

ADAPTASI BUDAYA DAN TANTANGAN PROFESIONAL PERAWAT INDONESIA YANG BEKERJA

Novianna Carolintina¹, Evelin Malinti²
Universitas Advent Indonesia¹
carmanroe@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adaptasi budaya dan tantangan profesional perawat Indonesia di Amerika Serikat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat adaptasi budaya rata-rata tergolong baik (*mean 18,83*). Namun, tantangan profesional yang dihadapi tergolong tinggi (*mean 18,90*), terutama dalam beban kerja dan komunikasi. Terdapat korelasi kuat antara adaptasi budaya dan tantangan profesional ($r=0,873$; $p=0,000$), menunjukkan bahwa adaptasi yang baik meningkatkan kesadaran akan tantangan. Simpulan, Perawat Indonesia mampu beradaptasi di Amerika Serikat, namun tantangan sistemik seperti perbedaan budaya kerja dan beban tinggi tetap signifikan. Institusi pendidikan dan pemerintah perlu mengembangkan pelatihan adaptasi budaya, program orientasi, dan dukungan komunitas untuk mempersiapkan perawat bekerja di luar negeri.

Kata Kunci : Adaptasi Budaya, Perawat, Tantangan Profesional.

ABSTRACT

This study aims to analyze Indonesian nurses' cultural adaptation and professional challenges in the United States. The method used is quantitative descriptive. The results showed that the average level of cultural adaptation was classified as good (mean 18.83). However, the professional challenges faced were classified as high (mean 18.90), especially in workload and communication. There was a strong correlation between cultural adaptation and professional challenges ($r = 0.873$; $p = 0.000$), indicating that good adaptation increases awareness of challenges. In conclusion, Indonesian nurses can adapt in the United States, but systemic challenges such as differences in work culture and high workload remain significant. Educational institutions and governments must develop cultural adaptation training, orientation programs, and community support to prepare nurses to work abroad.

Keywords: Cultural Adaptation, Nurses, Professional Challenges.

PENDAHULUAN

Perawat adalah tenaga profesional di sektor kesehatan yang memiliki keahlian dan tanggung jawab dalam merawat pasien dengan berbagai masalah kesehatan. Perawat berperan penting sebagai penyedia layanan, pendidik, advokat, dan penghubung antara pasien dan tim medis. Perawat mengedepankan etika dan kode etik profesi dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi perawat mencakup pemahaman kondisi medis, teknik perawatan, dan aspek psikologi pasien. Keterampilan praktis seperti pengambilan sampel

darah, pemberian obat, dan pemantauan tanda vital sangat penting untuk keselamatan pasien. Perawat juga dilatih untuk berkomunikasi dengan baik dengan pasien dan keluarganya (Wijayanti et al., 2025).

Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) melampirkan data bahwa terdapat kenaikan signifikan mengenai tenaga kesehatan, terutama perawat yang bekerja di luar negeri. Terdapat sejak tahun 2020 hingga 2024, terdapat 162.716 perawat dan pekerja perawatan asal Indonesia yang berkarir di luar negeri. Perawat di Indonesia tidak hanya berhasil memasuki pasar kerja, tetapi juga berhasil menunjukkan prestasi yang membanggakan. Keberhasilan ini mencerminkan kemampuan tinggi tenaga kerja Indonesia dan peluang besar di sektor kesehatan, yang menghadapi tantangan kekurangan tenaga kerja. Salah satunya bisa melalui pelatihan dan sertifikasi yang memadai, para perawat ini dapat beradaptasi dan memberikan pelayanan berkualitas (Santoso, 2024a).

BP2MI turut memaparkan bahwa jumlah perawat Indonesia yang berkarir di luar negeri, seperti di Amerika Serikat, dan beberapa negara Eropa meningkat. Keberhasilan perawat profesional Indonesia di luar negeri dipengaruhi oleh ujian kompetensi, sertifikasi internasional, serta kemampuan beradaptasi dengan budaya serta sistem kesehatan baru. Proses adaptasi atau penyesuaian diri melibatkan sejumlah aspek yang krusial. Individu perlu memperhatikan norma-norma yang ada dalam masyarakat agar dapat berinteraksi dengan baik, memahami norma-norma ini memungkinkan seseorang untuk menyesuaikan sikap dan perilakunya sehingga dapat diterima oleh lingkungan sekitarnya. Kemampuan untuk beradaptasi merupakan suatu proses yang dinamis dan berkelanjutan, yang mencakup penyesuaian dalam perilaku, sikap, serta pola pikir individu ketika menghadapi berbagai situasi. Adaptasi tidak hanya sekadar reaksi terhadap perubahan lingkungan, tetapi juga merupakan langkah proaktif untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan lingkungan sosial dan fisik (Santoso, 2024b).

