

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi pada perkembangan masa kini, membuat seseorang melakukan perpindahan tempat dari negara satu ke Negara lainnya. Yang menjadi penyebab pergerakan adalah kerja sama internasional antar satu negara dengan Negara lain dalam berbagai bidang, seperti bidang ekonomi, politik ataupun budaya. Migrasi internasional merupakan bentuk perpindahan penduduk yang melewati batas negara dan budaya. Secara sederhanya, migrasi internasional adalah perpindahan individu dari negara lain dengan tujuan untuk mendapatkan kompensasi yang diharapkan. Kurangnya pekerjaan di negara asal menyebabkan beberapa penduduk terlibat dalam kegiatan migrasi internasional untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Dengan seiringnya perkembangan globalisasi negara Indonesia juga ikut berpartisipasi dalam kerja sama perdagangan internasional di bidang jasa dan migrasi internasional itu sendiri sebagian dari bentuk perdagangan internasional dalam bidang jasa (Adawiah, 2019).

Dengan adanya perkembangan zaman mendorong beberapa individu untuk meninggalkan tempat asalnya untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Penyebab yang membuat individu berpindah karena memiliki keterampilan yang cukup baik dalam bidang pendidikan, ekonomi dan budaya (Adawiah, 2019). Salah satu upaya individu untuk meningkatkan kualitas hidup atau ekonomi serta mengikuti perkembangan zaman dengan memalukan perjalanan ke berbagai daerah atau negara tertentu yang menyebabkan terjadinya imigrasi.

Menurut Ruslan Burhani (2013), tenaga kerja Indonesia yang sering dikenal sebagai PMI (Pekerja Migran Indonesia) memiliki dua jenis pekerja yaitu pekerja migran Indonesia professional (sektor formal) dan pekerja migran Indonesia non professional (sektor informal). Tenaga Profesional PMI (Sektor Formal) adalah pekerja migran asal Indonesia yang sedang bekerja atau sedang bekerja di negara lain (luar negeri) di perusahaan atau berbagai organisasi yang memiliki legalitas dan persyaratan kontrak kerja yang jelas dan dilindungi dengan hukum – hukum yang berlaku di negara penempatan.

Negara Jepang adalah salah satu negara maju dikawasan Asia Timur dan saat ini banyak menerima tenaga kerja asing dari berbagai bidang. Jepang merupakan salah satu

negara yang memiliki kerja sama yang cukup banyak diberbagai belahan dunia, salah satunya negara Indonesia, dengan adanya kerja sama ini membuat banyak warga Jepang yang datang ke Indonesia dan sebaliknya. Negara Jepang sendiri merupakan negara maju di dunia sehingga hal tersebut membuat warga negara yang masih berkembang menjadikan Jepang sebagai tujuan untuk mata pecaharian kerja.

Menteri Tenaga Kerja Ida Fauziya mengatakan Indonesia dan Jepang telah bekerja sama dengan sangat baik sejak lama. Hal ini sangat relevan bagi pekerja migran Indonesia dan pemagangan di Jepang melalui program Indonesia-Japan Economic *Partnership Agreement* (IJEPA) dan *Specified Skilled Worker* (SSW). Program IJEPA sudah berjalan selama 13 tahun, dimana selama ini sudah ada 3.080 tenaga kerja Indonesia yang sebagian besar adalah perawat, perawat geriatri atau *caregiver*. Program SSW telah mendaftarkan 1.514 tenaga kerja Indonesia hingga akhir Desember 2020. Angka ini masih jauh dari target pemerintah yang menetapkan 20% dari total kuota pekerja asing SSW-nya sebesar 345.000. Hingga Oktober tahun lalu, terdapat 52.810 pekerja Indonesia dan pelajar internasional yang tinggal di Jepang, terhitung 3,1% dari seluruh pelajar dan mahasiswa internasional yang bekerja di Jepang per Oktober 2021.

Menurut laporan yang didapatkan dari Robert Walters dalam Setyaningrum (2019) industri juga memperhitungkan kemampuan pekerja dalam melakukan adaptasi, mengelola kelompok, membangun kemitraan bisnis dan mengembangkan keterampilan lebih halnya dalam keterampilan berkomunikasi dengan lingkungan kerja, peningkatan dalam melakukan penyesuaian cara berkomunikasi merupakan salah satu contoh bahwa individu tersebut melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja.

