



# Revision of East Kalimantan Vocational Students to Global Work Culture: An Empirical Study for Strengthening Education and Employment Policies in East Kalimantan Province

<sup>1</sup>Rizky Zakariyya Rasyad , <sup>2</sup>Naila Faradila 

<sup>1</sup>STMIK Widya Cipta Darma, Samarinda, Indonesia

<sup>2</sup>Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda, Indonesia

\*E-mail: naila@polnes.ac.id

## Abstract

**Objective:** This study examines the phenomenon of culture shock and work adaptation among vocational education students participating in international internships. Limited local employment opportunities and increasing labor market competition require vocational graduates to possess global work readiness. However, a gap remains between the demands of the international workplace and graduates' preparedness, particularly in terms of soft skills such as intercultural communication, adaptation to different work cultures, and psychological readiness. This study aims to analyze students' experiences of culture shock, identify factors influencing their work adaptation, and explore the implications for vocational education policy in East Kalimantan, Indonesia.

**Design/Methods/Approach:** This study employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through in-depth interviews with five vocational education students purposively selected from a total of twelve participants in an international internship program. Data analysis was conducted to identify patterns of culture shock, adaptation challenges, and factors that support students' adjustment within multicultural work environments.

**Findings:** The findings reveal that students experienced culture shock during the initial stage of workplace placement, characterized by differences in work culture, faster work pace, technology-driven systems, service communication practices, and language barriers. Work adaptation was influenced by social support, individual motivation, workplace observation, and the utilization of technology. The results indicate that successful adaptation to the global workplace is determined not only by technical competencies but also by soft skills, particularly intercultural communication and psychological work readiness.

**Originality/Value:** This study provides empirical insights into the culture shock experiences of vocational students undertaking international internships within the context of vocational education in East Kalimantan. It further highlights the critical role of soft-skill development in enhancing the quality and competitiveness of vocational human resources.

**Practical/Policy implication:** The findings underscore the need to strengthen vocational education policies through the development of soft skills, psychological preparedness, and intercultural competencies in order to improve graduates' competitiveness in the international labor market.

**Keywords:** Culture Shock; Global Human Resources; Overseas Intership; Vocational Education; Work Adaptation

## Abstrak

**Tujuan:** Penelitian ini membahas fenomena *culture shock* dan kemampuan adaptasi kerja mahasiswa pendidikan vokasi yang mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) di luar negeri. Keterbatasan lapangan kerja lokal dan tingginya persaingan tenaga kerja menuntut lulusan vokasi memiliki kesiapan kerja global. Namun, masih terdapat kesenjangan antara tuntutan dunia kerja internasional dengan kesiapan lulusan, terutama pada aspek *soft skill* seperti komunikasi lintas budaya, adaptasi budaya kerja, dan kesiapan mental. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengalaman *culture shock* mahasiswa, faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan adaptasi kerja, serta implikasinya terhadap kebijakan Pendidikan vokasi di Kalimantan Timur.

**Desain/Metode/Pendekatan:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 5 mahasiswa Pendidikan vokasi yang dipilih secara *purposive* dari total 12 peserta program PKL luar negeri. Analisis data dilakukan dengan mengidentifikasi pola *culture shock*, hambatan adaptasi, dan faktor-faktor yang mendukung penyesuaian diri mahasiswa dalam lingkungan kerja multikultural.

**Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa mengalami *culture shock* pada tahap awal penempatan kerja yang ditandai oleh perbedaan budaya kerja, ritme kerja yang lebih cepat, penggunaan sistem berbasis teknologi, pola komunikasi pelayanan, serta kendala bahasa. Kemampuan adaptasi kerja dipengaruhi oleh dukungan sosial, motivasi individu, observasi terhadap lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan adaptasi kerja global tidak hanya ditentukan oleh *hard skill*, tetapi juga oleh *soft skill*, khususnya komunikasi lintas budaya dan kesiapan mental kerja.

**Orisinalitas/Nilai:** Penelitian ini memberikan kontribusi empiris mengenai pengalaman *culture shock* mahasiswa PKL luar negeri dalam konteks Pendidikan vokasi di Kalimantan Timur serta menegaskan pentingnya penguatan *soft skill* untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia vokasi.

**Implikasi kebijakan:** Hasil penelitian menunjukkan perlunya penguatan kebijakan Pendidikan vokasi melalui pengembangan *soft skill*, kesiapan mental, dan kompetensi lintas budaya guna meningkatkan daya saing lulusan pada pasar kerja internasional.

**Kata Kunci:** Kejuatan Budaya; SDM Global; Pendidikan Vokasi; PKL Luar Negeri; Adaptasi Kerja

## Pendahuluan

Provinsi Kalimantan Timur menghadapi tantangan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) seiring transformasi ekonomi daerah dan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja yang kompetitif di era global. Pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN) semakin memperkuat tuntutan terhadap tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan standar kerja internasional. Persaingan tenaga kerja global tercermin dari meningkatnya mobilitas tenaga kerja lintas negara, termasuk jumlah tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia yang mencapai 183.964 orang pada tahun 2024 atau meningkat sekitar 9% dibandingkan tahun sebelumnya (Databoks, 2025). Di Kalimantan Timur, sekitar 70% tenaga kerja konstruksi pada tahap awal pembangunan IKN berasal dari luar daerah, sedangkan tenaga kerja lokal hanya sekitar 30% (Independen, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tantangan ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga kesiapan kompetensi tenaga kerja lokal untuk bersaing dalam lingkungan kerja yang semakin terbuka dan berorientasi global.

Dalam konteks tersebut, pendidikan vokasi memiliki peran penting sebagai instrumen pengembangan tenaga kerja yang adaptif terhadap perubahan dunia kerja. Pendidikan vokasi tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan dengan keterampilan teknis, tetapi juga individu yang memiliki kemampuan komunikasi, adaptasi budaya, dan kesiapan mental untuk bekerja dalam lingkungan multikultural. Namun, implementasi pendidikan vokasi di Indonesia masih cenderung berfokus pada penguatan *hard skill*, sementara pengembangan *soft skill* dan kesiapan psikososial belum memperoleh perhatian yang optimal. Padahal, berbagai penelitian menunjukkan bahwa komunikasi lintas budaya, *cultural intelligence*, *emotional intelligence*, dan kemampuan adaptasi merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan individu dalam lingkungan kerja internasional.

Meningkatnya mobilitas tenaga kerja internasional menyebabkan individu semakin sering menghadapi perbedaan budaya kerja, pola komunikasi, norma sosial, dan sistem organisasi. Kondisi tersebut dapat memunculkan *culture shock*, yaitu keadaan psikologis yang ditandai dengan kebingungan, stres, dan kesulitan beradaptasi terhadap lingkungan baru (Dagus et al., 2024). Dalam konteks kerja internasional, *culture shock* umumnya muncul pada tahap awal interaksi dengan lingkungan kerja dan berpotensi memengaruhi performa kerja maupun kesejahteraan psikologis individu (Mutongoza & Olawale, 2023). Oleh karena itu, kemampuan adaptasi kerja menjadi faktor penting dalam membantu individu menyesuaikan diri terhadap budaya organisasi, sistem kerja, dan interaksi sosial di lingkungan kerja baru. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi dipengaruhi oleh *cultural intelligence*, *self-efficacy*, pengalaman lintas budaya, dan kemampuan komunikasi interpersonal (Hori & Chao, 2023).

Salah satu sarana yang memberikan pengalaman kerja lintas budaya bagi mahasiswa vokasi adalah program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di luar negeri. Program ini memungkinkan mahasiswa memperoleh pengalaman profesional sekaligus memahami budaya kerja internasional melalui interaksi langsung dengan lingkungan kerja multikultural (Pettersen et al., 2023). Meskipun berpotensi meningkatkan kemampuan komunikasi lintas budaya dan kesiapan kerja global, mahasiswa juga menghadapi berbagai tantangan seperti kendala bahasa, perbedaan budaya kerja, dan ekspektasi profesional yang berbeda dengan lingkungan asalnya (Haryanti et al., 2024). Oleh karena itu, pengalaman internasional tidak secara otomatis menghasilkan kesiapan kerja global tanpa didukung kemampuan adaptasi dan penguatan *soft skill* yang memadai.

