

Pengalaman *Culture Shock* dalam Proses Adaptasi Budaya Perempuan Pekerja Migran

Sherly Hindra Negoro^{1*}, Nobertus Ribut Santoso², R.A Vita Noor Prima Astuti³, Brahma Putra Pratama⁴, Sekhar Candra Pawana⁵
^{1,2,3,4,5}Universitas Atma Jaya Yogyakarta

ABSTRAK

Kondisi ekonomi keluarga mendorong orang Indonesia untuk bekerja ke luar negeri, terutama pekerja perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman *culture shock* dalam proses adaptasi budaya perempuan pekerja migran. Diperlukan adaptasi budaya dalam menghadapi budaya yang berbeda karena berbeda negara. Pengalaman adaptasi budaya perempuan pekerja migran mulai digali dari saat memutuskan bekerja di luar negeri hingga saat memutuskan untuk menghentikan kontrak kerja. Metode penelitian ini adalah fenomenologi dengan menggali pengalaman subjektif perempuan pekerja migran di Desa Resapombo, Blitar, Jawa Timur. Penelitian ini dianalisis menggunakan konsep kurva W oleh Oberg. Hasil penelitian menunjukkan adanya *culture shock* dan hambatan komunikasi ketika di luar negeri dan ketika kembali ke Indonesia. Adaptasi budaya dilakukan untuk menjembatani hambatan komunikasi. Siklus adaptasi mengalami pengulangan pada saat bekerja di luar negeri maupun pada saat kembali. Filosofi budaya Jawa “*nrimo ing pandum*” menjadi salah satu strategi untuk bertahan di tengah menghadapi budaya yang berbeda.

Kata-kata Kunci: komunikasi antarbudaya; *culture shock*; pengalaman; adaptasi; perempuan pekerja migran.

Exploring Experiences of Culture Shock in the Cultural Adaptation Process of Female Migrant Workers

ABSTRACT

The family's economic condition has encouraged Indonesians to find work overseas, especially those of female workers. This research aims to explore the culture shock experiences in the cultural adaptation process by female migrant workers. The cultural adaptation process is needed starting from the time they decided to work abroad until their completion of the contract. This research method is phenomenology by exploring the subjective experiences of former female migrant workers in Resapombo Village, Blitar, East Java. The research employs Oberg's W-curve model. The results found the experiences of culture shock both when working overseas and when returning to Indonesia. The cultural adaptation is carried out to bridge communication barriers. The adaptation cycle is repeated both while working abroad and upon return. The Javanese cultural philosophy of “*nrimo ing pandum*” is one strategy for navigating a different culture.

Keywords: intercultural communication; culture shock; experience; adaptation; female migrant worker

*Korespondensi: Sherly Hindra Negoro. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Jalan Babarsari No. 6, Yogyakarta 55281. Email: sherly.hindra@uajy.ac.id

PENDAHULUAN

Globalisasi menyebabkan peningkatan mobilitas manusia untuk berpindah dari satu daerah ke daerah lain. Bentuk dari globalisasi yang mendominasi dunia modern dan berpengaruh pada kehidupan manusia adalah pasar tenaga kerja (Hariri & Gischa, 2024). Ditambah lagi di negara berkembang, masalah sosial dan ekonomi menyebabkan tingkat kemiskinan tinggi, pengangguran yang meningkat, dan hilangnya pola perdagangan tradisional (Taran & Geronimi, 2003). Fenomena ini menyebabkan tingginya mobilitas untuk bekerja di luar negeri guna memperbaiki masalah ekonomi.

Bekerja di luar negeri dianggap sebagai sebuah solusi. Meskipun demikian, permintaan pekerja migran dari suatu negara ditentukan oleh segmentasi pasar tenaga kerja di negara tersebut, terutama pekerjaan dengan keterampilan rendah yang didominasi perempuan (Taran & Geronimi, 2003). Situasi ini menyebabkan perempuan lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri daripada laki-laki. Untuk bekerja di luar negeri, perempuan tidak harus mengeluarkan biaya pelatihan dan akomodasi kepada agensi. Biaya ini dapat dibayarkan melalui pemotongan gaji saat sudah bekerja di luar negeri. Dari sisi kebutuhan kerja, perempuan banyak menempati sektor domestik karena peluang kerjanya terbatas (ASEAN, 2022). Perempuan banyak bekerja di sektor domestik, seperti asisten rumah tangga, perawat lansia, dan perawat anak-anak. Sementara, laki-laki banyak menempati pekerjaan di sektor industri (wawancara bersama Bapak M. Sokeh selaku kepala desa Resapombo, 2023). Data ini menunjukkan adanya ketimpangan pekerjaan antara laki-laki dan perempuan.

Dari perspektif akses informasi, ketimpangan informasi terjadi antara pekerja perempuan dan laki-laki. Dalam hal persiapan kerja, aksesibilitas informasi mengenai peluang kerja dan perekrutan, persiapan bagi perempuan lebih sedikit dibandingkan laki-laki (Taran & Geronimi, 2003). Sedangkan dari perspektif hukum, terjadi kebijakan yang selektif terhadap gender tertentu untuk masuk dan bekerja di suatu negara (Taran & Geronimi, 2003). Dari perspektif ekonomi, pekerja migran baik perempuan maupun laki-laki tetap berkontribusi bagi perekonomian di negara tempat mereka bekerja walaupun tidak selalu diakui oleh warga negara tersebut (Meghani, 2016). Meskipun terjadi ketimpangan, minat untuk bekerja di luar negeri masih tetap diminati.

Di Indonesia sendiri, mobilitas bekerja di luar negeri mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Sepanjang tahun 2024, jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) tercatat sebanyak 297.434 (Kemnaker, 2025). Dari jumlah tersebut, pekerja migran didominasi oleh pekerja migran yang berasal dari Jawa Timur, yaitu sebesar 26,67% (Kemnaker, 2025). Perempuan menjadi PMI terbanyak dibandingkan dengan pekerja migran laki-laki. Jumlah perempuan pekerja migran sebanyak 201.343 dan laki-laki sebanyak 96.091 pekerja (Kemnaker, 2025). Data tersebut tidak hanya menunjukkan minat tetapi juga secara tidak langsung PMI menjadi salah satu penggerak ekonomi yang perlu diapresiasi oleh negara yang dapat meningkatkan devisa negara.

Tingginya jumlah pekerja yang bekerja di luar negeri memunculkan persoalan tersendiri. Perempuan yang menjadi fokus pada penelitian ini menghadapi kerentanan yang kompleks. Permasalahan yang dihadapi pekerja migran adalah keberangkatan secara ilegal terutama terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang masih belum siap, *human trafficking*, dan intimidasi (Saptohutomo, 2024). Selain itu, adaptasi budaya baru di negara tujuan menjadi tantangan tersendiri bagi perempuan pekerja migran (Rogers et al., 2021).

