



Perjalanan *U-Curve Theory* dalam Adaptasi Budaya Kerja: Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia di New Jersey, Amerika Serikat

Muzamzamah Mega Sinta^{1*}, Annisa Fauziyyah Salsabila², Jevonisa Xena Loering³,
Sutan Izzat Mundafi⁴, Muhammad Rio Dwi Alfandi⁵, Fresha Kharisma⁶
Program Studi Bisnis Digital, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

*Email Korespondensi: 24081494272@mhs.unesa.ac.id

Diterima: 15-05-2026 | Disetujui: 19-05-2026 | Diterbitkan: 21-05-2026

ABSTRACT

This study analyzes the cultural adaptation process of an Indonesian female worker (M.) employed in the manufacturing sector in New Jersey, United States. What distinguishes this case from similar studies is the occurrence of two simultaneous adaptation processes: adapting to the culture of a new country while also adapting to the world of work for the first time. The research was conducted using a qualitative approach through a case study method, based on semi-structured in-depth online interviews conducted in May 2025. The analysis refers to the U-Curve Theory of Adjustment (Lysgaard, 1955; Oberg, 1960) and the cultural dimensions proposed by Hofstede, Hofstede, and Minkov (2010), particularly the individualism–collectivism dimension. The findings reveal that M. experienced all stages of the U-curve—honeymoon, culture shock, adjustment, and adaptation—with varying levels of intensity influenced by three main factors: an open and flexible personality, the presence of an Indonesian diaspora community near her residence, and the availability of language accommodation services in the local environment. The most significant workplace cultural differences were found in the hour-based accountability system and the highly individualistic work patterns—both of which directly contrasted with the collectivist values M. brought from Indonesia. This study is expected to contribute to cross-cultural discussions, particularly in understanding the complexity of migrant workers’ adaptation from developing countries to developed countries.

Keywords: *U-Curve Theory; culture shock; workplace cultural adaptation; Indonesian workers; cross-cultural management; individualism–collectivism*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis proses adaptasi budaya seorang tenaga kerja perempuan asal Indonesia (M.) yang bekerja di sektor manufaktur di New Jersey, Amerika Serikat. Yang membedakan kasus ini dari studi-studi serupa adalah adanya dua proses adaptasi yang terjadi secara bersamaan: adaptasi terhadap budaya negara baru sekaligus adaptasi terhadap dunia kerja untuk pertama kalinya. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui metode studi kasus, melalui wawancara mendalam *semi-terstruktur* secara daring pada Mei 2025. Analisis mengacu pada kerangka *U-Curve Theory of Adjustment* (Lysgaard, 1955; Oberg, 1960) serta dimensi budaya Hofstede, Hofstede, dan Minkov (2010), khususnya dimensi individualisme-kolektivisme. Temuan menunjukkan bahwa M. melewati seluruh tahapan kurva U—*honeymoon*, *culture shock*, *adjustment*, hingga *adaptation*—dengan variasi intensitas yang dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kepribadian yang terbuka dan luwes, keberadaan komunitas diaspora Indonesia di sekitar tempat tinggal, serta tersedianya layanan akomodasi bahasa di lingkungan setempat. Perbedaan budaya kerja yang paling terasa muncul pada sistem akuntabilitas berbasis jam kerja dan pola kerja yang sangat individual—dua hal yang secara langsung bersinggungan dengan nilai-nilai kolektivistis yang dibawa M. dari Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya diskusi lintas budaya, khususnya dalam memahami kompleksitas adaptasi tenaga kerja migran dari negara berkembang ke negara maju.