Meskipun penelitian mengenai *culture shock* dan adaptasi lintas budaya telah berkembang cukup luas, sebagian besar studi masih berfokus pada mahasiswa internasional dalam konteks akademik atau pekerja migran dalam konteks organisasi kerja (Hack-Polay & Mahmoud, 2023). Penelitian yang secara khusus mengkaji pengalaman mahasiswa pendidikan vokasi selama program PKL internasional masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya memandang *culture shock* sebagai fenomena psikologis individual tanpa menghubungkannya dengan kesiapan sistem pendidikan vokasi dalam membangun kompetensi kerja global. Akibatnya, masih terdapat keterbatasan pemahaman mengenai bagaimana pengalaman adaptasi lintas budaya selama PKL internasional dapat menjadi indikator efektivitas pendidikan vokasi dalam mempersiapkan lulusan menghadapi pasar kerja global.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengalaman *culture shock* dan kemampuan adaptasi kerja mahasiswa pendidikan vokasi Kalimantan Timur yang mengikuti PKL di luar negeri. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan pembahasan *culture shock*, adaptasi kerja, dan pengembangan *soft skill* dalam perspektif kebijakan pendidikan vokasi berbasis kompetensi global. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian adaptasi kerja lintas budaya serta kontribusi praktis bagi pemerintah daerah dan institusi pendidikan dalam merumuskan strategi penguatan SDM yang adaptif, kompetitif, dan siap menghadapi pasar kerja internasional.

## Tinjauan Literatur

### Kebijakan Pendidikan Vokasi dan Pengembangan SDM

Transformasi pasar kerja global telah mengubah peran pendidikan vokasi dari sekadar penyedia tenaga kerja teknis menjadi instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersaing pada lingkungan kerja internasional. Globalisasi, mobilitas tenaga kerja lintas negara, dan perkembangan teknologi telah meningkatkan kebutuhan terhadap kompetensi nonteknis seperti komunikasi lintas budaya, kemampuan adaptasi, *problem solving*, dan kolaborasi multikultural (Wu et al., 2025). Oleh karena itu, pendidikan vokasi tidak lagi cukup berorientasi pada penguasaan *hard skill*, tetapi juga perlu mengembangkan *soft skill* yang mendukung kesiapan kerja global.

Dalam perspektif *Human Capital Theory*, pendidikan dipandang sebagai investasi yang meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan daya saing individu (Becker, 1989; Schultz, 1961). Namun, perkembangan dunia kerja internasional menunjukkan bahwa keberhasilan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sosial dan budaya. Rymarzak et al. (2023) menegaskan bahwa pengembangan SDM modern memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif yang mengintegrasikan kompetensi teknis dan nonteknis secara seimbang. Dengan demikian, pendidikan vokasi memiliki peran penting dalam membentuk tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki kesiapan sosial, budaya, dan psikologis untuk bekerja dalam lingkungan multikultural.

Meskipun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa implementasi pendidikan vokasi di banyak negara berkembang masih cenderung berfokus pada penguatan *hard skill*, sementara pengembangan *soft skill* dan kesiapan psikososial belum terintegrasi secara optimal. Kondisi tersebut menyebabkan kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja global, sehingga lulusan sering menghadapi kesulitan adaptasi ketika memasuki lingkungan kerja internasional yang memiliki budaya organisasi, pola komunikasi, dan ekspektasi profesional yang berbeda.

Dalam konteks Kalimantan Timur, isu tersebut menjadi semakin relevan seiring transformasi ekonomi daerah dan pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN) yang meningkatkan kebutuhan terhadap tenaga kerja adaptif dan berdaya saing global. Namun, kesiapan SDM daerah masih menghadapi tantangan pada aspek komunikasi lintas budaya, kemampuan bahasa asing, *cultural intelligence*, dan kesiapan adaptasi kerja. Oleh karena itu, penguatan kebijakan pendidikan vokasi berbasis kompetensi global menjadi langkah strategis dalam mendukung pengembangan SDM Kalimantan Timur yang mampu beradaptasi dan bersaing pada pasar kerja internasional.

### *Human Capital Theory* sebagai Landasan Teoritis

Penelitian ini menggunakan *Human Capital Theory* yang dikembangkan oleh Becker (1989) dan Schultz (1961) sebagai landasan teoretis untuk memahami peran pendidikan vokasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing global. Teori ini memandang pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk investasi yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, produktivitas, dan peluang kerja individu. Melalui investasi tersebut, individu memperoleh kompetensi yang mendukung peningkatan daya saing dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Dalam perkembangannya, kebutuhan dunia kerja global menunjukkan bahwa keberhasilan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi, komunikasi lintas budaya, dan kesiapan menghadapi lingkungan kerja multikultural. Oleh karena itu, *Human Capital Theory* dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan bahwa pendidikan vokasi perlu mengembangkan kompetensi teknis dan nonteknis secara seimbang guna meningkatkan kesiapan kerja global mahasiswa. Perspektif ini relevan dengan konteks mahasiswa yang mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) di luar negeri, karena pengalaman internasional berperan sebagai sarana pengembangan keterampilan profesional sekaligus kemampuan adaptasi lintas budaya.

### Dunia Kerja Global dan Tantangan SDM Kalimantan Timur

Globalisasi, mobilitas tenaga kerja internasional, dan perkembangan teknologi telah mengubah struktur pasar kerja menjadi semakin kompetitif dan multikultural. Dalam lingkungan kerja global, perusahaan tidak hanya membutuhkan tenaga kerja dengan kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan komunikasi lintas budaya, fleksibilitas kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan yang beragam. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa daya saing tenaga kerja modern semakin ditentukan oleh kombinasi kompetensi teknis dan kemampuan adaptasi sosial budaya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama dalam dunia kerja internasional tidak hanya berkaitan dengan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan menyesuaikan diri terhadap budaya kerja yang berbeda. Haryanti et al. (2024) menemukan bahwa perbedaan budaya kerja, norma sosial, dan ekspektasi profesional sering menjadi hambatan bagi individu yang bekerja di luar negeri. Sementara itu, Mutongoza & Olawale (2023) menjelaskan bahwa tekanan adaptasi dalam lingkungan kerja internasional dapat memengaruhi hubungan interpersonal, komunikasi kerja, dan performa profesional. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja global memerlukan kemampuan adaptasi lintas budaya yang kuat selain penguasaan kompetensi teknis.

Namun demikian, pengembangan SDM di banyak negara berkembang masih lebih berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis dibandingkan penguatan kemampuan komunikasi internasional, *cultural intelligence*, dan kesiapan psikososial. Akibatnya, banyak tenaga kerja mengalami kesulitan ketika memasuki lingkungan kerja multikultural meskipun memiliki kompetensi teknis yang memadai. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebutuhan dunia industri global dengan orientasi pengembangan tenaga kerja yang masih berfokus pada hard skill.

Dalam konteks Kalimantan Timur, tantangan tersebut menjadi semakin relevan seiring transformasi ekonomi daerah dan pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN). Kebutuhan terhadap tenaga kerja yang mampu bekerja dalam lingkungan global berbasis teknologi dan multikultural terus meningkat, sementara kesiapan SDM daerah masih menghadapi keterbatasan pada aspek komunikasi lintas budaya, kemampuan bahasa asing, dan adaptasi kerja internasional. Oleh karena itu, penguatan pendidikan vokasi dan pelatihan kerja berbasis kompetensi global menjadi langkah strategis untuk meningkatkan daya saing SDM Kalimantan Timur dalam pasar kerja internasional.