Keterbukaan dan fleksibilitas terhadap hal-hal baru, termasuk perkembangan teknologi, sangat penting agar individu tetap relevan dalam interaksi sehari-hari. Berkaitan dengan hal tersebut, kemampuan beradaptasi dapat dipandang sebagai proses pembelajaran yang melibatkan pengenalan diri dan pengelolaan emosi. Banyak perawat memanfaatkan peluang ini untuk mengembangkan karir dan meningkatkan keterampilan di bidang kesehatan, namun para nakes juga menghadapi tantangan, seperti penyesuaian dengan budaya lokal dan standar profesional yang berbeda. Setiap negara memiliki norma dan regulasi yang unik, serta keterampilan bahasa yang diperlukan untuk berkomunikasi efektif dengan pasien dan rekan kerja. Meskipun peluangnya menjanjikan, perawat perlu siap menghadapi tantangan perbedaan budaya, sistem kesehatan, dan norma profesional (Setiyadi et al., 2023).

Dukungan dari lembaga terkait, pelatihan yang memadai, dan jaringan komunitas yang solid dapat membantu para perawat sukses dalam karir internasional. Perawat perlu memperhatikan komunikasi *non-verbal* dan *verbal* yang dapat memengaruhi hubungan perawat dengan pasien. Selain itu, perawat harus mempelajari prosedur medis dengan budaya setempat serta beradaptasi dengan cepat. Kendala bahasa juga menjadi tantangan, meskipun banyak perawat memiliki kemampuan bahasa Inggris yang cukup baik. Perawat profesional Indonesia yang bekerja di Amerika Serikat tentunya mengalami banyak tantangan baru, bahkan hambatan budaya dalam layanan kesehatan seringkali memengaruhi cara pasien mengekspresikan rasa sakit (Rasma et al., 2023).

Peneliti terdahulu Thomas & Lee, (2024) turut mengungkapkan bahwa perekrutan perawat berpendidikan luar negeri telah menjadi solusi atas kekurangan tenaga perawat yang sedang berlangsung di Amerika Serikat. Namun, perawat menghadapi berbagai

tantangan dalam transisi menuju pekerjaan di Amerika Serikat. Kurangnya orientasi yang memadai, dan dukungan lebih lanjut diperlukan untuk keberhasilan transisi perawat berpendidikan luar negeri.

Beberapa penelitian terdahulu sebagai pembanding pada penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tatambihe et al., (2024) menjelaskan mengenai variabel penelitian tentang pengalaman, pekerja imigran dan culture shock, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Perkasa, (2024) menjelaskan mengenai variabel penelitian tentang adaptasi budaya, tantangan penyesuaian ekspatriat dan negara tuan rumah, sedangkan pada penelitian ini menjelaskan mengenai variabel penelitian tentang adaptasi budaya, tantangan profesionalisme perawat yang bekerja di Amerika Serikat.

Berdasarkan uraian di atas, sehingga penelitian ini bertujuan menganalisis adaptasi budaya dan tantangan profesional perawat Indonesia di Amerika Serikat, dengan manfaat penelitian ini mampu memperluas perspektif dalam mengatasi tantangan adaptasi budaya bagi perawat yang sedang berprofesi atau yang berniat untuk berkarir di daerah perantauan, dengan memanfaatkan teori-teori yang diperoleh selama pendidikan formal.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik *total sampling* terhadap penentuan sampel sehingga didapatkan 30 perawat Indonesia lulusan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Advent Indonesia yang bekerja di Amerika Serikat yang bekerja kurang dari 2 tahun. Data dikumpulkan melalui adaptasi kuesioner *Cultural Adaptation Questionnaire (CAQ)* dan *Professional Challenges of Migrant Nurses Scale (PCMNS)*. Butir pertanyaan kuesioner terdiri dari 12 butir pertanyaan. Pelaksanaan pengumpulan data, calon responden akan dihubungi oleh peneliti melalui aplikasi *Whatsapp* guna menjelaskan maksud penelitian ini dilakukan, serta meminta ketersediaan calon responden untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Calon responden yang telah menyetujui keikutsertaannya dalam penelitian ini akan menandatangani informed consent sebagai jaminan bahwa bersedia menjadi responden tanpa paksaan. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* dengan uji korelasi *Spearman*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Tingkat Adaptasi Budaya

