

Adaptasi Komunikasi Migran dalam Menghadapi *Culture Shock*

Putri Tina Anriana¹, Aswar Tahir²

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Teknologi Sumbawa, Kabupaten Sumbawa,
Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: aswar.tahir@uts.ac.id

Diterima: 10-07-2026 | Disetujui: 16-07-2026 | Diterbitkan: 18-07-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the communication adaptation of migrant workers in dealing with culture shock among female migrant workers from Olat Rawa Village, Moyo Hilir District, Sumbawa Regency. Differences in language, culture, social norms, values, and communication patterns in the destination country create various challenges that require migrant workers to adapt to a new social and cultural environment. This study employed a qualitative descriptive research design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving eight female migrant workers selected using a purposive sampling technique. The data were analyzed through the processes of data reduction, data display, and conclusion drawing, while the validity of the findings was ensured through source triangulation. The findings reveal that the participants experienced four stages of culture shock, namely the honeymoon, crisis, disorientation, and adjustment and recovery phases. During the honeymoon phase, the participants showed enthusiasm, curiosity, and optimism toward their new environment. In the crisis phase, they encountered communication barriers, cultural differences, emotional stress, work-related difficulties, and homesickness. During the disorientation phase, they experienced confusion in understanding the local language, social norms, customs, and communication patterns. In the adjustment and recovery phase, the participants gradually adapted by improving their verbal and nonverbal communication skills, learning the local language, using translation applications, and building positive relationships with employers and coworkers. The study concludes that communication competence, work experience, and environmental support play significant roles in helping migrant workers overcome culture shock, communicate effectively, and successfully adapt to a new cultural environment.

Keywords: *Communication Adaptation; Culture Shock; Migrant Workers; Intercultural Communication, Female Migrant Workers.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana adaptasi komunikasi migran dalam menghadapi culture shock pada perempuan pekerja migran yang berasal dari Desa Olat Rawa, Kecamatan Moyo Hilir, Kabupaten Sumbawa. Perbedaan bahasa, budaya, norma sosial, nilai, serta pola komunikasi di negara tujuan menjadi tantangan yang harus dihadapi sehingga pekerja migran dituntut mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian berjumlah delapan orang perempuan pekerja migran yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para informan mengalami tahapan culture shock yang meliputi fase honeymoon, krisis, disorientasi, serta fase penyesuaian dan pemulihan (adjustment and recovery). Pada fase honeymoon, informan menunjukkan antusiasme, rasa ingin tahu, dan harapan terhadap lingkungan baru. Pada fase krisis, mereka

menghadapi hambatan komunikasi, perbedaan budaya, tekanan emosional, serta kerinduan terhadap keluarga. Pada fase disorientation, informan mengalami kebingungan dalam memahami bahasa, norma, dan pola komunikasi masyarakat setempat. Selanjutnya, pada fase penyesuaian dan pemulihan, mereka mulai mampu beradaptasi melalui peningkatan kemampuan komunikasi verbal dan nonverbal, mempelajari bahasa negara tujuan, memanfaatkan media penerjemah, serta membangun hubungan yang baik dengan majikan dan rekan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan berkomunikasi, pengalaman kerja, dan dukungan lingkungan berperan penting dalam membantu pekerja migran mengatasi culture shock sehingga mampu berinteraksi secara efektif dan menyesuaikan diri dengan lingkungan budaya baru.

Katakunci: Adaptasi Komunikasi; Culture Shock; Pekerja Migran; Komunikasi Antarbudaya; Perempuan Pekerja Migran.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Tina Anriana, P., & Tahir, A. (2026). Adaptasi Komunikasi Migran Dalam Menghadapi Culture Shock. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 2(3), 2807-2826. <https://doi.org/10.63822/drkc9w12>

PENDAHULUAN

Fenomena migran tenaga kerja internasional semakin meningkat seiring dengan kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), berperan penting dalam perekonomian global, namun sering menghadapi tantangan serius di tempat kerja, terutama yang berkaitan dengan komunikasi dan konflik budaya. Permasalahan komunikasi lintas budaya menjadi salah satu penyebab utama munculnya kesalahpahaman, diskriminasi, dan konflik interpersonal antara pekerja migran dengan majikan maupun rekan kerja lokal. (Chaira & Mustaqimma, 2026, hlm. 324).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi antar budaya (intercultural communication competence/ICC) memiliki peran penting dalam membantu pekerja migran menyesuaikan diri dan mengelola konflik di lingkungan kerja multikultural. Kompetensi ini mencakup kemampuan memahami perbedaan nilai, norma, serta gaya komunikasi yang berlaku di negara tujuan, sehingga pekerja dapat berinteraksi secara efektif dan menghindari miskomunikasi yang berpotensi menimbulkan konflik (Luthfia, 2022, hlm. 199).

Oleh karena itu, pemerintah telah melakukan berbagai langkah untuk mengatasi persoalan ketenagakerjaan di dalam negeri, namun ketersediaan lapangan kerja masih tergolong minim. Salah satu alternatif yang dapat dimaksimalkan adalah program penempatan tenaga kerja migran Indonesia (TKI) keluar negeri, yang diharapkan mampu memperluas peluang kerja (Fardien et al., 2025, hlm. 5). Menurut data Badan Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia pada tahun 2024, (BP2MI dan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia 2025). Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal NTB Tercatat sebanyak 15.333 orang

berdasarkan data Kominfo NTB. Sedangkan Jumlah Pekerja Migran asal Sumbawa tercatat 992 orang. Ada juga pekerja migran asal Olat Rawa Kecamatan Moyo Hilir tercatat 20 orang. Adapun Pekerja migran yang telah punah di desa Olat Rawa Kecamatan Moyo Hilir ada 10 orang. Pekerja migran yang benar-benar punah karena permasalahan nya yaitu mengalami kekerasan fisik, tidak dikasih makan, dan permasalahan lain nya. Mereka memilih punah karena keterauman yang berat, bahkan tenaga kerja migran yang ke Timur tengah itu yang dapat penyiksaan yang luar biasa sehingga mereka memilih untuk benar-benar punah ujar seseorang yang mengalami kekerasan di tempat kerja migran.

Komunikasi risiko dan penyebaran informasi yang tepat di kalangan pekerja migran, terutama dalam situasi krisis seperti pandemi COVID 19. Hambatan Bahasa dan Budaya sering kali menyebabkan informasi tidak tersampaikan dengan efektif, yang berdampak pada meningkatnya ketegangan dan konflik sosial di lingkungan kerja. Faktor lain yang memperburuk ini adalah perbedaan gaya komunikasi antara pekerja migran dan masyarakat lokal. Kajian dari International Journal of Conflict Management menemukan bahwa pekerja migran yang berasal dari komunitas homogen cenderung memiliki respons konflik yang berbeda di bandingkan pekerja non-enklave, karena pengaruh budaya kelompok dan dukungan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi tidak hanya bersifat individu, tetapi juga dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya kerja (Kosiyaporn et al., 2022, hlm. 2).

Di Indonesia sendiri, berbagai penelitian mulai menyoroti tantangan yang dihadapi TKI di luar negeri. Dalam penelitian tentang migran Indonesia di Korea Selatan menunjukkan bahwa hambatan komunikasi lintas budaya menjadi faktor utama munculnya kesalahpahaman dengan atasan dan rekan kerja (Fahzaria et al., 2024, hlm. 85). Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen hambatan komunikasi melalui pelatihan keterampilan komunikasi lintas budaya, yang menjelaskan bahwa kemampuan menggunakan bahasa Inggris secara efektif membantu pekerja migran Indonesia menghadapi tantangan komunikasi di tempat kerja internasional (Yustika & Aisyah, 2025, hlm. 3).

Masalah ketidaksesuaian pelatihan Bahasa juga diungkapkan dalam konteks Technical Intern Training program (TITP) di Jepang, dimana ketidaksiapan linguistik pekerja Indonesia penyebab kesulitan komunikasi dan potensi konflik dengan supervisor (Salombe et al., 2025, hlm. 455). Kontribusi menunjukkan bahwa hambatan komunikasi antar pekerja dan atasan berkontribusi pada meningkatnya risiko keselamatan kerja serta kesalahpahaman operasional di lapangan (Cultura, 2025, hlm. 460).

Selain itu, studi oleh (Aldini, 2023, hlm.99). Menyoroti ketegangan antara migran baru dan migran lama di tempat kerja yang bersumber dari perbedaan nilai-nilai budaya, pengalaman dan gaya komunikasi. Fenomena ini memperkuat pandangan bahwa komunikasi lintas budaya bukan hanya persoalan Bahasa melainkan juga pemahaman terhadap dinamika sosial di tempat kerja. Migran yang berasal dari desa Olat Rawa Kecamatan Moyo Hilir menyoroti bahwa saat mereka menghadapi konflik di tempat kerja mereka keluar jalan-jalan untuk mengurangi stres saat menghadapi konflik dengan majikan migran ini yang bekerja di Hongkong atau Taiwan. Lain dengan permasalahan migran yang bekerja di bagian Arab Saudi atau bagian Timur Tengah, disana mereka saat konflik dengan majikan nya ada nya kekerasan pada mereka, tenaga kerja migran tersebut meminta pulang ke kantor yang ada di bagian Arab Saudi atau mereka memilih kabur dari tempat kerjanya. Ujar pekerja migran yang memiliki konflik di negara-negara tersebut dan yang memilih untuk benar-benar purna karna mereka mengalami trauma atau mental nya yang rusak.