Dalam konteks yang luas, seseorang yang berpindah dari satu negara ke negara lain akan merasakan perasaan yang tidak nyaman (Separa, 2024). Tidak jarang, situasi ini menyebabkan seseorang yang tinggal di lain daerah/negara asing mengalami fenomena *culture shock* (Liliweri et al., 2022). Oleh karena itu, dibutuhkan adaptasi agar mampu bertahan dalam budaya yang berbeda dengan negara asal. Samovar (2017) menekankan perlunya mempelajari budaya. Adaptasi budaya dilakukan oleh seseorang yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu yang lama serta berlaku pada saat seseorang kembali ke daerah asalnya. Adaptasi budaya merupakan sebuah proses akulturasi yang kompleks terutama individu mendapatkan pengalaman di sebuah lingkungan budaya yang baru hingga seseorang merasa nyaman dan dapat bertindak dengan tepat (Genkova et al., 2025, p. 36). Adaptasi budaya menekankan pada konteks sosial-budaya yang menggambarkan keterampilan dan pengetahuan (Rahman, et al, 2019).

Dari pandangan komunikasi antarbudaya, terjadinya adaptasi menimbulkan kompleksitas karena melibatkan aspek bahasa verbal dan nonverbal serta nilai (Mulyana, 2017). Komunikasi antarbudaya melibatkan proses pertukaran simbol atau makna antara orang-orang dengan budaya yang berbeda untuk menciptakan makna (Ting-Toomey & Chung, 2012).

Tidak hanya terjadi pada saat bekerja di luar negeri, pada saat kembali, perempuan pekerja migran juga dihadapkan pada adaptasi di dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka di rumah. Pengalaman seseorang di luar negeri dalam beberapa waktu tertentu mengubah kepribadian, selera seseorang, relasi personal, dukungan keluarga, serta perubahan masyarakat ketika berada di luar negeri (Niesen, 2010).

Adaptasi budaya pada saat seseorang di negara yang berbeda dan saat kembali dapat merujuk pada model kurva W. Kurva W merupakan adaptasi dari kurva U yang memasukkan reintegrasi yang terjadi pada saat kembali ke negara asal. Ferraro menyatakan terjadi perubahan multikultural pada saat seseorang tidak di negara asal (Genkova et al., 2025, p. 36). Hal ini menyebabkan terjadinya guncangan kembali pada saat kembali ke negara asal.

Oberg dalam Genkova et al. (2025, p. 36) mengemukakan gagasan model kurva W ini ke dalam 4 (empat) fase adaptasi yang dialami seseorang dalam proses adaptasi budaya. Fase tersebut meliputi, *honeymoon*, krisis atau *cultural shock*, *recovery*, dan *adjustment* (dalam Genkova et al., 2025, p. 36). Pertama, Fase *honeymoon* merupakan situasi yang dihadapi seseorang saat tiba di negara dengan budaya yang berbeda. Di sini, seseorang akan terpujau, muncul kesan baru, serta memunculkan pengalaman yang mendukung dalam waktu yang singkat.

Kedua, krisis atau *culture shock* yang dimaknai sebagai pengalaman hidup sehari-hari dan bersinggungan dengan kesulitan serta tuntutan yang tinggi. Situasi krisis ini ditandai dengan berbagai akumulasi perasaan, misalnya lemah, takut, ketidaknyamanan. Ketiga, fase pemulihan yang dimaknai sebagai sebuah keterbukaan sikap dengan budaya lokal dengan budaya yang dibawa. Situasi ini dipahami sebagai akuisisi keterampilan bahasa dan pemahaman mengenai budaya sehari-hari yang berlaku. Terakhir adalah fase penyesuaian. Penyesuaian yang dimaksud dalam proses ini adalah adaptasi terhadap budaya asing yang ditandai dengan penerimaan terhadap budaya asing (dalam Genkova et al., 2025, p. 36).

Penelitian tentang komunikasi antarbudaya didominasi dengan subjek penelitian mahasiswa internasional, ekspatriat, imigran, serta diplomat (El Boubekri & Saidi 2022). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menunjukkan bahwa sikap terhadap budaya lain menjadi faktor penentu adaptasi budaya (Mohamad et al., 2026). Di sisi

lain, penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif lebih berfokus pada strategi komunikasi antarbudaya perempuan pekerja migran di negara tujuan (Deeb & Bauder, 2015). Penelitian tentang tahap adaptasi budaya perempuan pekerja migran baik saat di luar negeri dan saat kembali dalam komunikasi antarbudaya dengan menggunakan kurva W yang meliputi *honeymoon*, krisis atau *cultural shock*, *recovery*, dan *adjustment* masih terbatas.

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi dinamika komunikasi antarbudaya pada perempuan pekerja migran dengan menggunakan kurva W. Dinamika komunikasi antarbudaya spesifik pada adaptasi pada saat bekerja di luar negeri dan pada saat kembali. Fokus penelitian ini adalah pada perempuan migran di Desa Resapombo, Blitar, Jawa Timur. Desa Resapombo di Kecamatan Doko dikenal dengan jumlah pekerja migran yang tinggi. Data dari Kantor Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menunjukkan bahwa antara tahun 2021 dan 2022, 145 pekerja migran berasal dari Kecamatan Doko, dengan Desa Resapombo sebagai salah satu penyumbang terbesar (Harmanik, 2023).

METODE PENELITIAN

Studi mengenai adaptasi perempuan pekerja migran merupakan sebuah kajian dalam ranah komunikasi antarbudaya yang menggunakan paradigma interpretif. Paradigma interpretif diharapkan mampu menggali pengalaman adaptasi secara mendalam (Martin & Nakayama, 2018). Dengan menggunakan paradigma intrepretif diharapkan mampu untuk menemukan struktur pengalaman yang hidup secara sistematis melalui wawancara serta observasi (Martin & Nakayama, 2018).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian fenomenologi. Fenomenologi merujuk pada pengalaman subjektif dari berbagai jenis serta tipe subjek yang ditemui (Moleong, 2010). Fenomenologi dalam penelitian ini digunakan untuk menggali pengalaman yang dialami oleh perempuan pekerja migran sebagai subjek penelitian. Pengalaman yang dimaksud adalah pengalaman adaptasi pada saat perempuan pekerja migran bekerja di luar negeri dan pada saat mereka kembali.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara secara mendalam kepada perempuan pekerja migran. Pengambilan data sendiri dilaksanakan pada 5 Februari 2024 hingga 7 Februari 2024, bertempat di desa Resapombo, Blitar, Jawa Timur. Informan pada penelitian ini berjumlah 10 perempuan pekerja migran yang pernah bekerja di luar negeri. Pemilihan 10 informan didasarkan pada kekayaan pengalaman tentang adaptasi budaya yang dimiliki saat bekerja di luar negeri maupun saat kembali. Selain itu, untuk menggali pengalaman secara mendalam, peneliti melakukan *live in* di rumah pekerja migran. Sebelum melakukan wawancara dan *live in*, peneliti meminta persetujuan serta kesediaan dari informan untuk melakukan penggalian data.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memvisualisasikan profil informan, tahun bekerja, dan negara tujuan dalam tabel 1. Tabel 1 menunjukkan informan memiliki pengalaman bekerja dalam durasi waktu yang berbeda-beda. Terdapat 1 informan yang hanya dapat mengingat tahun mulai bekerja dan tidak dapat mengungkapkan berapa lama bekerja di luar negeri. Secara garis besar informan memiliki pengalaman bekerja di Taiwan dan Hongkong sebagai negara tujuan.

