

**JEMSI:**
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com [+62 811 7404 455](tel:+628117404455)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Proses Adaptasi Tenaga Kerja Asing Pada Budaya Indonesia (Literature Review)

Darsidik Darsidik¹, Didin Hikmah Perkasa², Ahmad Badawi Saluy³

¹Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, darsidik@students.paramadina.ac.id

²Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, didin.perkasa@paramadina.ac.id

³Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, ahmad-badawi@paramadina.ac.id

Corresponding Author: darsidik@students.paramadina.ac.id¹

Abstract: *This study aims to analyze the cultural adaptation process experienced by foreign workers (TKA) working in Indonesia, as well as its impact on industrial relations and sustainable cooperation between foreign workers and local workers. In the context of globalization, the increasing number of foreign workers in Indonesia requires understanding and respect for local norms, values, and culture in order to create a harmonious and productive work environment. The use of foreign workers in Indonesia is also not a new thing. This cooperation has been carried out since the royal era, the colonial era, the proclamation, the old orge, the new order until today the reform period which is still carried out today. This study uses a literature review study conducted by several previous studies. Differences in language style, communication style, work values, and social norms are major issues in cultural adaptation, according to the study's results. Cultural readiness, openness to differences, and support from management and colleagues are all factors that affect the success of adaptation. In addition, this study emphasizes the importance of corporate and government policies in providing cultural training, mentoring programs, and communication tools to help foreign workers adapt. The Industrial Relations Implementation Guidelines for Foreign Workers, issued by the Ministry of Manpower and Transmigration, are an important example of creating healthy social interaction in the workplace. So, a good cultural adaptation between foreign workers and local workers not only increases productivity and job satisfaction, but also promotes sustainable cooperation to achieve national development goals.*

Keyword: *Foreign Workers, Culture, Indonesia*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses adaptasi budaya yang dialami oleh tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja di Indonesia, serta dampaknya terhadap hubungan industrial dan kerjasama berkelanjutan antara TKA dan tenaga kerja lokal. Dalam konteks *globalisasi*, peningkatan jumlah TKA di Indonesia menuntut pemahaman dan penghormatan terhadap norma, nilai, dan budaya lokal guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia juga bukan merupakan hal yang baru dilakukan terjadi. Kerjasama ini telah dilakukan sejak jaman kerajaan, jaman penjajahan, proklamasi, orge lama, ordebaru hingga hari ini masa reformasi yang masih dilakukan hingga saat ini. Penelitian ini menggunakan studi literatur review yang dilakukan beberapa penetian

terdahulu. Perbedaan dalam gaya bahasa, gaya komunikasi, nilai kerja, dan norma sosial adalah masalah utama dalam adaptasi budaya, menurut hasil penelitian. Kesiapan budaya, keterbukaan terhadap perbedaan, dan dukungan dari manajemen dan rekan kerja adalah semua faktor yang mempengaruhi keberhasilan adaptasi. Selain itu, penelitian ini menekankan betapa pentingnya kebijakan perusahaan dan pemerintah dalam menyediakan pelatihan budaya, program mentoring, dan sarana komunikasi untuk membantu TKA beradaptasi. Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial bagi TKA, yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, adalah contoh penting untuk menciptakan interaksi sosial yang sehat di tempat kerja. Jadi, adaptasi budaya yang baik antara TKA dan tenaga kerja lokal tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan kerja sama yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Asing, Budaya, Indonesia

PENDAHULUAN

Indonesia, sebagai negara dengan ekonomi terbesar di Asia Tenggara, telah menjadi tujuan utama bagi investasi asing dan kolaborasi internasional. Dalam konteks ini, tenaga kerja asing (TKA) memainkan peran penting dalam mendukung transfer teknologi, peningkatan produktivitas, dan pengembangan sektor-sektor strategis seperti manufaktur, energi, dan teknologi informasi. Namun, keberadaan TKA juga memiliki tantangan dan hambatan dalam hal integrasi budaya dan sosial, yang memerlukan perhatian serius agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Di masa globalisasi yang sedang terjadi saat ini menjadi pendorong terjadinya perpindahan tenaga kerja antar negara yang dilakukan oleh pemerintah maupun perusahaan dengan rujukan peningkatan dan perubahan dalam berbagai bidang yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas dan performa tertentu.

Proses ini akan berdampak pada masyarakat Indonesia sebagai penduduk asli dan warga negara asing yang merupakan pendatang dari luar negeri yang akan mengakibatkan terjadinya perbedaan antara mereka meliputi bahasa, budaya, makanan, tingkah laku sampai kebiasaan mereka yang dibawa dari luar negeri untuk beradaptasi di tempat yang baru dengan menyesuaikan pada warga sekitar. Proses adaptasi budaya menjadi kunci utama dalam memastikan keberhasilan kolaborasi antara TKA, perusahaan, dan masyarakat lokal. Tanpa pemahaman yang mendalam terhadap norma sosial, nilai, dan kebiasaan lokal, potensi konflik budaya dapat muncul, menghambat komunikasi efektif, dan menurunkan produktivitas. Sebagai contoh, perbedaan dalam gaya komunikasi, hierarki, dan etika kerja sering kali menjadi sumber gesekan di tempat kerja.