Adapun migran yang tidak memiliki konflik di tempat kerja dengan majikan nya tetapi mereka mengalami kesulitan dalam berbahasa atau kesulitan mereka dalam berkomunikasi dengan majikan nya, cara mereka menghadapi kesulitan nya dalam komunikasi nya yaitu mereka menggunakan Bahasa isyarat atau google translate, tetapi sebagian besar majikan nya tidak mempermasalahkan persoalan tersebut melainkan majikan nya memilih untuk memaklumi hal tersebut. Ujar pekerja migran yang mengalami hal tersebut.

Dalam konteks pemberdayaan perempuan migran, penelitian tim International Journal of Social Science and Humanities Research (2024) menegaskan penting nya pelatihan manajemen konflik berbasis keberbadian dan komunikasi efektif (Rahmawati et al., 2024, hlm. 6383). Pekerja migran perempuan sering menghadapi tantangan ganda, baik karna faktor gender maupun keterbatasan komunikasi oleh karna itu, peningkatan keterampilan komunikasi interpersonal menjadi strategi penting untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan menyelesaikan konflik dengan cara esertif.

Kompetensi komunikasi yang rendah, terutama dalam konteks lintas budaya, telah diidentifikasi sebagai prediktor utama kegagalan penyesuaian di tempat kerja dan berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja. Beberapa studi, termasuk yang berfokus pada pekerja migran Indonesia (PMI) menegaskan bahwa perusahaan ICC yang baik sangat krusial dalam memitigasi kesulitan komunikasi yang berujung pada konflik. ICC tidak hanya mencakup kemampuan Bahasa, tetapi juga pemahaman terhadap perbandingan nilai, norma, dan gaya komunikasi yang berlaku di negara tujuan (Athallah, 2024, hlm. 90).

Hambatan Bahasa dan pelatihan tidak sesuai, kesulitan penguasaan Bahasa target atau ketidaksesuaian antara pelatihan Bahasa pra-keberangkatan dengan kebutuhan lapangan dan konflik dengan majikan (Salombe et al., 2025, hlm. 455). Bahkan, penguasaan Bahasa, Bahasa Inggris sebagai lingua franca, sangat menentukan kemampuan pekerja migran untuk menavigasi tantangan komunikasi dan mencegah konflik. Dinamika konflik yang terjadi antara pekerja migran dan pekerja lokal, tetapi juga muncul sebagai ketegangan antar kelompok migran, (migran baru vs migran lama) yang di pengaruhi oleh perbedaan oleh nilai dan gaya komunikasi. Selain itu, konteks sosial pekerja migran mempengaruhi bagaimana mereka memilih respons konflik (menghindari, bersaing, atau berkolaborasi), yang menuntut keterampilan komunikasi yang berbeda-beda.

Dampak keterbatasan komunikasi tidak hanya berdampak pada hubungan sosial, tetapi juga pada resiko operasional, dalam sektor spesifik seperti konstruksi, hambatan komunikasi telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor berkontribusi pada kesalahpahaman operasional dan isu keselamatan kerja (Shepherd et al 2021, hlm. 6).

Secara keseluruhan, temuan dari berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan adaptasi dan resolusi konflik pekerja migran. Dengan memahami kompetensi komunikasi antar budaya dan menerapkan strategi komunikasi yang efektif, pekerja migran dapat mengurangi resiko kesalahpahaman, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta Meningkatkan kesejahteraan psikologis dan profesional mereka di lingkungan kerja lintas

budaya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara menyeluruh, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan, dengan menggunakan bahasa lisan dan tulisan dalam konteks tertentu. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta atau fenomena yang sebenarnya terjadi di lapangan. Fokus utama penelitian adalah pada gegar budaya (*culture shock*) yang dihadapi pekerja migran Indonesia serta upaya adaptasi komunikasi yang mereka lakukan di lingkungan kerja luar negeri.

Unit Analisis dan Subjek Penelitian

Unit analisis dalam penelitian ini berfokus pada gegar budaya yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia serta perjuangan mereka dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan budaya yang baru. Subjek penelitian adalah delapan orang perempuan pekerja migran Indonesia yang berasal dari Desa Olat Rawa, Kecamatan Moyo Hilir, Kabupaten Sumbawa. Para informan telah bekerja di berbagai negara tujuan seperti Malaysia, Singapura, Taiwan, Arab Saudi, dan Riyadh dengan jenis pekerjaan sebagai asisten rumah tangga, pengasuh anak, dan perawat lansia, dengan masa kerja bervariasi antara 1,5 hingga 10 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode. Pertama, observasi dilakukan dengan peneliti bertindak sebagai pengamat independen untuk mengamati perilaku dan makna yang terkait dengan aktivitas informan. Kedua, wawancara mendalam dilakukan secara langsung dengan mendatangi kediaman informan di Desa Olat Rawa, menggunakan wawancara terbuka dimana proses komunikasi berjalan sesuai alur tanpa membatasi jawaban informan. Ketiga, dokumentasi berupa foto dan rekaman audio digunakan sebagai arsip penelitian untuk mengabadikan informasi dan menggambarkan hasil penelitian di lapangan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan melalui tiga tahapan. Reduksi data dilakukan dengan memilih elemen kunci, memfokuskan pada hal penting, serta mencari tema dan pola berulang dari hasil wawancara dan catatan lapangan, sambil mengecualikan informasi yang berlebihan. Penyajian data dilakukan melalui pengelompokan data terorganisir dalam bentuk deskripsi naratif untuk memudahkan pemahaman dan analisis. Penarikan kesimpulan dilakukan setelah menjawab pertanyaan penelitian berdasarkan temuan analisis data, dimana kesimpulan bersifat sementara dan dapat direvisi jika bukti penelitian berubah.

Pengabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari beberapa informan yang berbeda, termasuk pekerja migran dan migran purna, untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan objektif. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memastikan kesesuaian data dengan kondisi lapangan. Triangulasi waktu dilakukan dengan mengumpulkan data pada waktu yang berbeda untuk melihat konsistensi jawaban informan. Selain itu, dilakukan *member check* dengan menunjukkan kembali hasil wawancara kepada informan untuk memastikan kesesuaian informasi dengan pengalaman mereka.

Prosedur Pemilihan Informan

Peneliti menentukan informan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih informan berdasarkan kriteria yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kriteria informan adalah perempuan pekerja migran asal Desa Olat Rawa yang telah bekerja di luar negeri dan dianggap mampu serta layak untuk diwawancara karena dapat berbagi pengalaman menggunakan bahasa yang baik dan mudah dipahami. Kedelapan informan yang terpilih sebelumnya belum saling mengenal dengan peneliti, sehingga peneliti melakukan *bonding* terlebih dahulu dengan seluruh informan sebelum melaksanakan wawancara mendalam secara langsung di kediaman masing-masing.

Instrumen dan Pelaksanaan Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara yang disusun berdasarkan indikator-indikator adaptasi komunikasi dan *culture shock*. Penelitian dilaksanakan di Desa Olat Rawa, Kecamatan Moyo Hilir, Kabupaten Sumbawa, dengan fokus pada perempuan pekerja migran yang telah kembali ke kampung halaman (migran purna). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam yang direkam dan didokumentasikan, serta observasi terhadap perilaku dan interaksi informan. Penelitian ini berlangsung pada periode yang telah ditentukan dan melibatkan delapan informan yang terdiri dari mantan pekerja migran dengan berbagai latar belakang pengalaman kerja di luar negeri.

Kerangka Analisis Teoretis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kerangka teori Adaptasi Antarbudaya dari Young Yun Kim dan teori *Culture Shock* dari Kalervo Oberg sebagai landasan analisis. Tahapan analisis mengikuti fase-fase *culture shock* yang meliputi fase *honeymoon*, *crisis*, *disorientation*, serta fase penyesuaian dan pemulihan. Selain itu, adaptasi komunikasi dianalisis melalui tiga aspek yaitu komunikasi verbal, komunikasi nonverbal, dan strategi adaptasi komunikasi yang digunakan informan. Fase penyesuaian dan pemulihan dianalisis melalui dua indikator yaitu stabilitas emosional dan integrasi sosial, untuk melihat bagaimana para pekerja migran akhirnya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan budaya yang baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Informan

Informan penelitian ini adalah para pekerja migran Indonesia yang berasal dari desa Olat Rawa Kecamatan Moyo Hilir Kabupaten Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini berfokus pada gegar budaya yang di hadapi oleh migran termasuk perjuangan mereka dalam menyesuaikan diri dengan keadaan tidak biasa.