Tabel 1. Profil Informan

Informan	Tahun bekerja	Negara tujuan
Informan 1	1999	Taiwan & Singapura
Informan 2	2007-2014	Hongkong
Informan 3	2014-2022	Hongkong
Informan 4	2004-2006	Hongkong
Informan 5	1999-2005	Hongkong
Informan 6	1992-2005	Hongkong & Taiwan
Informan 7	1995-1996 1997-2000	Hongkong & Malaysia
Informan 8	2000-2015	Taiwan
Informan 9	2017-2023	Hongkong
Informan 10	1999-2000	Taiwan

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Proses wawancara sendiri dilakukan dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan Bahasa Jawa sesuai dengan konteks bahasa sehari-hari yang digunakan oleh informan. Wawancara mendalam tidak dikondisikan secara formal, namun mengikuti aktivitas yang dilakukan oleh informan misalnya mempersiapkan barang dagangan, mengupas kacang, berjualan, serta aktivitas lain yang dapat mendukung kedalaman data. Setelah melakukan wawancara kepada informan, peneliti mentranskrip sambil mendengarkan ulang rekaman wawancara untuk memastikan akurasi transkrip dan mendapatkan makna mendalam dari setiap jawaban yang diberikan oleh informan. Data tersebut kemudian diolah oleh peneliti dengan menggunakan tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta verifikasi (Miles & Huberman, 1994). Reduksi data dilakukan dengan menyederhanakan data dengan menyusun tema tertentu berdasarkan transkrip penelitian. Penyajian data dilakukan dengan menarasikan secara lebih terstruktur. Langkah terakhir verifikasi dilakukan dengan menemukan bukti yang muncul secara konsisten sehingga memudahkan dalam melakukan penarikan kesimpulan. Triangulasi data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen (Creswell, 2009). Dalam penelitian ini, triangulasi data dilakukan dengan membandingkan jawaban antarnarasumber. Eksplorasi dilakukan dengan cara meminta informan untuk menceritakan pengalamannya untuk menjaga data tetap otentik.

HASIL PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengalaman *culture shock* dalam proses adaptasi budaya pada perempuan pekerja migran dengan menggunakan kurva W. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam kepada 10 orang informan. Temuan data dibagi menjadi dua tema proses adaptasi budaya, yaitu *culture shock* dan hambatan saat di luar negeri, dan *culture shock* dan adaptasi ketika kembali ke kampung halaman.

Culture Shock dan Adaptasi pada Saat Bekerja di Luar Negeri

Komunikasi antarbudaya menimbulkan hambatan yang beragam. Hambatan bahasa merupakan hambatan utama informan sekalipun sudah mendapatkan pembekalan bahasa oleh agen. Pada dasarnya, bahasa yang dikuasai merupakan bahasa dasar dan diimbangi dengan menggunakan bahasa isyarat untuk memperjelas hal yang dimaksud.

"Kalau yang pertama ya itu pake bahasa isyarat saya tuh gak bisa bahasa apa pun inggris juga gak bisa kontonis cuma dasar-dasar aja." (Sumber: Wawancara dengan Informan 5, 5 Februari 2024).

"Saya menghadapi majikan, mungkin waktu itu saya tidak mengerti bahasanya ya jadi tidak paham, masih paham apa yang disuruh, apa yang ditugaskan itu." (Sumber: Wawancara dengan Informan 4, 5 Februari 2024).

Konsekuensi bekerja di luar negeri adalah mendapatkan majikan yang memiliki *lifestyle/gaya* hidup mewah. Gaya hidup mewah ini berdampak pada beban kerja pekerja migran. Informan tidak memiliki jam istirahat yang cukup serta tidak memiliki waktu untuk libur karena harus tetap bekerja.

"Susahnya yang waktu di Singapura, orang singapura gaya hidupnya mewah tiap minggu jalan terus kita malah susah jalan-jalan. Soalnya kan anaknya tiga kita harus nggendong jadi kurang tidur, tidurnya jam satu jam setengah empat bangun." (Sumber: Wawancara dengan Informan 1, 5 Februari 2024).

Informan menghadapi hambatan berkomunikasi yang berkaitan dengan relasi sosial. Mereka kesulitan untuk menemukan komunitas Pekerja Migran Indonesia (PMI). Bahkan, majikan tidak mengizinkan untuk berinteraksi dengan sesama PMI. Informan yang menemukan komunitas PMI justru memilih untuk tidak mengikuti perkumpulan karena faktor internal dalam dirinya sendiri.

"Saya di Singapura itu tidak ketemu komunitas, di Taiwan juga tidak ketemu sepertinya belum ada mungkin ya waktu itu belum sebanyak sekarang." (Sumber: Wawancara dengan Informan 1, 5 Februari 2024).

"Sama Majikan tidak boleh ngobrol dengan sesama Indonesia." (Sumber: Wawancara dengan informan 10, 6 Februari 2024).

"Saya tidak mau ada perkumpulan. Enggak ikut lah, enggak ikut perkumpulan." (Sumber: Wawancara dengan Informan 7, 5 Februari 2024).

Bagi sebagian informan, perbedaan keterampilan juga menjadi tantangan dalam berkomunikasi dengan majikan. Keterampilan yang dibawa berbeda dengan keterampilan yang diharapkan oleh majikan. Contoh perbedaan keterampilan tersebut adalah dalam hal memasak. Perbedaan ekspektasi ini menyebabkan ketidaksepahaman komunikasi antara pekerja migran dengan majikan.

"Kesulitan karena harus bisa memasak masakan Chinese, bahkan majikan sampai marah-marah saya tidak bisa masak." (Sumber: Wawancara dengan Informan 6, 5 Februari 2024).