### Konsep Adaptasi Kerja dalam Lingkungan Global

Adaptasi kerja merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap budaya organisasi, sistem kerja, pola komunikasi, dan interaksi sosial dalam lingkungan kerja baru Wu et al. (2025). Dalam konteks dunia kerja global yang semakin multikultural dan dinamis, adaptasi kerja menjadi kompetensi penting yang menentukan keberhasilan individu dalam mempertahankan performa profesional. Adaptasi kerja tidak hanya berkaitan dengan penyesuaian teknis terhadap pekerjaan, tetapi juga melibatkan proses kognitif, emosional, dan perilaku yang memungkinkan individu menghadapi perubahan lingkungan sosial dan budaya secara efektif.

Secara konseptual, adaptasi kerja mencakup kemampuan memahami tuntutan kerja dan budaya organisasi, mengelola stres serta tekanan selama proses penyesuaian diri, dan menyesuaikan perilaku sesuai norma lingkungan kerja yang baru. Oleh karena itu, keberhasilan adaptasi kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga kesiapan psikologis dan kemampuan interpersonal individu dalam menghadapi lingkungan multikultural.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Hori & Chao (2023) menjelaskan bahwa *self-efficacy* dan dukungan sosial berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan lingkungan kerja baru. Individu yang memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola tantangan budaya dan mempertahankan performa kerja. Sementara itu, dukungan sosial dari lingkungan kerja maupun kelompok sosial dapat mengurangi stres dan mempercepat proses penyesuaian diri. Selain itu, *cultural intelligence* juga menjadi faktor penting yang menentukan kemampuan individu dalam memahami dan menyesuaikan diri terhadap perbedaan budaya. Jurásek & Wawrosz (2023) menegaskan bahwa individu dengan tingkat *cultural intelligence* yang tinggi cenderung lebih mudah membangun hubungan interpersonal, memahami norma budaya baru, dan bekerja secara efektif dalam lingkungan internasional.

Dalam konteks pendidikan vokasi, kemampuan adaptasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan *soft skill* yang mendukung kesiapan kerja global mahasiswa. Dunia industri tidak hanya membutuhkan lulusan yang kompeten secara teknis, tetapi juga individu yang mampu berkomunikasi lintas budaya, bekerja dalam tim multikultural, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penguatan *experiential learning*, komunikasi lintas budaya, dan kesiapan psikososial menjadi elemen penting dalam mempersiapkan mahasiswa vokasi menghadapi dunia kerja internasional.

### Culture Shock dalam Dunia Kerja Internasional

Meningkatnya mobilitas tenaga kerja internasional menyebabkan individu semakin sering menghadapi lingkungan sosial dan budaya yang berbeda dengan budaya asalnya. Kondisi tersebut memunculkan fenomena *culture shock*, yaitu keadaan psikologis yang ditandai oleh kebingungan, kecemasan, stres, dan ketidaknyamanan akibat kesulitan memahami norma, nilai, dan pola komunikasi

dalam lingkungan budaya baru (Dagus et al., 2024). Dalam konteks kerja internasional, *culture shock* menjadi bagian penting dari proses adaptasi karena individu tidak hanya menghadapi perbedaan budaya sosial, tetapi juga budaya organisasi dan tuntutan profesional yang berbeda.

Secara teoritis, *culture shock* berkembang melalui beberapa tahapan, yaitu *honeymoon*, *frustration*, *recovery*, dan *adjustment* (Hartini & Piernawan, 2024). Tahapan tersebut menggambarkan proses penyesuaian individu dari ketertarikan awal terhadap lingkungan baru hingga kemampuan beradaptasi secara lebih stabil dan efektif. Oleh karena itu, *culture shock* tidak dipandang sebagai kondisi yang statis, melainkan sebagai proses dinamis yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan budaya secara berkelanjutan.

Dalam lingkungan kerja internasional, *culture shock* dapat dipicu oleh perbedaan gaya komunikasi, ritme kerja, penggunaan teknologi, serta standar profesionalisme yang berlaku di organisasi. Mutongoza and Olawale (2023) menjelaskan bahwa tekanan adaptasi terhadap budaya kerja baru dapat memengaruhi performa kerja dan kesejahteraan psikologis apabila tidak diimbangi dengan kemampuan penyesuaian diri yang memadai. Tingkat *culture shock* juga dipengaruhi oleh kemampuan bahasa, pengalaman lintas budaya, *cultural intelligence*, dan kesiapan mental individu (Haryanti et al., 2024). Individu yang memiliki pengalaman internasional dan kemampuan komunikasi yang baik cenderung lebih mudah memahami lingkungan kerja baru sehingga proses adaptasi berlangsung lebih efektif.

Apabila tidak dikelola dengan baik, *culture shock* dapat menurunkan performa kerja, kualitas hubungan interpersonal, dan motivasi individu dalam menjalankan tugas profesional. Sebaliknya, kemampuan mengelola *culture shock* secara efektif dapat mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan kesiapan individu untuk bekerja dalam lingkungan multikultural. Dalam konteks pendidikan vokasi, pemahaman terhadap *culture shock* menjadi penting karena mahasiswa yang mengikuti program PKL luar negeri tidak hanya menghadapi tuntutan pembelajaran praktik industri, tetapi juga harus beradaptasi dengan budaya kerja internasional. Oleh karena itu, pembekalan komunikasi lintas budaya, kesiapan mental, dan pemahaman budaya kerja global menjadi bagian penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja internasional.

### Peran *Soft Skill* dalam Pendidikan Vokasi

Perubahan dunia kerja global telah meningkatkan pentingnya *soft skill* sebagai bagian integral dari kompetensi profesional tenaga kerja. Dalam lingkungan kerja yang semakin multikultural dan kolaboratif, keberhasilan individu tidak hanya ditentukan oleh penguasaan *hard skill*, tetapi juga kemampuan komunikasi, kerja sama tim, *problem solving*, *emotional intelligence*, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* menjadi komponen penting dalam meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing lulusan pendidikan vokasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berperan penting dalam mendukung keberhasilan individu di lingkungan kerja internasional. Gosling (2024) menemukan bahwa pengalaman *internship* internasional berkontribusi terhadap peningkatan komunikasi lintas budaya dan *cultural intelligence* mahasiswa melalui interaksi langsung dengan lingkungan kerja multikultural. Sementara itu, Snodgrass et al. (2021) menunjukkan bahwa pengalaman lintas budaya juga membantu individu mengembangkan kesadaran diri, kemampuan interpersonal, fleksibilitas sosial, dan kemampuan *coping* dalam menghadapi tekanan lingkungan kerja yang beragam. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan *soft skill* merupakan proses multidimensional yang mencakup aspek komunikasi, sosial, dan psikologis secara bersamaan.

Dalam konteks pendidikan vokasi, *soft skill* menjadi elemen penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja global. Namun, implementasi pendidikan vokasi masih cenderung berfokus pada penguatan kompetensi teknis, sementara pengembangan komunikasi lintas budaya, kemampuan adaptasi, dan kesiapan psikososial belum terintegrasi secara optimal. Kondisi ini berpotensi menyebabkan kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia industri internasional yang semakin menuntut fleksibilitas dan kemampuan bekerja dalam lingkungan multikultural. Oleh karena itu, penguatan *soft skill* melalui *experiential learning*, program magang internasional, pelatihan komunikasi lintas budaya, dan pengembangan kemampuan bahasa asing menjadi strategi penting dalam meningkatkan kesiapan kerja global mahasiswa vokasi.

