

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Migrasi perawat ke Jepang seringkali dihubungkan dengan *culture shock* karena adanya perbedaan budaya, termasuk gaya hidup, bahasa, dan iklim, dapat menjadi sumber tambahan kelelahan, tekanan mental dan upaya fisik untuk *culture shock* ekstrim di tempat kerja baru (Yektiningsih et al., 2021). *Culture shock* sendiri merupakan kondisi cemas dan perasaan tidak nyaman saat memasuki lingkungan baru. *Culture shock* akan diawali dengan perasaan optimis bahkan kegembiraan yang pada akhirnya menimbulkan frustrasi, ketegangan, dan kecemasan karena individu tidak dapat berinteraksi secara efektif dengan lingkungan baru, dan setelah itu jika orang mampu melewati budaya tersebut, *shock phase*, kemampuan untuk hidup dalam dua budaya yang berbeda akan berakhir dengan rasa kepuasan dan kenikmatan (Maizan et al., 2020).

Seseorang perlu menyesuaikan kembali dengan budaya sebelumnya untuk dapat hidup pada dua budaya tersebut. Namun kenyataannya, tidak semua perawat yang bekerja di Jepang dapat menyesuaikan diri di lingkungan baru. Perawat Indonesia yang tinggal dan bekerja di Jepang dengan budaya yang mungkin sangat berbeda dari budaya Indonesia dapat menjadi sumber *culture shock*, perasaan bingung dan tidak nyaman saat tinggal di negara baru (Ishikawa & Setyowati, 2018). Perawat juga mengalami kesulitan dalam penyesuaian maladaptif dengan lingkungan baru untuk mengatasi *culture shock*, kemudian mereka mengalami stres dan mengganggu pekerjaannya (Yektiningsih et al., 2021).

Yektiningsih et al (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa masalah mental di antara 22,5% perawat dan pekerja perawatan Indonesia yang datang ke Jepang di bawah program EPA(Yektiningsih et al., 2021). Hasil penelitian (Kibria, 2018) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat (90%) pernah mengalami stres. Sebagian besar perawat (72%) pernah mengalami nyeri punggung sebagai stres fisik, sebagian besar perawat (64%) mengalami kebosanan sebagai stres psikologis, sebagian besar perawat (62%) pernah mengalami kesalahan atau kesalahan umum selama bekerja. 74% perawat menggunakan doa dan 88% perawat menggunakan berbagi masalah dengan orang lain dalam mengatasi stres. Penelitian yang dilakukan oleh (Tondokoro et al., 2021) menunjukkan bahwa perawat memiliki tingkat stres kerja yang rendah 7,6%, tingkat sedang 27,1%, dan tingkat stres kerja yang tinggi 65,3%.

Hasil studi pendahuluan di Asahi Hospital Jepang pada tanggal 27 Desember 2022 dengan cara wawancara pada 5 perawat dari Indonesia menunjukkan bahwa 4 orang (80%) mengatakan bahwa dirinya mengalami stres dalam bekerja di awal datang ke Jepang karena perbedaan budaya, sedangkan 1 orang (20%) tidak mengalami tekanan karena sebelumnya telah mempelajari banyak budaya kerja di Jepang.

Culture shock terjadi karena adanya ketidaksetaraan pandangan antara budaya satu dengan lainnya, sehingga membuat suatu budaya baru yang datang ke budaya lainnya mengalami kehilangan harapan atau antisipasi dengan kesamaan (Maizan et al., 2020). *Culture shock* meliputi perasaan disorientasi, kebingungan, ketidakpastian, dan kecemasan pada orang yang terpapar ke budaya yang asing

(McQuilkin et al., 2020). *Culture shock* yang dirasakan berindikasi dengan adanya penyebab stress pada individu dan sulitnya melakukan penyesuaian diri akibat budaya kerja yang berbeda (Dianingrum & Sitorus, 2022). *Culture shock* dianggap sebagai faktor yang menyebabkan stress kerja yang berakibat pada penurunan kualitas perawatan yang dilakukan oleh perawat (Ellina et al., 2020).

Stres kerja berdampak pada masalah kepuasan kerja dan hubungan antar rekan kerja. Stres mental dan fisik di lingkungan kerja berdampak negatif dengan motivasi, kinerja, dan produktivitas, yang dapat menjadi salah satu penyebab rendahnya daya saing sumber daya manusia yang berkualitas (Yektiningsih et al., 2021). Stres dapat menyebabkan konsekuensi klinis negatif, seperti kesalahan medis, kelelahan, dan ketidakprofesionalan (Hakman et al., 2021). Stres juga dapat menyebabkan konsekuensi pribadi yang negatif, seperti kelelahan kronis, penyalahgunaan zat, tekanan mental, dan ide bunuh diri (Mitha et al., 2021).

Pengetahuan dan pemahaman perawat tentang budaya pasien merupakan faktor penting dalam menerapkan perilaku caring untuk mencegah *culture shock* dan pemaksaan budaya (Ellina et al., 2020). Upaya untuk mengurangi stres kerja dengan manajemen stres kerja yaitu mengurangi jam kerja yang panjang, mengadakan pelatihan-pelatihan wajib harus diberikan kepada karyawan untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja, menggunakan teknologi yang tersedia dan menyediakan kursus pelatihan khusus tentang topik apa pun yang diperlukan untuk kemajuan pekerjaan, mendorong komunikasi dan selalu meminta umpan balik, RS harus berupaya untuk membuat karyawan dan orang-orang merasa

aman dalam bekerja, memberikan asuransi dan keringanan yang sangat baik bagi karyawan agar tidak khawatir lagi akan masa pensiunnya (Panigrahi, 2018).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan *culture shock* dengan stress kerja perawat Indonesia di Jepang..

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah penelitian apakah ada hubungan *culture shock* dengan stress kerja perawat Indonesia di Jepang.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *culture shock* dengan stress kerja perawat Indonesia di Jepang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi Rumah Sakit dalam menurunkan stres kerja perawat. Penurunan stres kerja perawat diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

1.4.2 Manfaat bagi Tenaga Kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi tenaga kesehatan bahwa *culture shock* berdampak pada stres kerja perawat sangat penting diketahui sehingga tenaga kesehatan yang ingin bekerja di Jepang dapat mempersiapkan diri dengan *culture* yang ada di Jepang.

1.4.3 Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang manajemen pelayanan rumah sakit maupun tentang metodologi penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang didapatkan dari perkuliahan.

1.4.4 Manfaat bagi Masyarakat

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