Kata kunci: U-Curve Theory; *culture shock*; adaptasi budaya kerja; tenaga kerja Indonesia; *cross-cultural management*; individualisme-kolektivisme

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sinta, M. M. ., Salsabila, A. F. ., Loering, J. X. ., Mundafi, S. I. ., Alfandi, M. R. D., & Kharisma, F. . (2026). Perjalanan U-Curve Theory dalam Adaptasi Budaya Kerja: Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia di New Jersey, Amerika Serikat. *Indonesia Economic Journal*, 2(1), 1152-1161. <https://doi.org/10.63822/4k1tqg59>

PENDAHULUAN

Setiap tahun, ratusan ribu tenaga kerja Indonesia berangkat ke luar negeri membawa serta satu pertanyaan yang jarang diajukan secara terbuka: seberapa siap mereka menghadapi dunia yang bukan hanya secara geografis berbeda, tetapi juga berbeda secara mendasar dalam cara orang bekerja, berkomunikasi, dan menjalani hidup? Indonesia, sebagai salah satu negara pengirim tenaga kerja terbesar di Asia Tenggara, sudah lama akrab dengan statistik pengiriman dan devisa yang masuk. Namun pengalaman batin para tenaga kerja itu sendiri—bagaimana mereka bertahan, bingung, rindu, lalu pelan-pelan menemukan ritme baru—jauh lebih jarang didokumentasikan secara serius.

Itulah celah yang coba dijawab penelitian ini. Bagi tenaga kerja yang baru pertama kali bekerja di luar negeri, tantangan yang dihadapi berlipat ganda: bukan sekadar perbedaan antara Indonesia dan negara tujuan, melainkan juga antara kehidupan sebelum dan sesudah dunia kerja. Kondisi inilah yang penelitian ini sebut sebagai *double adaptation*—dua proses penyesuaian diri yang berlangsung beriringan dan saling memengaruhi, namun selama ini nyaris tidak pernah dibahas secara eksplisit dalam literatur *cross-cultural management*.

Sebagai disiplin ilmu, *cross-cultural management* telah lama berupaya memahami bagaimana individu dan organisasi dapat berfungsi secara efektif di tengah perbedaan budaya. Salah satu kerangka yang paling banyak digunakan adalah *U-Curve Theory of Adjustment* yang dikembangkan oleh Lysgaard (1955) dan Oberg (1960). Teori ini menggambarkan proses adaptasi sebagai sebuah kurva berbentuk huruf U: dimulai dari antusiasme awal (*honeymoon*), turun ke titik terberat berupa keterkejutan budaya (*culture shock*), lalu berangsur naik kembali melalui penyesuaian (*adjustment*) hingga mencapai adaptasi penuh (*adaptation*). Namun, teori ini dirumuskan dalam konteks yang relatif tunggal—seseorang yang pindah ke budaya baru, titik. Ia belum banyak diuji pada individu yang secara bersamaan juga baru mengenal dunia kerja untuk pertama kalinya.

Penelitian ini menyajikan kasus M., seorang tenaga kerja perempuan asal Mojokerto, Jawa Timur, yang kini bekerja di sektor manufaktur di New Jersey, Amerika Serikat. Keunikan kasusnya terletak bukan hanya pada perpindahan lintas negaranya, tetapi pada kenyataan bahwa pekerjaan di Amerika adalah pekerjaan pertamanya—tanpa jenjang karier sebelumnya di Indonesia sebagai titik pembanding. Berdasarkan latar belakang itu, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi fase-fase adaptasi yang dilalui M. berdasarkan *U-Curve Theory*; (2) menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi jalannya proses adaptasi tersebut dari perspektif *cross-cultural management*; dan (3) menarik pembelajaran konkret bagi tenaga kerja Indonesia yang berencana bekerja di luar negeri untuk pertama kalinya.