Tabel 1. Karakteristik Informan

No	Nama	Usia	Negara Tujuan	Jenis Pekerjaan	Lama Bekerja
1	Atik Febriani	26 Tahun	Malaysia	Jaga lansia	1 tahun 6 bulan
2	Reni Kusumadewi	34 Tahun	Singapura	Jaga anak kecil	2 tahun
3	Ipunwati	55 Tahun	Arab	Asisten Rumah Tangga	5 tahun
4	Herwati	35 Tahun	Taiwan	Jaga lansia	3 tahun
5	Ainun	60 Tahun	Arab	Asisten Rumah tangga	7 tahun
6	Latifah	27 Tahun	Riyadh	Baby sitter	3 tahun6 bulan
7	Nurhayati	35 tahun	Malaysia	Baby sitter	2 tahun
8	Munhayati	55 tahun	Arab	Asisten Rumah tangga	10 tahun

Sumber: data diolah, 2026

Hasil Wawancara dan Observasi

1. Fase Culture Shock

a. Tahap Honeymoon

Pada tahap awal keberangkatan, sebagian besar informan merasakan antusiasme sekaligus rasa penasaran terhadap negara tujuan. Walaupun terdapat rasa gugup, mereka melihat pengalaman bekerja di luar negeri sebagai kesempatan memperoleh kehidupan yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara, Herwati menyatakan bahwa ketika pertama kali tiba di Taiwan dirinya merasa "deg-degan dan tegang" karena berada di lingkungan yang benar-benar baru. Hal serupa juga disampaikan oleh Atik Febriani yang mengaku harus menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya yang berbeda. Nurhayati juga mengungkapkan bahwa dirinya merasa asing karena baru pertama kali melihat negara lain dan bertemu dengan masyarakat yang memiliki kebiasaan berbeda.

b. Tahap Crisis

Fase crisis merupakan tahap yang paling banyak dialami oleh informan. Pada tahap ini muncul berbagai tekanan akibat perbedaan bahasa, budaya, serta pola komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara, hampir seluruh informan mengalami kesulitan memahami bahasa negara tujuan. Atik Febriani menyatakan bahwa konflik sering terjadi dengan rekan kerja karena perbedaan budaya dan keterbatasan bahasa. Reni Kusumadewi mengungkapkan bahwa kesalahpahaman komunikasi sering terjadi akibat logat berbicara yang berbeda sehingga dirinya harus sering bertanya kepada majikan. Informan Latifah bahkan mengalami konflik yang lebih serius, yaitu perlakuan tidak menyenangkan dari majikan hingga merasa terancam dan akhirnya memilih pindah majikan. Selain itu, Herwati dan Munhayati mengaku sering mengalami kesalahan dalam memahami instruksi kerja karena belum menguasai bahasa setempat.

c. Tahap Disorientation

Tahap disorientation ditandai dengan munculnya rasa tidak percaya diri, kebingungan, dan kecenderungan menarik diri dari lingkungan sosial. Atik Febriani mengungkapkan bahwa dirinya sering merasa kurang percaya diri karena kemampuan bahasa yang belum lancar dan sering dibandingkan dengan pekerja lain. Ipunwati juga mengaku sering merasa tidak percaya diri karena belum memahami bahasa Arab dan budaya setempat. Ainun menyatakan bahwa pada awal bekerja dirinya memilih diam dan mengurangi komunikasi dengan majikan ketika terjadi kesalahpahaman. Beberapa informan seperti Herwati dan Munhayati bahkan mengaku mengalami trauma sehingga tidak memiliki keinginan untuk kembali bekerja ke luar negeri. Nurhayati mengungkapkan bahwa pada awal bekerja dirinya merasa asing terhadap lingkungan baru karena harus menghadapi kebiasaan dan budaya yang berbeda di Indonesia. Reni Kusumadewi mengungkapkan bahwa perbedaan logat dan cara berbicara sering menyebabkan kesalahpahaman ketika berkomunikasi dengan majikan. Latifah juga mengungkapkan mengalami tekanan yang cukup berat akibat perlakuan majikan serta konflik komunikasi yang terjadi selama komunikasi.

2. Adaptasi Komunikasi

a. Adaptasi Komunikasi Verbal

Berdasarkan hasil wawancara, hampir seluruh informan mengalami kesulitan komunikasi pada masa awal bekerja di luar negeri. Hambatan tersebut terutama disebabkan oleh perbedaan bahasa, logat berbicara, dan cara penyampaian pesan yang berbeda dengan kebiasaan di Indonesia. Kondisi tersebut menyebabkan para informan sering mengalami kesalahpahaman dalam menerima instruksi kerja maupun saat berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Informan Atik Febriani mengungkapkan bahwa pada awal bekerja di Malaysia dirinya mengalami kesulitan dalam berkomunikasi karena belum terbiasa dengan bahasa yang digunakan di lingkungan kerja. Untuk mengatasi hambatan tersebut, ia berusaha menggunakan bahasa Inggris sederhana ketika berkomunikasi dengan sesama pekerja migran maupun orang di sekitarnya. Menurutnya, penggunaan bahasa Inggris dasar cukup membantu dalam memperlancar interaksi sehari-hari dan mengurangi kesalahpahaman.

Hal yang hampir sama juga dialami oleh Ipunwati yang bekerja di Arab Saudi. Ia menjelaskan bahwa pada awal keberangkatan dirinya belum memahami bahasa Arab sehingga sering mengalami kesulitan ketika menerima arahan dari majikan. Namun, seiring berjalannya waktu, ia mulai mempelajari dan menggunakan bahasa Arab sederhana dalam kehidupan sehari-hari. Informan menganggap bahwa bahasa Arab perlahan dapat dipahami karena memiliki beberapa pelafalan yang mudah diingat dan sering digunakan dalam aktivitas bekerja. Sementara itu, Nurhayati menyampaikan bahwa salah satu hambatan terbesar dalam komunikasi adalah perbedaan logat bahasa. Menurutnya, logat bahasa Indonesia yang dibawa ketika berbicara sering kali sulit dipahami oleh masyarakat di negara tujuan. Oleh karena itu, ia memilih menggunakan kata-kata yang sederhana dan berbicara secara perlahan agar pesan yang disampaikan dapat dimengerti oleh lawan bicara.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa adaptasi komunikasi verbal dilakukan para pekerja migran dengan berbagai cara, seperti mempelajari bahasa negara tujuan, menggunakan bahasa internasional seperti bahasa Inggris, menyederhanakan kalimat yang digunakan, serta menyesuaikan cara berbicara dengan kebiasaan masyarakat setempat. Upaya-upaya tersebut merupakan bentuk proses adaptasi sebagaimana dijelaskan oleh Young Yun Kim, (Kim, 2017, hlm. 1-13) bahwa komunikasi menjadi sarana utama individu untuk belajar, menyesuaikan diri, dan bertahan dalam lingkungan budaya yang baru.

b. Adaptasi Komunikasi Nonverbal

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan memanfaatkan komunikasi nonverbal sebagai cara untuk mengurangi kesulitan berkomunikasi di negara tujuan. Keterbatasan dalam memahami bahasa membuat para pekerja migran lebih mengandalkan gerakan tubuh dan ekspresi wajah agar pesan yang ingin disampaikan dapat dipahami oleh majikan maupun rekan kerja. Informan Ipunwati menjelaskan bahwa pada awal bekerja di Arab Saudi dirinya belum memahami bahasa Arab dengan baik. Oleh karena itu, majikan sering menggunakan bahasa isyarat, seperti menunjuk benda atau memberikan contoh secara langsung, agar instruksi pekerjaan lebih mudah dimengerti. Menurutnya, penggunaan bahasa tubuh tersebut sangat membantu dalam proses penyesuaian diri.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Latifah dan Nurhayati. Keduanya mengaku sering menggunakan gerakan tangan dan ekspresi wajah ketika mengalami kesulitan dalam menyampaikan maksud pembicaraan. Selain itu, mereka juga berusaha memahami makna dari bahasa tubuh yang ditunjukkan oleh majikan sehingga komunikasi tetap dapat berjalan walaupun terdapat keterbatasan bahasa. Beberapa informan lainnya juga menyampaikan bahwa mereka harus menyesuaikan ekspresi wajah dan sikap ketika berinteraksi dengan orang-orang di negara tujuan. Hal ini dilakukan karena setiap budaya memiliki cara pandang yang berbeda terhadap bahasa tubuh. Ekspresi yang dianggap biasa di Indonesia terkadang dapat disalahartikan di negara lain sebagai bentuk ketidaksopanan atau ketidaksenangan. Oleh sebab itu, para informan lebih memilih untuk menunjukkan sikap ramah, tersenyum, dan menjaga perilaku selama bekerja agar terhindar dari kesalahpahaman. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi nonverbal memiliki peranan penting dalam proses adaptasi pekerja migran. Ketika komunikasi verbal belum dapat dilakukan secara optimal, penggunaan bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan gerakan tangan menjadi sarana untuk membangun pemahaman serta menjaga hubungan baik dengan lingkungan kerja.

c. Strategi Adaptasi Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara, para informan memiliki cara yang berbeda-beda dalam menghadapi kendala komunikasi di tempat kerja. Atik Febriani memilih untuk mengalah ketika terjadi perbedaan pendapat agar konflik tidak semakin panjang dan hubungan dengan rekan kerja tetap terjaga. Sementara itu, Reni Kusumadewi lebih memilih bertanya kembali kepada majikan apabila ada instruksi yang belum dipahami. Menurutnya, cara tersebut dapat mengurangi kesalahpahaman

dalam bekerja. Berbeda dengan informan lainnya, Ainun menggunakan strategi dengan lebih banyak diam dan tetap menjalankan pekerjaan seperti biasa ketika terjadi konflik dengan majikan. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari pertengkaran yang dapat memperburuk situasi. Adapun Latifah mengambil langkah yang lebih formal dengan melaporkan permasalahan yang dialaminya kepada pihak penyalur tenaga kerja ketika menghadapi perlakuan yang tidak baik dari majikan.