Untuk itu, adaptasi budaya bukan hanya menjadi tanggung jawab TKA, tetapi juga perusahaan dan pemerintah. Kebijakan seperti kewajiban penguasaan bahasa Indonesia dan program alih keahlian bagi tenaga kerja lokal menunjukkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling mendukung. Selain itu, pentingnya pelatihan lintas budaya dan kebijakan inklusif di tempat kerja dapat memperkuat integrasi sosial dan budaya antara TKA dan masyarakat lokal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana TKA beradaptasi dengan budaya Indonesia dan bagaimana proses ini mempengaruhi hubungan industrial yang harmonis serta keberlanjutan kerjasama antara perusahaan, tenaga kerja asing, dan masyarakat sekitar. Dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara dan observasi partisipatif, diharapkan dapat ditemukan strategi adaptasi yang efektif dan rekomendasi kebijakan yang aplikatif untuk meningkatkan sinergi antarbudaya di lingkungan kerja.

Melalui pemahaman yang lebih baik tentang dinamika adaptasi budaya ini, diharapkan tercipta model kerjasama yang saling menguntungkan dan berkelanjutan, yang tidak hanya menguntungkan perusahaan dan TKA, tetapi juga masyarakat Indonesia secara keseluruhan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode system literatur review (SLR) yang digunakan untuk melakukan pencarian mendalam mengenai adaptasi tenaga kerja asing pada budaya di Indonesia untuk mempermudah dalam melakukan proses evaluasi, identifikasi yang digunakan dalam proses penelitian yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal sehingga peneliti dapat mudah melakukan penelitian dan pembaca dapat memahami dengan tepat sesuai dengan tujuan penulis dalam memahami isi penulisan. Desain SLR / system literatur review ini bertujuan untuk mengumpulkan serta menganalisis review yang sesuai dengan proses adaptasi tenaga kerja asing pada budaya di Indonesia. SLR memungkinkan peneliti untuk secara sistematis mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian yang ada, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif tentang topik yang diteliti. Dalam konteks ini, peneliti merancang kerangka kerja yang jelas untuk mengidentifikasi studi yang relevan, termasuk penentuan kata kunci dan basis data yang akan digunakan dalam pencarian literatur. Pendekatan ini penting untuk memastikan bahwa semua aspek yang relevan dari topik penelitian dapat diakomodasi dan dianalisis secara menyeluruh. Dalam SLR, peneliti juga menetapkan batasan waktu dan konteks untuk memastikan relevansi dan kualitas studi yang diikutsertakan. Dengan menggunakan desain penelitian yang sistematis, peneliti dapat mengurangi bias dan meningkatkan keandalan hasil penelitian. Hal ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur yang ada, yang dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut. Dengan demikian, desain penelitian yang terstruktur dan sistematis sangat penting untuk menghasilkan temuan yang valid dan dapat diandalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian sebelumnya

Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu sudah dilakukan yang berhubungan dengan tenaga kerja asing dan budaya

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Judul penelitian	Kata kunci	Hasil penemuan
Model komunikasi tenaga kerja lokal dan asing pada PT Virtue Dragon Nickel Industry (Dian Triyanti Lestari, Sutrayansa, Rahman Aki; 2023) (Triyanti Lestari & Aki, 2023)	Model komunikasi, tenaga kerja asing, tenaga kerja lokal, Indonesia	1. Dengan adanya tenaga kerja asing memberikan dampak positif bagi perekonomian masyarakat setempat 2. Dengan adanya komunikasi tenaga kerja asing dan masyarakat dapat mudah mengetahui permasalahan yang terjadi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal
Adaptasi Budaya oleh Warga Negara Asing di Indonesia (Yosephin & Winduwati, 2021) (Yosephin & W. Neto et al., 2014) Winduwati, 2021)	Adaptasi budaya, budaya dan komunikasi	Bahasa merupakan kendala terbesar dalam komunikasi, akan lebih mudah bila sebelumnya memiliki budaya yang hampir sama.
Dinamika tenaga kerja asing terhadap tenaga kerja lokal: Implikasi dan tantangan dalam investasi sumberdaya manusia	Tenaga kerja asing, tenaga kerja lokal dan pekerjaan.	Kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia dan bekerja di sini sangat penting bagi perekonomian kita karena hal