TINJAUAN PUSTAKA

U-Curve Theory of Adjustment

U-Curve Theory of Adjustment pertama kali dikemukakan oleh Lysgaard (1955) dalam studi longitudinalnya terhadap penerima beasiswa Fulbright asal Norwegia yang belajar di Amerika Serikat. Lysgaard menemukan bahwa pengalaman adaptasi mereka tidak berlangsung linier, melainkan membentuk pola kurva U: kepuasan tinggi di awal, turun ke titik terendah setelah beberapa bulan, lalu perlahan naik kembali. Oberg (1960) kemudian mengembangkan kerangka ini dengan memperkenalkan istilah *culture shock* secara lebih sistematis, mendefinisikannya sebagai kecemasan yang muncul akibat hilangnya tanda-

*Perjalanan U-Curve Theory dalam Adaptasi Budaya Kerja:
Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia di New Jersey, Amerika Serikat*
(Sinta, et al.)

tanda dan simbol familiar dalam interaksi sosial.

Dalam formulasi yang lebih lengkap, teori ini membagi proses adaptasi ke dalam empat fase. Fase pertama, *honeymoon*, ditandai oleh antusiasme dan kekaguman terhadap hal-hal baru di lingkungan yang asing—perbedaan budaya masih terasa menarik, bukan menekan. Fase kedua, *culture shock*, adalah titik terendah kurva: individu mulai merasakan frustrasi, kebingungan, kelelahan kultural, dan kerinduan yang mendalam terhadap budaya asal (*homesickness*). Fase ketiga, *adjustment*, merupakan periode pemulihan di mana individu mulai mengembangkan strategi untuk menghadapi perbedaan yang ada. Fase keempat, *adaptation* atau *biculturalism*, tercapai ketika individu sudah mampu berfungsi secara efektif dalam budaya baru tanpa harus menanggalkan identitas budaya asalnya (Ward, Bochner, & Furnham, 2001).

Dimensi Budaya Hofstede: Individualisme vs. Kolektivisme

Hofstede, Hofstede, dan Minkov (2010) mengembangkan kerangka enam dimensi budaya nasional yang memungkinkan perbandingan lintas budaya secara lebih terukur. Dalam konteks penelitian ini, dimensi yang paling relevan adalah individualisme versus kolektivisme (IDV). Amerika Serikat mencatat skor IDV sebesar 91—salah satu yang tertinggi di dunia—mencerminkan budaya di mana kemandirian, tanggung jawab personal, dan evaluasi berbasis kinerja individu menjadi norma yang sangat mengakar. Indonesia, dengan skor IDV 14, berada di kutub yang berlawanan: identitas seseorang melekat pada kelompok, keputusan bersifat konsensual, dan hubungan interpersonal—termasuk di tempat kerja—memiliki bobot yang jauh melampaui kontrak tertulis.

Jarak antara dua angka ini (91 berbanding 14) bukan sekadar statistik. Dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja, ia menentukan apakah keterlambatan diselesaikan lewat percakapan dengan atasan atau langsung dipotong dari gaji; apakah seseorang bekerja sebagai bagian dari tim yang saling bergantung atau sebagai unit mandiri yang bertanggung jawab atas outputnya sendiri. Inilah yang membuat dimensi IDV menjadi titik persinggungan utama antara pengalaman M. dan kerangka teoritis penelitian ini.

Adaptasi Budaya dan Peran Dukungan Sosial

Kim (2001) menegaskan bahwa adaptasi budaya bukan peristiwa yang terjadi sekali dan selesai, melainkan proses negosiasi yang terus-menerus antara identitas budaya asal dan tuntutan lingkungan baru. Dalam proses panjang ini, keberadaan jaringan sosial terbukti secara empiris menjadi salah satu faktor penentu yang paling kuat. Berry (2005) secara khusus menyoroti peran komunitas diaspora—kelompok yang berbagi latar belakang budaya yang sama dengan individu yang sedang beradaptasi—sebagai *buffer* psikologis yang meredam intensitas *culture shock* sekaligus menyediakan ruang yang aman untuk memelihara identitas budaya asal.

