



## Pengalaman Adaptasi Budaya Pekerja Perempuan Indonesia di Australia dalam Lingkungan Kerja Multikultural

Tyas Rahmatika<sup>1\*</sup>, Nusaibah Dzakiyah Mujahidah<sup>2</sup>, Rafa Islami Nabila<sup>3</sup>, Nadea Laras Wati<sup>4</sup>, Raditya Dega Mahaputra<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email: [tyasrahmatika@gmail.com](mailto:tyasrahmatika@gmail.com)<sup>1</sup>, [nusaibahdzakiyah@gmail.com](mailto:nusaibahdzakiyah@gmail.com)<sup>2</sup>, [rafanabilaa26@gmail.com](mailto:rafanabilaa26@gmail.com)<sup>3</sup>, [nadealaraswati19@gmail.com](mailto:nadealaraswati19@gmail.com)<sup>4</sup>, [radityadegamahaputra05@gmail.com](mailto:radityadegamahaputra05@gmail.com)<sup>5</sup>

\*Penulis korespondensi: [tyasrahmatika@gmail.com](mailto:tyasrahmatika@gmail.com)

**Abstract.** Globalization has increased cross-border labor mobility, including Indonesian female workers employed in Australia. Differences in work culture, communication patterns, and social environments often become major challenges in the adaptation process. This study aims to analyze the cultural adaptation experiences of Indonesian female workers in Australia within a multicultural work environment using the U-Curve theory approach. The research employed a descriptive qualitative method through semi-structured interviews with one informant who had worked for approximately 1.4 years in a meat-packing factory in Australia. Data were analyzed using a thematic descriptive approach based on the stages of the U-Curve model, namely honeymoon, culture shock, adjustment, and mastery. The findings indicate that the informant experienced all stages of cultural adaptation. The primary challenges included differences in communication styles, individualistic attitudes among coworkers, language barriers, and workplace pressure. Nevertheless, through openness to new experiences, effective communication, social interaction, and strong mental resilience, the informant successfully adapted to the multicultural environment and developed greater intercultural competence.

**Keywords:** Australia; cultural adaptation; female workers; migrant workers; U-curve.

**Abstrak.** Globalisasi mendorong meningkatnya mobilitas tenaga kerja lintas negara, termasuk pekerja perempuan Indonesia yang bekerja di Australia. Perbedaan budaya kerja dan lingkungan sosial menjadi tantangan utama dalam proses adaptasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengalaman adaptasi budaya pekerja perempuan Indonesia di Australia dalam lingkungan kerja multikultural dengan menggunakan pendekatan teori Kurva U. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui wawancara semi-terstruktur terhadap satu narasumber yang telah bekerja selama 1,4 tahun di Australia pada bagian *packing meat factory*. Data dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif tematik berdasarkan tahapan Kurva U. Hasil penelitian menunjukkan bahwa narasumber mengalami tahapan adaptasi budaya yang meliputi fase *honeymoon*, *culture shock*, *adjustment*, dan *mastery*. Tantangan utama meliputi perbedaan gaya komunikasi, sikap individualis, serta tekanan kerja. Namun, melalui keterbukaan dan ketahanan mental, narasumber mampu beradaptasi dengan baik.

**Kata kunci:** Adaptasi budaya; Australia; kurva U; pekerja migran; perempuan.

### 1. LATAR BELAKANG

Globalisasi telah mendorong meningkatnya mobilitas tenaga kerja lintas negara, termasuk dari Indonesia ke berbagai negara maju seperti Australia. Fenomena ini membuka peluang ekonomi, tetapi juga menghadirkan tantangan adaptasi budaya yang kompleks. Lingkungan kerja multikultural menuntut individu untuk menyesuaikan diri dengan nilai, norma, dan pola interaksi yang berbeda dari budaya asal budaya kolektif, kondisi ini dapat memicu kesulitan dalam berinteraksi dan.

### **beradaptasi di tempat kerja.**

Teori Kurva U yang dikemukakan oleh Oberg (1960) menjelaskan bahwa individu yang berada dalam lingkungan budaya baru akan melalui empat tahapan adaptasi, yaitu *honeymoon*, *culture shock*, *adjustment*, dan *mastery*. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pekerja migran sering mengalami tekanan psikologis dan kesulitan komunikasi pada tahap awal adaptasi (Wardani & Nugraha, 2019). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana proses adaptasi tersebut berlangsung secara nyata pada pekerja migran perempuan.

### **Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana proses adaptasi budaya pekerja perempuan Indonesia di Australia dalam lingkungan kerja multikultural?
- b. Apa saja tantangan yang dihadapi narasumber selama bekerja di Australia?
- c. Bagaimana strategi adaptasi yang dilakukan narasumber berdasarkan teori Kurva U?