(Ramadhano & Lie, 2023) (Ramadhano & Lie, 2023)		ini membuat kita tumbuh menjadi negara yang lebih sukses
Kewarganegaraan dalam Tinjauan Sosial : Integrasi Sosial Warga Negara Asing di Indonesia (Neto et al., 2014) (Neto et al., 2014)	Integrasi sosial, warganegara asing	Semua kerjasama harus saling kolaborasi dan interaksi sosial dengan warga likal dan pendatang
Komunikasi adaptasi pada tenaga kerja indonesia dalam menghadapi culture shock (Aldini et al., 2023) (Aldini et al., 2023)	Adaptasi culture shock, tenaga kerja indonesia	Menjadi tenaga kerja diluar negri mengharuskan untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru menyesuaikan suhu, makanan,tradisi, bahasa dan budaya
Manajemen sumberdaya manusia global dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Ardiansyah et al., 2024) (Ardiansyah et al., 2024)	Manajemen sumberdaya manusia global, kinerja	Manajemen sdm global sangat penting di dunia internasional untuk mengkadapi perubahan yang muncul dalam perubahan global
Peluang tenanaga kerja asing untuk bekerja di indonesia berdasarkan rancangan unndang undang cipta kerja (ida, 2021) (ida hanifah, 2019)	Tenaga kerja asing, cipta kerja	Tenaga kerja asing harus memiliki izin yang sesuai perundang-undangan mengenai tenaga kerja asing Memiliki renvana kerja dan penanggung jawab kerja
Peraturan penggunaan tenaga kerja asing / TKA pasca berlakunya undang-unndang nomor 6 taahunn 2023 tentang cipta kerja (ahmad bangsawan, saprudin, suprapto : 2023) (Bangsawan, 2023)	Tenaga kerja asing, illegal, ketenagakerjaan	Prnggunaan tenaga kerja asing tertuang dalam undang-undang dan peratudan menteri Tenaga kerja asing dapat bekerja di indonesia melalui pkwt dan tidak permanen Penggajian tenaga kerja asing diretepkkan oleh perusahaan pemberi kerja sesuai perundang-undangan
Peraturan penggunaan tenaga kerja asing di kawasan ekonomi khusus (yuli andini puspitasari, navyra berliani, mila sari, putri yanti, mukhamad ; 2023) (Yuli Andini Puspitasari et al., 2024)	Kawasan ekonomi khusus, tenaga kerja asing	Tenaga kerja asing meningkatkan perekonomian daerah Tenaga kerja asing melakukan alih teknologi dan meningkatkan kualitastenaga kerja lokal
Dampak sosial tenaga kerja asing di indonesia (abdul rahman; 2020) (Abduh, n.d.)	Dampak sosial, tenaga kerja asing	Dampak tenaga kerja asing tidak selamaaya berdampak positif dan negatif pada lingkunan sekitar Tenaga kerja asing melakukan pekerjaan khusus untuk melakukan alih teknologi
Hambatan komunikasi antar budaya asing yang bekerja di indonesia (reza kristiani, lucia savitri, setyo utami ; 2012) (reza et all, 2019)	Hambatan komunikasi budaya, komunikasi antar budaya, tenaga kerja asing	Komunikasi tenaga kerja asing menjadi hambatan utama dalam melakukan hubungan komunikasi dengan warga jakart Perbedaan budaya juga mempengaruhi sikap dan perilaku warga negara asing di jakarta
Pengaruh kompetensi guru budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru (Saluy et al., n.d.)	Kompetensi guru, budaya organisasi, iklim kerja dan kinerja guru	Kompetensi guru mempengaruhi budaya organisasi yang berdampak

		positif signifikan terhadap perubahan budaya organisasi
Peran manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT ABC (Puspitasari, 2025)	Manajemen sumberdaya manusia, kinerja, pengembangan, kualitas	Manajemen sumberdaya manusia sudah dijalankan dengan tepat di perusahaan, hal ini dibuktikan dengan adanya pelatihan dan orientasi pada karyawan baru dan pengembangan pada karyawan lama
Tenaga kerja asing di indonesia pada masa pandemi covid-19, kajian analisis wacana kritis (iznatulahi ; 2022) (izhatullali, 2022)	Analisis wacana krisis, pandemic covid 19, tenaga kerja asing	Tenaga kerja asing yang asuk ke indonesia pada masa covid 19 mengalami penuruna dan pengetatan perizinan Mayoritas tenaga kerja asing yang masuk adalah tenaga kerja ahli yang melakukan alih teknologi, metode penanganan pasien dan penanganan covid 19
Strategi adaptasi pekerja indonesia: studi kasus strategi perhotelan hokaido (Rizkiawan Pratama & Srimulyani, 2024) (Rizkiawan Pratama & Srimulyani, 2024)	Pekerja migran, perhotelan, strategi, perhotelan	Kebiasaan warga jepang yang disiplin menjadikan tki untuk menyesuaikan dengan budaya masyarakat jepang untuk bisa cepat beradaptasi
Sistem pengawaasan dalam penyalahgunaan visa terhadap tenaga kerja asing (wiranata ed all; 2024) (Wiranata et al., 2024)	Pengawasan, penyalahgunaan visa, tenaga kerja asing	Sistem pengawasam izin tinggal tka dilakukan melalui sinergifitas antar lembaga pemerintahan, imigrasi, kementerian luarneagri, kemenerian tenaga kerja Pengawasan terhadap perusahaan asing sangat baik tapi harus ditingkatkan Kurangnya kualitas kinerja imigrasi dalam memberikan informasi kepada warga negara asing yang datang sebagai tenaga kerja
Employee engagement dalam meningkatkan kinerja expatriat (shofiana d, hikmah perkasa didin; 2024) (Shofiana et al., 2024)	Keterlibatan jaryawan, kinerja ekspatriat, adaptasi budaya, kepuasan kerja, perusahaan multi nasional	Program orientasi yang kuat Dukungan sosial Pengembangan karir