Selain dukungan eksternal, karakteristik kepribadian individu juga berperan signifikan. *Openness to experience* dan *cultural flexibility*—kapasitas untuk menerima dan menyesuaikan diri dengan logika budaya yang berbeda—diidentifikasi oleh Ward et al. (2001) sebagai prediktor kuat keberhasilan adaptasi lintas budaya. Individu yang memiliki sifat ini cenderung membingkai perbedaan budaya sebagai sesuatu yang perlu dipahami, bukan dihindari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus (*case study*). Pilihan ini didasarkan pada sifat pertanyaan penelitian yang menuntut pemahaman mendalam atas pengalaman subjektif narasumber—sesuatu yang tidak bisa ditangkap melalui angka atau generalisasi statistik (Creswell, 2014). Studi kasus memungkinkan peneliti untuk masuk ke dalam konteks spesifik yang unik dan menggali makna di balik peristiwa-peristiwa yang dialami narasumber dalam situasi nyata (Yin, 2018).

Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam *semi-terstruktur* yang dilakukan secara daring via platform komunikasi pada Mei 2025. Panduan wawancara dirancang mengikuti alur tahapan *U-Curve Theory* dan mencakup enam kluster topik: (1) kesan pertama dan fase *honeymoon*; (2) pengalaman *culture shock* dalam kehidupan sosial; (3) *culture shock* dalam konteks dunia kerja; (4) pengalaman *homesickness*; (5) proses adaptasi dan faktor-faktor yang mendukungnya; serta (6) refleksi dan pesan untuk tenaga kerja lain.

Narasumber adalah M., seorang perempuan muda asal Mojokerto, Jawa Timur, yang kini berdomisili dan bekerja di sektor manufaktur di New Jersey, Amerika Serikat. Identitasnya dijaga dengan hanya menggunakan inisial, sesuai prinsip kerahasiaan dalam penelitian kualitatif. Pemilihan narasumber bersifat *purposive* dengan tiga kriteria utama: (1) merupakan warga negara Indonesia; (2) bekerja di Amerika Serikat; dan (3) bersedia berbagi pengalaman adaptasi budayanya secara terbuka.

Analisis data menggunakan analisis tematik (Braun & Clarke, 2006), di mana transkrip wawancara dikodifikasi secara manual dan dikelompokkan ke dalam empat kategori analitik yang bersesuaian dengan tahapan *U-Curve Theory*: *honeymoon*, *culture shock*, *adjustment*, dan *adaptation*. Kutipan wawancara yang digunakan dalam artikel ini merupakan terjemahan formal dari tuturan narasumber yang semula disampaikan dalam bahasa Indonesia percakapan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fase Honeymoon: Antusiasme di Tanah yang Belum Dikenal

Ketika pertama kali menginjakkan kaki di Amerika Serikat, M. tidak langsung dihadapkan pada kesulitan—melainkan pada kekaguman. Ia menggambarkan lingkungan New Jersey sebagai tempat yang terasa lebih tenang, lebih tertata, dan secara visual jauh lebih menarik dibandingkan yang pernah ia bayangkan. Hal-hal kecil yang di Indonesia mungkin tidak terpikirkan—estetika sudut jalan, keteraturan fasilitas publik—justru menjadi sumber kegembiraan tersendiri baginya. Dalam wawancara, M. menyatakan:

"Sangat excited sekali. Yang membedakan dengan Indonesia, di sini bahkan di beberapa sudut pun terasa sangat estetik. Suasananya lebih nyaman dan tentram."

Respons ini sesuai dengan deskripsi Oberg (1960) tentang fase *honeymoon*, di mana segala aspek budaya baru tampak menarik dan penuh kemungkinan. Yang menarik dari kasus M. adalah bahwa antusiasme ini bukan semata-mata reaksi impulsif terhadap hal-hal baru—ia mencerminkan apa yang Ward et al. (2001) sebut sebagai *cultural flexibility*, yakni kecenderungan untuk memandang perbedaan sebagai sesuatu yang mengundang rasa ingin tahu, bukan kecemasan. Sifat ini, seperti yang akan terlihat pada fase-fase berikutnya, menjadi modal psikologis yang tidak kecil bagi perjalanan adaptasi M. secara keseluruhan.

