasi dan adaptasi budaya mahasiswa Indonesia selama internship di Jepang, dengan fokus pada peran nilai budaya lokal dan implikasi untuk pelatihan kerja lintas budaya.

Kontribusi: Penelitian ini memperluas SDT dengan konsep Cross-Cultural Motivational Transformation dan mengusulkan Indigenous Cultural Intelligence sebagai aset dalam pengembangan SDM global. Secara praktis, penelitian ini menawarkan rekomendasi untuk pelatihan pra-keberangkatan, mentoring lintas budaya, dan sistem dukungan organisasi.

Tinjauan Pustaka

Self-Determination Theory dalam Konteks Kerja Lintas Budaya

Self-Determination Theory (SDT) menjelaskan motivasi melalui pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi (kemampuan bertindak secara mandiri), kompetensi (merasa efektif dalam tugas), dan keterhubungan (merasa terhubung dengan orang lain) (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017). Dalam konteks internship lintas budaya, pemenuhan kebutuhan ini dapat terhambat oleh norma organisasi yang berbeda, seperti hierarki ketat Jepang. Namun, lingkungan yang mendukung kebutuhan ini dapat mempercepat transformasi motivasi dari eksternal (misalnya, ekspektasi karir) ke intrinsik (minat pribadi) (Chirkov et al., 2003).

Cross-Cultural Adjustment dalam Lingkungan Kerja

Cross-Cultural Adjustment Model mengidentifikasi tiga dimensi adaptasi: penyesuaian kerja (memahami ekspektasi kerja), interaksi (kemampuan berkomunikasi dengan host nationals), dan umum (adaptasi terhadap gaya hidup) (Black & Mendenhall, 1990; Zhang, 2013). Dalam konteks Jepang, penyesuaian kerja melibatkan penguasaan konsep seperti kaizen (perbaikan berkelanjutan) dan nemawashi (konsensus informal), sementara penyesuaian interaksi memerlukan pemahaman tatemae (fassade sosial) dan hierarki sosial.

Peran Nilai Budaya Indonesia dan Cultural Intelligence

Nilai budaya Indonesia, seperti tepo seliro (empati), sabar (kesabaran), dan nrimo (penerimaan), dapat berfungsi sebagai sumber daya adaptif dalam lingkungan kerja multikultural (Hartanto & Silviana, 2020). Cultural Intelligence (CQ) mencakup dimensi

metakognitif, kognitif, motivasi, dan perilaku, yang memungkinkan individu beradaptasi secara efektif dalam konteks budaya asing (Ang & Van Dyne, 2008). Penelitian ini mengusulkan bahwa nilai budaya lokal dapat meningkatkan CQ, membentuk Indigenous Cultural Intelligence yang mendukung adaptasi kerja.

Kerangka Teoretis

Penelitian ini mengintegrasikan SDT dan Cross-Cultural Adjustment Model untuk memahami interaksi antara motivasi dan adaptasi budaya. Nilai budaya Indonesia dianggap sebagai sumber daya dinamis yang memediasi proses adaptasi dan mendukung pembentukan identitas profesional dalam lingkungan kerja global.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) untuk mengeksplorasi makna subjektif pengalaman mahasiswa Indonesia selama internship di Jepang. IPA dipilih karena kemampuannya mengungkap pengalaman hidup (lived experience) dalam konteks lintas budaya yang kompleks (Smith et al., 2021). Penelitian mengadopsi paradigma konstruktivis interpretatif, mengakui bahwa pengalaman dibentuk melalui interaksi partisipan dan peneliti.

Partisipan

Empat mahasiswa Indonesia yang menyelesaikan internship di Jepang pada 2020–2024 dipilih melalui purposive sampling dengan pendekatan variasi maksimum. Kriteria inklusi meliputi: warga negara Indonesia, usia 19–25 tahun, durasi internship minimal 3 bulan, kemampuan bahasa Jepang minimal JLPT N4, dan berasal dari latar belakang akademik beragam. Profil partisipan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Profil Partisipan

Partisipan	Usia	Asal Univ.	Jurusan	Lokasi Internship	Durasi	Sektor	JLPT Level
R1	20	Univ. Swasta	keperawatan	Okinawa	1 tahun	Kesehatan	N4
R2	21	Univ. Swasta	keperawatan	Okinawa	1 tahun	Kesehatan	N4
R3	21	Univ. Swasta	Teknik industri	Nara	1 tahun	Industri	N4
R4	22	Univ. Swasta	Teknik industri	Nara	1 tahun	Industri	N4

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur selama 90–120 menit, dengan struktur: pembukaan, eksplorasi latar belakang, narasi pengalaman, refleksi, dan penutup. Teknik wawancara meliputi funneling (dari pertanyaan terbuka ke spesifik), laddering (eksplorasi makna), dan critical incident technique (fokus pada momen signifikan). Data sekunder, seperti jurnal reflektif dan dokumentasi partisipan, digunakan untuk triangulasi.