Berkumpulnya tenaga kerja bersamaan adanya identitas budaya yang cukup berbeda dari sebuah negara bukan merupakan sebuah hal baru yang terlaksana di Jepang. pekerja Indonesia tidak bisa begitu saja mengganti budaya asli dengan yang baru. Proses penyesuaian diri menjadi salah satu tantangan bagi para karyawan terutama bagi mereka yang berasal dari luar lingkungan sosial budaya yang berbeda dari daerah tempat mereka bekerja. Para tenaga kerja membutuhkan upaya penyesuaian diri tersebut karena adanya potensi gegar budaya atau yang disebut dengan culture shock yang dapat dialami (Robert Walters dalam Setyaningrum 2019).

Tinggal di satu tempat karena suatu alasan dan kemudian berpindah ke tempat lain bersama perbedaan kebudayaan bisa menunjukkan adanya *culture shock* bagi siapa saja. Pindah ke lingkungan baru dapat menyebabkan *culture shock*, sehingga secara alami kita mencoba berasimilasi atau beradaptasi dengan budaya lingkungan baru. Ini mungkin merupakan kejutan bagi budaya baru. Menurut Ward et al., *The Psychology of Culture Shock* (2001:221) Jika Anda mengalami *culture shock*, ambil langkah – langkah untuk membantu mengatasi *culture shock* yang dialami dan beradaptasi bersama lingkungan yang baru. Budaya baru dapat memberikan tekanan dikarenakan pemahaman serta penerimaan nilai - nilai budaya lain tidak diterima begitu saja dan tidak dapat diterapkan sepenuhnya dengan mudah.

Perpindahan perawat ke negara lain sering dikaitkan dengan *culture shock* karena terdapat perbedaan budaya yang cukup jauh, termaksud gaya hidup, bahasa yang digunakan serta cuaca, hal – hal tersebut dapat menjadi penyebab bertambahnya kelelahan, tekanan psikologis dan upaya fisik untuk *culture shock* ekstrim di lingkungan kerja baru (Yektiningsih et al., 2021). *Culture shock* merupakan perasaan cemas dan tidak nyaman saat berada di lingkungan baru. *Culture shock* dimulai dengan adanya perasaan optimis bahkan kegembiraan yang berujung menimbulkan rasa frustrasi, ketegangan dan tidak tenang dikarenakan tidak dapat berinteraksi secara baik dengan lingkungan baru. Setelah mampu melewati budaya tersebut *shock phase* kemampuan untuk dapat bertahan hidup dalam dua budaya yang berbeda dan akan menimbulkan rasa kepuasan dan kenikmatan (Maizan et al., 2020).

Individu perlu beradaptasi kembali dengan budaya sebelumnya agar dapat bertahan hidup dalam dua budaya yang berbeda. Tetapi pada realitanya tidak semua perawat yang bekerja di Jepang atau di luar negeri dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Perawat Indonesia yang berada dan bekerja di Jepang atau luar negeri dengan budaya yang sangat berbeda dari budaya asalnya Indonesia merupakan penyebab terjadinya *culture shock*, perasaan bingung dan tidak nyaman ketika berada di tempat baru (Ishikawa & Setyowati, 2018). Terdapat beberapa perawat yang merasakan tidak mudah dalam penyesuaian maladaptive dengan tempat baru untuk mengatasi *culture shock* sehingga mengalami stress dan mengganggu kegiatan bekerja (Yektiningsih et al., 2021).

Dalam penelitian yang dilakukan Yektiningsih (2021) didapatkan hasil bahwa terdapat masalah psikologis sebesar 22,5% perawat dan pekerja perawatan Indonesia yang datang ke Jepang di bawah program EPA. Penelitian yang dilakukan Kibra (2018) juga menunjukkan bahwa 90% perawat mengalami stress. Sekitar 72% perawat mengalami nyeri punggung dan kelelahan fisik lainnya, 64% perawat mengalami kejenuhan stress psikologis, 62% perawat lainnya mengalami kesalahan dalam bekerja. Pada peneliti lainnya perawat yang memiliki tingkat stress kerja rendah sebesar 7,6%, perawat yang memiliki tingkat stress kerja sedang sebesar 27,1% sedangkan 65,3% perawat lainnya memiliki tingkat stress yang tinggi (Tondokoro et al., 2021).