Variabel	Keterangan	Frequency (n)	Percent (%)	Mean
Adaptasi Budaya	Sangat Baik	7	23.30%	18.83
	Baik	10	33.30%	
	Kurang	4	13.30%	
	Sangat Kurang	9	30%	
Total		30	100%	

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan sebanyak 10 orang (33,3%) memiliki tingkat adaptasi baik. Rata-rata skor adaptasi budaya (18,83) menunjukkan bahwa secara umum, responden berada dalam kategori baik dalam adaptasi budaya, tetapi menghadapi tantangan profesional yang cukup tinggi.

Tabel 2
Tantangan Profesional Perawat

Variabel	Keterangan	Frequency (n)	Percent (%)	Mean
Tantangan Profesional Perawat	Sangat Tinggi	8	26.70%	18.90
	Tinggi	10	33.30%	
	Rendah	2	6.70%	
	Sangat Rendah	10	33.30%	
Total		30	100%	

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan sebanyak 10 orang (33,3%) mengalami tantangan profesional yang tinggi dan 10 orang (33,3%) melaporkan tantangan profesional yang sangat rendah. Rata-rata skor tantangan profesional (18,90) menunjukkan bahwa meskipun banyak perawat berhasil beradaptasi dengan budaya kerja di Amerika Serikat, mereka tetap menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugas profesional mereka.

Tabel 3
Hubungan Adaptasi Budaya dan Tantangan Profesional Perawat

	Correlations				
	N	Mean	Std	r	p value
Adaptasi Budaya	30	18.83	7.861	.873**	0.000
Tantangan Perawat	30	18.90	8.155		

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,873 dengan nilai signifikansi (p -value) = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara tingkat adaptasi budaya dengan tantangan profesional perawat ($p < 0,05$). Koefisien korelasi positif sebesar 0,873 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat adaptasi budaya seorang perawat, maka tantangan profesional yang mereka hadapi juga cenderung meningkat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,873 dengan nilai signifikansi (p -value) = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara tingkat adaptasi budaya dengan tantangan profesional perawat ($p < 0,05$). Koefisien korelasi positif sebesar 0,873 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat adaptasi budaya seorang perawat, maka tantangan profesional yang mereka hadapi juga cenderung meningkat.

Hasil ini menunjukkan bahwa proses adaptasi budaya sangat berpengaruh terhadap pengalaman profesional perawat di lingkungan kerja baru. Adaptasi budaya berperan penting dalam membantu pekerja menghadapi tantangan komunikasi, norma sosial, dan sistem kerja di lingkungan baru. Kesulitan dalam memahami bahasa dan gaya kerja dapat menyebabkan hambatan dalam interaksi serta ketidaknyamanan dalam tim (Brahmandika, 2023). Pekerja yang mampu menyesuaikan diri dengan norma dan nilai setempat lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mengurangi stres. Proses ini melibatkan pembelajaran budaya lokal, pengembangan keterampilan komunikasi, serta membangun hubungan sosial dengan rekan kerja. Dengan adaptasi yang baik, pekerja dapat lebih

produktif, lebih nyaman dalam bekerja, serta lebih cepat berintegrasi dalam lingkungan profesional (Alquzairi & Rozaq, 2024).

Adaptasi budaya memegang peranan yang sangat penting bagi individu yang berpindah ke lingkungan baru, seperti pekerja Indonesia yang melaksanakan tugas di luar negeri. Pekerja diharuskan untuk beradaptasi dengan budaya lokal, sistem kerja, dan norma-norma sosial yang mungkin berbeda dari yang biasa pekerja jalani. Sub bab ini akan membahas mengenai konsep dasar adaptasi budaya, termasuk definisi, proses adaptasi budaya, dan tahap adaptasi budaya, serta komunikasi antar budaya yang tentunya dapat mempengaruhi proses adaptasi tersebut (Mulia et al., 2024).