### **Tujuan Penelitian**

- a. Menganalisis proses adaptasi budaya pekerja perempuan Indonesia di Australia.
- b. Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja multikultural.
- c. Menjelaskan strategi adaptasi budaya berdasarkan teori Kurva U.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Adaptasi Budaya**

Adaptasi budaya merupakan proses dinamis di mana individu menyesuaikan diri dengan lingkungan budaya baru melalui perubahan perilaku, nilai, dan identitas sosial (Kim, 2001). Proses ini melibatkan interaksi antara individu dan lingkungan sosial yang dapat menghasilkan stres sekaligus pertumbuhan psikologis.

Menurut Berry (2005), terdapat beberapa strategi adaptasi seperti integrasi, asimilasi, separasi, dan marginalisasi yang menunjukkan bagaimana individu merespons budaya baru. Dalam konteks pekerja migran, adaptasi budaya sering kali dipengaruhi oleh tekanan ekonomi, lingkungan kerja, dan dukungan sosial (Ward et al., 2001). Selain itu, adaptasi budaya tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu memahami budaya baru, tetapi juga kemampuan mengelola stres dan konflik yang muncul akibat perbedaan nilai (Black & Mendenhall, 1991).

## **Teori Kurva U**

Teori Kurva U yang dikemukakan oleh Oberg (1960) menjelaskan bahwa proses adaptasi budaya terdiri dari empat tahap utama, yaitu honeymoon, culture shock, adjustment, dan mastery. Pada tahap honeymoon, individu merasa antusias terhadap lingkungan baru. Namun, pada tahap *culture shock*, individu mulai mengalami tekanan akibat perbedaan budaya. Tahap adjustment ditandai dengan mulai terbentuknya pemahaman terhadap budaya baru, sedangkan tahap mastery menunjukkan kemampuan individu untuk berfungsi secara efektif dalam lingkungan tersebut. Teori ini diperkuat oleh penelitian Ward et al. (2001) yang menyatakan bahwa adaptasi merupakan proses bertahap yang melibatkan aspek psikologis dan sosial.

## **Komunikasi Lintas Budaya**

Komunikasi lintas budaya menjadi faktor kunci dalam proses adaptasi. Samovar et al. (2010) menjelaskan bahwa perbedaan komunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman, terutama antara budaya *high-context* seperti Indonesia dan *low-context* seperti Australia. Hall (1976) menyatakan bahwa budaya *low-context* cenderung menggunakan komunikasi langsung, eksplisit, dan to the point, sedangkan budaya *high-context* lebih mengandalkan konteks dan implisit. Perbedaan ini sering menimbulkan konflik dalam lingkungan kerja multikultural (Gudykunst, 2003).

## **Pekerja Migran Perempuan**

Pekerja migran perempuan menghadapi tantangan yang lebih kompleks dibandingkan laki-laki karena adanya faktor gender, diskriminasi, dan tekanan sosial (Piper, 2008). Penelitian oleh Parreñas (2015) menunjukkan bahwa perempuan migran sering mengalami tekanan emosional akibat keterpisahan dari keluarga dan tuntutan kerja. Selain itu, mereka juga harus menyesuaikan diri dengan norma kerja yang berbeda, sehingga proses adaptasi menjadi lebih menantang.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami pengalaman adaptasi budaya pekerja perempuan Indonesia di Australia secara mendalam. Informan dalam penelitian ini adalah seorang pekerja perempuan Indonesia berinisial AG yang telah bekerja di Australia selama 1,4 tahun pada bagian *packing meat factory*. Data penelitian diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur yang dilakukan secara daring melalui *video call* WhatsApp. Wawancara dilakukan pada hari Minggu, 19 April 2026 pukul 15.00 WIB mengenai pengalaman awal dan tantangan adaptasi budaya serta strategi adaptasi dan

pengalaman kerja narasumber. Teknik pengumpulan data difokuskan pada pengalaman adaptasi budaya, perbedaan komunikasi, lingkungan kerja, serta proses penyesuaian diri dalam lingkungan multikultural. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 2014). Validitas data diuji melalui konsistensi jawaban informan selama proses wawancara.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Proses Adaptasi Berdasarkan Teori Kurva U**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses adaptasi informan mengikuti pola teori Kurva U (Oberg, 1960), yang terdiri dari empat tahapan utama.

##### **Tahapan Adaptasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses adaptasi informan mengikuti pola teori Kurva U (Oberg, 1960). Hal ini sejalan dengan penelitian Ward et al. (2001) yang menyatakan bahwa adaptasi budaya berlangsung secara bertahap dan dinamis.