Fase Culture Shock: Ketika Realita Tidak Seperti Ekspektasi

1. Culture Shock dalam Kehidupan Sosial

Fase *honeymoon* tidak berlangsung tanpa batas. Tidak lama setelah tiba, M. mulai berhadapan dengan pemandangan yang sulit ia rekonsiliasi dengan nilai-nilai yang ia bawa dari Indonesia. Dua hal yang paling mengejutkannya adalah normalisasi penggunaan ganja di ruang publik dan tingginya jumlah tunawisma (*homeless people*) yang ia temui di jalanan. Di Indonesia, penggunaan ganja adalah tindakan kriminal yang lekat dengan stigma sosial berat. Menyaksikannya terjadi secara terbuka dan tampak "biasa" di ruang publik menciptakan apa yang secara psikologis dikenal sebagai disonansi kognitif—benturan antara sistem nilai yang sudah tertanam kuat dengan kenyataan yang berbeda di depan mata.

Dalam kerangka Hofstede et al. (2010), pengalaman ini dapat dibaca sebagai perbedaan dalam dimensi *uncertainty avoidance*—toleransi masyarakat terhadap ambiguitas dan perilaku yang menyimpang dari norma dominan. Amerika Serikat, dengan skor *uncertainty avoidance* yang lebih rendah dibandingkan Indonesia, cenderung memberi ruang yang lebih lebar bagi variasi perilaku sosial—termasuk yang oleh masyarakat Indonesia dianggap menyimpang.

Di luar norma sosial, hambatan bahasa juga menjadi titik *culture shock* tersendiri, terutama saat M. harus mengurus keperluan di bank atau institusi formal lainnya. Namun di sinilah ia menemukan sesuatu yang tidak ia duga: ketersediaan layanan penerjemah bahasa Indonesia yang bisa langsung diakses hanya dengan satu permintaan. Ia mengungkapkan:

"Saya tinggal menyampaikan bahwa saya membutuhkan penerjemah bahasa Indonesia, dan langsung dibantu melalui sambungan telepon."

Layanan ini adalah cerminan kebijakan *multiculturalism* Amerika yang secara institusional memfasilitasi partisipasi warganya dari berbagai latar belakang linguistik. Dari perspektif *cross-cultural management*, keberadaan akomodasi semacam ini secara signifikan mengurangi beban kognitif yang harus ditanggung pendatang baru—dan dalam kasus M., ia berfungsi sebagai *safety net* yang mencegah hambatan bahasa berkembang menjadi sumber stres berkepanjangan (Kim, 2001).

2. Double Adaptation: Culture Shock dalam Pengalaman Kerja Pertama

Dimensi *culture shock* yang paling kompleks dalam kasus M. muncul di tempat kerja—dan kompleksitasnya bukan hanya karena perbedaan antara budaya Indonesia dan Amerika, tetapi karena M. memasuki dunia kerja untuk pertama kalinya. Pekerjaan di pabrik New Jersey bukan sekadar pekerjaan pertamanya di Amerika; ia adalah pekerjaan pertamanya sama sekali. Ini yang mendorong penelitian ini mengajukan konsep *double adaptation*: dua proses penyesuaian diri—adaptasi kultural dan adaptasi profesional—yang berlangsung secara bersamaan dan saling memperumit satu sama lain.

Beberapa kejutan hadir beruntun. Pertama, realita fisik pekerjaan: M. harus berdiri selama delapan jam penuh setiap hari—bukan sesuatu yang pernah ia bayangkan sebagai bagian dari rutinitas kerja. Kedua, panjang dan padatnya ritme kerja: masuk pukul 09.15, pulang pukul 18.00, baru sampai rumah sekitar pukul 19.00. Waktu yang tersisa untuk pemulihan dan kehidupan pribadi terasa sangat sempit dibandingkan bayangan sebelumnya. Momen ketika kesadaran itu muncul ia ungkapkan secara sederhana namun kuat:

"Ternyata seperti inilah dunia kerja."