Di era globalisasi, perbedaan cara berpikir, nilai, dan norma sosial dapat menimbulkan tantangan, terutama ketika bahasa menjadi penghalang. Dalam pembahasan mengenai komunikasi, kita dapat mengidentifikasi sejumlah jenis dan kategori yang ada. Komunikasi bukan hanya terjadi di dalam kelompok etnis atau budaya yang serupa, tetapi juga berlangsung antara dua budaya yang berbeda, yang dikenal sebagai komunikasi antarbudaya. Proses ini melibatkan individu-individu yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda, di mana individu berinteraksi satu sama lain, saling berbagi pemahaman, serta menghargai perbedaan yang ada di antara lingkungan sekitar (Fadli et al., 2024).

Sebagai metode utama dalam interaksi sosial, komunikasi verbal memungkinkan individu mengekspresikan perasaan dan ide dengan jelas. Misalnya, seseorang dapat menyampaikan emosi seperti kebahagiaan atau kesedihan, membantu orang lain memahami kondisi emosionalnya (Rasma et al., 2023). Selain itu, peneliti terdahulu Widiyanarti et al., (2024) mengungkapkan bahwa komunikasi verbal juga penting untuk menyampaikan informasi, fakta, dan data, serta berbagi pengetahuan dalam berbagai konteks. Dalam situasi konflik, komunikasi verbal berfungsi untuk menyampaikan argumen dan meredakan ketegangan, meskipun bisa memicu konflik jika tidak dikelola dengan baik. Bahasa memainkan peran krusial dalam komunikasi verbal, tidak hanya sebagai alat penyampaian pesan, tetapi juga mengandung makna yang memengaruhi pemahaman dan respons.

Penelitian yang dilakukan Hayulita dalam Rasma et al., (2023) memaparkan bahwa di Indonesia, terdapat hubungan signifikan antara komunikasi verbal perawat dan kepuasan pasien. Dari 16 responden, 11 (68,8%) merasa puas dengan pelayanan, menandakan bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif terhadap persepsi kualitas layanan. Namun, 5 responden (31,2%) merasa tidak puas meskipun menilai komunikasi baik, menunjukkan bahwa tidak semua pasien merasakan pengalaman positif. Selain itu, 22 responden menilai komunikasi verbal kurang memuaskan, dengan 16 (72,7%) diantaranya menyatakan ketidakpuasan.

Ekspatriat yang bekerja di luar negeri menghadapi tantangan besar dalam adaptasi budaya, seperti culture shock, hambatan bahasa, dan perbedaan norma sosial. Kesulitan ini dapat menghambat interaksi sosial, produktivitas kerja, dan bahkan menyebabkan 6% ekspatriat mengakhiri masa kerja lebih awal karena keluarganya tidak mampu beradaptasi. Untuk mengatasi tantangan ini, strategi adaptasi yang efektif meliputi belajar bahasa setempat, memahami nilai dan norma sosial, serta aktif bersosialisasi dengan masyarakat lokal. Selain itu, pelatihan lintas budaya dari perusahaan sangat penting untuk membekali ekspatriat sebelum keberangkatan. Keberhasilan adaptasi bergantung pada kesiapan individu dan dukungan perusahaan, yang akan meningkatkan efektivitas kerja serta mengurangi kegagalan dalam penugasan internasional (Maulana & Perkasa, 2024).

Strategi adaptasi yang efektif sangat penting bagi perawat untuk menghadapi tantangan di lingkungan baru. Siregar et al., (2024) dan Govinda & Hanami, (2023)

menyatakan bahwa strategi adaptasi budaya merupakan langkah penting yang dapat diambil oleh perawat yang bekerja di lingkungan multikultural. Salah satu pendekatan yang efektif adalah dengan mempelajari bahasa dan budaya setempat melalui kursus khusus. Dengan mengikuti kursus ini, perawat tidak hanya belajar bahasa yang digunakan oleh pasien, tetapi juga mendapatkan wawasan mendalam tentang norma, nilai, dan praktik budaya yang mungkin mempengaruhi cara pasien menerima perawatan.