Hasil

Dari penelitian yang berjudul Model komunikasi tenaga kerja lokal dan asing pada PT virtue dragon nickel indusstry (dian tryanita lestari, sutrayansa, rahman ako; 2023) (Trianita Lestari & Ako, 2023). Dengan adanya tenaga kerja asing memberikan dampak positif bagi perekonomian masyarakat setempat. Dengan adanya komunikasi tenaga kerja saning dan masyarakat dapat mudah mengetahui permasalahan yang terjadi antara tenaga kerja asing dan tenaha kerja lokal.

Dari penelitian yang berjudul Adaptasi Budaya oleh Warga Negara Asing di Indonesia (Yosephin & Winduwati, 2021) (Yosephin & W (Neto et al., 2014) induwati, 2021). Bahasa merupakan kendala terbesar dalam komunikasi, akan lebih mudah bila sebelumnya memiliki budaya yang hampir sama sehingga warga negara asing dapat dengan mudah berkomunikasi dan beradaptasi dengan mantyarakat lokal untuk melakukan interaksi secara langsung dengan pembahasan yang mudah dimengerti oleh mereka. Dinamika tenaga kerja asing terhadap tenaga kerja local membuat hubungan antara warga negara asing dan masyarakat semakin

mudah dalam melakukan interaksi dan komunikasi sehingga dalam melakukan pekerjaan memiliki hubungan dan kerjasama satu sama lain yang menjadikan fokus kerja dan hasil kerja menjadi maksimal untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sesuai dengan target perusahaan.

Dari penelitian yang berjudul Implikasi dan tantangan dalam investasi sumberdaya manusia (Ramadhano & Lie, 2023) (Ramadhano & Lie, 2023) kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia dan bekerja di sini sangat penting bagi perekonomian kita karena hal ini membuat kita tumbuh menjadi negara yang lebih sukses dan meningkatkan perekonomian baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimana secara langsung masyarakat dapat melakukan kerjasama dengan melakukan transaksi kepada warga negara asing. Sedangkan secara tidak langsung biasanya masyarakat dapat menikmati pembangunan infrastruktur yang dibangun oleh pemerintah dan kerja sama dengan perusahaan asing untuk mempermudah jalannya proses transportasi hasil produksi perusahaan seperti dibuatkan akses jalan yang memadai untuk proses transportasi dan distribusi oleh perusahaan yang juga bisa dinikmati oleh masyarakat sekitarnya.

Dari penelitian yang berjudul Kewarganegaraan dalam Tinjauan Sosial : Integrasi Sosial Warga Negara Asing di Indonesia (Neto et al., 2014) (Neto et al., 2014) Semua kerjasama harus saling kolaborasi dan interaksi sosial dengan warga lokal dan pendatang dengan melakukan kolaborasi diharapkan dapat melakukan pembangunan diberbagai bidang untuk menuntang terlaksananya peningkatan pertumbuhan perekonomian masyarakat yang signifikan sehingga masyarakat sekitar dan warga negara asing dapat saling menikmati keuntungan dengan adanya sistem kolaborasi simbiosis mutualisme ini.

Dari penelitian yang berjudul Komunikasi adaptasi pada tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi culture shock (Aldini et al., 2023) (Aldini et al., 2023) Menjadi tenaga kerja diluar negeri mengharuskan untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru menyesuaikan suhu, makanan, tradisi, bahasa dan budaya. Dengan menguasai bahasa yang digunakan masyarakat setempat adalah langkah yang paling baik digunakan dalam mempermudah komunikasi sehari-hari baik digunakan di tempat kerja maupun di lingkungan masyarakat sosial. Selain itu dengan memahami bahasa lokal juga akan memberikan rasa hormat terhadap budaya lokal dan akan membantu meningkatkan hubungan yang lebih baik kedepannya dengan rekan kerja dan masyarakat sekitar. Setiap negara pasti memiliki norma, kebiasaan dan budaya yang berbeda – beda dengan mengetahui dan memahami apapun yang dilakukan dan dijalankan di negara tujuan tempat bekerja akan membantu kesalahan pemahaman dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan melakukan pekerjaan diluar negaranya pasti yang sangat dirasakan adalah adanya perbedaan suhu dan kondisi fisik dengan rekan kerja negara yang dituju, disaat awal masa ini harus melakukan penyesuaian dan adaptasi langsung dengan adanya perbedaan pola makan, pola istirahat, suhu, makanan, musim, cuaca dengan adanya perbedaan yang signifikan ini harus bisa menjaga kesehatan dan kenyamanan. Dengan bekerja dinegara lain, warga negara asing harus membangun hubungan dengan rekan kerja, masyarakat setempat, maupun dengan sesama tenaga kerja asing dengan ini dapat membangun hubungan emosional dan informasi yang akan dibutuhkan di waktu yang akan datang. Menjadi pendatang juga harus bisa melakukan adaptasi dengan lingkungan baru yang memerlukan sikap terbuka dan fleksibel dengan adanya perubahan yang signifikan. Dengan menerima keadaan, perbedaan dan belajar dari pengalaman baru akan memperkaya wawasan serta membantu individu dalam berkembang secara pribadi dan profesional.