Kejutan ketiga—dan mungkin yang paling mencerminkan perbedaan budaya kerja secara mendasar—adalah sistem akuntabilitas berbasis waktu. Di tempat kerja M., keterlambatan apa pun, dengan

alasan apa pun, langsung berdampak pada pemotongan gaji tanpa mediasi verbal dari atasan. Tidak ada teguran, tidak ada konteks, tidak ada ruang untuk penjelasan. Sistem ini adalah manifestasi konkret dari skor IDV Amerika yang tinggi (Hofstede et al., 2010): tanggung jawab bersifat sepenuhnya personal, dan konsekuensi ditanggung sendiri oleh individu. Berbeda sekali dengan praktik yang lazim di Indonesia, di mana hubungan atasan-bawahan yang relasional sering kali membuka ruang negosiasi informal atas pelanggaran ringan seperti keterlambatan.

Keempat, pola kerja yang didominasi individualisme. M. menyebutkan bahwa lingkungan kerjanya lebih condong ke kerja individual dibanding *teamwork*—sebuah kontras yang langsung terasa bagi seseorang yang tumbuh dalam budaya kolektivistis dengan skor IDV 14 (Hofstede et al., 2010). Ketika tidak ada kebiasaan saling membantu atau berbagi beban kerja secara kolektif, seseorang benar-benar dituntut untuk berdiri di atas kakinya sendiri sejak hari pertama.

Fase Adjustment: Menemukan Pijakan di Antara Dua Dunia

1. Homesickness sebagai Penanda Fase Kritis

Homesickness yang dialami M. pada awal masa tinggalnya di Amerika bukan sekadar rasa rindu biasa—ia adalah penanda bahwa tekanan kultural telah mencapai titik puncaknya. Rindu M. bukan hanya tertuju pada orang-orang yang ia tinggalkan, tetapi juga pada hal-hal yang lebih intangibel: cita rasa makanan Indonesia, suasana yang akrab, dan ritme kehidupan yang ia mengerti tanpa harus berpikir dua kali. Menariknya, momen-momen ini hampir selalu muncul bukan di tempat kerja, melainkan di luar jam kerja—saat ia sedang merasa jenuh atau menghadapi tekanan dari masalah pribadi.

Temuan ini punya implikasi yang menarik untuk *cross-cultural management: culture shock* tidak selalu bermula dari kantor atau pabrik. Ia bisa dipicu oleh akumulasi tekanan dari berbagai domain kehidupan yang beroperasi secara bersamaan. Dalam kasus M., pekerjaan justru berfungsi sebagai jangkar—struktur yang memberikan keteraturan dan tujuan di tengah kekacauan adaptasi—sementara kerentanan emosional lebih banyak muncul di saat-saat tanpa struktur.

2. Komunitas Diaspora sebagai Faktor Protektif

Faktor terpenting yang memfasilitasi proses *adjustment* M. adalah keberadaan komunitas diaspora Indonesia di sekitar tempat tinggalnya. Tidak seperti banyak tenaga kerja migran yang harus memulai dari nol di lingkungan yang sepenuhnya asing, M. memiliki keberuntungan untuk berada di lingkungan yang dihuni banyak warga Indonesia. Kondisi ini memungkinkannya untuk tetap menjalankan praktik budaya asal—termasuk akses terhadap makanan Indonesia—sembari secara bertahap belajar menavigasi norma-norma Amerika dalam kehidupan sehari-hari.