Culture Shock bisa terjadi karena terdapat ketidaksamaan pandangan antara budaya satu sama lain, maka menyebabkan suatu budaya baru yang tiba pada budaya lainnya mengalami kehilangan harapan atauantisipasi dengan ketidaksamaan (Maizan et al., 2020). *Culture Shock* meliputi perasaan disorientasi, kebingungan, ketidakpastian dan cemas kepada orang yang berada dalam budaya asing (McQuilkin et al., 2020). *Culture shock* yang dialami dapat menjadi penyebab stress pada seseorang dan akan sulit melakukan adaptasi dikarenakan budaya yang berbeda (Dianingrum & Sitorus, 2022). *Culture Shock* juga sering dianggap sebagai penyebab stress kerja yang berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat (Ellina et al., 2020).

Stress kerja berdampak kepada masalah kepuasan kerja dan hubungan antara rekan kerja. Stress psikologis dan fisik di tempat kerja berdampak negatif dengan motivasi, kinerja dan produktivitas yang dapat menyebabkan penurunan sumber daya manusia yang berkualitas (Yektiningsih et al., 2021). Stress juga dapat menyebabkan konsekuensi pribadi yang negatif seperti kelelahan kronis, penyalahgunaan zat, tekanan psikologis dan sampai pada keinginan untuk bunuh diri (Mitha et al., 2021).

Pengetahuan dan pemahaman perawat dengan budaya pasien merupakan faktor yang cukup penting dalam berperilaku *caring* untuk mencegah terjadinya *culture shock* dan pemaksaan budaya (Ellina et al., 2020). Salah satu upaya untuk mengurangi stress kerja dengan mengadakan pengurangan jam kerja yang panjang, mengadakan pelatihan kepada tenaga kerja untuk mempertahankan kesinambungan kerja, memanfaatkan teknologi yang sudah ada, melakukan evaluasi antara tenaga kerja dan management serta tempat kerja harus mengupayakan untuk seluruh tenaga kerja merasa aman saat bekerja

dengan adanya asuransi dan keringanan yang baik bagi seluruh tenaga kerja agar tidak khawatir akan masa pensiun (Panigrahi, 2018).

B. Rumusan Masalah

Dengan adanya perkembangan zaman beberapa individu memilih untuk melakukan perpindahan dari suatu negara ke negara yang lain, seiring dengan hal tersebut membuat kebutuhan hidup sehari – hari makin meningkat. Beberapa perawat Indonesia memilih untuk melakukan imigrasi ke negara Jepang. Proses perpindahan perawat Indonesia ke Jepang menimbulkan *culture shock* baik dalam segi bahasa, cuaca, serta budaya. Beberapa perawat yang mengalami *culture shock* menyebabkan stress sehingga tidak dapat maksimal dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun didapatkan rumusan masalah “apakah terdapat hubungan *culture shock* dengan stress kerja perawat Indonesia usia muda yang bekerja di rumah sakit Jepang?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan *culture shock* dengan stress kerja perawat Indonesia usia muda yang bekerja di rumah sakit Jepang.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui karakteristik responden seperti usia, status pernikahan, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, asal daerah, memiliki kerabat atau tidak di Jepang.
- b. Untuk mengetahui *culture shock* perawat Indonesia yang bekerja di Jepang.
- c. Untuk mengetahui tingkat stress perawat Indonesia yang bekerja di Jepang.
- d. Untuk mengetahui hubungan *culture shock* dengan stress kerja perawat Indonesia usia muda yang bekerja di rumah sakit Jepang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk menambah wawasan dan mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan yang terkait dengan hubungan *culture shock* dengan stress kerja perawat Indonesia usia muda yang bekerja di rumah sakit Jepang.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Klaten

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi terkait tentang *culture shock* dan tingkat stress perawat yang bekerja di luar negeri.

3. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi Rumah Sakit dalam meminimalisir stress kerja perawat, dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan segala aspek dalam proses melakukan pelayanan kesehatan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang *culture shock* dengan stress kerja perawat Indonesia yang bekerja di rumah sakit luar negeri.

5. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada masyarakat sebagai bahan kajian pengetahuan terutama dengan stress kerja perawat Indonesia yang berkaitan dengan *culture shock*. Masyarakat dapat mengetahui *culture shock* yang dialami oleh perawat yang bekerja di luar negeri.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Judul Artikel, Penulis Dan Tahun	Tujuan	Variabel	Metode (Desain, Sampel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Prevalence of Stress and Coping Mechanism Among Staff Nurses of Intensive Care Unit in an Selected Hospital. Md. Golam Kibria (2018).	Untuk mengetahui tentang prevalensi stress pada staf perawat yang bekerja di ICU dan faktor yang mempengaruhi stress dalam 12 bulan terakhir	Stress and Coping Mechanism Among Staff Nurses of Intensive Care Unit in an Selected Hospital.	Desain: Deskriptif Cross Sectional Sampel: 50 responden dengan teknik purposive sampling Instrumen: Kuesioner dan wawancara Analisis: Chi-Square	a. Mayoritas perawat (90%) pernah mengalami stres. b. Sebagian besar perawat (72%) pernah mengalami nyeri punggung sebagai stres fisik. c. Mayoritas perawat (64%) pernah mengalami kebosanan sebagai stres psikologis. d. Sebagian besar perawat (62%) pernah mengalami kesalahan atau kesalahan umum selama bekerja. e. 74% perawat menggunakan doa dan 88% perawat menggunakan berbagi masalah dengan orang lain dalam mengatasi stres. f. Mayoritas (86%) perawat memiliki ijazah keperawatan. g. Sebagian besar perawat (68%) telah memiliki pengalaman	a. Kuesiner penelitian b. Teknik Sampling

					kerja lebih dari tiga tahun. h. 100% perawat merasa sangat stres ketika satu perawat memberikan perawatan kepada lebih dari satu pasien.	
2.	The Association Between Sociodemographic Characteristics, Creativity and Occupational Stress among Nurses Working in Ilam Hospitals. Fatemeh Ghelichkhani (2019).	Untuk mengetahui hubungan karakteristik sosio demografis dan kreativitas perawat dengan stress kerja	Sociodemographic Characteristics, Creativity and Occupational Stress among Nurses	Desain: Deskriptif Sampel: 200 responden dengan teknik simple random sampling Instrumen: Kuesioner Health and Safety Executive (HSE) Analisis: Uji T Independen dan ANOVA	Sekitar 73% perawat mempunyai tingkat stres kerja yang rendah dan 25% tidak mempunyai stres kerja (skor: > 3.5). Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kreativitas ($p > 0.001$, $r = 0.25$) dan subdomain: fluiditas ($p > 0.001$, $r = 0.26$), inovasi ($p = 0.003$, $r = 0.20$), dan fleksibilitas ($r = 0,25$, $p < 0,001$). Terdapat korelasi yang signifikan antara stres kerja dan karakteristik Sosio demografis, status pendidikan, pengalaman kerja, jumlah shift malam tiap bulan, dan kepuasan terhadap pekerjaan di rumah sakit.	a. Kuesiner penelitian b. Analisis data c. Teknik sampling
3.	Strategi Adaptasi Pekerja Jepang Terhadap <i>Culture Shock</i> : Studi Kasus Terhadap	Untuk mengetahui bentuk <i>culture shock</i> yang dialami orang	Strategi Adaptasi Pekerja Jepang Terhadap <i>Culture Shock</i>	Desain: Deskriptif kualitatif Sampel:	Dapat disimpulkan dari penelitian bahwa culture shock yang dialami oleh	a. Responden yang diteliti b. Instrumen penelitian

Pekerja Jepang Di Instansi Pemerintah Di Surabaya. Rahaditya Puspa Kirana (2012).	Jepang yang bekerja di instalasi pemerintah di Surabayadan mengetahui strategi adaptasi yang mereka lakukan untuk mengatasi <i>culture shock</i> .	4 responden Instrumen: Wawancara Analisis: Studi kasus	pekerja Jepang di instansi pemerintah di Surabaya adalah stres yang mereka rasakan yang membuat mereka tidak bisa tidur di malam hari, marah yang membuat mereka ingin pulang ke Jepang, dan tidak tahu apa yang harus dilakukan di tempat kerja. Penyebab dari culture shock adalah kurangnya rasa kesadaran waktu, dan etos kerja dari rekan kerja mereka. Strategi adaptasi dilakukan orang Jepang adalah melakukan beberapa persiapan sebelum pergi ke Indonesia, melakukan hobi mereka, berpikiran terbuka kepada orang-orang dalam pekerjaan dan teman, dan bergabung bersama budaya Indonesia.	c. Metode penelitian d. Teknik sampling e. Analisis data
---	--	--	---	--