Dari penelitian yang berjudul Manajemen sumberdaya manusia global dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Ardiansyah et al., 2024) (Ardiansyah et al., 2024) Manajemen SDM global sangat penting di dunia internasional untuk mengadapi perubahan yang muncul dalam perubahan global memiliki peranan yang sangat penting, terutama dalam menghadapi perubahan yang sangat pesat akibat dari adanya dinamika globalisasi. Perusahaan multi nasional yang beroperasi di beberapa negara harus mampu melakukan pengelolaan

sumber daya yang mereka miliki secara cepat tepat dan efisien agar tetap bisa ikut dalam kompetitif di pasar globalisasi yang senantiasa akan berubah mengikuti perkembangan dunia. Di era globalisasi ini akan muncul banyak tantangan yang di hadapi manajemen sumberdaya manusia antara lain adanya keberagaman budaya, perbedaan tegulasi ketenaga kerjaan, dan dinamika pasar global yang cepat berubah. Maka dari itu, perusahaan harus melakukan pengembangan strategi manajemen sumberdaya manusia yang fleksibel mengikuti perubahan dan responsif dalam menghadapi perubahan. Hal ini mencakup pengelolaan talenta global, pengembangan kompetensi karyawan yang dimiliki serta penerapan teknologi dalam proses sumberdaya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Dari penelitian yang berjudul Peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan rancangan undang-undang cipta kerja (Ida, 2021) (Ida Hanifah, 2019) Tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia harus memiliki izin yang sesuai perundang-undangan mengenai tenaga kerja asing yang berlaku di Indonesia. Memiliki rencana kerja dan penanggung jawab kerja yang dikeluarkan pemerintah melalui menteri ketenaga kerjaan atau pejabat yang mewakili yang di tunjuk memiliki kewenangan untuk mengeluarkan izin kerja warga negara asing dalam bentuk RPTKA (rencana penggunaan tenaga kerja asing) izin ini meliputi informasi tenaga kerja asing, tujuan kerja, masa kerja / jangka waktu bekerja di Indonesia serta harus memiliki pendamping sebagai penanggung jawab yang berasal dari warga negara Indonesia untuk mendampingi dan bertanggung jawab selama tenaga kerja asing tersebut melakukan kegiatan sampai selesai sesuai dengan rencana yang diajukan. Selain itu juga pemberi kerja harus memastikan bahwa tenaga kerja asing yang dipekerjakan memiliki kompetensi / kualifikasi sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Sebagai pemberi kerja juga harus memberikan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal untuk melakukan alih teknologi untuk dikembangkan lebih lanjut di Indonesia. Setelah memenuhi syarat itu, penggunaan tenaga kerja asing sudah dapat melaksanakan pekerjaannya di Indonesia secara legal sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku mengenai undang-undang tenaga kerja asing (UU TKA).

Dari penelitian yang berjudul Peraturan penggunaan tenaga kerja asing / TKA pasca berlakunya undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja (Ahmad Bangsawan, Saprudin, Suprpto : 2023) (Bangsawan, 2023) penggunaan tenaga kerja asing tertuang dalam undang-undang dan peraturan menteri ketenaga kerjaan. Tenaga kerja asing dapat bekerja di Indonesia melalui PKWT dan tidak permanen, selain itu tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia harus disesuaikan dengan undang – undang yang berlaku dimana pemberi kerja harus menetapkan upah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah serta memastikan hak dan kewajiban TKA. Hal itu memberikan rasa keadilan dan kesetaraan dalam hubungan tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Dengan demikian adanya penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus mematuhi ketentuan perundang – undangan yang berlaku terkait hubungan tenaga kerja dan penggajian, untuk memastikan bahwa praktek ketenagakerjaan di Indonesia berjalan sesuai dengan prinsip keadilan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal. Penggajian tenaga kerja asing diresepkan oleh perusahaan pemberi kerja sesuai perundang-undangan yang berlaku sesuai kesepakatan dalam peraturan perundang – undangan.