3. Fase Penyesuaian dan Pemulihan

a. Stabilitas Emosional

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan menunjukkan bahwa seiring berjalannya waktu mereka mulai dapat mengendalikan emosi dan menerima kondisi lingkungan kerja di negara tujuan. Pengalaman yang terus bertambah membuat mereka lebih memahami karakter majikan, aturan kerja, serta budaya masyarakat setempat. Atik Febriani menyatakan bahwa pada awal bekerja dirinya merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan budaya dan lingkungan yang baru. Namun, setelah beberapa waktu ia mulai terbiasa dan mampu menyesuaikan diri dengan kebiasaan masyarakat di negara tempatnya bekerja.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ipunwati, yang mengungkapkan bahwa pengalaman selama bekerja membuat dirinya lebih memahami karakter majikan dan budaya setempat. Menurutnya, proses belajar tersebut membantu dirinya menjadi lebih tenang dan tidak mudah merasa cemas ketika menghadapi situasi yang baru. Meskipun demikian, tidak semua informan mampu melewati proses adaptasi dengan baik. Beberapa informan seperti Herwati dan Latifah mengaku masih menyimpan trauma akibat pengalaman buruk selama bekerja di luar negeri, seperti perlakuan yang tidak menyenangkan dari majikan, kesulitan komunikasi, dan tekanan selama bekerja. Pengalaman tersebut membuat mereka merasa takut untuk kembali bekerja sebagai pekerja migran.

b. Integrasi Sosial

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan menyatakan bahwa proses penyesuaian diri menjadi lebih mudah ketika mereka mendapatkan bantuan dan dukungan dari orang lain. Hubungan yang baik dengan majikan maupun rekan kerja memberikan rasa nyaman sehingga mereka lebih percaya diri dalam menjalani pekerjaan. Reni Kusumadewi mengungkapkan bahwa dirinya merasa sangat terbantu oleh sikap majikan yang memberikan arahan dan membimbingnya selama masa awal bekerja. Dukungan tersebut membuat proses adaptasi berjalan lebih mudah dan mengurangi rasa canggung ketika berada di lingkungan baru. Hal serupa juga dialami oleh Ipunwati, yang memperoleh banyak bantuan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman. Menurutnya, pengalaman dan saran dari rekan kerja sangat membantu dalam memahami budaya, cara berkomunikasi, serta aturan kerja di negara tujuan. Sementara itu, Nurhayati merasa lebih mudah beradaptasi karena mendapatkan dukungan dari sesama pekerja Indonesia.

Kehadiran rekan senegara membuat dirinya lebih nyaman untuk berbagi pengalaman dan saling membantu ketika menghadapi kesulitan komunikasi maupun pekerjaan. Namun, tidak semua informan memiliki pengalaman yang sama. Latifah mengaku bahwa dirinya harus mengandalkan kemampuan sendiri untuk menyesuaikan diri karena tidak memiliki teman ataupun dukungan sosial di tempat kerja. Kondisi tersebut membuat proses adaptasinya menjadi lebih sulit dibandingkan informan lainnya.

Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap delapan pekerja migran Indonesia, ditemukan bahwa proses adaptasi komunikasi di lingkungan kerja luar negeri berlangsung secara bertahap dan dipengaruhi oleh perbedaan bahasa, budaya, serta kebiasaan masyarakat setempat. Pada awal keberangkatan, sebagian besar informan menunjukkan perasaan gugup, canggung, dan kebingungan ketika harus berinteraksi dengan majikan maupun rekan kerja yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Kondisi tersebut terlihat dari keterbatasan mereka dalam memahami instruksi kerja dan rendahnya

keberanian untuk memulai komunikasi. Selanjutnya, peneliti mengamati bahwa hambatan bahasa menjadi faktor utama yang memicu terjadinya culture shock. Banyak informan mengalami kesalahpahaman saat menerima perintah dari majikan karena belum menguasai bahasa negara tujuan. Selain itu, adanya perbedaan gaya komunikasi, aturan kerja, serta kebiasaan sosial membuat para migran merasa tidak nyaman dan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri. Beberapa informan juga terlihat lebih memilih diam dan mengurangi interaksi sebagai bentuk upaya menghindari konflik.

Dalam proses adaptasi komunikasi, peneliti menemukan bahwa para informan mulai memanfaatkan komunikasi verbal dan nonverbal untuk mengatasi hambatan tersebut. Secara verbal, mereka berusaha mempelajari bahasa yang digunakan di negara tujuan atau menggunakan bahasa sederhana seperti bahasa Inggris dasar. Sementara itu, secara nonverbal mereka lebih sering menggunakan bahasa isyarat, gerakan tangan, ekspresi wajah, dan menunjuk benda untuk membantu menyampaikan maksud ketika komunikasi lisan tidak berjalan dengan baik. Selain itu, observasi menunjukkan bahwa setiap informan memiliki strategi yang berbeda dalam menghadapi konflik dan kesulitan komunikasi. Sebagian memilih untuk mengalah dan menghindari perdebatan, sebagian lainnya lebih banyak bertanya kepada majikan atau rekan kerja ketika tidak memahami sesuatu, sedangkan beberapa informan memilih diam sambil mempelajari situasi yang ada. Dukungan dari majikan, sesama pekerja migran, dan rekan kerja yang lebih berpengalaman juga menjadi faktor yang membantu proses penyesuaian diri. Seiring berjalannya waktu, peneliti mengamati adanya perubahan dalam kemampuan adaptasi para informan. Mereka mulai memahami kebiasaan, aturan, dan pola komunikasi di lingkungan kerja sehingga rasa canggung dan takut berangsur-angsur berkurang. Meskipun demikian, beberapa informan masih menyimpan trauma akibat pengalaman negatif seperti konflik, perlakuan tidak adil, keterlambatan gaji, maupun perlakuan yang tidak menyenangkan dari majikan. Pengalaman tersebut membuat sebagian informan memilih untuk tidak kembali bekerja di luar negeri.

Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa proses adaptasi komunikasi pekerja migran berlangsung melalui tahapan yang sejalan dengan teori adaptasi antarbudaya Young Yun Kim, yaitu mengalami culture shock, melakukan penyesuaian melalui komunikasi verbal, nonverbal, dan strategi adaptasi, hingga akhirnya mencapai fase penyesuaian dan pemulihan, meskipun tingkat keberhasilannya berbeda pada setiap individu.

Hasil Penelitian

Penelitian Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti yaitu menentukan informan terlebih dahulu menggunakan teknik purposive sampling, yang dimana menentukan dengan menyesuaikan pada kriteria yang sesuai dengan kebutuhan peneliti karena mereka dianggap mampu dan layak untuk di wawancara sehingga bisa berbagi pengalamannya menggunakan bahasa yang baik dan mudah dipahami. Kedelapan informan yang terpilih sebelumnya belum saling kenal dengan peneliti sehingga peneliti melakukan bonding terlebih dahulu dengan kedelapan informan, sebelum akhirnya dilakukan wawancara. Kemudian peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara mendalam kepada kedelapan informan yang dilakukan secara langsung di kediaman informan.

Peneliti sudah melakukan penelitian dan mendapatkan hasil dari delapan informan yang terdiri dari empat pasangan suami istri pekerja migran di Desa Olat Rawa. Hasil penelitian yang peneliti paparkan berikut sudah melalui filterisasi. Sekiranya data yang dipaparkan berikut dapat dan bisa untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian yakni untuk mengetahui Adaptasi Komunikasi Migran Dalam Menghadapi Culture Shock.

Fase Honeymoon

Berdasarkan teori Adaptasi Antarbudaya yang dikemukakan oleh Young Yun Kim, (2001, hlm. 54), fase honeymoon merupakan tahap awal ketika seseorang pertama kali memasuki lingkungan budaya yang baru. Pada tahap ini, individu umumnya merasakan antusiasme, rasa penasaran, dan ketertarikan terhadap

berbagai hal yang belum pernah ditemui sebelumnya. Lingkungan, kebiasaan masyarakat, bahasa, hingga sistem kerja yang berbeda dipandang sebagai pengalaman baru yang menarik untuk dipelajari. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, sebagian besar informan mengungkapkan bahwa ketika pertama kali tiba di negara tujuan mereka merasakan perasaan senang sekaligus gugup. Mereka merasa bangga karena memiliki kesempatan bekerja di luar negeri dan berharap dapat meningkatkan kondisi ekonomi keluarga. Selain itu, para informan juga mengaku tertarik melihat fasilitas umum, kedisiplinan masyarakat, serta pola kehidupan yang berbeda dengan kondisi di Indonesia. Salah satu informan, mengungkapkan bahwa pada awal keberangkatannya ke Arab Saudi dirinya tidak terlalu merasa bingung karena telah memahami beberapa kosakata dasar bahasa Arab.