Di dalam menjalani pekerjaan di luar negeri, para informan dihadapkan pada berbagai tantangan sehingga diperlukan adaptasi yang baik agar dapat bekerja sesuai dengan kontrak dengan agen yang telah ditentukan. Namun demikian, terdapat hambatan yang dijumpai pada saat bekerja di luar negeri terkait dengan bahasa dan komunikasi. Kendala memahami bahasa asing menjadi tantangan bagi informan. Upaya yang dilakukan adalah menggunakan alat bantu komunikasi dengan menggunakan gestur dan peraga benda sekitar. Selain itu, informan melakukan adaptasi secara bertahap dalam memahami instruksi kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebagai berikut:

"Saya menghadapi majikan, mungkin waktu itu saya tidak mengerti bahasanya ya jadi tidak paham. Masih paham apa yang disuruh, apa yang ditugaskan itu jadi adaptasi menghadapi orang lain itu." (Sumber: Wawancara dengan Informan 4, 5 Februari 2024).

"Kendala bahasa sehingga untuk komunikasi biasanya ditunjukan alat-alatnya. Hanya ditunjukkan cuma kayak wajan, kayak sendok, garpu, mangkok, piring, gelas, dia kasih tahu tapi dia bawa catatan." (Sumber: Wawancara dengan Informan 7, 5 Februari 2024).

Perbedaan budaya serta kebiasaan dijumpai oleh informan, contohnya adalah perbedaan dalam berpakaian dan makanan. Dalam hal makan, terdapat perbedaan jenis masakan yang biasanya disajikan sehingga membuat informan mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari majikan. Dalam konteks budaya secara keseluruhan, hal yang coba untuk dilakukan adalah menyesuaikan diri tanpa mengaburkan identitas budaya sendiri atau tidak sepenuhnya mengikuti budaya setempat. Hal ini didukung dengan pernyataan sebagai berikut:

"Kita juga harus bisa beradaptasi, bersikap sopan, dan menghormati majikan serta keluarganya. Selain itu, kita harus menyadari bahwa budaya di luar negeri berbeda dengan di Indonesia. Meskipun begitu, kita tetap menjaga nilai-nilai kita, termasuk dalam berpakaian yang sopan sesuai budaya Indonesia, meskipun di sana ada kebiasaan yang berbeda." (Sumber: Wawancara dengan Informan 1, 5 Februari 2024).

"Saya merasa kesulitan karena harus bisa memasak masakan chinese bahkan sampai marah-marah saya tidak bisa masak." (Sumber: Wawancara dengan Informan 6, 6 Februari 2024).

Terdapat perbedaan yang dibayangkan dengan realita yang dijumpai pada saat perempuan pekerja migran bekerja di luar negeri. Pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan jauh lebih berat dari yang dibayangkan. Gambaran di awal bertugas menjaga lansia, namun pada kenyataannya informan mengerjakan pekerjaan rumah tangga dengan rumah yang cukup besar. Namun demikian, perbedaan ini tidak memunculkan kesulitan yang berarti.

"Terus Puji Tuhan kalau pekerjaan sebenarnya enggak bermasalah, cuci-cuci baju ya kan pakai mesin, yang saya kaget itu katanya cuma jaga akong ternyata anaknya dua rumahnya besar pembantu cuma satu." (Sumber: Wawancara dengan informan 10, 6 Februari 2024).

Kendala ini tidak semua dihadapi oleh informan. Ada juga informan yang mudah melakukan adaptasi. Hal ini disebabkan dari faktor internal di dalam dirinya yang mudah bergaul dengan orang lain sehingga tidak menghadapi kendala yang berarti.

"Betul, saya orangnya mudah bergaul jadi ikut aja." (Sumber: Wawancara dengan Informan 2, 6 Februari 2024).

Informan mengalami *cultural shock* mengenai perkembangan negara yang tidak dirasakan di Indonesia. Hal yang dirasakan adalah perbedaan infrastruktur dan budaya antara negara maju dengan Indonesia. Perbedaan ini terasa asing bagi informan karena justru memunculkan pengalaman yang baru.

"Hambatannya orangnya baik sebenarnya kalau di Taiwan tidak ada hambatan, seperti kerasan. Terus tempatnya seperti tempatnya kita. Di Taiwan itu kabel-kabel belum terpendam waktu dulu ya sekarang gak tahu tapi kalau yang sudah di kota ya sudah jadi perkembangan perkembangan negara itu masih Indonesia, agak-agak berkembang tapi kalau Singapura itu

juga negara maju semuanya. Di bawah tanah tidak ada kabel-kabel.” (Sumber: Wawancara dengan Informan 1, 5 Februari 2024).

Pilihan bekerja di luar negeri membawa konsekuensi yang beragam. Dibutuhkan proses penyesuaian menghadapi konteks waktu, tempat, dan situasi yang berbeda. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat strategi adaptasi informan, yaitu sebelum berangkat dan saat bekerja di luar negeri. Sebelum berangkat, agen memberikan berbagai persiapan serta antisipasi dalam menghadapi situasi yang berbeda. Bentuk persiapannya berupa dasar bahasa dan budaya di negara tujuan. Budaya juga menjadi bekal yang berarti agar pekerja migran tetap bertahan budaya Indonesia.

“Sudah dibekali di penampungan. Untuk budaya itu tetep mempertahankan budaya Indonesia misalnya cara berpakaian.” (Sumber: Wawancara dengan Informan 1, 5 Februari 2024).

Saat bekerja di negara tujuan terdapat berbagai upaya yang dilakukan, salah satunya adalah belajar terus menerus serta praktik. Praktik ini menjadi bentuk pembiasaan sehingga pekerja migran lebih fasih dalam penguasaan bahasa. Informan juga menjadi lebih mudah mengerti dengan apa yang dibicarakan. Meskipun demikian, tidak jarang pekerja migran juga lupa menghafal. Hal yang dilakukan adalah dengan menggunakan alat bantu komunikasi secara nonverbal atau menggunakan gestur tubuh. Penggunaan alat bantu komunikasi nonverbal atau penggunaan gestur tubuh dilakukan sebagai bagian dari strategi komunikasi untuk memahami konteks komunikasi yang dibicarakan.

“Belajar kosa kata, terus di sana kan kita terus kontak sama orang Taiwan lama-lama kan kita juga hafal ngomong yang diomongkan.” (Sumber: Wawancara dengan Informan 1, 5 Februari 2024).

“Kalau yang pertama ya itu pakai Bahasa Isyarat, saya tuh tidak bisa bahasa apapun.” (Sumber: Wawancara dengan Informan 5, 5 Februari 2024).

Bagi informan, mendapatkan majikan yang baik merupakan keuntungan dalam bekerja. Majikan menjadi pendukung dalam melakukan proses adaptasi. Selain majikan, dukungan dari agen diperlukan dalam adaptasi. Agen tidak hanya memberikan pembekalan saat berada di penampungan, tetapi juga membantu pada saat bekerja. Bentuk dukungan yang dimaksud adalah memberikan pedoman bahasa yang memudahkan interaksi.