### Pengutatan Kebijakan dalam Pendidikan Vokasi Berbasis Kompetensi Global

Transformasi pasar kerja global menuntut pendidikan vokasi untuk tidak hanya menghasilkan tenaga kerja yang kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi, komunikasi lintas budaya, dan kesiapan bekerja dalam lingkungan multikultural. Oleh karena itu, penguatan kebijakan

pendidikan vokasi berbasis kompetensi global menjadi strategi penting dalam meningkatkan daya saing sumber daya manusia di tingkat internasional. Namun, berbagai sistem pendidikan vokasi masih cenderung berorientasi pada pengembangan *hard skill*, sementara penguatan *soft skill*, *cultural intelligence*, dan kesiapan psikososial belum terintegrasi secara optimal dalam kurikulum maupun proses pembelajaran.

Dalam perspektif pengembangan SDM, efektivitas kebijakan pendidikan vokasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan institusi dalam mengintegrasikan kebutuhan pasar kerja global ke dalam sistem pendidikan dan pelatihan. Penguatan kebijakan dapat dilakukan melalui pengembangan kurikulum berbasis *global workforce*, perluasan kerja sama dengan industri dan institusi internasional, serta peningkatan akses mahasiswa terhadap pengalaman kerja lintas budaya. Pendekatan tersebut memungkinkan mahasiswa memperoleh kompetensi profesional sekaligus kemampuan adaptasi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja internasional.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengalaman internasional berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja global mahasiswa. [Pettersen et al. \(2023\)](#) menemukan bahwa pengalaman kerja lintas budaya meningkatkan kemampuan adaptasi, fleksibilitas sosial, dan kesiapan profesional. Sementara itu, [Gosling \(2024\)](#) menegaskan bahwa *internship* internasional berperan dalam mengembangkan komunikasi lintas budaya dan *cultural intelligence*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman internasional perlu diposisikan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan kompetensi mahasiswa, bukan sekadar program pendukung.

Dalam konteks Kalimantan Timur, penguatan kebijakan pendidikan vokasi berbasis kompetensi global menjadi semakin relevan seiring transformasi ekonomi daerah dan pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN). Oleh karena itu, sinergi antara pemerintah daerah, institusi pendidikan, dan dunia industri diperlukan untuk mengembangkan sistem pendidikan vokasi yang mampu menghasilkan lulusan yang adaptif, kompetitif, dan siap menghadapi tuntutan pasar kerja internasional.

**Tabel 1. Sintesis Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Fokus Penelitian	Temuan Utama	Keterbatasan Penelitian	Posisi Penelitian Saat Ini
<a href="#">Dagus et al. (2024)</a>	Culture shock pada lingkungan lintas budaya	Culture shock dipengaruhi perbedaan budaya, komunikasi, dan norma sosial	Berfokus pada aspek psikologis individu	Mengkaji culture shock mahasiswa vokasi dalam PKL internasional
<a href="#">Mutongoza and Olawale (2023)</a>	Adaptasi kerja dalam lingkungan internasional	Adaptasi dipengaruhi kemampuan menghadapi perubahan sosial dan budaya	Fokus pada pekerja migran dan tenaga kerja profesional	Fokus pada mahasiswa vokasi sebagai calon tenaga kerja global
<a href="#">Hori &amp; Chao (2023)</a>	Faktor yang memengaruhi adaptasi kerja	Self-efficacy dan dukungan sosial memengaruhi adaptasi kerja	Tidak mengaitkan dengan pendidikan vokasi	Menghubungkan adaptasi kerja dengan penguatan pendidikan vokasi
<a href="#">Jurásek &amp; Wawrosz (2023)</a>	Cultural intelligence dalam lingkungan multikultural	Cultural intelligence meningkatkan efektivitas interaksi lintas budaya	Belum membahas implikasi kebijakan pendidikan	Menghubungkan cultural intelligence dengan pengembangan SDM vokasi
<a href="#">Pettersen et al. (2023)</a>	Pengalaman kerja internasional mahasiswa	Pengalaman internasional meningkatkan kesiapan profesional	Tidak mengaitkan dengan kebijakan SDM daerah	Menghubungkan pengalaman internasional dengan pengembangan SDM Kalimantan Timur
<a href="#">Gosling (2024)</a>	Internship internasional dan komunikasi lintas budaya	Internship meningkatkan kemampuan komunikasi dan cultural intelligence	Belum membahas culture shock dan implikasi kebijakan	Mengintegrasikan culture shock, adaptasi kerja, dan soft skill
Penelitian Ini	Culture shock dan adaptasi kerja mahasiswa vokasi PKL luar negeri	Menganalisis pengalaman culture shock, faktor adaptasi kerja, serta implikasi kebijakan pendidikan vokasi	-	Mengintegrasikan culture shock, adaptasi kerja, soft skill, Human Capital Theory, dan kebijakan pendidikan vokasi dalam konteks Kalimantan Timur

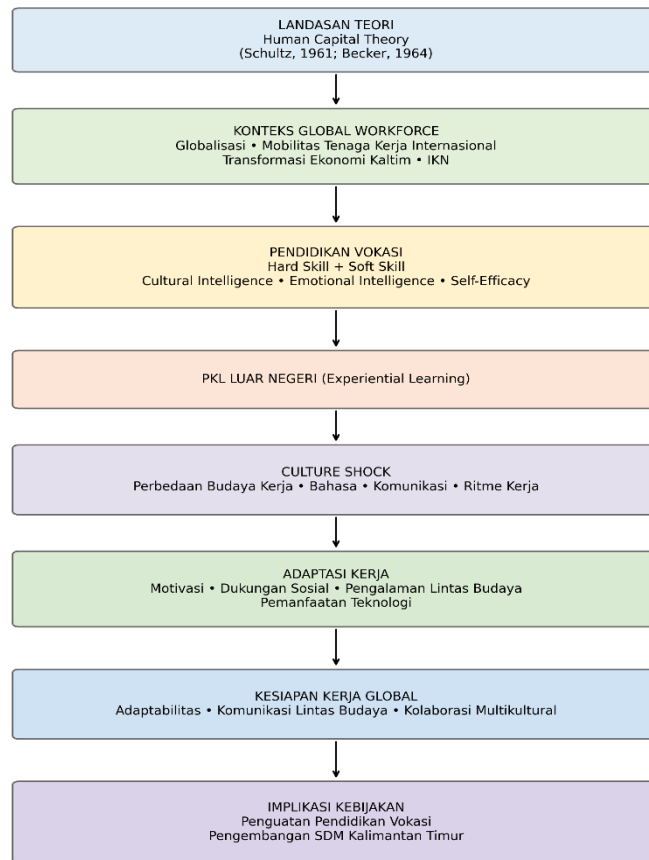
### Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan *Human Capital Theory*, pendidikan vokasi dipandang sebagai investasi yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi teknis maupun nonteknis. Dalam konteks globalisasi dan meningkatnya mobilitas tenaga kerja internasional, pendidikan vokasi tidak hanya berperan dalam membentuk *hard skill*, tetapi juga *soft skill* seperti komunikasi lintas budaya, *cultural intelligence*, kemampuan adaptasi, dan kesiapan mental kerja.

Program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di luar negeri menjadi media *experiential learning* yang memberikan pengalaman langsung kepada mahasiswa dalam menghadapi lingkungan kerja multikultural. Selama proses tersebut, mahasiswa berpotensi mengalami *culture shock* akibat perbedaan budaya kerja, pola komunikasi, bahasa, penggunaan teknologi, dan ritme kerja. Kemampuan mahasiswa dalam mengelola *culture shock* selanjutnya memengaruhi proses adaptasi kerja yang ditunjukkan melalui kemampuan menyesuaikan diri terhadap tuntutan profesional, budaya organisasi, dan interaksi sosial di lingkungan kerja internasional.

Adaptasi kerja yang berhasil akan berkontribusi terhadap pembentukan kesiapan kerja global mahasiswa vokasi. Selanjutnya, temuan mengenai pengalaman *culture shock* dan adaptasi kerja mahasiswa dapat menjadi dasar dalam merumuskan penguatan kebijakan pendidikan vokasi berbasis kompetensi global, khususnya dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia Kalimantan Timur yang adaptif, kompetitif, dan siap menghadapi pasar kerja internasional.