Kemampuan berkomunikasi yang lebih baik ini memungkinkan perawat untuk menjalin hubungan yang lebih kuat dengan pasien, sehingga meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan. Selain mempelajari bahasa, penting juga bagi perawat untuk memahami nilai-nilai budaya yang berpengaruh terhadap perawatan. Misalnya, beberapa budaya mungkin memiliki pandangan yang berbeda tentang kesehatan, penyakit, dan pengobatan. Dengan memahami perspektif ini, perawat dapat memberikan perawatan yang lebih sensitif dan sesuai dengan kebutuhan pasien, serta menghindari kesalahpahaman yang dapat muncul akibat perbedaan budaya (Ramadani et al., 2024).

Sitorus & Tambunan, (2024) mencatat bahwa dikhawatirkan perawat mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan pasien dan rekan-rekan medis akibat perbedaan bahasa, yang berpotensi mempengaruhi kualitas perawatan yang diberikan karena hal tersebutlah setiap pengiriman tenaga perawat ke Amerika Serikat, dibutuhkan uji kelayakan RN.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat variasi dalam tingkat tantangan profesional yang dihadapi, sebagian besar perawat Indonesia di Amerika Serikat mengalami tantangan yang cukup besar dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru mereka. Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa ada fenomena *Great Resignation* yang mencerminkan tantangan besar dalam dunia kerja, di mana banyak karyawan mengundurkan diri akibat burnout, ketidakpuasan kerja, tuntutan fleksibilitas, dan peluang kerja yang lebih kompetitif. Beban kerja berlebihan serta kurangnya apresiasi menyebabkan kelelahan mental dan emosional, mendorong karyawan mencari lingkungan yang lebih mendukung. Selain itu, meningkatnya tuntutan akan kerja *hybrid* atau *remote* menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel, sementara persaingan di pasar tenaga kerja membuat karyawan memiliki lebih banyak pilihan pekerjaan dengan gaji dan tunjangan lebih baik (Asmawati et al., 2024).

Penelitian-penelitian tersebut didukung oleh argument dalam penelitian Sentoso et al., (2024) dimana dijelaskan bahwa tantangan dalam dunia kerja di Amerika Serikat berkaitan dengan perbedaan nilai budaya, hambatan komunikasi, fleksibilitas kerja, dan tekanan kinerja. Budaya kerja yang menekankan individualisme, kompetisi, dan pencapaian pribadi dapat menjadi tantangan bagi pekerja dari budaya yang lebih kolektif. Selain itu, variasi aksentuasi dan gaya komunikasi sering menyebabkan kesalahpahaman, terutama antara budaya yang lebih langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja di AS juga lebih fleksibel dan toleran terhadap perubahan, tetapi sistem "*hire and fire*" meningkatkan ketidakpastian kerja. Tekanan untuk mencapai target tinggi dan efisiensi kerja yang ketat membuat pekerja harus terus beradaptasi dan menunjukkan performa terbaik. Kesimpulannya, pekerja di Amerika Serikat harus memiliki kemampuan adaptasi budaya yang baik untuk bisa bertahan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.

Penelitian terdahulu Fahrully et al., (2024) menemukan bahwa diantara banyak faktor, ada faktor waktu yang menyebabkan stres di kalangan perawat, yang sering melaporkan kekurangan waktu, beban kerja berlebihan, dan terburu-buru tanpa istirahat. *The National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH)* mencatat bahwa sektor kesehatan memiliki risiko tinggi terhadap stres kerja dan depresi. Lingkungan kerja perawat

ditandai dengan beban kerja tinggi dan tuntutan waktu ketat, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan fisik serta mental.

Penelitian yang dilakukan oleh Christafenny & Purwarini, (2024) menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan pengambilan keputusan di kalangan perawat dan mahasiswa keperawatan. Hasilnya menunjukkan bahwa mengikuti sertifikasi atau pelatihan terstruktur dapat meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan klinis, yang krusial untuk keselamatan pasien. Pelatihan berkelanjutan memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk menghadapi situasi klinis yang cukup kompleks serta memperbarui praktik terbaik. Akses ke program pelatihan mendukung pengembangan profesional, meningkatkan kepercayaan diri, dan kualitas layanan kesehatan, yang pada gilirannya menguntungkan pasien dan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, perawat yang sudah bekerja atau mahasiswa perawat perlu memperluas akses ke program pelatihan agar dapat mengikuti sistem kerja dengan baik dimanapun itu (Prabowo et al., 2024).