“Majikan saya baik sehingga memudahkan untuk beradaptasi.” (Sumber: Wawancara dengan Informan 5, 5 Februari 2024).

“Sama agen di sana dikasih lembaran bahasa mandarin, sama Bahasa Hongkong, sama Bahasa Indonesia.” (Sumber: Wawancara dengan Informan 6, 6 Februari 2024).

Beradaptasi bukan hal yang mudah. Pekerja migran menerima situasi yang berbeda serta berbagai perubahan dengan cara bersyukur. Hal ini menjadi bentuk komitmen serta konsekuensi atas pilihan bekerja di luar negeri yang telah dibuat.

“Ya wis malah bersyukur.” (Sumber: Wawancara dengan Informan 7, 5 Februari 2024)

Culture Shock dan Adaptasi pada Saat kembali

Para informan memiliki kesempatan untuk pulang pada saat cuti diberikan oleh majikannya. Selain itu, apabila kontrak sudah habis, maka pekerja migran akan kembali ke negaranya. Kepulangan ini membawa perasaan yang beragam. Informan merasa senang dan rindu dengan keluarga didukung dengan keberhasilan bekerja di luar negeri. Hal ini dibuktikan dengan hasil kerja bekerja di luar negeri yang dirasakan dalam bentuk investasi, yaitu rumah.

"Sudah tidak boleh balik lagi, di rumah aja, apalagi sudah punya ini tambah gembira....Keluarga jauh kangenin." (Sumber: Wawancara dengan Informan 2, 6 Februari 2024).

"Ketika kembali ke rumah persaannya senang karena bisa berkumpul bersama keluarga." (Sumber: Wawancara dengan informan 7, 6 Februari 2024).

Tidak semua informan pulang dengan perasaan yang senang. Ada yang merasakan kekecewaan. Kekecewaan ini disebabkan karena ekspektasi dan realitanya tidak sejalan. Bekerja di luar negeri diharapkan dapat memperbaiki sisi finansial, namun realitanya tidak demikian. Selain itu, terdapat perasaan tidak nyaman ketika kondisi keluarganya masih belum mapan sesuai dengan yang diharapkan.

"Kecewa....Saya kecewa berat inginnya mau kerja berhasil ternyata enggak berhasil terus ngeliat anak-anak belum punya ini seperti beban." (Sumber: Wawancara dengan informan 10, 6 Februari 2024).

"Pertama bingung, terus ekonomi rumah anak-anak saat itu belum lulus." (Sumber: Wawancara dengan Informan 6, 6 Februari 2024).

Selain kekecewaan, muncul persepsi negatif keluarga di luar keluarga inti mengenai pengalaman di luar negeri yang ternyata tidak membawa kesuksesan. Upaya yang dilakukan adalah membiarkan perkataan orang dan fokus pada keluarga.

"Sebenarnya saya ya agak geli dengan gunjingan keluarga, pergi-pergi ternyata tidak berhasil. Tapi saya cuekin saja yang penting keluarga saya ya sebenarnya ya baik-baik saja. Orang itu tidak suka dengan saya sendiri. Tapi ya biarin lah." (Sumber: Wawancara dengan informan 10, 6 Februari 2024).

Keputusan informan untuk pulang dan tidak kembali lagi ke luar negeri disambut baik oleh keluarganya. Keluarga merasa senang memiliki banyak waktu untuk berkumpul bersama. Kebersamaan ini tidak bisa dirasakan ketika menjadi pekerja migran.

"Ya senang kan dia senang pulang terus karena tidak kembali ke Taiwan lagi. Memang waktunya ya jadi ya senang lah keluarga." (Sumber: Wawancara dengan Informan 1, 5 Februari 2024).

Informan yang memutuskan pulang, pada akhirnya merasakan tantangan dalam melakukan penyesuaian. Pola bekerja yang berbeda pada saat pulang yang menyebabkan kebingungan pada saat di rumah. Hal ini memunculkan pemikiran dan keinginan baru untuk kembali bekerja di luar negeri, namun dicegah oleh keluarga.

"Beda semuanya beda ternyata enak di sana kalau saya enak di sana." (Sumber: Wawancara dengan Informan 2, 6 Februari 2024).

"Agak bingung bahkan sempat memutuskan untuk bekerja di luar negeri lagi, tetapi dilarang oleh anak." (Sumber: Wawancara dengan Informan 6, 5 Februari 2024).

Adapun terdapat bentuk adaptasi yang dilakukan oleh perempuan pekerja migran. Pada saat masih bekerja di luar negeri, pekerja migran lebih mudah untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan, ketika pulang, tidak ada lagi penghasilan yang diperoleh sehingga harus menata kembali finansial keluarga. Selain itu, adaptasi terjadi pada saat bertemu dengan orang yang menyebabkan komunikasi menjadi canggung.

"Yang kelihatan sekali finansial iya kan dulu kan punya pemasukan sendiri bisa dapat uang ya bisa dapat uang mau beli apa-apa sekarang kan harus sabar dulu kebutuhan dulu sisa apa yang kita inginkan." (Sumber: Wawancara dengan Informan 2, 6 Februari 2024).

"Adaptasi sama orang baru itu kan ya kadang ya ada rasa takut ya bingung itu." Sumber: Wawancara dengan informan 7, 6 Februari 2024).

PEMBAHASAN

Keputusan bekerja di luar negeri dihadapkan dalam berinteraksi dengan orang lain dengan latar belakang budaya yang berbeda. Dalam perspektif komunikasi antarbudaya, komunikasi dan budaya saling memengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan kelompok sosial tertentu yang melibatkan produksi kode pesan baik secara verbal maupun non verbal (Adde, 2025). Dalam komunikasi ini, aktor dominan yang terlibat dalam komunikasi antarbudaya yang dialami perempuan pekerja migran adalah majikan dan keluarga. Perbedaan budaya yang dibawa antara pekerja migran dengan majikan menghadirkan komunikasi verbal dan non verbal dengan membawa latar belakang yang berbeda. Hal ini yang seringkali memunculkan hambatan di dalam melakukan komunikasi.

Perbedaan budaya memiliki implikasi pada menghambat proses komunikasi. Secara umum, hambatan komunikasi yang muncul adalah mengenai bahasa. Hambatan bahasa muncul dalam interaksi sehari-hari dengan majikan yang memiliki perbedaan bahasa. Pada dasarnya pembekalan bahasa dasar sudah diperoleh oleh pekerja migran, namun demikian ketika menghadapi komunikasi sehari-hari dengan majikan, intensitas penggunaan bahasa meningkat. Hal ini menjadi hambatan komunikasi pada saat awal bekerja. DeVito (2016, p. 36) menegaskan bahwa hambatan bahasa atau semantik merupakan gangguan yang terjadi ketika pembicara dan pendengar memiliki pemaknaan yang berbeda.