Berdasarkan uraian tersebut, kerangka konseptual penelitian digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**

## Data dan Metode Penelitian

### Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sumber data utama berupa hasil wawancara mendalam terhadap mahasiswa pendidikan vokasi yang mengikuti program praktik kerja lapangan (PKL) di Taiwan. Total peserta program PKL berjumlah dua belas mahasiswa, namun penelitian ini hanya melibatkan lima informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pemilihan informan didasarkan pada kriteria tertentu, yaitu mahasiswa yang telah menyelesaikan atau tidak melanjutkan program PKL sehingga memiliki pengalaman reflektif yang lebih lengkap terkait fenomena *culture shock* dan proses adaptasi kerja di lingkungan internasional. Sementara itu, lima peserta lainnya masih menjalani program PKL di Taiwan pada saat penelitian berlangsung, sedangkan dua peserta tidak dapat diwawancarai karena keterbatasan akses komunikasi dan kesediaan partisipasi dalam penelitian. Dengan demikian, dari dua belas peserta program PKL, tujuh tidak diikutsertakan dengan rincian sebagai berikut: (1) lima peserta masih aktif menjalani PKL pada saat pengumpulan data berlangsung sehingga belum memiliki pengalaman

reflektif yang lengkap sebagaimana yang disyaratkan oleh kriteria inklusi penelitian; (2) dua peserta tidak memberikan persetujuan (*informed consent*) untuk berpartisipasi. Pengecualian ini dilakukan secara konsisten berdasarkan kriteria yang ditetapkan sebelum pengumpulan data, bukan karena pertimbangan kenyamanan peneliti, sehingga tidak mengurangi kedalaman atau kredibilitas data yang diperoleh.

Kelima informan berasal dari program pendidikan vokasi yang memiliki pengalaman bekerja di sektor *hospitality* selama program PKL internasional berlangsung. Informan dipilih karena dianggap mampu memberikan informasi mendalam mengenai pengalaman adaptasi budaya, komunikasi lintas budaya, dan dinamika kerja dalam lingkungan multikultural. Dalam penelitian kualitatif, jumlah informan tidak ditentukan berdasarkan representasi statistik, melainkan pada kedalaman informasi dan ketercukupan data (*data adequacy*) untuk memahami fenomena yang diteliti. Data yang diperoleh menunjukkan adanya pengulangan tema dan pola pengalaman yang relatif konsisten sehingga dianggap telah mencapai *saturation* dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, data yang diperoleh dinilai memadai untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai pengalaman *culture shock* dan adaptasi kerja mahasiswa pendidikan vokasi dalam lingkungan kerja internasional.

Seluruh proses wawancara dilakukan dengan persetujuan informan dan tetap memperhatikan prinsip etika penelitian, seperti kerahasiaan identitas dan kenyamanan partisipan selama proses pengumpulan data. Untuk menjaga anonimitas, identitas informan disamarkan dalam proses analisis dan pelaporan hasil penelitian. Selain itu, peneliti juga melakukan *member checking* secara sederhana dengan memastikan kembali beberapa hasil interpretasi wawancara kepada informan guna meningkatkan kredibilitas data penelitian. Dalam penelitian kualitatif interpretatif, penting untuk menyatakan posisionalitas peneliti (*researcher positionality*) secara eksplisit. Peneliti kedua merupakan dosen di institusi yang mengirimkan mahasiswa dalam program PKL tersebut. Posisi ganda ini berpotensi menimbulkan bias konfirmasi, di mana peneliti secara tidak sadar cenderung menekankan temuan yang mendukung keberhasilan program atau mengabaikan pengalaman negatif informan. Untuk meminimalkan risiko tersebut, peneliti secara aktif menjaga jarak analitis melalui reflektivitas, memastikan bahwa wawancara dilakukan dalam suasana yang tidak bersifat evaluatif terhadap informan, serta melibatkan peneliti pertama dalam proses pengkodean data sebagai bentuk triangulasi analisis.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan orientasi interpretatif untuk menganalisis penguatan kebijakan pendidikan vokasi dalam menyiapkan sumber daya manusia Kalimantan Timur yang adaptif terhadap dunia kerja global. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam mengenai pengalaman subjektif, persepsi, dan proses adaptasi mahasiswa yang memiliki pengalaman praktik kerja internasional. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali dinamika *culture shock*, hambatan adaptasi, strategi penyesuaian diri, serta makna pengalaman kerja lintas budaya yang dialami informan selama mengikuti program PKL di Taiwan. Dengan demikian, penelitian tidak hanya mendeskripsikan fenomena yang terjadi, tetapi juga menafsirkan pengalaman sosial dan budaya yang membentuk proses adaptasi kerja mahasiswa di lingkungan internasional.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam secara semi-terstruktur agar peneliti memiliki fleksibilitas dalam mengeksplorasi pengalaman dan pandangan informan selama proses penelitian berlangsung. Fokus wawancara meliputi pengalaman *culture shock*, kendala komunikasi, adaptasi budaya kerja, penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja, dukungan sosial, serta kesiapan mental mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja internasional. Panduan wawancara (*interview guide*) disusun berdasarkan kajian literatur mengenai *culture shock*, adaptasi kerja, dan pendidikan vokasi, serta dikonsultasikan terlebih dahulu kepada satu orang kolega akademisi yang berpengalaman dalam penelitian kualitatif untuk memastikan kecukupan cakupan tema dan keterbacaan pertanyaan. Panduan wawancara mencakup empat kelompok pertanyaan utama: (1) pengalaman awal memasuki lingkungan kerja internasional, (2) bentuk-bentuk *culture shock* yang dialami dan strategi yang digunakan untuk mengatasinya, (3) faktor-faktor yang membantu atau menghambat proses adaptasi, dan (4) refleksi informan terhadap kesiapan mereka menghadapi dunia kerja global. Pertanyaan bersifat terbuka untuk memberi ruang eksplorasi yang lebih luas, namun tetap dipandu oleh topik-topik utama yang relevan dengan tujuan penelitian. Wawancara dilakukan secara *luring* dengan durasi yang disesuaikan berdasarkan kedalaman informasi yang diperoleh. Selain wawancara, peneliti juga menggunakan catatan lapangan sebagai data pendukung untuk membantu memahami konteks pengalaman informan selama bekerja di lingkungan multikultural.

Analisis data dilakukan menggunakan *thematic analysis* melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, *open coding*, kategorisasi tema, interpretasi makna, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap awal, peneliti melakukan transkripsi hasil wawancara dan mengidentifikasi bagian-bagian penting yang berkaitan

dengan pengalaman adaptasi kerja dan *culture shock*. Selanjutnya, data dikategorikan ke dalam beberapa tema utama seperti hambatan bahasa, perbedaan budaya kerja, dukungan sosial, *cultural intelligence*, dan kesiapan mental kerja. Tahap interpretasi dilakukan dengan menghubungkan temuan empiris dengan teori dan penelitian terdahulu yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika adaptasi mahasiswa dalam lingkungan kerja global.