Analisis Data

Analisis tematik dilakukan mengikuti enam tahap Braun dan Clarke (2019): (1) pengenalan data, (2) pengkodean awal, (3) pengembangan tema, (4) tinjauan tema, (5) definisi tema, dan (6) penulisan laporan. Validitas dijaga melalui member checking (2 partisipan), peer debriefing, dan triangulasi data. Double coding dilakukan pada 25% data untuk memastikan reliabilitas antar penilai.

Pertimbangan Etis

Persetujuan etis diperoleh dari institusi terkait. Partisipan memberikan informed consent tertulis, dengan jaminan privasi melalui nama samaran dan penyimpanan data yang aman.

Rujukan dukungan psikologis disediakan jika wawancara memicu ketidaknyamanan.

HASIL PENELITIAN

Analisis tematik menghasilkan empat tema utama yang menggambarkan pengalaman partisipan:

Transformasi Motivasi: Dari Eksternal ke Intrinsik

Motivasi partisipan berevolusi dari eksternal (tuntutan akademik, ekspektasi keluarga) ke intrinsik melalui pemenuhan kebutuhan SDT. Awalnya, motivasi didorong oleh faktor eksternal:

“Awalnya saya ikut karena mama nyuruh, katanya bagus buat CV. Saya sendiri ragu karena takut gak bisa bahasa Jepang.” (R1)

Pengalaman langsung menjadi katalis transformasi:

“Setelah supervisor bilang ‘you have potential’, saya mulai penasaran dan ingin berkembang di sini.” (R2)

Motivasi intrinsik muncul melalui otonomi (inisiatif tugas), kompetensi (penguasaan tugas), dan keterhubungan (koneksi dengan kolega):

“Saya jadi enjoy, bukan karena nilai, tapi karena pengen tahu lebih dalam tentang cara kerja dan budaya mereka.” (R1)

Adaptasi Budaya Bertahap

Adaptasi budaya mengikuti proses spiral dengan tiga fase:

- Honeymoon: Antusiasme awal terhadap budaya Jepang.
“Dua minggu pertama excited banget, semuanya baru.” (R3)
- Culture Shock: Tantangan seperti jam kerja panjang dan komunikasi tidak langsung.
“Bulan kedua paling berat, hampir mau pulang karena ngerasa gak cocok.” (R2)
- Integrasi: Keseimbangan antara identitas Indonesia dan norma Jepang.
“Sekarang bisa mengikuti cara Jepang di tempat kerja, tapi tetap santai saat sama teman Indonesia.” (R4)

Nilai Budaya Lokal sebagai Sumber Daya Adaptif

Partisipan memanfaatkan nilai budaya Indonesia dan cultural intelligence (CQ) sebagai strategi coping:

- Observasi dan Imitasi: Berakar dari mikir sadurunge omong (berpikir sebelum berbicara).
“Saya liat dulu orang lain gimana, baru tiru, seperti nada bicara saat pembagian kerja.” (R1)
- Tepo Seliro dan Empati: Membantu memahami perspektif kolega Jepang.
“Kalau supervisor stress, saya coba pahami posisinya, jadi lebih sabar.” (R3)
- Nrimo dan Fleksibilitas: Menerima perbedaan budaya untuk mengurangi stres.
“Awalnya kesal karena jam kerja panjang, tapi saya pikir ini pengalaman, jadi manfaatin buat belajar.” (R2)

Pembentukan Identitas Profesional

Internship memicu refleksi mendalam tentang identitas profesional:

- Peningkatan Self-Awareness: “Saya kenal diri sendiri, ternyata bisa survive di tempat yang beda.” (R4)
- Transformasi Profesionalisme: “Sekarang ngerti pentingnya disiplin waktu sebagai bentuk respect.” (R1)
- Visi Karir Global: “Pengalaman ini buka mata, saya lebih confident apply kerja multinasional.” (R3)

Tabel 2 Ringkasan Temuan

Tema Utama	Sub-tema	Karakteristik	Implikasi SDT	Implikasi Cross-Cultural
Transformasi Motivasi	Eksternal → Intrinsik	Perubahan motivasi	Pemenuhan kebutuhan utama	Keterlibatan yang ditingkatkan
Adaptasi Spiral	Honeymoon → Shock → Integration	pengembangan Kompetensi non linier	Pengembangan kompetensi	penyesuaian
Kecerdasan Budaya	Adat + CQ Universal	Strategi koping hybrid	Peningkatan keterkaitan	Penyesuaian yang dipercepat
Redefinisi Identitas	Kesadaran diri → Pertumbuhan	Perluasan identitas	Penguatan otonomi	Kompetensi budaya

Pembahasan

Interpretasi Temuan

Temuan mendukung SDT dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung otonomi, kompetensi, dan keterhubungan mempercepat transformasi motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 2000). Proses adaptasi budaya sejalan dengan model Black dan Mendenhall (1990), tetapi menunjukkan sifat spiral dengan kemunduran dan kemajuan, diperkaya oleh nilai budaya lokal. Konsep Indigenous Cultural Intelligence muncul sebagai dimensi baru CQ, di mana tepo seliro meningkatkan kemampuan pengambilan perspektif, sabar mendukung regulasi emosi, dan nrimo meningkatkan toleransi terhadap ambiguitas (Ang & Van Dyne, 2008).