Bekal pengetahuan tersebut sedikit banyak membantu dirinya dalam menjalani hari-hari pertama di negara tujuan. Namun, pengalaman disampaikan mengaku merasa terkejut dengan budaya dan cara komunikasi masyarakat di Singapura. Menurutnya, perbedaan cara berbicara, kedisiplinan kerja, dan pola interaksi membuat dirinya mengalami kesulitan untuk berkomunikasi dan beradaptasi pada masa awal bekerja. Rasa canggung ketika harus berinteraksi dengan orang baru menjadi salah satu tantangan yang dihadapi.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa meskipun para informan mengalami perasaan antusias dan rasa ingin tahu terhadap lingkungan baru, mereka juga mulai merasakan adanya perbedaan budaya yang cukup signifikan. Hal tersebut merupakan karakteristik dari fase honeymoon, yaitu ketika individu masih memiliki pandangan positif terhadap budaya baru, tetapi mulai menyadari adanya perbedaan yang harus di pelajari Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, pada fase ini para pekerja migran cenderung masih merasa takut dan belum sepenuhnya percaya diri untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar, khususnya dalam aspek komunikasi. Hambatan bahasa membuat mereka belum mampu berinteraksi secara lancar dengan majikan maupun rekan kerja. Walaupun demikian, para migran tetap menunjukkan keinginan untuk beradaptasi dengan cara mulai mempelajari kosakata dasar bahasa negara tujuan, mengamati kebiasaan masyarakat setempat, dan mencoba membangun komunikasi sederhana. Selain menggunakan bahasa verbal, beberapa informan juga memanfaatkan komunikasi nonverbal seperti gerakan tangan, menunjuk benda, dan ekspresi wajah untuk membantu menyampaikan maksud ketika mengalami kesulitan bahasa. Upaya-upaya tersebut menunjukkan bahwa pada fase honeymoon para pekerja migran telah memulai proses adaptasi terhadap lingkungan budaya yang baru, meskipun mereka masih berada pada tahap awal penyesuaian diri.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa fase honeymoon pada pekerja migran Indonesia ditandai oleh munculnya rasa antusias, keingintahuan terhadap budaya baru, serta adanya usaha awal untuk membangun komunikasi dan memahami lingkungan sekitar. Tahap ini menjadi awal dari proses adaptasi yang selanjutnya akan berkembang menuju fase berikutnya, yaitu crisis atau masa ketika individu mulai menghadapi berbagai tantangan akibat perbedaan budaya dan komunikasi.

Fase Crisis

Dalam teori Adaptasi Antarbudaya yang dikemukakan oleh Young Yun Kim, (2001, hlm. 54), fase crisis merupakan tahap ketika individu mulai merasakan tekanan akibat perbedaan budaya yang dihadapi. Pada fase ini, rasa antusias dan ketertarikan yang muncul pada tahap honeymoon perlahan berubah menjadi kebingungan, kecemasan, stres, bahkan frustrasi. Individu mulai menyadari bahwa lingkungan baru memiliki kebiasaan, aturan, dan pola komunikasi yang berbeda dengan budaya asalnya sehingga proses penyesuaian menjadi semakin sulit.

Berdasarkan hasil wawancara, fase crisis menjadi tahapan yang paling banyak dirasakan oleh para pekerja migran. Sebagian besar informan mengungkapkan bahwa hambatan komunikasi merupakan faktor utama yang menyebabkan munculnya tekanan selama bekerja di luar negeri. Perbedaan bahasa dan cara berkomunikasi membuat mereka sering mengalami kesulitan dalam memahami instruksi yang diberikan oleh majikan maupun rekan kerja.

Salah satu informan menyampaikan bahwa dirinya pernah mengalami kesulitan berbahasa dan bahkan sempat terlibat konflik dengan rekan kerja karena belum memahami bahasa yang digunakan di negara tujuan. Kondisi tersebut menyebabkan komunikasi menjadi tidak efektif dan sering menimbulkan kesalahpahaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, beberapa informan juga mengaku pernah dimarahi oleh majikan karena tidak memahami instruksi yang diberikan. Kesalahan dalam menerima atau menafsirkan perintah kerja sering kali menimbulkan konflik dan membuat para pekerja migran merasa takut untuk berkomunikasi. Mereka menjadi lebih berhati-hati dalam berbicara dan cenderung memilih diam daripada harus melakukan kesalahan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perbedaan budaya tidak hanya terlihat dari bahasa, tetapi juga dari cara berpikir, kebiasaan, serta pola interaksi sosial di lingkungan kerja. Sebagian informan merasa kesulitan menyesuaikan diri dengan kedisiplinan kerja, aturan yang ketat, serta karakter majikan yang berbeda dengan budaya di Indonesia.

Situasi tersebut membuat mereka merasa asing dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk beradaptasi. Pada fase ini, banyak pekerja migran mengalami berbagai bentuk tekanan psikologis, seperti rasa cemas, sedih, mudah tersinggung, dan kehilangan rasa percaya diri. Beberapa informan mengaku merasa takut melakukan kesalahan karena khawatir akan dimarahi atau disalahkan oleh majikan. Bahkan, ada informan yang mengalami trauma akibat pengalaman buruk selama bekerja, sehingga muncul keinginan untuk berhenti bekerja dan kembali ke Indonesia. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, fase krisis terlihat dari perubahan sikap para informan yang menjadi lebih pasif dan berhati-hati dalam berinteraksi. Mereka cenderung mengurangi komunikasi, lebih banyak mengamati situasi di sekitar, serta memilih menyendiri ketika menghadapi masalah. Sebagian informan juga tampak mengalami penurunan rasa percaya diri karena merasa kemampuan bahasa dan pengetahuan budayanya masih terbatas. Meskipun demikian, fase krisis merupakan bagian yang wajar dalam proses adaptasi antarbudaya.

Melalui berbagai tantangan tersebut, para pekerja migran mulai belajar memahami bahasa, kebiasaan, dan pola komunikasi masyarakat setempat. Pengalaman yang mereka alami pada fase ini menjadi bekal penting untuk memasuki tahap berikutnya, yaitu fase disorientation, di mana mereka mulai mencari cara untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan budaya yang baru.

Fase Disorientation

Dalam teori Adaptasi Antarbudaya yang dikemukakan oleh Young Yun Kim (2001, hlm. 178), fase disorientation merupakan tahap ketika individu mulai mengalami kebingungan yang lebih mendalam terhadap lingkungan sosial dan budaya yang baru. Pada tahap ini, pekerja migran tidak hanya menghadapi hambatan bahasa, tetapi juga mulai merasakan kesulitan dalam memahami norma, kebiasaan, serta cara berinteraksi yang berlaku di negara tujuan. Akibatnya, mereka sering merasa tidak nyaman, kehilangan arah, dan sulit menentukan bagaimana harus bersikap dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan mengaku pernah mengalami fase ini.

Mereka merasa kurang percaya diri ketika berkomunikasi karena takut salah mengucapkan kata-kata atau khawatir pesan yang disampaikan tidak dipahami oleh orang lain. Salah satu informan menyampaikan bahwa dirinya lebih memilih diam ketika berhadapan dengan majikan atau rekan kerja karena takut terjadi kesalahpahaman. Sikap tersebut dilakukan sebagai upaya untuk menghindari konflik yang dapat memperburuk situasi. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa pekerja migran cenderung menarik diri dari lingkungan sosial dan membatasi interaksi dengan orang-orang di sekitarnya. Mereka lebih banyak mengamati daripada terlibat langsung dalam percakapan, terutama pada masa-masa awal bekerja di negara tujuan. Perasaan asing dan belum terbiasa dengan lingkungan baru membuat mereka membutuhkan waktu yang cukup lama untuk membangun rasa percaya diri. Selain hambatan bahasa, perbedaan budaya kerja juga menjadi faktor yang memperkuat munculnya fase disorientation.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap delapan informan, sebagian besar pekerja migran Indonesia yang terbiasa dengan budaya komunikasi yang sopan, santun, dan tidak langsung, mengalami kesulitan ketika harus menyesuaikan diri dengan budaya komunikasi di negara tujuan yang cenderung lebih tegas

dan langsung. Cara berbicara yang menurut masyarakat setempat dianggap biasa, sering kali ditafsirkan sebagai bentuk kemarahan atau ketidaksukaan oleh para pekerja migran. Akibat perbedaan tersebut, beberapa informan mengaku pernah merasa tersinggung, tidak dihargai, bahkan merasa diperlakukan dengan tidak baik ketika menerima teguran atau arahan dari majikan maupun supervisor.

Padahal, dalam budaya negara tujuan, cara komunikasi tersebut merupakan hal yang umum dilakukan dalam lingkungan kerja. Selain itu, konflik komunikasi dan perbedaan budaya yang dialami juga berdampak pada kondisi emosional para informan. Sebagian besar mengaku pernah merasa sedih, cemas, kecewa, dan kehilangan rasa percaya diri karena sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru. Beberapa informan bahkan menyatakan bahwa pengalaman tersebut menimbulkan trauma sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk kembali bekerja di luar negeri. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, fase disorientation terlihat dari kecenderungan informan untuk mengurangi komunikasi, lebih banyak diam, serta membatasi hubungan sosial dengan lingkungan sekitar. Mereka tampak lebih berhati-hati dalam berbicara dan bertindak karena khawatir melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan konflik. Selain itu, beberapa informan menunjukkan adanya tekanan emosional berupa rasa cemas dan kurang percaya diri ketika harus berinteraksi dengan majikan maupun rekan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa fase disorientation merupakan tahap ketika pekerja migran mengalami kebingungan dan tekanan emosional akibat perbedaan budaya dan komunikasi yang mereka hadapi. Namun, melalui pengalaman dan proses belajar yang terus berlangsung, para pekerja migran secara perlahan mulai memahami lingkungan baru dan mempersiapkan diri untuk memasuki tahap penyesuaian dan pemulihan.