Kerangka penelitian ini dibangun berdasarkan asumsi bahwa keterbatasan lapangan kerja daerah mendorong kebutuhan pengembangan tenaga kerja yang memiliki kesiapan global. Dalam proses tersebut, pendidikan vokasi berperan sebagai sarana pengembangan *hard skill* dan *soft skill* yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja internasional. Individu yang memasuki dunia kerja global akan menghadapi tantangan berupa perbedaan budaya, bahasa, sistem kerja, dan pola komunikasi yang memunculkan proses adaptasi kerja dan fenomena *culture shock*. Keberhasilan adaptasi tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu, kesiapan mental, pengalaman lintas budaya, serta dukungan dari lingkungan pendidikan dan kerja. Oleh karena itu, penguatan kebijakan pendidikan vokasi berbasis kompetensi global dipandang sebagai langkah strategis dalam meningkatkan kesiapan sumber daya manusia Kalimantan Timur menghadapi persaingan kerja internasional.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, ditemukan bahwa pengalaman memasuki dunia kerja internasional memberikan perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan lingkungan pendidikan. Mahasiswa praktik kerja lapangan (PKL) menjalani program selama enam bulan dan ditempatkan di berbagai hotel di Taiwan. Penempatan dilakukan minimal berdua dalam satu lokasi kerja sebagai bentuk strategi institusional untuk mengurangi tekanan adaptasi awal melalui dukungan emosional dan informasional antar mahasiswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa mengalami *culture shock* pada tahap awal penempatan kerja. Kondisi tersebut ditandai dengan perbedaan budaya kerja, ritme kerja yang lebih cepat, penggunaan sistem kerja berbasis teknologi, pola komunikasi pelayanan, serta kendala bahasa. Informan menyatakan bahwa mereka dituntut untuk segera memahami standar profesionalisme, pola pelayanan, disiplin kerja, dan kecepatan kerja dalam waktu relatif singkat.

Salah satu bentuk *culture shock* yang dominan dialami informan terlihat pada perbedaan budaya kerja di lingkungan hotel internasional, terutama dalam pola komunikasi pelayanan kepada tamu. Informan mengungkapkan bahwa cara merespons keluhan pelanggan berbeda dengan budaya kerja yang biasa diterapkan di Indonesia. Selain itu, ritme kerja yang lebih cepat, komunikasi yang lebih langsung, serta tuntutan profesionalisme yang tinggi menjadi tantangan tersendiri dalam proses adaptasi. Salah satu informan (I1) menggambarkan pengalamannya: "*Kesulitan terbesar saat awal bekerja adalah menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang sangat berbeda dari Indonesia. Ritme kerja di sini lebih cepat, komunikasi lebih langsung, dan semua dituntut serba tepat waktu.*" Informan lain (I3) menambahkan: "*Yang paling sulit bagi saya adalah beradaptasi dengan budaya kerja di lingkungan internasional karena standar kerja dan cara berinteraksi dengan rekan kerja maupun tamu sangat berbeda dengan yang biasa saya alami.*"

Pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tantangan utama dalam proses adaptasi tidak hanya terletak pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada penyesuaian terhadap budaya kerja internasional yang dirasakan secara langsung dalam aktivitas operasional sehari-hari. Kendala bahasa menjadi tantangan adaptasi yang cukup dominan. Keterbatasan kemampuan bahasa Mandarin menyebabkan kesulitan dalam memahami instruksi kerja dan membangun komunikasi dengan rekan kerja maupun tamu hotel. Untuk mengatasi hambatan tersebut, mahasiswa memanfaatkan aplikasi penerjemah, bahasa tubuh, dan observasi lingkungan kerja sebagai strategi adaptasi.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam proses penyesuaian diri mahasiswa. Keberadaan teman satu institusi membantu mahasiswa mengurangi tekanan psikologis, berbagi informasi, dan meningkatkan rasa aman selama bekerja di lingkungan internasional. Selain itu, motivasi ekonomi menjadi faktor utama yang mendorong mahasiswa bertahan dalam menghadapi tekanan adaptasi dan *culture shock*.

Sebagian besar informan membutuhkan waktu sekitar satu hingga dua bulan untuk mulai merasa nyaman bekerja di lingkungan internasional. Proses adaptasi tersebut terutama dipengaruhi oleh perbedaan budaya kerja, ritme kerja yang lebih cepat, serta penggunaan teknologi dan sistem otomatisasi yang belum familiar. Salah satu informan (I1) menggambarkan pengalamannya: "*Kesulitan terbesar di awal itu karena budaya kerja di sini berbeda dan semuanya serba cepat. Cara berkomunikasi, melayani tamu, sampai ritme kerja sangat berbeda dengan yang biasa saya alami di Indonesia. Saya membutuhkan sekitar*

*satu sampai dua bulan untuk benar-benar beradaptasi dengan lingkungan kerja tersebut.”* Informan lain (I3) menambahkan: *“Pada awal bekerja saya cukup kesulitan karena hampir semua sistem menggunakan mesin dan teknologi otomatisasi. Saya harus belajar menggunakan berbagai perangkat dan sistem digital yang sebelumnya belum familiar. Proses penyesuaian itu memerlukan waktu sekitar satu hingga dua bulan sampai akhirnya terbiasa.”* Pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja internasional tidak secara otomatis menghasilkan kesiapan adaptasi yang optimal. Meskipun para informan telah melalui proses penyesuaian, tiga dari lima informan mengaku masih belum sepenuhnya siap apabila harus kembali bekerja di luar negeri dalam waktu dekat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan adaptasi di lingkungan kerja internasional memerlukan dukungan *soft skill* dan kesiapan mental yang memadai, tidak hanya pengalaman kerja semata.

## Pembahasan

### Interpretasi Temuan Utama

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama mahasiswa dalam mengikuti PKL internasional tidak hanya berkaitan dengan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi budaya dan kesiapan psikologis dalam menghadapi lingkungan kerja global. Hasil ini memperkuat pandangan [Robbins and Judge \(2023\)](#) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki standar perilaku, disiplin, dan performa yang lebih kompleks dibandingkan lingkungan pendidikan sehingga individu dituntut melakukan penyesuaian diri secara aktif. Dalam penelitian ini, mahasiswa mengalami tekanan adaptasi akibat perbedaan budaya kerja, ritme kerja cepat, penggunaan teknologi otomatisasi, dan pola komunikasi profesional yang berbeda dengan pengalaman kerja sebelumnya di Indonesia.

Fenomena *culture shock* yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan teori [Berry \(2019\)](#) yang menjelaskan bahwa individu cenderung mengalami tekanan psikologis ketika memasuki lingkungan dengan nilai, norma, dan budaya yang berbeda dari budaya asalnya. Namun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa *culture shock* dalam konteks kerja internasional tidak hanya dipengaruhi oleh perbedaan budaya sosial, tetapi juga oleh tuntutan profesionalisme dan sistem kerja modern yang berbasis efisiensi dan teknologi ([Pittiglio, 2023](#)). Temuan ini memperluas penelitian sebelumnya yang umumnya lebih menempatkan *culture shock* sebagai fenomena psikologis individual, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan adaptasi juga dipengaruhi oleh dinamika organisasi dan budaya kerja internasional.

Temuan mengenai perbedaan pola komunikasi pelayanan mendukung penelitian [Doye & Kakade \(2025\)](#) yang menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap pola komunikasi dan pengambilan keputusan dalam pelayanan. Mahasiswa dalam penelitian ini harus mempelajari kembali cara merespons pelanggan sesuai standar budaya kerja internasional yang lebih berorientasi pada efisiensi dan profesionalisme. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi lintas budaya bukan sekadar kemampuan bahasa, tetapi juga kemampuan memahami nilai dan norma profesional yang berlaku dalam lingkungan kerja tertentu. Dengan demikian, keberhasilan adaptasi kerja internasional sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memahami budaya organisasi dan menyesuaikan perilaku profesional secara kontekstual.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kendala bahasa menjadi faktor dominan yang memengaruhi tekanan adaptasi mahasiswa. Temuan tersebut mendukung penelitian [Yu & Wong \(2026\)](#) yang menjelaskan bahwa teknologi digital dapat membantu individu mengurangi hambatan komunikasi dalam lingkungan kerja multikultural. Mahasiswa memanfaatkan aplikasi penerjemah, komunikasi nonverbal, dan observasi lingkungan kerja sebagai strategi adaptasi untuk memahami instruksi kerja dan membangun komunikasi profesional. Namun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital belum sepenuhnya mampu menggantikan pentingnya kemampuan komunikasi interpersonal dan penguasaan bahasa asing dalam mendukung efektivitas kerja internasional.