Dari penelitian yang berjudul Peraturan penggunaan tenaga kerja asing di kawasan ekonomi khusus (Yuli Andini Puspitasari, Navyra Berliani, Mila Sari, Putri Yanti, Mukhamad ; 2023) (Yuli Andini Puspitasari et al., 2024) Tenaga kerja asing meningkatkan perekonomian daerah dimana dengan adanya tenaga kerja asing yang bekerja disekitar sana akan membawa investasi langsung ke masyarakat sekitar dengan dibukanya lapangan kerja baru, pembangunan infrastruktur guna memperlancar kegiatan pertumbuhan daerah tersebut sehingga masyarakat sekitar dapat lebih sejahtera. Tenaga kerja asing melakukan alih teknologi dan meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal menggunakan teknologi baru dan teknologi yang lebih efektif yang lebih efisien melalui pelatihan dan kolaborasi, tenaga kerja lokal dapat

mempelajari keterampilan baru dan mengadopsi teknologi canggih yang meningkatkan produktifitas serta daya saing mereka kepasar kerja lokal. Dengan memiliki akses ke teknologo dan pengetahuan baru, tenaga kerja lokal dapat meningkatkan keterampilan mereka. Inيتدak hanya membantu perusahaan lokal menjadi lebih kompetitif antar tenaga kerja asing dan lokal. Tapi ini juga dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar.

Dari penelitian yang berjudul Dampak sosial tenaga kerja asing di indonesia (abdul rahman; 2020) (Abduh, n.d.) Dampak tenaga kerja asing tidak selamaaya berdampak positif dan negatif pada lingkungan sekitar seperti adanya kegiatan alih teknologi dan peningkatan kualitas daya saing tenaga kerja lokal. Tenaga kerja asing melakukan pekerjaan khusus untuk melakukan alih teknologi kepada tenaga kerja lokal untuk melakukan pengembangan seleah tenaga kerja asing menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan izin kerja sang sudah lakuakan pengejuan izin kepada pemerintah melalui kementerian tenaga kerja atau tang dituntauk untuk mengeluarkan izin tersebut.

Dari penelitian yang berjudul Hambatan komunikasi antar budaya asing yang bekerja di indonesia (reza kristiani, lucia savitri, setyo utami ; 2012) (reza et all, 2019) Komunikasi tenaga kerja asing menjadi hambatan utama dalam melakukan hubungan komunikasi dengan warga jakarta sering menghadapi hambatan yang signifikan terutama oleh adanya perbedaan bahasa dan budaya. Dimana kendala hal ini dapat mempengaruhi efektifitas interaksi sosial dan profesional serta akan berpotensi untunng menimbulkan kesalah pahaman yang dapat merugikan semua pihak. Hal ini juga dikemukakan oleh prof. ahmad badawi saluy (Saluy et al., n.d.) dalam pengaruh kompetensi guru budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru yang menyatakan bahwa budaya adalah kebiasaan masyarakat yang dilakukan terus menerus oleh warganya dalam waktu yang lama sampai turun menurun selalu dilakukan. Hal ini juga sama dengan karya ilmiah ini yang memberikan gambaran lebih mendalam mengenai budaya masyarakat yang harus dilakukan penyesuaian oleh masyarakat / tenaga kerja asing yang bekerja di indonesia. Peran manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan konerja karyawan PT ABC (Puspitasari, 2025) (Puspitasari, 2025) Manajemen sumberdaya manusia sudah dijalankan dengan tepat di perusahaan, hal ini dibuktikan dengan adanya pelatihan dan orientasi pada karyawan baru dan pengembangan pada karyawan lama ummtuk mencapai targer perusahaan yang sesuai dengan tujuan dan rencana kerja yang ditetapkan perusahaan agar dapat diraih secara maksimal.

Dari penelitian yang berjudul Tenaga kerja asing di indonesia pada masa pandemi covid-19, kajian analisis wacana kritis (iznatulahi ; 2022) (izhatullali, 2022). Tenaga kerja asing yang masuk ke indonesia pada masa covid 19 mengalami penuruna dan pengetatan perizinan. Mayoritas tenaga kerja asing yang masuk adalah tenaga kerja ahli yang melakukan alih teknologi, metode penanganan pasien dan penanganan covid 19.

Dari penelitian yang berjudul Strategi adaptasi pekerja indonesia: studi kasus strategi perhotelan hokaido (Rizkiawan Pratama & Srimulyani, 2024) (Rizkiawan Pratama & Srimulyani, 2024) Kebiasaan warga jepang yang disiplin menjadikan tki intuk menyesuaikan dengan budaya masyarakat jepang untuk bisa cepat beradaptasi serta tingkat kedisiplinan tinggi menjadi ciri khas masyarakat jepang sangat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan mereka masing – masing, termasuk didalam dunia kerja. Bagi tenaga kerja indonesia yang bekerja di jepang juga melakukan pnyesuaian didi dengan budaya disiplin ini menjadi sebuah tantangan sekaligus kesempatan untuk berkembang lebih besar lagi.

Dari penelitian yang berjudul Sistem pengawasaan dalam penyalah gunaan visa terhadap tenaga kerja asing (wiranata ed all; 2024) (Wiranata et al., 2024) Sistem pengawasam izin tinggal tka dilakukan melalui sinergifitas antar lembaga pemerintahan, imigrasi, kementerian luar negri, kemenerian tenaga kerja dengan harapa semua tenaga kerja asing (TKA) si indonesia asalah aspek yang krusialdalam menjaga ketertiban dan kepatuhan terhadap peraturan perundang – undangan. Sistem pengawasan izin tinggal tenaga kerja asing.