Adaptasi Komunikasi Migran

a. Adaptasi Komunikasi Verbal

Dalam teori Adaptasi Antarbudaya Young Yun Kim (2001, hlm. 97), komunikasi verbal merupakan salah satu aspek penting dalam proses penyesuaian diri individu ketika berada di lingkungan budaya yang baru. Komunikasi verbal dilakukan melalui penggunaan bahasa lisan untuk menyampaikan pesan, memahami informasi, serta membangun hubungan dengan orang lain. Bagi pekerja migran, kemampuan berkomunikasi secara verbal menjadi modal utama untuk menjalankan pekerjaan dan mengurangi terjadinya kesalahpahaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para informan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan komunikasi verbal mereka. Sebagian besar belajar secara mandiri melalui interaksi sehari-hari dengan majikan maupun rekan kerja. Selain itu, beberapa informan juga memanfaatkan media sosial, video pembelajaran, dan pengalaman langsung selama bekerja untuk menambah kosakata serta memahami cara pengucapan bahasa negara tujuan. Salah satu informan mengungkapkan bahwa dirinya menggunakan bahasa Inggris sederhana ketika berkomunikasi dengan sesama pekerja migran karena lebih mudah dipahami. Informan lainnya mencoba mempelajari bahasa Arab sedikit demi sedikit melalui percakapan sehari-hari dengan majikan. Upaya tersebut dilakukan agar komunikasi dapat berjalan lebih efektif dan mengurangi hambatan yang muncul akibat perbedaan bahasa. Seiring berjalannya waktu, kemampuan komunikasi verbal para pekerja migran mengalami peningkatan. Mereka mulai mampu memahami instruksi kerja dengan lebih baik, menyampaikan pendapat atau kebutuhan mereka, serta membangun hubungan sosial yang lebih harmonis dengan majikan maupun rekan kerja. Kemampuan tersebut juga membantu mereka mengurangi rasa takut dan canggung ketika harus berinteraksi dengan lingkungan baru. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, kemampuan komunikasi verbal yang semakin baik memberikan dampak positif terhadap proses adaptasi pekerja migran. Informan yang mulai menguasai bahasa negara tujuan terlihat lebih percaya diri dalam bekerja, lebih aktif dalam berkomunikasi, dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan budaya setempat. Dengan demikian, adaptasi komunikasi verbal menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan pekerja migran dalam menghadapi culture shock dan menjalani kehidupan di negara tujuan. Berdasarkan hasil

wawancara, adaptasi komunikasi verbal dilakukan oleh para pekerja migran dengan cara mempelajari bahasa negara tujuan secara bertahap. Sebagian besar informan mengungkapkan bahwa pada awal bekerja mereka hanya memahami beberapa kosakata dasar yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari, seperti perintah sederhana, nama-nama benda, dan ungkapan yang sering digunakan oleh majikan.

b. Adaptasi Komunikasi Nonverbal

Selain melakukan adaptasi melalui komunikasi verbal, pekerja migran juga melakukan penyesuaian melalui komunikasi nonverbal. Dalam teori Adaptasi Antarbudaya Young Yun Kim (2001, hlm. 111), komunikasi nonverbal merupakan salah satu cara yang digunakan individu untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan budaya baru, terutama ketika kemampuan berbahasa masih terbatas. Komunikasi nonverbal meliputi penggunaan bahasa tubuh, ekspresi wajah, gerakan tangan, kontak mata, serta nada suara ketika berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan mengungkapkan bahwa komunikasi nonverbal menjadi salah satu cara yang paling sering digunakan untuk mengatasi hambatan bahasa pada masa awal bekerja. Ketika mereka belum mampu menjelaskan sesuatu secara verbal, para informan memanfaatkan gerakan tangan, ekspresi wajah, kontak mata, dan bahasa tubuh lainnya agar maksud yang ingin disampaikan dapat dipahami oleh majikan maupun rekan kerja. Salah satu informan menjelaskan bahwa dirinya sering menggunakan gerakan menunjuk benda atau memperagakan suatu tindakan ketika mengalami kesulitan berkomunikasi. Selain itu, beberapa informan juga mengaku lebih memperhatikan ekspresi wajah dan gerakan tubuh majikan untuk memahami maksud dari instruksi yang diberikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adaptasi komunikasi nonverbal tidak hanya dilakukan melalui penggunaan bahasa tubuh, tetapi juga dengan mengikuti etika dan kebiasaan yang berlaku di negara tujuan. Sebagian besar informan berusaha menyesuaikan diri dengan budaya kerja setempat, seperti datang tepat waktu, menjaga sopan santun ketika berbicara, serta menunjukkan sikap hormat kepada majikan dan orang yang lebih tua. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, kemampuan memahami komunikasi nonverbal membantu para pekerja migran mengurangi kesalahpahaman budaya dalam kehidupan sehari-hari. Penggunaan gerakan tangan, ekspresi wajah, dan kontak mata menjadi alternatif komunikasi yang efektif ketika terjadi kendala bahasa. Selain itu, penyesuaian terhadap etika kerja dan perilaku sosial di negara tujuan juga membantu para informan membangun hubungan yang lebih baik dengan lingkungan sekitar. Dengan demikian, adaptasi komunikasi nonverbal memiliki peran yang penting dalam proses penyesuaian diri pekerja migran. Melalui pemanfaatan bahasa tubuh dan pemahaman terhadap norma budaya setempat, para migran dapat mengurangi hambatan komunikasi dan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan baru.

c. Strategi Adaptasi Komunikasi

Dalam menghadapi culture shock, pekerja migran menggunakan berbagai strategi komunikasi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan budaya yang baru. Menurut teori Adaptasi Antarbudaya Young Yun Kim (2001, hlm. 111), strategi adaptasi merupakan upaya yang dilakukan individu untuk mengurangi hambatan komunikasi dan membangun hubungan yang baik dengan lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan hasil wawancara, para informan memiliki cara yang berbeda-beda dalam menghadapi berbagai kendala selama bekerja di luar negeri. Sebagian besar informan berusaha mempelajari bahasa negara tujuan secara mandiri melalui interaksi sehari-hari dengan majikan maupun rekan kerja. Selain itu, mereka juga memanfaatkan media sosial dan aplikasi penerjemah untuk membantu memahami kosakata atau instruksi yang belum dimengerti. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa para pekerja migran membangun hubungan sosial dengan sesama pekerja migran sebagai salah satu bentuk strategi adaptasi.

Mereka saling berbagi pengalaman, memberikan informasi mengenai budaya setempat, serta

membantu ketika ada rekan yang mengalami kesulitan dalam berkomunikasi atau bekerja. Beberapa informan mengaku sering meminta bantuan kepada rekan kerja yang lebih senior untuk menjelaskan aturan kerja maupun cara berinteraksi dengan majikan. Salah satu informan juga mengungkapkan bahwa strategi yang digunakan bukan hanya belajar bahasa, tetapi juga membangun rasa percaya diri. Menurutnya, pengalaman bekerja yang sudah cukup lama membuat dirinya lebih yakin dalam menghadapi berbagai situasi dan mampu menyesuaikan diri tanpa terlalu bergantung pada bantuan orang lain.

Selain itu, beberapa informan memilih untuk lebih banyak mendengarkan sebelum memberikan respons ketika berkomunikasi. Mereka berusaha memahami maksud pembicaraan terlebih dahulu agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat memicu konflik. Sikap tersebut dianggap efektif untuk menjaga hubungan baik dengan majikan maupun rekan kerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, strategi adaptasi komunikasi yang diterapkan para pekerja migran membantu mereka menghadapi berbagai hambatan budaya dan bahasa. Upaya seperti belajar bahasa secara mandiri, meminta bantuan kepada orang yang lebih berpengalaman, menggunakan teknologi penerjemah, serta membangun rasa percaya diri terbukti mampu mengurangi konflik komunikasi dan mempercepat proses penyesuaian diri. Dengan demikian, strategi adaptasi komunikasi menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan pekerja migran dalam menghadapi culture shock. Melalui berbagai upaya tersebut, mereka dapat menyelesaikan masalah komunikasi dengan lebih efektif, mempertahankan hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan kemampuan beradaptasi di lingkungan budaya yang baru.