Selain faktor bahasa, dukungan sosial terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan adaptasi mahasiswa. Temuan ini sejalan dengan penelitian [Pakzad et al. \(2024\)](#) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kemampuan *coping* individu dalam menghadapi tekanan budaya dan lingkungan baru. Keberadaan teman satu institusi membantu mahasiswa mengurangi stres dan meningkatkan rasa aman selama proses adaptasi kerja internasional. Temuan tersebut menunjukkan bahwa proses adaptasi kerja global tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan personal individu, tetapi juga oleh dukungan lingkungan sosial yang mendukung proses penyesuaian diri.

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa pengalaman kerja internasional tidak secara otomatis menghasilkan kesiapan kerja global yang optimal. Meskipun seluruh informan telah mengikuti program PKL internasional, sebagian besar masih merasa belum siap untuk kembali bekerja di luar negeri dalam waktu dekat. Temuan ini berbeda dengan sebagian penelitian sebelumnya yang

cenderung menempatkan pengalaman internasional sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan kesiapan kerja global mahasiswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman internasional hanya menjadi salah satu faktor pembentuk kesiapan kerja global dan tetap memerlukan dukungan *soft skill*, *emotional resilience*, *cultural intelligence*, dan kesiapan mental yang memadai. Dengan demikian, kesiapan kerja global merupakan proses multidimensional yang tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman kerja lintas budaya, tetapi juga oleh kesiapan psikologis dan sistem pendidikan yang mendukung proses adaptasi individu.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan yang relatif terbatas dan fokus penelitian yang hanya dilakukan pada mahasiswa PKL sektor perhotelan di Taiwan sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi pada seluruh konteks pendidikan vokasi atau negara tujuan kerja lainnya. Selain itu, penelitian ini masih berfokus pada pengalaman subjektif mahasiswa sehingga belum mengkaji secara mendalam perspektif industri maupun institusi pendidikan dalam mendukung kesiapan kerja global mahasiswa vokasi.

### **Implikasi Kebijakan dan Praktis**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan pendidikan vokasi tidak dapat hanya difokuskan pada pengembangan *hard skill*, tetapi juga harus mencakup penguatan *soft skill*, komunikasi lintas budaya, kesiapan mental, dan kemampuan adaptasi sosial. Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dan institusi pendidikan vokasi perlu mengembangkan kebijakan pembelajaran *global workforce* melalui integrasi pelatihan bahasa asing, budaya kerja internasional, *emotional intelligence*, dan strategi adaptasi sosial ke dalam kurikulum pendidikan vokasi.

Selain itu, institusi pendidikan perlu mengembangkan program *pre-departure training*, simulasi lingkungan kerja internasional, mentoring alumni PKL luar negeri, dan pelatihan *coping stress* sebagai bentuk penguatan kesiapan psikologis mahasiswa sebelum mengikuti program *internship* internasional. Dunia industri dan lembaga penyalur tenaga kerja internasional juga perlu membangun sistem orientasi kerja dan pendampingan adaptasi budaya yang lebih terstruktur bagi peserta magang maupun tenaga kerja baru.

Dengan demikian, penguatan kebijakan pendidikan vokasi berbasis kompetensi global menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kesiapan dan daya saing sumber daya manusia Kalimantan Timur di pasar kerja internasional. Untuk mewujudkan hal tersebut, terdapat tiga rekomendasi kebijakan yang bersifat konkret dan dapat dioperasionalkan. Pertama, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur perlu mengintegrasikan modul *cross cultural competency* ke dalam kurikulum SMK dan politeknik mulai tahun ajaran 2026/2027, dengan indikator keberhasilan berupa peningkatan nilai uji kompetensi komunikasi lintas budaya sebesar minimal 20% dalam tiga tahun pertama implementasi. Tanggung jawab pelaksanaan berada pada kepala sekolah/pimpinan politeknik, dengan supervisi dari Dinas Pendidikan. Kedua, institusi penyelenggara PKL internasional wajib menyelenggarakan *program pre departure training* terstruktur dengan durasi minimal 40 jam, mencakup komponen simulasi budaya kerja negara tujuan, pelatihan bahasa dasar, dan sesi psikologis *stress management*. Indikator keberhasilan diukur dari berkurangnya durasi masa adaptasi awal mahasiswa dari rata-rata 6–8 minggu menjadi kurang dari 4 minggu berdasarkan laporan supervisor di tempat magang. Ketiga, Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur perlu membangun sistem pendampingan alumni PKL luar negeri (alumni mentoring network) yang difasilitasi secara kelembagaan, di mana alumni yang telah berhasil beradaptasi di lingkungan kerja internasional dilibatkan sebagai mentor bagi peserta program PKL berikutnya. Keberhasilan program ini dapat diukur dari tingkat partisipasi mentor dan kepuasan peserta PKL terhadap kualitas pendampingan

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan tenaga kerja Kalimantan Timur dalam menghadapi dunia kerja global masih menghadapi tantangan signifikan, terutama pada aspek adaptasi budaya, komunikasi lintas budaya, dan kesiapan mental kerja. Mahasiswa yang menjalani PKL di luar negeri mengalami *culture shock* yang cukup kuat pada fase awal, dan sebagian masih belum merasa siap untuk kembali bekerja di lingkungan kerja internasional meskipun memiliki motivasi ekonomi yang tinggi.

Kondisi tersebut menegaskan bahwa penguatan kebijakan pendidikan vokasi di Kalimantan Timur tidak dapat hanya berfokus pada penguasaan keterampilan teknis *hard skill*, tetapi harus diperluas secara sistematis pada pengembangan *soft skill* dan kompetensi lintas budaya. Keterbatasan kesiapan adaptif ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan dunia kerja global dan output pendidikan vokasi saat ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur perlu mengarahkan kebijakan pendidikan vokasi pada model pengembangan SDM yang lebih holistik, yang mencakup penguatan

kompetensi teknis, kemampuan bahasa asing, pemahaman budaya kerja global, serta kemampuan adaptasi dan ketahanan psikologis dalam menghadapi lingkungan kerja multikultural. Pendekatan ini menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja daerah agar mampu berpartisipasi secara efektif dalam pasar kerja internasional.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, terutama pada ruang lingkup responden yang terbatas pada mahasiswa atau peserta PKL luar negeri sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi seluruh tenaga kerja vokasi di Kalimantan Timur. Selain itu, penelitian ini lebih menitikberatkan pada pengalaman adaptasi dan persepsi individu sehingga belum mengkaji secara mendalam peran industri dan pemerintah dalam mendukung kesiapan kerja global. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan cakupan responden yang lebih luas, termasuk pihak industri, lembaga pendidikan vokasi, dan pemerintah daerah, serta menggunakan pendekatan kuantitatif maupun longitudinal agar dapat menghasilkan analisis yang lebih komprehensif mengenai efektivitas penguatan pendidikan vokasi dalam menyiapkan SDM yang adaptif terhadap dunia kerja global.

## Pernyataan

### Kontribusi Penulis

Penulis pertama berkontribusi dalam penyusunan rancangan penelitian, penentuan kerangka konseptual, serta penelaahan dan pengkajian literatur yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, penulis pertama juga terlibat dalam penyusunan dan penulisan naskah penelitian. Penulis kedua berkontribusi dalam observasi fenomena penelitian dan pengumpulan informasi/data di lapangan. Data dan temuan yang diperoleh kemudian dianalisis bersama oleh kedua penulis untuk menghasilkan interpretasi dan kesimpulan penelitian. Kedua penulis turut berkontribusi dalam revisi dan penyempurnaan naskah akhir serta menyetujui versi final artikel untuk dipublikasikan.

### Sumber Pendanaan

Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal dari lembaga pemerintah, swasta, maupun organisasi nirlaba. Seluruh proses penelitian, termasuk pengumpulan data, analisis, dan penyusunan naskah, dilakukan secara mandiri oleh para penulis tanpa dukungan hibah atau bantuan finansial khusus.