Pengawasan terhadap perusahaan asing sangat baik tapi harus ditingkatkan dalam melayani tenaga kerja asing yang melakukan pekerjaan khusus atau melakukan penanaman modal / investasi yang dapat menyerap tenaga kerja lokal untuk meningkatkan daya saing dan kesejahteraan tenaga kerja lokal. Kurangnya kualitas kinerja imigrasi dalam memberikan informasi kepada warga negara asing yang datang sebagai tenaga kerja asing membutuhkan informasi yang jelas dan terbaru terkait izin, ketentuan, hak dan kewajiban tenaga kerja asing yang datang ke Indonesia dalam melakukan kegiatannya baik di bidang ekonomi langsung maupun secara tidak langsung.

Dari penelitian yang berjudul *Employee engagement dalam meningkatkan kinerja expatriat* (Shofiana d, Hikmah Perkasa Didin; 2024) (Shofiana et al., 2024) Program orientasi yang kuat dengan memberikan orientasi yang efektif membantu tenaga kerja asing memahami perusahaan, nilai-nilai organisasi serta tugas dan tanggung jawab mereka. Program orientasi yang komprehensif dapat meningkatkan rasa keterikatan tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal serta mempercepat proses adaptasi di lingkungan kerja yang baru. Dukungan sosial yang diberikan perusahaan seperti mentor atau rekan kerja yang membantu, hal ini sangat penting bagi tenaga kerja asing dalam melakukan adaptasi. Dalam interaksi sosial yang positif dapat mengurangi stres dan kesehatan serta kesejahteraan psikologis tenaga kerja asing selama masa transisi / adaptasi. Selain itu perusahaan juga dapat menyediakan aplikasi komunikasi internal yang memfasilitasi tenaga kerja asing untuk bertanya / konsultasi, berbagi pengalaman, dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan mereka. Pengembangan karir yang jelas akan memberikan tenaga kerja asing gambaran tentang jalur karir yang dapat mereka tempuh di dalam perusahaan. Program ini dapat mencakup pelatihan keterampilan, rotasi pekerjaan dan mengikuti proyek strategis perusahaan.

Dengan mengikuti program ini tenaga kerja asing dapat merencanakan pengembangan karir yang lebih profesional yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penemuan diatas dari beberapa jurnal Peningkatan kolaborasi dan inovasi dalam team kerja

TKA yang berhasil beradaptasi dengan budaya Indonesia berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Perbedaan budaya yang ada justru menjadi sumber kekuatan dalam menghasilkan ide-ide kreatif dan solusi inovatif. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa keberagaman budaya dapat memicu inovasi dan meningkatkan kinerja tim kerja.

Program pelatihan dan adaptasi budaya

Perusahaan yang menyediakan program pelatihan adaptasi budaya, seperti workshop kesadaran budaya, simulasi skenario kerja, dan pelatihan komunikasi antarbudaya, terbukti berhasil membantu TKA dalam memahami norma sosial dan etika kerja di Indonesia. Program-program ini meningkatkan kemampuan TKA dalam berinteraksi dengan rekan kerja lokal dan mengurangi potensi konflik budaya.

Integrasi sosial dan budaya yang berkesinambungan dan berkelanjutan

Melalui program pertukaran budaya, kegiatan kolaboratif, dan mentoring antara TKA dan masyarakat lokal, tercipta hubungan yang harmonis dan saling mendukung. TKA yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan budaya lokal menunjukkan peningkatan pemahaman dan penghargaan terhadap budaya Indonesia, yang pada gilirannya memperkuat integrasi sosial di lingkungan kerja dan masyarakat sekitar.

Meningkatkan daya saing kualitas dan kapasitas tenaga kerja

Melalui program alih keahlian yang diwajibkan oleh pemerintah, TKA berperan dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada tenaga kerja lokal. Hal ini tidak hanya

meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di pasar global.

Meningkatkan Kepuasan dan komitmen tenaga kerja asing

TKA yang merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja yang inklusif menunjukkan tingkat kepuasan dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini berkontribusi pada retensi TKA yang lebih baik dan mengurangi tingkat turnover, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan operasional perusahaan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa adaptasi budaya yang efektif antara TKA dan masyarakat lokal tidak hanya menguntungkan individu dan perusahaan, tetapi juga memberikan dampak positif bagi pembangunan sosial dan ekonomi Indonesia secara keseluruhan

KESIMPULAN

Studi ini menekankan bahwa adaptasi budaya bagi tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja di Indonesia sangat penting untuk membangun hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Adaptasi budaya membutuhkan pemahaman tentang norma sosial dan etika kerja lokal. Ini juga membutuhkan kesadaran dan komitmen dari perusahaan dan masyarakat sekitar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan komunikasi, perbedaan gaya kerja, dan nilai budaya yang berbeda dapat menyebabkan perbedaan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Tantangan ini dapat diatasi dengan melakukan peningkatan pelatihan dan wawasan mengenai budaya di Indonesia melalui program alih keahlian, kebijakan inklusif, dan pelatihan lintas budaya. Keberhasilan integrasi budaya di tempat kerja dipengaruhi oleh peran penting perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang mendukung adaptasi budaya dan memfasilitasi interaksi sosial antara pekerja asing dan masyarakat lokal.