Fase Penyesuaian dan Pemulihan

a. Stabilitas Emosional

Dalam teori Adaptasi Antarbudaya yang dikemukakan oleh Young Yun Kim (2001, hlm.62), fase penyesuaian dan pemulihan merupakan tahap ketika individu mulai mampu menerima dan menyesuaikan diri dengan lingkungan budaya yang baru. Setelah melewati berbagai tekanan pada fase crisis dan disorientation, pekerja migran secara perlahan mulai menemukan cara untuk menghadapi perbedaan budaya dan hambatan komunikasi yang mereka alami. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan mengaku bahwa seiring berjalannya waktu mereka mulai terbiasa dengan lingkungan kerja, kebiasaan masyarakat, serta pola komunikasi di negara tujuan. Pengalaman yang mereka peroleh selama bekerja membuat mereka lebih memahami karakter majikan, aturan kerja, dan budaya setempat sehingga rasa takut dan kebingungan yang sebelumnya dirasakan mulai berkurang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi emosional para pekerja migran menjadi lebih stabil dibandingkan pada masa awal keberangkatan. Mereka mulai mampu mengendalikan rasa cemas, stres, dan tekanan psikologis yang sebelumnya sering muncul akibat perbedaan bahasa dan budaya. Beberapa informan mengungkapkan bahwa mereka sudah tidak terlalu takut melakukan kesalahan karena telah memiliki pengalaman dan memahami cara berkomunikasi yang tepat dengan majikan maupun rekan kerja. Salah satu informan menyampaikan bahwa pada awal bekerja dirinya merasa sangat sulit untuk beradaptasi, namun setelah beberapa bulan ia mulai terbiasa dengan lingkungan sekitar dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan lebih tenang.

Informan lainnya juga mengungkapkan bahwa pengalaman selama bekerja membuat dirinya menjadi lebih sabar dan lebih mudah menerima perbedaan budaya yang ada. Selain itu, kemampuan berkomunikasi yang semakin baik juga memberikan pengaruh positif terhadap kondisi emosional para informan. Mereka menjadi lebih percaya diri dalam menyampaikan pendapat, bertanya ketika tidak memahami instruksi, serta membangun hubungan yang lebih baik dengan orang-orang di sekitarnya. Hal tersebut membantu mengurangi rasa cemas dan meningkatkan kenyamanan selama bekerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, sebagian besar informan menunjukkan adanya perubahan sikap yang cukup signifikan setelah melewati proses adaptasi.

Mereka terlihat lebih tenang, lebih percaya diri, dan mampu mengontrol emosi ketika menghadapi permasalahan di lingkungan kerja. Meskipun demikian, beberapa informan masih menyimpan pengalaman yang kurang menyenangkan selama bekerja di luar negeri, seperti konflik komunikasi atau perlakuan yang tidak adil dari majikan. Namun, pengalaman tersebut justru menjadi pembelajaran yang membantu mereka menjadi lebih kuat dalam menghadapi situasi yang serupa di kemudian hari. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa fase stabilitas emosional ditandai dengan meningkatnya kemampuan pekerja migran dalam mengendalikan emosi, menerima perbedaan budaya, serta membangun rasa percaya diri setelah melalui berbagai tantangan selama proses adaptasi di negara tujuan.

b. Integrasi Sosial

Dalam teori Adaptasi Antarbudaya yang dikemukakan oleh Young Yun Kim (2001, hlm. 232), integrasi sosial merupakan tahap ketika individu mulai mampu menyesuaikan diri dan menjadi bagian dari lingkungan sosial di budaya yang baru. Pada tahap ini, pekerja migran tidak lagi merasa sepenuhnya asing karena telah memahami norma, kebiasaan, dan pola komunikasi yang berlaku di negara tujuan. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan mengungkapkan bahwa faktor yang paling penting dalam proses penyesuaian diri adalah kemampuan berkomunikasi dan kesiapan mental. Salah satu informan menyatakan bahwa "kalau kita bisa berkomunikasi dengan baik, maka pekerjaan juga akan lebih mudah." Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif menjadi kunci utama dalam membangun hubungan yang harmonis dengan majikan, rekan kerja, maupun lingkungan sekitar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh informan mengalami perkembangan kemampuan komunikasi yang lebih baik dibandingkan saat pertama kali datang ke negara tujuan. Seiring bertambahnya pengalaman, mereka mulai memahami kosakata dan bahasa yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga proses komunikasi dengan majikan dan rekan kerja menjadi lebih lancar. Kemampuan tersebut juga membuat mereka lebih mudah memahami aturan kerja dan kebiasaan masyarakat setempat. Selain peningkatan kemampuan berbahasa, para informan juga mulai mampu membangun hubungan sosial yang lebih luas. Mereka tidak hanya berinteraksi dengan majikan dan rekan kerja, tetapi juga dengan sesama pekerja migran maupun masyarakat di lingkungan tempat tinggal mereka. Hubungan sosial tersebut menjadi salah satu sumber dukungan yang membantu mereka menghadapi berbagai kesulitan selama bekerja di luar negeri. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, para informan terlihat lebih percaya diri ketika berinteraksi dengan orang lain dibandingkan pada masa awal keberangkatan. Mereka mulai berani menyampaikan pendapat, bertanya ketika mengalami kesulitan, serta lebih terbuka dalam menjalin komunikasi dengan lingkungan sekitar. Kemampuan tersebut menunjukkan bahwa proses adaptasi yang mereka lakukan telah berjalan dengan baik. Dengan adanya integrasi sosial, para pekerja migran tidak lagi merasa terasing di lingkungan budaya yang baru. Mereka mulai mampu menjalani kehidupan dan pekerjaan dengan lebih nyaman, membangun hubungan yang harmonis dengan orang-orang di sekitarnya, serta memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menghadapi berbagai situasi. Hal ini menunjukkan bahwa proses adaptasi komunikasi yang mereka alami telah membawa mereka pada tahap penyesuaian dan pemulihan sebagaimana dijelaskan dalam teori Adaptasi Antarbudaya Young Yun Kim.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam membantu pekerja migran menghadapi culture shock. Hambatan bahasa, perbedaan budaya, serta pola komunikasi yang berbeda menjadi penyebab utama munculnya tekanan psikologis pada pekerja migran di lingkungan kerja internasional. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori adaptasi budaya Young Yun Kim yang menjelaskan bahwa proses adaptasi melibatkan stres, penyesuaian, dan pertumbuhan. Pada tahap awal, pekerja migran mengalami tekanan akibat perbedaan budaya dan hambatan komunikasi.

Namun melalui interaksi sosial dan proses belajar, mereka mulai mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Selain itu, penelitian ini juga mendukung teori culture shock dari Kalervo Oberg yang membagi culture shock ke dalam beberapa tahapan, yaitu honeymoon, crisis, recovery, dan adjustment.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pekerja migran mengalami perubahan kondisi emosional yang berbeda pada setiap fase tersebut. Komunikasi verbal dan nonverbal menjadi bagian penting dalam proses adaptasi pekerja migran. Kemampuan memahami bahasa dan budaya setempat membantu migran mengurangi kesalahpahaman serta membangun hubungan kerja yang lebih harmonis. Sebaliknya, keterbatasan komunikasi dapat meningkatkan risiko konflik, stres, bahkan trauma psikologis. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pekerja migran dalam menghadapi culture shock sangat dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi komunikasi yang mereka miliki. Semakin baik kemampuan komunikasi seseorang, maka semakin mudah pula proses penyesuaian dirinya di lingkungan kerja multikultural.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, telah diidentifikasi berbagai aspek penting dari Adaptasi Komunikasi Migran Dalam Menghadapi Culture Shock. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penting bagaimana para tenaga migtan dalam menghadapi konflik antara lain:

1. Dinamika Fase Culture Shock pada Pekerja Migran: Pekerja Migran Indonesia (PMI) terbukti melewati tahapan culture shock yang sejalan dengan teori Kalervo Oberg.
 - a Fase Honeymoon: Ditandai dengan rasa kagum, antusiasme, dan ketertarikan mendalam terhadap modernitas fasilitas, kedisiplinan, serta teknologi di negara tujuan. Namun, motivasi awal ini masih bersifat permukaan karena PMI belum merasakan tekanan kerja yang sesungguhnya.
 - b Fase Crisis: Menjadi fase paling krusial dan berat, di mana ketidakmampuan berbahasa asing memicu hambatan operasional. PMI mengalami kesulitan ekstrem dalam memahami instruksi kerja dari majikan, yang kerap berujung pada kesalahpahaman, teguran keras, rasa takut, frustrasi, stres, hingga trauma psikologis. Bahkan pada kasus ekstrem di wilayah tertentu (seperti Timur Tengah), keterbatasan ini berisiko memicu terjadinya konflik interpersonal hingga kekerasan fisik dan verbal.
 - c Fase Disorientation: Ditandai dengan penurunan rasa percaya diri yang mendalam akibat perbedaan gaya komunikasi. PMI cenderung menarik diri dari lingkungan sosial dan memilih untuk diam karena takut salah berucap atau mengalami gegar budaya terhadap karakter komunikasi lokal yang cenderung lebih tegas, lugas, dan langsung (berbeda dengan kultur Indonesia yang cenderung tidak langsung dan mengutamakan kesopanan interpersonal).
2. Bentuk dan Strategi Adaptasi Komunikasi:

Untuk dapat bertahan hidup dan memulihkan kondisi psikologisnya, pekerja migran menerapkan dua dimensi adaptasi komunikasi secara simultan, yaitu:

 - a. Adaptasi Komunikasi Verbal: PMI secara bertahap mempelajari kosakata praktis yang esensial bagi pekerjaan sehari-hari. Ketika mengalami kebuntuan bahasa, mereka memanfaatkan teknologi digital secara aktif seperti Google Translate untuk menjembatani pesan dengan majikan.
 - b. Adaptasi Komunikasi Nonverbal: Penggunaan bahasa isyarat, gerakan tangan, kontak mata, dan ekspresi wajah menjadi instrumen pengganti yang sangat membantu di awal masa kerja ketika penguasaan aspek linguistik lokal masih minim.
 - c. Strategi Sosial: Keberhasilan proses adaptasi ini sangat didorong oleh strategi interpersonal berupa

pembangunan support system (sistem dukungan) sesama migran. Berbagi cerita, meminta bantuan penerjemahan kepada migran senior, serta menjaga motivasi demi keluarga di tanah air terbukti efektif menstabilkan emosi PMI hingga mencapai tahap penyesuaian, pemulihan, dan integrasi sosial di lingkungan kerja asing.