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Tatambihe et al., (2024) dimana adaptasi budaya memiliki hubungan erat dengan tantangan pekerjaan yang dihadapi pekerja migran Indonesia. Perbedaan norma kerja, seperti disiplin tinggi dan etos kerja keras, menuntut pekerja untuk menyesuaikan diri agar dapat bekerja secara efektif. Hambatan bahasa dan penggunaan teknologi maju menjadi kendala dalam memahami instruksi kerja serta kebijakan perusahaan, sehingga belajar bahasa dan keterampilan baru menjadi solusi utama. Selain itu, tekanan sosial dan perbedaan agama dapat mempengaruhi kesejahteraan emosional, sehingga dukungan komunitas dan strategi penyesuaian diri sangat dibutuhkan. Dengan adaptasi yang baik, pekerja migran dapat meningkatkan kinerja, mengurangi stres, dan lebih mudah berintegrasi dalam lingkungan kerja baru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ditarik kesimpulan yaitu perawat Indonesia mampu beradaptasi di Amerika Serikat, namun tantangan sistemik seperti perbedaan budaya kerja dan beban tinggi tetap signifikan. Institusi pendidikan dan pemerintah perlu mengembangkan pelatihan adaptasi budaya, program orientasi, dan dukungan komunitas untuk mempersiapkan perawat bekerja di luar negeri.

SARAN

Pekerja Indonesia yang berencana bekerja di luar negeri sebaiknya mempersiapkan diri dengan meningkatkan keterampilan bahasa dan pemahaman tentang budaya serta sistem kerja di negara tujuan. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam hal cakupan wilayah dan jumlah responden. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar dan mencakup berbagai negara untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai adaptasi budaya dan tantangan profesional pekerja migran Indonesia, dan menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti studi longitudinal, guna memahami proses adaptasi dalam jangka waktu yang lebih panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alquzairi, T. M. H., & Rozaq, M. (2024). Analisis Fenomena Culture Shock dan Proses Adaptasi Mahasiswa Rantau Pasca Pandemi COVID-19. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 8(4), 995-1003.
<https://journal.lembagakita.org/index.php/jtik/article/view/2447/2176>