### Pernyataan Persetujuan

Sebelum proses wawancara dilakukan, seluruh informan telah diberikan penjelasan mengenai tujuan, prosedur, dan penggunaan data penelitian melalui *informed consent*. Informan menyatakan persetujuan secara sadar dan sukarela untuk berpartisipasi dalam penelitian serta bersedia memberikan informasi dan jawaban yang sebenar-benarnya guna mendukung pelaksanaan penelitian. Data yang diperoleh dari informan digunakan hanya untuk kepentingan akademik dan penelitian dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas partisipan.

### Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa dalam penyusunan, pelaksanaan penelitian, analisis data, hingga proses publikasi artikel ini tidak terdapat konflik kepentingan dalam bentuk apa pun, baik yang bersifat finansial, personal, akademik, maupun profesional yang dapat memengaruhi objektivitas dan interpretasi hasil penelitian. Penulis juga tidak memiliki hubungan kerja, kepemilikan saham, honorarium, pendanaan khusus, ataupun kepentingan lain yang berpotensi menimbulkan bias terhadap isi artikel ini. Dengan demikian, seluruh proses penelitian dan penulisan dilakukan secara independen berdasarkan prinsip integritas akademik.

### Ketersediaan Data dan Materi

Penelitian ini tidak menghasilkan atau menganalisis data baru. Seluruh pembahasan dan analisis dalam artikel disusun berdasarkan studi literatur, sumber pustaka, dan referensi ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya sehingga tidak terdapat dataset khusus yang perlu disimpan maupun dibagikan dalam repositori data.

### Penggunaan Kecerdasan Buatan (AI)

Penulis menyatakan bahwa dalam penyusunan artikel ini menggunakan bantuan kecerdasan buatan berupa Claude AI untuk membantu proses penelusuran dan identifikasi jurnal-jurnal yang relevan secara

lebih cepat dan efisien. Penggunaan AI hanya terbatas pada tahap pencarian referensi dan tidak digunakan untuk menghasilkan data penelitian, interpretasi hasil, maupun penyusunan kesimpulan penelitian. Seluruh analisis, pembahasan, interpretasi ilmiah, serta kesimpulan dalam artikel ini sepenuhnya merupakan hasil pemikiran dan tanggung jawab penulis. Penulis juga telah melakukan peninjauan dan verifikasi terhadap seluruh sumber dan isi artikel guna memastikan keaslian, validitas, serta integritas ilmiah penelitian.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada institusi yang telah memberikan izin, dukungan, dan kesempatan dalam pelaksanaan penelitian ini. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu proses pengumpulan data, penyediaan informasi, serta dukungan administratif sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Dukungan dan kerja sama yang diberikan menjadi kontribusi penting dalam kelancaran penyusunan artikel ini.

### Daftar Pustaka

- Becker, G. S. (1989). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago:University of Chicago Press.
- Berry, J. W. (2019). Berry, J. W. (2019). *Acculturation: A personal journey across cultures*. Cambridge University Press.
- Dagus, M. M., Lacambra, V., Magalona, J., Mindanao, J., Narvaez, R. A., & Paredes, M. K. (2024). Culture Shock in Nursing: A Concept Analysis. *World Journal of Nursing Research*, 3(1), 1–35. <https://doi.org/10.31586/wjnr.2024.898>
- Databoks. (2025, February 21). *Lebih dari Separuh Tenaga Kerja Asing di RI Berasal dari China pada 2024*. [https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/67b84970f0c58/lebih-dari-separuh-tenaga-kerja-asing-di-ri-berasal-dari-china-pada-2024?utm\\_source](https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/67b84970f0c58/lebih-dari-separuh-tenaga-kerja-asing-di-ri-berasal-dari-china-pada-2024?utm_source)
- Doye, S. P., & Kakade, P. R. (2025). The Impact Of Organizational Culture On Employee Behavior. *Vidyabharati International Interdisciplinary Research Journal*, 20(1), 103–107.
- Gosling, M. (2024). Enhancing Cultural Intelligence Through International Hospitality Internships. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 36(4), 399–409. <https://doi.org/10.1080/10963758.2023.2193337>
- Hack-Polay, D., & Mahmoud, A. B. (2023). Beyond culture shock: entering the complex world of Global South expatriates' adaptation. *Qeios*. <https://doi.org/10.32388/cix9q0>
- Hartini, T., & Piernawan, F. R. (2024). Analyzing Adaptation of MNC Portal Indonesia Internship Students in Facing Culture Shock. *Paradigma*, 21(2), 441–453. <https://doi.org/10.33558/paradigma.v21i2.9956>
- Haryanti, P., Suryadimulya, A. S., Dienaputra, R., & Nur, T. (2024). Evaluation of internship programs abroad at universities in Indonesia: A case study of Indonesian intern students in Japan. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(1), 116–125. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i1.3577>
- Hori, N., & Chao, R.-F. (2023). The Influence Of Self-Efficacy And Cultural Intelligence On The Overseas Internship Constraints Of College Students: Motivation As A Moderating Variable. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 5(4), 20–33. <https://doi.org/10.38193/ijrcms.2023.5402>
- Independen. (2024, July 3). *Cerita di Balik Minimnya Tenaga Kerja Lokal di Konstruksi IKN*. [https://independen.id/cerita-di-balik-minimnya-tenaga-kerja-lokal-di-konstruksi-ikn?utm\\_source](https://independen.id/cerita-di-balik-minimnya-tenaga-kerja-lokal-di-konstruksi-ikn?utm_source)
- Jurásek, M., & Wawrosz, P. (2023). What Makes People Abroad Satisfied? The Role of Cultural Intelligence, Cultural Identity, and Culture Shock. *Social Sciences*, 12(3), 1–19. <https://doi.org/10.3390/socsci12030126>
- Mutongoza, B. H., & Olawale, B. E. (2023). The Unnoticed Few: Exploring the Challenges Confronting International Students and Staff at a Rural University in South Africa. *Journal of Culture and Values in Education*, 6(2), 107–122. <https://doi.org/10.46303/jcve.2023.11>
- Pakzad, M., Abbaspour, A., Rahimian, H., & Taskoh, A. K. (2024). Exploration of Coping Strategies among International Students Confronting Acculturation Challenges in Iranian Universities. *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies*, 5(1), 26–50. <https://doi.org/10.61186/johepal.5.1.26>
- Pettersen, I. B., Kubberød, E., van der Lingen, E., & Neethling, A. C. (2023). Students' entrepreneurial learning through an internship abroad: A cross-cultural experience. *Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.4102/SAJESBM>

V1511.678

- Pittiglio, R. (2023). Counterfeiting and Firm Survival. Do International Trade Activities Matter? *International Business Review*, 32(5), 102–145. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2023.102145>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rymarzak, M., den Heijer, A., Arkesteijn, M., & Du Preez, M. (2023). Practice what you preach: Adoption of internal campus innovations at Dutch research-intensive universities. *Higher Education Quarterly*, 77(3), 447–464. <https://doi.org/10.1111/hequ.12412>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *Investment in Human Capital*, 51(1), 1–17.
- Snodgrass, L. L., Hass, M., & Ghahremani, M. (2021). Developing cultural intelligence: Experiential interactions in an international internship program. *Journal of Global Education and Research*, 5(2), 165–174. <https://doi.org/10.5038/2577-509x.5.2.1078>
- Wu, T.-Y., Tsai, C.-F., Leelapattana, W., & Thongma, W. (2025). Investigating the Internship Experiences and Adaptation Strategies of International Students. *Journal of Ecohumanism*, 3(8), 2246–2270. <https://doi.org/10.62754/joe.v4i2.6621>
- Yu, S., & Wong, B. E. (2026). Preparing Chinese higher vocational students to succeed in a globalized and multicultural world: Enhancing their oral English competence and intercultural competence. *Acta Psychologica*, 263. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106253>