3. Kompetensi Komunikasi Sebagai Faktor Kunci

Penelitian ini menegaskan bahwa kesiapan mental dan Keterampilan Komunikasi Antarbudaya (Intercultural Communication Competence/ICC) bukan sekadar kebutuhan penunjang, melainkan instrumen mitigasi utama untuk menekan potensi konflik interpersonal di lingkungan multikultural. PMI yang berhasil beradaptasi secara komunikatif akan memperoleh pemakluman dari majikan, memiliki tingkat keselamatan kerja yang lebih baik, serta mampu membangun hubungan kerja yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adde, E., Pamulang, U., Selatan, K. T., & Model, A. (2025). *Strategi Adaptasi dalam Komunikasi Antarbudaya (Kajian Literatur Tentang Perspektif Teori dan Praktik) Adaptation Strategies in Intercultural Communication (A Literature Review on Theoretical and Practical Perspectives)*. 6(3), 222–234.
- Almukdad, M., & Karadag, E. (2024). *Culture shock among international students in Turkey : an analysis of the effects of self- efficacy , life satisfaction and socio-cultural adaptation on culture shock*. 1–12.
- Arifin, M. J. (2025). *Komunikasi Lintas Budaya Dalam Organisasi*. 3, 147–155.
- Bostrom et al. (2024). *Intercultural Communication Competence in Multicultural Work Environments*.
- Chatrath, & Hack. (2024). *Dinamika Konflik Kelompok Migran Baru vs Migran Lama di Tempat Kerja*.
- Cultura, L. (2025). *Navigating English In The Workplace : Challenges And Strategies Of Indonesian Migrant Workers*. 19(July), 9–16. <https://doi.org/10.21512/lc.v19i1.12899>
- Dalib et al. (2020). *Keterampilan Komunikasi Antar Budaya (Intercultural Communication Competence/ICC) bagi Pekerja Migran*.
- Emerald. (2023). *Respons Konflik Pekerja Migran dalam Komunitas Homogen vs Non-Enklave*. International Journal of Conflict Management, Vol/No tidak disebutkan.
- Fahzaria, Febriana, & Santoso. (2024). *Management of Cross-cultural Communication Barriers for Indonesia Migrant Workers in South Korea*. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi, XIII (1).
- Fahzaria, N. A., Suwarsi, S., Fadhila, S. A., & Pebriyanto, W. (2024). *Management of Cross-cultural Communication Barriers for Indonesian Migrant Workers in South*. 16(2).
- Fitri, V. N., & Yuliana, N. (2024). *Komunikasi : Jurnal Komunikasi Peran Komunikasi Antarbudaya pada Mahasiswa dengan Empat Etnis Berbeda di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*. 15(1), 26–33.
- Hamdi, S. (2021). *Tantangan Migrasi , Pengelolaan Remitansi , dan Kekerasan Terhadap Buruh Migran Perempuan Asal Lombok di Malaysia dan Arab Saudi*. 3(1), 22–44.
- Kominfo NTB, & Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). (2025). *Data Penempatan Tenaga Kerja Migran Indonesia (TKI) Asal Nusa Tenggara Barat dan Kabupaten Sumbawa Tahun 2024*.
- Kim, Y. Y. (2017). Integrative Communication Theory of Cross-Cultural Adaptation. *The International Encyclopedia of Intercultural Communication*, 1–13. <https://doi.org/10.1002/9781118783665.ieicc0041>
- Komunikasi, I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., Diponegoro, U., Ilmu, F., Politik, I., Diponegoro, U., Suryo, J. A., & Pos, S. K. (2024).

- Kosiyaporn, H., Julchoo, S., Papwijitsil, R., & Uansri, S. (2022). *Risk Communication Distributed among Migrant Workers during the COVID-19 Crisis in Thailand : Analysis on Structural and Networking Gaps*.
- Land, Febiyana, & Turistiati. (2019). *Permasalahan Komunikasi Lintas Budaya dan Konflik Interpersonal Pekerja Migran*. Adde, E., Pamulang, U., Selatan, K. T., & Model, A. (2025). *Strategi Adaptasi dalam Komunikasi Antarbudaya (Kajian Literatur Tentang Perspektif Teori dan Praktik) Adaptation Strategies in Intercultural Communication (A Literature Review on Theoretical and Practical Perspectives)*. 6(3), 222–234.
- Almukdad, M., & Karadag, E. (2024). *Culture shock among international students in Turkey : an analysis of the effects of self- efficacy , life satisfaction and socio-cultural adaptation on culture shock*. 1–12.
- Arifin, M. J. (2025). *Komunikasi Lintas Budaya Dalam Organisasi*. 3, 147–155.
- Cultura, L. (2025). *Navigating English In The Workplace : Challenges And Strategies Of Indonesian Migrant Workers*. 19(July), 9–16. <https://doi.org/10.21512/lc.v19i1.12899>
- Fahzaria, N. A., Suwarsi, S., Fadhila, S. A., & Pebriyanto, W. (2024). *Management of Cross-cultural Communication Barriers for Indonesian Migrant Workers in South*. 16(2).
- Fitri, V. N., & Yuliana, N. (2024). *KOMUNIKASI : Jurnal Komunikasi Peran Komunikasi Antarbudaya pada Mahasiswa dengan Empat Etnis Berbeda di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*. 15(1), 26–33.
- Hamdi, S. (2021). *Tantangan Migrasi , Pengelolaan Remitansi , dan Kekerasan Terhadap Buruh Migran Perempuan Asal Lombok di Malaysia dan Arab Saudi*. 3(1), 22–44.
- Kim, Y. Y. (2017). Integrative Communication Theory of Cross-Cultural Adaptation. *The International Encyclopedia of Intercultural Communication*, 1–13. <https://doi.org/10.1002/9781118783665.ieicc0041>
- Komunikasi, I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., Diponegoro, U., Ilmu, F., Politik, I., Diponegoro, U., Suryo, J. A., & Pos, S. K. (2024).
- Kosiyaporn, H., Julchoo, S., Papwijitsil, R., & Uansri, S. (2022). *Risk Communication Distributed among Migrant Workers during the COVID-19 Crisis in Thailand : Analysis on Structural and Networking Gaps*.
- Luthfia, A. (n.d.). *Dalam Dunia Kerja Global*. 9–22.
- Mundafi, S. I., Rio, M., Alfandi, D., & Kharisma, F. (2026). *Indonesia Economic Journal*. 2(1), 1152–1161.
- Psikologi, J., & Mustika, M. D. (2024). *Emotional Intelligence as Predictor of Work Motivation : The Mediating Role of Self- Esteem - Case of Prospective Indonesian Domestic Migrant Workers*. 13(1), 126–133.
- Rahmawati, A., Febriyanti, S. N., Petric, R., & Oni, B. (2024). *International Journal of Social Science and Human Research Empowering Indonesian Women Migrant Workers in Singapore : the Role of Conflict Management Training and Personality-Based Communication for Migrant Workers Community*. 07(08), 6383–6387. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i08-69>
- Rosida, A., Studi, P., Komunikasi, I., & Surakarta, U. M. (2022). *Pola Keseimbangan Komunikasi Keluarga Pekerja Migran Wanita Dalam Membangun Harmonisasi*. 3(3).
- Salombe, F. D., Iskandar, K., & Reza, M. (2025). *Language Barrier : Language Training Mismatch and Communication Challenges among Indonesian Technical Interns (TITP) in Japan*. 2, 455–469.
- Shepherd, R., Lorente, L., Vignoli, M., & Nielsen, K. (2021). *Challenges influencing the safety of migrant workers in the construction industry : A qualitative study in Italy , Spain , and the UK*. 142. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105388>
- Sulistiyowati, N., & Kunci, K. (2024). *Penggunaan Bahasa Verbal dan Nonverbal dalam Komunikasi Antarbudaya Studi Kasus Pekerja Migran*. 19–23.

- Utami, J. T., & Selian, S. N. (2025). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Adaptasi Kultural Mahasiswa Perantau*. 1(4), 1449–1460.
- Wahid, R., Halim, S., & Halim, T. (2024). *Positive Communication Skills In The Workplace*. 8, 59–70.
- Wilczewski, M., & Alon, I. (2023). Language and communication in international students ' adaptation : a bibliometric and content analysis review. *Higher Education*, 85(6), 1235–1256. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00888-8>
- Yustika, W., & Aisyah, S. (2025). *Analisis Program Pelatihan Bahasa Inggris Sebagai Strategi Pengembangan Komunikasi Antar budaya Pada Perusahaan Multinasional*. 5, 1–11.