Hambatan bahasa menyebabkan gangguan secara psikologis yang terbentuk dari interaksi sebelumnya (DeVito, 2016, p.35). Hal ini sering muncul dari diri pekerja migran dari kegagalan komunikasi yang berlangsung secara terus menerus. Kesulitan memahami bahasa majikan menyebabkan salah memaknai serta perbedaan ekspektasi (contoh: keterampilan memasak sesuai dengan selera majikan) menyebabkan tekanan psikologis. Hal ini diperkuat dari respon majikan yang meluapkan emosi atas kesalahan pekerja migran. Namun demikian, tidak semua dialami pekerja migran. Majikan yang dapat memahami kondisi tersebut, justru mengajari pekerja migran untuk dapat meningkatkan keterampilan.

Hambatan relasi juga terjadi, pekerja migran kesulitan untuk berinteraksi dengan komunitas atau berinteraksi di luar dari pekerjaan. Interaksi dengan komunitas sulit

dilakukan karena pekerja migran lebih memilih untuk fokus bekerja serta keengganan berkumpul dengan komunitas pekerja migran Indonesia. Selain itu, majikan juga membatasi interaksi dengan komunitas yang sama. Padahal teman atau orang lain bisa menjadi *support system*

Hambatan komunikasi antarbudaya tersebut perlu dijumpatani melalui proses adaptasi. Adaptasi merupakan proses yang dilakukan seseorang dapat memahami, menerima, dan menyesuaikan diri dengan konteks budaya yang berbeda dan baru (Hu, 2023). Adaptasi ini perlu diwujudkan oleh pekerja migran dalam kondisi budaya yang berbeda dan baru. Proses adaptasi dapat menjadi solusi mengingat pekerja migran bekerja dengan kontrak waktu yang cenderung lama. Fase adaptasi dengan mengacu pada kurva W meliputi, *honeymoon*, krisis atau *cultural shock*, *recovery*, dan *adjustment* (dalam Genkova et al, 2025, p. 36).

Samovar (2017, p. 383) menjelaskan karakteristik dari fase *honeymoon* adalah antusiasme berada di luar negeri. Sebelum berada di luar negeri, pekerja migran diberikan pembekalan melalui agen baik dalam bentuk bahasa maupun nilai atau norma di negara yang dituju. Hal ini menjadi modal dalam melakukan adaptasi sosial budaya sendiri mengacu orang asing (dalam hal ini pekerja migran) mengasimiliasi norma, nilai, dan perilaku negara dominan (Guo, 2025).

Fase kedua, yaitu *cultural shock* dengan karakteristik hambatan yang muncul ketika berinteraksi dengan budaya yang baru dan akhirnya meningkatkan tingkat stres (Samovar, 2017, p. 383). Di dalam menghadapi *cultural shock* ini, para pekerja migran tetap memegang teguh komitmennya minimal hingga masa kontrak berakhir. Oleh karena itu, pada fase yang ketiga adalah *recovery* dilakukan dengan melakukan terus mempraktikkan hal yang menjadi hambatan mereka, memahami secara mandiri, menggunakan sarana komunikasi non verbal, dukungan dari majikan dapat memperkuat mental, serta terus belajar. Upaya belajar ini dapat mengatasi hambatan yang muncul dalam komunikasi (Dragan et al, 2025). Mulyana (2017) menekankan bahwa adaptasi melibatkan kompleksitas dari sisi bahasa verbal, non verbal, dan nilai. *Recovery* sendiri memiliki ciri khas, yaitu kesulitan hidup dan berkomunikasi dalam budaya yang baru. Hal ini diperkuat dengan meningkatnya tingkat stres (Samovar, 2017, p. 383).

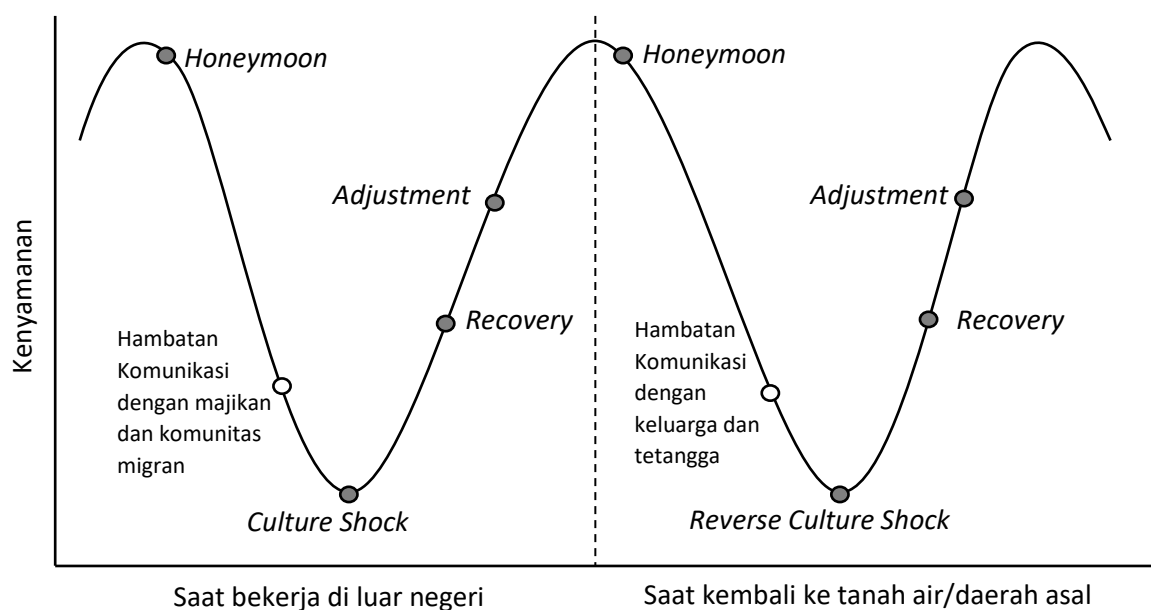
Fase terakhir, adalah penyesuaian yang memiliki karakteristik bahwa seseorang mulai nyaman dengan situasi budaya baru yang dihadapi (Samovar, 2017, p. 383). Hal yang menarik dari penelitian ini adalah karakteristik budaya Jawa yang dibawa pada saat bekerja di luar negeri. Budaya Jawa yang dibawa dan diinternalisasi adalah “*nrimo*” (menerima) dan bersyukur. Konsep “*nrimo*” atau biasa dikenal dengan “*nrimo ing pandum*” sebagai sebuah etos kerja, memiliki dasar filosofi untuk menerima situasi di luar dari kemampuan seseorang (Rakhmawati, 2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa “*nrimo*” dan rasa syukur sebagai upaya diri sendiri untuk tetap bersyukur atas kesempatan bekerja walaupun dihadapkan dalam berbagai tantangan.