Kontribusi Teoretis

- Ekstensi SDT: Penelitian ini mengusulkan Cross-Cultural Motivational Transformation, di mana tantangan lintas budaya mempercepat internalisasi motivasi melalui kepuasan kebutuhan yang didorong oleh konteks kerja.
- Penyempurnaan Cross-Cultural Adjustment: Integrasi nilai budaya lokal sebagai jembatan budaya (cultural bridge) memperluas model Black dan Mendenhall.
- Indigenous Cultural Intelligence: Nilai budaya Indonesia sebagai aset adaptif dalam lingkungan kerja multikultural.

Implikasi Praktis untuk PIO

1. Pelatihan Pra-Keberangkatan: Program harus mencakup refleksi motivasi, pelatihan CQ, dan pemanfaatan nilai budaya lokal untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan kerja lintas budaya.
2. Sistem Mentoring Lintas Budaya: Menghubungkan mahasiswa dengan mentor berpengalaman untuk berbagi strategi adaptasi berbasis pengalaman.
3. Orientasi Dua Arah: Perusahaan Jepang perlu memahami latar belakang budaya Indonesia untuk menciptakan lingkungan kerja inklusif.
4. Sistem Dukungan Organisasi: Rapat rutin dan sistem pertemanan dengan karyawan lokal untuk mendukung penyesuaian kerja dan interaksi.

Keterbatasan

- Ukuran Sampel: Dengan hanya 4 partisipan, generalisasi terbatas, meskipun sesuai untuk IPA.
- Bias Retrospektif: Wawancara pasca-internship dapat dipengaruhi oleh bias ingatan.
- Konteks Spesifik: Temuan terbatas pada konteks Indonesia-Jepang, khususnya sektor kesehatan dan industri.

Arah Penelitian Mendatang

- Studi Longitudinal: Melacak proses adaptasi secara real-time.

- Studi Komparatif: Membandingkan pengalaman mahasiswa Indonesia dengan negara lain atau program domestik.
- Validasi Kuantitatif: Mengembangkan skala Indigenous Cultural Intelligence untuk pengukuran kuantitatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa Indonesia mengalami transformasi motivasi dari eksternal ke intrinsik selama internship di Jepang, didorong oleh pemenuhan kebutuhan SDT. Adaptasi budaya berlangsung secara spiral melalui fase honeymoon, culture shock, dan integrasi, dengan nilai budaya lokal (tepo seliro, sabar, nrimo) sebagai sumber daya adaptif. Pengalaman ini memicu pembentukan identitas profesional yang mendukung kesiapan kerja global.

Saran

- Kebijakan: Standarisasi pelatihan pra-keberangkatan nasional yang mengintegrasikan refleksi motivasi dan CQ.
- Praktik: Pengembangan modul pelatihan berbasis nilai budaya lokal dan jaringan mentoring alumni.
- Penelitian: Eksplorasi longitudinal dan kuantitatif untuk memperkuat temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*. M.E. Sharpe.
- Ariani, M. G. (2019). Adaptasi budaya mahasiswa Indonesia di Jepang: Perspektif psikologi lintas budaya. *Jurnal Psikologi Sosial*, 17(2), 89–102.
- Berry, J. W. (2017). Theories and models of acculturation. In S. J. Schwartz & J. Unger (Eds.), *Oxford handbook of acculturation and health* (pp. 15–28). Oxford University Press.
- Black, J. S., & Mendenhall, M. (1990). Cross-cultural training effectiveness: A review and a theoretical framework for future research. *Academy of Management Review*, 15(1), 113–136.
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597.
- Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y., & Kaplan, U. (2003). Differentiating autonomy from individualism and independence: A self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 97–110.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Ferns, S., Russell, L., & Smith, C. (2014). *The impact of work-integrated learning on student work-readiness*. Australian Government Office for Learning and Teaching.
- Hartanto, D., & Silviana, A. (2020). Strategi coping mahasiswa Indonesia dalam menghadapi culture shock di Jepang. *Indonesian Journal of Psychology*, 7(1), 45–58.
- Haslberger, A., Brewster, C., & Hippler, T. (2013). The dimensions of expatriate adjustment. *Human Resource Management*, 52(3), 333–351.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2021). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research* (2nd ed.). Sage Publications.
- Zhang, Y. (2013). Expatriate development for cross-cultural adjustment: Effects of cultural distance and cultural intelligence. *Human Resource Development Review*, 12(2), 177–199.