Selain itu, kebijakan pemerintah yang mendukung adaptasi budaya, seperti kewajiban untuk menguasai bahasa Indonesia dan pembatasan jabatan untuk TKA, membuat lingkungan kerja menjadi lebih inklusif dan menguntungkan. Oleh karena itu, adaptasi budaya bukan hanya tanggung jawab individu TKA; itu adalah upaya kolektif yang melibatkan perusahaan, pemerintah, dan masyarakat untuk mencapai sinergi yang berkelanjutan. Penelitian ini menekankan bahwa integrasi budaya yang berhasil antara TKA dan masyarakat lokal dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan daya saing tenaga kerja nasional, dan berdampak positif pada pembangunan sosial dan ekonomi.

REFERENSI

- Abduh, R. (n.d.). SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi Title Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia. In *Sosek: Jurnal Sosial dan Ekonomi* (Vol. 1, Issue 1).
- Aldini, D., Pagar Alam No, J. Z., Ratu, L., Kedaton, K., & Bandar Lampung, K. (2023). KOMUNIKASI ADAPTASI PADA TENAGA KERJA INDONESIA DALAM MENGATASI CULTURE SHOCK. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, XIII(1), 2023.
- ALVITA, R., KISMIATI, & YULIANI. (2024). Adaptasi Lintas Budaya Mahasiswa Indonesia di Lingkungan. *Publikasi Ilmu Komunikasi Desain Seni Dan Budaya*, 1.
- Ardiansyah, R., Ardiansyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, R., Wijaya Kusuma Surabaya, U., Putra Pracandra Fakultas Ekonomi dan Bisnis, A., Putri Ambar Sari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, D., Meisa Rahmawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S., Asrul Fajri Fakultas Ekonomi dan Bisnis, M., Nuraini Fakultas Ekonomi dan Bisnis, D., Dukuh Kupang XXV No, J., Kupang, D., Dukuhpakis, K., & Timur, J. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(3), 42–48. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i2>

- Bangsawan, A. (2023). Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 1907–1914. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.25351>
- ida hanifah. (2019). *PELUANG TENAGA KERJA ASING UNTUK BEKERJA DI indonesia*.
- izhatullali. (2022). *TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA PADA MASA PANDEMI*.
- Neto, A. S., Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L. D. S. (2014). Green training supporting eco-innovation in three brazilian companies: Practices and levels of integration. *Industrial and Commercial Training*, 46(7), 387–392. <https://doi.org/10.1108/ICT-02-2014-0010>
- Puspitasari, W. (2025). The Role of Human Resource Management (Msdm) in Improving Employee Performance of PT.ABC Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.ABC. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 6, Issue 3). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ramadhano, I., & Lie, G. (2023). Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi dan Tantangan dalam Investasi Sumber Daya Manusia. *UNES LAW*, 6. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i1>
- reza et all. (2019). *Hambatan Komunikasi Antarbudaya Pekerja Asing yang*.
- Rizkiawan Pratama, T., & Srimulyani, N. E. (2024). Adaptation Strategy of Indonesia's Tokutei Ginou Workers: Case Study of Hokkaido's Hospitality Industry. *Japanology: The Journal of Japanese Studies*, 59–71. <https://doi.org/10.20473/jjs.v11i1.52250>
- Saluy, A. B., Farid Wajdi, ; M., & Chaerudin, ; (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSI GURU BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus SMK SANDIKTA Pondok Melati Bekasi)*.
- Shofiana, D., Hikmah Perkasa, D., Kunci, K., Karyawan, K., Ekspatriat, K., Budaya, A., Kerja, K., & Multinasional, P. (2024). *Employee Engagement Dalam Meningkatkan Kinerja Ekspatriat*.
- Trianita Lestari, D., & Ako, R. (2023). Model Komunikasi Pekerja Lokal Dan Asing Pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry. In *Jurnal Communio : Jurnal Ilmu Komunikasi* (Vol. 12, Issue 1).
- Wiranata, S., Prawesthi, W., & Amiq, B. (2024). SISTEM PENGAWASAN DALAM PENYALAHGUNAAN VISA TERHADAP TENAGA KERJA ASING. In *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin* (Vol. 8, Issue 10).
- Yosephin, F. C., & Winduwati, S. (2021). *Adaptasi Budaya oleh Warga Negara Asing di Indonesia* (Vol. 5, Issue 2).
- Yuli Andini Puspitasari, Navyra Berlianny, Mila Sari, Putri Yanti, & Muhammad Fajar Hidayat. (2024). Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kawasan Ekonomi Khusus. *JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL*, 3(2), 105–112. <https://doi.org/10.55606/jhpi.v3i2.3724>