Proses adaptasi budaya ini mempertegas pemikiran dari Mohamed & Lüken-Klaßen (2025) yang menjelaskan bahwa proses adaptasi budaya bersifat tidak linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi berlangsung secara terus menerus bahkan pada saat pekerja migran akhirnya memutuskan untuk mengakhiri masa kontrak dan tidak lagi bekerja di luar negeri. Pada saat pulang, perasaan senang perempuan pekerja migran muncul yang akhirnya berkumpul kembali bersama keluarganya.

Di sisi lain, perempuan pekerja migran yang kembali lagi ke daerah asal mengalami *reverse culture shock* setibanya di desa. *Reverse culture shock* merupakan guncangan

budaya yang disebabkan tekanan dan kebingungan (Jandt, 2018, p. 775). Interaksi sosial di desa yang sangat kuat menyebabkan ketidaknyamanan pada saat kembali. Ketidaknyamanan dipengaruhi dari dalam diri mereka sendiri. Perempuan pekerja migran memiliki pandangan bahwa sampai saat mereka kembali, mereka merasa masih belum mapan dan bingung dengan aktivitas yang akan dilakukan. Secara finansial masih belum sesuai ekspektasi karena ada kebutuhan-kebutuhan yang belum tercukupi.

Bentuk ketidaknyamanan lain yang muncul adalah mengelola persepsi dari orang lain. Persepsi dari orang lain yang muncul adalah mengenai kegagalan. Hal ini disebabkan karena perbedaan ekspektasi atau pandangan orang terhadap dirinya (Niesen, 2010). Namun demikian, hal ini dapat teratasi dengan mengabaikan pandangan orang dan lebih berfokus pada menjaga keharmonisan keluarga.



Gambar 1. Proses Komunikasi Adaptasi Budaya Perempuan Pekerja Migran

Penelitian ini juga menunjukkan rasa kecewa yang muncul dari perempuan pekerja migran. Kekecewaan timbul dari evaluasi diri yang merasa gagal menjadi pekerja migran. Bekerja di luar negeri memberikan kenyamanan bagi perempuan pekerja migran. Mereka merasa bahwa kehidupan di luar negeri jauh lebih nyaman daripada berada di rumah. Dalam situasi *culture shock*, Jandt (2018, p. 775) menegaskan bahwa budaya atau kebiasaan asal dipandang negatif dengan aspek yang dikagumi dari budaya yang baru. Situasi ini menyebabkan hasrat untuk kembali bekerja di luar negeri, namun tidak mendapatkan persetujuan dari pihak keluarga. Di sini peran keluarga penting untuk mendukung keluarga inti bisa berkumpul bersama. Keputusan untuk kembali ke rumah untuk tidak kembali lagi bekerja di luar negeri membutuhkan proses penyesuaian perempuan pekerja migran.

SIMPULAN

Penelitian ini mengeksplorasi pengalaman culture shock dalam adaptasi budaya perempuan pekerja migran dengan menggunakan kurva W. Hasil temuan menunjukkan bahwa adaptasi menjadi kunci penting di dalam memahami dinamika komunikasi

antarbudaya yang dialami oleh perempuan pekerja migran. Sesuai dengan kurva W, adaptasi dari penelitian ini diawali dengan adaptasi pra-keberangkatan sebagai modal adaptasi bekerja di luar negeri, adaptasi pada saat bekerja, serta adaptasi pada saat memutuskan kembali ke daerah asal. Secara garis besar, keputusan bekerja di luar negeri merupakan keputusan yang membutuhkan pertimbangan baik secara individu maupun keluarga. Sedangkan, motif bekerja di luar negeri adalah motif ekonomi, peluang dan kemudahan, serta motif sosial.

Dalam pengalamannya bekerja di luar negeri, perempuan pekerja migran memiliki hambatan bahasa atau semantik sebagai hambatan utama. Hambatan yang berlangsung secara terus menerus menyebabkan tekanan psikologis. Sesama pekerja migran yang diharapkan dapat menjadi *support system* justru tidak dijangkau. Hal ini disebabkan dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa keengganan untuk berinteraksi dengan sesama pekerja migran. Sedangkan, faktor eksternal berupa larangan dari majikan untuk berkumpul dengan sesama pekerja migran.

Mengingat pekerja migran harus mengikuti kontrak kerja dengan durasi waktu tertentu, mereka dihadapkan pada situasi untuk bertahan. Situasi bertahan dilakukan dengan melakukan adaptasi. Siklus adaptasinya dimulai dari antusias bekerja di luar negeri yang diharapkan menjadi pendukung keputusan mereka, stres menghadapi perbedaan, menyesuaikan diri dengan situasi, hingga pada fase "nrimo". Sedangkan, pada saat memutuskan untuk pulang, siklus yang dialami pada saat di luar negeri terjadi kembali. Terjadi perubahan yang terjadi pada saat mereka kembali. Kekhawatiran muncul dalam menghadapi kondisi finansial serta pandangan dari orang lain.

Penelitian ini memiliki informan yang tahun bekerjanya cukup bervariasi dan didominasi oleh informan yang bekerja di mana teknologi informasi dan komunikasi masih belum berkembang secara masif. Oleh sebab itu, ada keterbatasan di dalam penelitian ini untuk melakukan eksplorasi penggunaan teknologi informasi dan komunikasi baik di dalam komunikasi antarbudaya atau komunikasi keluarga. Peneliti memberikan saran untuk penelitian yang akan datang dapat melakukan penelitian mengenai studi komparatif penggunaan teknologi informasi dan komunikasi pekerja migran berdasarkan tahun bekerja. Selain itu, komunikasi keluarga juga dapat diteliti lebih lanjut dengan menggali relasi pada saat bekerja di luar negeri serta pada saat kembali dan memutuskan untuk tidak kembali lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh informan atas kesediaan dan antusiasme dalam menjadi informan dalam penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada United Board for Christian Higher Education in Asia yang telah memberikan pendanaan atas terlaksananya penelitian ini.

REFERENSI

- Adde, E. (2025). Adaptation Strategies in Intercultural Communication (A Literature Review on Theoretical and Practical Perspectives). *MEDIASI Jurnal Kajian Dan Terapan Media, Bahasa, Komunikasi*, 6(3), 222–234. <https://doi.org/10.46961/mediasi.v6i3.1637>
- ASEAN. (2022). *Women Migrant Workers in the Laws and Policies of ASEAN Member States*. Jakarta: Asean Secretariat. https://asean.org/wp-content/uploads/2023/02/ASEAN_REPORT_Final.pdf/diakses pada 28 Januari 2026.