##### **a. Fase Honeymoon**

Informan mengalami culture shock akibat perbedaan gaya komunikasi dan budaya kerja yang individualis. Hal ini sesuai dengan teori komunikasi lintas budaya yang menyatakan bahwa perbedaan komunikasi merupakan sumber utama konflik (Samovar et al., 2010; Hall, 1976).

Selain itu, tekanan psikologis yang dialami informan juga sejalan dengan konsep acculturative stress yang dikemukakan oleh Berry (2005), di mana individu mengalami stres akibat tuntutan penyesuaian budaya baru.

##### **b. Fase Culture Shock**

Informan mengalami kesulitan akibat gaya komunikasi yang langsung dan sikap individualis. Temuan ini sejalan dengan Samovar et al. (2010) yang menyebutkan bahwa perbedaan komunikasi merupakan sumber utama konflik budaya.

##### **c. Fase Adjustment**

Informan mulai mengembangkan strategi adaptasi seperti memahami pola komunikasi dan meningkatkan kemandirian. Hal ini menunjukkan proses pembelajaran budaya yang aktif.

##### **d. Fase Mastery**

Pada tahap ini, informan mampu berfungsi secara efektif dalam lingkungan kerja. Ia telah memahami norma budaya dan mampu menjalin hubungan kerja yang baik.

### **Tantangan dan Strategi Adaptasi**

Tantangan utama meliputi tekanan kerja, perbedaan komunikasi, dan budaya individualis. Namun, kemampuan adaptasi informan menunjukkan adanya resilience yang kuat, yang menurut Kim (2001) merupakan faktor penting dalam keberhasilan adaptasi budaya.

### **Implikasi Penelitian**

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat relevansi teori Kurva U dalam konteks pekerja migran perempuan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi calon pekerja migran dalam mempersiapkan diri menghadapi perbedaan budaya kerja

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa adaptasi budaya pekerja perempuan Indonesia di Australia berlangsung secara bertahap sesuai dengan teori Kurva U. Tantangan utama meliputi perbedaan komunikasi dan budaya kerja. Namun, kemampuan adaptasi, keterbukaan, dan ketahanan mental menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan adaptasi. Penelitian ini terbatas pada satu informan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak informan dan menggunakan pendekatan metode campuran agar hasil lebih komprehensif.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada narasumber yang telah bersedia meluangkan waktu, berbagi pengalaman, serta memberikan informasi yang sangat berharga bagi kelancaran penelitian ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pengampu mata kuliah yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta masukan konstruktif selama proses penyusunan artikel ini sehingga penelitian dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh anggota kelompok, yaitu Nusaibah Dzakiyah Mujahidah, Rafa Islami Nabila, Nadea Laras Wati, dan Raditya Dega Mahaputra atas kerja sama, kontribusi ide, serta dukungan selama proses penelitian dan penulisan artikel ini berlangsung. Penulis juga mengapresiasi semua pihak yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Adler, N. J. (2002). *International dimensions of organizational behavior* (4th ed.). South-Western.
- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697–712. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>
- Black, J. S., & Mendenhall, M. (1991). The U-curve adjustment hypothesis revisited: A review and theoretical framework. *Journal of International Business Studies*, 22(2), 225–247. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490301>
- Chen, G. M. (2014). Intercultural communication competence: Summary of 30 years of research. *Review of Communication*, 14(3), 215–235.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241–266.
- Furnham, A. (2019). Culture shock: A review of the literature for practitioners. *Psychology*, 10(13), 1832–1855. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.1013119>
- Gudykunst, W. B. (2003). *Cross-cultural and intercultural communication*. Sage Publications.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. Anchor Books.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–26. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Kim, Y. Y. (2001). *Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452233253>
- Matsumoto, D. (2008). *Culture and psychology* (4th ed.). Wadsworth.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Oberg, K. (1960). Culture shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropology*, 7(4), 177–182. <https://doi.org/10.1177/009182966000700405>
- Parreñas, R. S. (2015). *Servants of globalization: Migration and domestic work* (2nd ed.). Stanford University Press. <https://doi.org/10.1515/9780804796187>
- Piper, N. (2008). Feminisation of migration and the social dimensions of development. *Third World Quarterly*, 29(7), 1287–1303. <https://doi.org/10.1080/01436590802386427>
- Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (2010). *Intercultural communication: A reader* (13th ed.). Wadsworth.
- Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating across cultures*. Guilford Press.
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.1037/10517-149>
- Wardani, S., & Nugraha, A. (2019). Adaptasi budaya pekerja migran Indonesia. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(2), 123–135.

Zhang, J. (2013). Intercultural adaptation and communication competence. *Journal of Intercultural Communication Research*, 42(3), 215–230.  
<https://doi.org/10.1080/17475759.2013.868635>