Berry (2005) menyebut komunitas diaspora sebagai *buffer* psikologis yang meredam intensitas *culture shock*. Dalam kasus M., fungsi itu terbukti nyata: komunitas Indonesia di sekitarnya tidak hanya menyediakan dukungan emosional, tetapi juga menjadi sumber pengetahuan praktis—tentang cara kerja sistem setempat, ke mana harus pergi, apa yang harus dihindari. Keberadaan jaringan ini secara efektif memperpendek kurva belajar yang biasanya harus ditempuh seorang pendatang baru sendirian.

3. Kepribadian Adaptif sebagai Modal Internal

Di samping faktor eksternal, ada satu hal yang M. bawa dari dalam dirinya sendiri: kemampuan

beradaptasi yang ia akui sudah menjadi bagian dari karakternya. Ia menggambarkan dirinya sebagai seseorang yang mudah menyesuaikan diri dengan siapa pun dan dalam situasi apa pun—sebuah sifat yang dalam literatur psikologi lintas budaya dikenal sebagai *openness to experience* dan *intercultural adaptability* (Ward et al., 2001). Individu dengan profil ini cenderung memandang perbedaan budaya bukan sebagai ancaman terhadap identitasnya, melainkan sebagai sesuatu yang perlu dipahami. Pola pikir ini, sekecil apa pun terlihatnya, membuat perbedaan yang nyata dalam seberapa cepat seseorang bisa bergerak dari fase *culture shock* menuju *adjustment*.

Fase Adaptation: Ketika Kehidupan Baru Mulai Terasa Normal

Tanda paling jelas bahwa M. telah memasuki fase *adaptation* adalah pernyataannya bahwa ia tidak lagi merasakan *homesickness*. Dalam konteks *U-Curve Theory*, ini adalah penanda klasik keberhasilan adaptasi—individu tidak lagi menghabiskan energi mentalnya untuk membandingkan dua dunia, melainkan sudah mulai menetap di salah satunya tanpa kehilangan dirinya sendiri.

Pada tahap ini, rutinitas harian M. sudah stabil dan fungsional. Ia bekerja secara konsisten, mengelola waktu secara mandiri, dan menemukan cara untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi—meskipun sederhana. Lebih dari sekadar rutinitas, M. menunjukkan tanda-tanda telah menginternalisasi nilai-nilai budaya kerja Amerika, termasuk prinsip akuntabilitas individual dan konsekuensi logis dari ketidakdisiplinan. Ia tidak lagi memaknai sistem pemotongan gaji sebagai ketidakadilan, melainkan sebagai bagian dari sistem yang logis dan bisa diterima.

Dalam wawancara, M. menyampaikan pesan kepada calon tenaga kerja Indonesia yang ingin mengikuti jejaknya:

"Seseorang harus mempersiapkan diri untuk hidup secara mandiri dan tidak bergantung pada orang lain. Segala sesuatu harus dilakukan sendiri. Siapkan bekal finansial yang cukup dan jangan bermalas-malasan saat berada di negara orang."

Pesan ini bukan klise—ia adalah ringkasan dari apa yang benar-benar ia pelajari melalui *double adaptation* yang ia jalani. Kemandirian, dalam konteks budaya kerja Amerika yang individualistis, bukan hanya soal karakter—ia adalah prasyarat fungsional. Dan M. belajar hal itu bukan dari buku, melainkan dari pengalaman langsung.

Sintesis: Implikasi Teoritis dan Praktis

Tiga temuan utama muncul dari analisis kasus M. dan ketiganya memiliki implikasi yang melampaui kasus tunggal ini.

Pertama, konsep *double adaptation* menambahkan dimensi yang selama ini absen dalam diskusi *U-Curve Theory*. Lysgaard (1955) dan Oberg (1960) merumuskan teori mereka dalam konteks di mana individu sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya—variabel "baru pertama kali bekerja" tidak pernah diantisipasi. Temuan dalam kasus M. menunjukkan bahwa ketika dua proses adaptasi berjalan bersamaan, intensitas dan durasi fase *culture shock* dapat meningkat secara signifikan. Ini adalah catatan penting bagi penelitian lintas budaya ke depan.