- Creswell, J.W., (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. USA: Sage.
- Deeb, S., & Bauder, H. (2015). Breaking through the Glass Ceiling: Intercultural Communication and the Career Experiences of Skilled Immigrant Managers. *Migrant Capital*, 48–63. https://doi.org/10.1057/9781137348807_4
- DeVito. (2016). *The Interpersonal Communication Book 14th ed*. England: Pearson.
- Dragan, A., Crețan, R., Luceș, D., Popescu, A.E., & Matichescu, M.L. (2025) What facilitates the socio-economic adaptation of migrant women? Insights from Romanian women settled in Western Europe, *Cogent Social Sciences*, 11:1, 2483987, DOI: 10.1080/23311886.2025.2483987.
- El Boubekri, A., & Saidi, B. (2022). Cross-cultural adaptation of international students in Moroccan higher education: the case study of Sub-Saharan African students at Mohammed First University. *Saudi Journal of Language Studies*, 2(3), 170–186. <https://doi.org/10.1108/sjls-04-2022-0046>
- Farcas, D., & Gonçalves, M. (2019) A grounded theory approach to understand the Portuguese emerging adult self-initiated expatriates' cross-cultural adaptation in the United Kingdom. *Journal of Global Mobility*, 7 (1), 27–48. <https://doi.org/10.1108/JGM-07-2018-0034>.
- Genkova, P, Flynn, M & Morley, M. (2025). *Handbook of Diversity Competence*. https://doi.org/10.1007/978-3-031-69308-3_1
- Guo, W. (2025). Conflict resolution in intercultural communication: strategies for managing cultural conflicts. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04391-0>.
- Hariri, F,R & Gischa, S. (2024). Dampak Globalisasi terhadap Pasar Tenaga Kerja. <https://www.kompas.com/skola/read/2024/03/17/090000769/dampak-globalisasi-terhadap-pasar-tenaga-kerja/> diakses pada 22 Oktober 2025.
- Harmanik. (2023). Kabupaten Blitar dalam angka. <https://blitarkab.bps.go.id/publication/2023/02/28/109dff6913d3399abfaa8f3e/kabupaten-blitar-dalam-angka-2023.html>/diakses pada 28 Mei 2026.
- Hu, W. (2023). Study of Cultural Adaptation in the Context of Intercultural Communication. *International Journal of Education and Humanities*, 11(3), 440–443. <https://doi.org/10.54097/ijeh.v11i3.15141>.
- Jandt, F.E. (2018). *An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community 9th edition*. Thousand Oaks, California: SAGE.
- Kemnaker. (2025). Penempatan PMI (Pekerja Migran Indonesia) Periode Januari-Desember 2024. https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2409_/diakses_pada_17_November_2025.
- Liliweri, A., Nara, M. Y., & Swan, M. V. D. P. (2022). Gegar Budaya di Era New Normal. *Jurnal Communio : Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi*, 11(2), 193–205. <https://doi.org/10.35508/jikom.v11i2.6647>

- Martin, J.N., & Nakayama, T.K. (2018). *Intercultural Communication in Contexts 7th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Meghani, Z. (2016). *Woman Migrant Workers: Ethical, Political, and Legal Problems*. New York: Routledge.
- Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis: an Expanded Sourcebook*. United Kingdom: Sage Publication.
- Mohamad, B., Dalib, S., Halim, H., & Nadeem, M. U. (2026). Barriers to Integration: The Moderating Role of Marginalization in Migrant Workers' Intercultural Communication Competence. *Journal of Intercultural Communication Research*, 55(2), 276-295. <https://doi.org/10.1080/17475759.2025.2602873>
- Mohamed, S. A., & Lüken-Klaßen, D. (2025). The Importance of Being Understood: Intercultural Communication in Social Professions as a Tightrope Walking. *Journal of Intercultural Communication*, 25(4), 110-120. doi.org/10.36923/jicc.v25i4.1264
- Moleong, L.J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhamad, N. (2023). *Pekerja Migran Indonesia Didominasi oleh Pekerja Rumah Tangga per Oktober 2023*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/11/20/pekerja-migran-indonesia-didominasi-oleh-pekerja-rumah-tangga-per-oktober-2023/> diakses pada 2 Mei 2025.
- Mulyana, D., & Eko, B. (2017). Indonesian Students' Cross-Cultural Adaptation in Busan, Korea. *Jurnal ASPIKOM*, 3(2), 144-156. Retrieved from <https://jurnalaspikom.org/index.php/aspikom/article/view/135>.
- Niesen, C.C. (2010). *Navigating Reentry Shock: the Use of Communication as Facilitative Tool*. Master Thesis. The University of New Mexico. Albuquerque, New Mexico.
- Rahman, M. M., Arif, M. T., Safii, R., Tambi, Z., Akoi, C., Jantan, Z., Halim, S. A., & Hafiz, A. (2019). Cultural Adaptation by Bangladeshi Migrant Workers in Sarawak, Malaysia: An Empirical Study. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 4. <https://doi.org/10.21070/ijccd.v2i3.91>
- Rakhmawati, S.M. (2022). Nrimo Ing Pandum dan Etos Kerja Orang Jawa: Tinjauan Sila Ketuhanan Yang Maha Esa. *Jurnal Pancasila*, 3 (1), 7-19.
- Rogers, H. J., Hogan, L., Coates, D., Homer, C. S., & Henry, A. (2021). Cross Cultural Workers for women and families from migrant and refugee backgrounds: a mixed-methods study of service providers perceptions. *BMC Women's Health*, 21(1), 222. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-200027/v1>
- Samovar, L.A., Porter, R.E., McDaniel, E.R., & Roy, C.S. (2017). *Communication Between Cultures*. USA: Cengage Learning.
- Saptohutomo, A.P. (2024). 95 Persen Pekerja Migran RI di Luar Negeri Korban Kerja Nonprosedural. <https://nasional.kompas.com/read/2024/12/26/20262621/95-persen-pekerja-migran-ri-di-luar-negeri-korban-kerja-nonprosedural/> diakses pada 19 Februari 2025.

- Separa, L. A. C. (2024). Cultural adaptation experiences of people in New Zealand. *Review of Communication*, 24(2), 97–113. <https://doi.org/10.1080/15358593.2024.2313238>
- Taran, P., & Geronimi, E. (2003). *Globalization, Labour and Migration: Protection is Paramount*. [https://www.ilo.org/publications/globalization-labour-and-migration-protection-paramount/diakses pada 22 Oktober 2025](https://www.ilo.org/publications/globalization-labour-and-migration-protection-paramount/diakses%20pada%2022%20Oktober%202025).
- Ting-Toomey, S., & Chung, L. C. (2012). *Understanding Intercultural Communication 2nd edition*. USA: Oxford University Press.