- Asmawati, F., Dinar, K. L., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Tantangan dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Fenomena Great Resignation. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA) Vol.*, *1(3)*, 987–1006. <https://jurnalpustakacendekia.com/index.php/jca/article/download/117/140/463>
- Brahmandika, L. (2023). Menelaah Fenomena Culture Shock pada Perantau. *Jurnal Peradaban*, *3(2)*, 86–93. <https://doi.org/10.51353/jpb.v3i2.570>
- Christafenny, C., & Purwarini, J. (2024). Peningkatan Kemampuan Pengambilan Keputusan melalui Pelatihan pada Perawat dan Perawat Pelajar: Literature Review. (*MPPKI) Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia The Indonesian Journal of Health Promotion*, *7(3)*, 578–587. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/MPPKI/article/view/4707>
- Fadli, M., Moenawar, M. G., Riyanto, S., Dharmawan, L., Manisyah, N., & Azzahra, M. (2024). Komunikasi Antarbudaya dalam Proses Adaptasi Mahasiswa IPB Asal Bali di Kota Bogor. *Nivedana: Journal of Communication and Language*, *5(4)*, 537–548. <https://jurnal.radenwijaya.ac.id/index.php/NIVEDANA/article/view/1440/712>
- Fahrully, A. I., Solehudin, S., & Lannasari, L. (2024). Hubungan Lingkungan dan Sosial Budaya dengan Stress Kerja Perawat. *Vitalitas Medis: Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*, *1(2)*, 27–38. <https://journal.lpkd.or.id/index.php/ViMed/article/download/106/109>
- Govinda, P. S. A., & Hanami, Y. (2023). Pengalaman Intercultural Adjustment Mahasiswa Indonesia di Jepang. *Jurnal Psikologi Islam dan Budaya*, *6(1)*, 01–20. <https://doi.org/10.15575/jpib.v6i1.23613>
- Maulana, I., & Perkasa, D. H. (2024). Adaptasi Budaya dan Tantangan Penyesuaian Ekspatriat di Negara Tuan Rumah. *MAPIRA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, *4(2)*, 70–79. <https://doi.org/10.71277/rpkctr46>
- Mulia, W. N., Rahardjo, T., & Ayun, P. Q. (2024). Adaptasi Budaya Pekerja Migran Indonesia di Taiwan. *Interaksi Online*, *12(3)*, 926–938. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/interaksi-online/article/view/45678>
- Prabowo, B., Samsudin, A., Syahputra, R. T., Dibba, F., & Safitri, R. S. (2024). Jurnal Perencanaan Karir dan Pengembangan Profesional Perawat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10(17)*, 249-257. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13854952>
- Ramadani, N., Widiyanarti, T., Fauziah, A., Salsabila, R. M., Firmansyah, I., Pratiwi, A., & Sagita, D. N. (2024). Menguraikan Tantangan yang Disebabkan oleh Stereotip Budaya dalam Komunikasi Antarbudaya. *Communication Studies Journal*, *1(3)*, 1–16. <https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/view/3290>
- Rasma, R., Agustini, T., & Munir, N. W. (2023). Hubungan Komunikasi Verbal dan Nonverbal dengan Tingkat Kepuasan Pasien. *Window of Nursing Journal*, *4(1)*, 67–76. <https://doi.org/10.33096/won.v4i1.489>
- Santoso, D. A. (2024a). *Data Statistik Layanan Penempatan Pekerja Indonesia di Berbagai Negara*. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). <https://bp2mi.go.id/dashboard-publik>
- Santoso, D. A. (2024b). *Statistik Layanan Pekerja Migran Indonesia*. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). <https://bp2mi.go.id/dashboard-publik>
- Sentoso, A., Jhohari, J., Meilani, L., Melissa, Amanda, N., & Angelina, W. (2024). Analisis Manajemen Lintas Budaya dan Tantangan yang Dimiliki oleh Perusahaan Coca Cola. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, *3(1)*, 38–54. <https://doi.org/10.55606/jpmi.v3i1.3314>

- Setiyadi, A., Wardani, N. S., Manurung, S., & Mufarokhah, H. (2023). Culture Shock dan Kemampuan Penyesuaian Diri pada Perawat Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 383–396. <https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/1898>
- Siregar, K. J., Lubis, G. D. U., Silalahi, S. S., Nainggolan, L. R., Bangun, M. B., & Chairunisa, H. (2024). Potensi Bahasa Indonesia dalam Pangung Global - Analisis Peluang dan Tantangan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 8857–8868. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/29620/20858>
- Sitorus, E. S., & Tambunan, E. H. (2024). Motivasi dan Tantangan Tamatan Perawat dalam Mencapai Kelulusan Nclex-Rn di California. *Nutrix Journal*, 8(2), 250–261. <https://ejournal.unklab.ac.id/index.php/nutrix/article/view/1182>
- Tatambihe, C., Tungka, K., & Wowiling, F. (2024). Pengalaman Adaptasi Pekerja Migran Indonesia terhadap Culture Shock di Prefektur Okinawa Jepang. *Jurnal Dharma Medika*, 4(2), 1–14. <https://ejournal.unsrittomohon.ac.id/index.php/dharmamedika/article/view/102/90>
- Thomas, J. B., & Lee, M. A. (2024). Factors Influencing the Transition of Foreign-Educated Nurses to the US Healthcare Setting: A systematic review. *National Library of Medicine*, 71(3), 440–456. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37463664/>
- Widiyanarti, T., Fadianti, C. A., Yunandar, F., Ningsih, F. S., Aji, J. F., & Syifa, M. (2024). Analisis Perbedaan Pola Komunikasi Verbal dan Non- Verbal dalam Interaksi Antar Budaya. *Interaction Communication Studies Journal*, 1(3), 1–12. <https://doi.org/10.47134/interaction.v1i3.3285>
- Wijayanti, L. A., Hijrah, H., Millati, R., Saputra, M. K. F., Suprpto, S., & Wijayanti, Y. T. (2025). Improving Nurse Competence in Health Centers Through Practice-Based Training. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Edukasi Indonesia*, 2(1), 9-16. <https://doi.org/10.61099/jpmei.v2i1.64>