Kedua, perbedaan IDV antara Amerika Serikat (91) dan Indonesia (14) bukan sekadar angka dalam tabel perbandingan—ia berwujud nyata dalam kehidupan kerja M.: dari sistem gaji yang dipotong tanpa negosiasi, hingga absennya budaya *teamwork* yang ia kenal. Ini mengkonfirmasi bahwa kerangka Hofstede

et al. (2010) masih sangat relevan untuk membaca dinamika adaptasi tenaga kerja lintas budaya di level mikro.

Ketiga, keberhasilan adaptasi M. tidak bisa diklaim sebagai hasil dari satu faktor tunggal. Ia adalah produk dari kombinasi antara modal internal (kepribadian adaptif), dukungan sosial (komunitas diaspora), dan akomodasi institusional (layanan penerjemah). Ketiga level ini—individual, sosial, dan institusional—perlu hadir bersamaan agar proses adaptasi dapat berjalan dengan lebih lancar.

KESIMPULAN

Kasus M. menunjukkan bahwa perjalanan adaptasi budaya tidak pernah sesederhana kurva yang bersih dan teratur. Ada lapisan-lapisan yang saling menimpa: perbedaan antara Indonesia dan Amerika, antara kehidupan sebelum dan sesudah dunia kerja, antara nilai-nilai kolektivistis yang terbawa dari rumah dan sistem individualistis yang menuntut kemandirian penuh. *U-Curve Theory* membantu memberi kerangka bagi perjalanan itu, tetapi kasus ini juga mengingatkan bahwa teori tersebut perlu terus diuji dan diperluas—terutama pada konteks yang belum banyak dieksplorasi, seperti *double adaptation* yang dialami tenaga kerja yang baru pertama kali memasuki dunia kerja di luar negeri.

Bagi calon tenaga kerja Indonesia, kasus M. menawarkan beberapa pelajaran praktis yang bersumber dari pengalaman nyata. Kemandirian perlu dilatih jauh sebelum keberangkatan, bukan diasumsikan akan datang sendiri. Pemahaman awal tentang perbedaan budaya kerja—khususnya soal individualisme dan sistem akuntabilitas—dapat mempersingkat fase *culture shock* secara bermakna. Dan membangun jaringan sosial, terutama dengan sesama diaspora Indonesia, bukan kelemahan—melainkan strategi adaptasi yang cerdas.

Bagi institusi dan lembaga pengirim tenaga kerja, temuan ini menggarisbawahi pentingnya program persiapan pra-keberangkatan yang tidak berhenti pada keterampilan teknis dan dokumen administratif, tetapi juga menyentuh literasi budaya dan kesiapan emosional. Seseorang yang tahu apa yang akan ia hadapi tidak akan berhenti terkejut, tetapi ia akan terkejut dengan cara yang jauh lebih siap.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diakui: hanya satu narasumber, satu sektor industri, satu kota tujuan. Generalisasi temuan membutuhkan kehati-hatian. Penelitian lanjutan dengan desain multi-kasus yang lebih luas—mencakup berbagai sektor, kota, dan profil demografis tenaga kerja—akan memberikan gambar yang lebih lengkap tentang bagaimana tenaga kerja Indonesia beradaptasi di Amerika Serikat dan negara-negara tujuan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd

*Perjalanan U-Curve Theory dalam Adaptasi Budaya Kerja:
Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia di New Jersey, Amerika Serikat*
(Sinta, et al.)

- ed.). McGraw-Hill.
- Kim, Y. Y. (2001). *Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*. SAGE Publications.
- Lysgaard, S. (1955). Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. *International Social Science Bulletin*, 7, 45–51.
- Oberg, K. (1960). Cultural shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropology*, 7(4), 177–182. <https://doi.org/10.1177/009182966000700405>
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock* (2nd ed.). Routledge.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.