**Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

**Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Fenomena globalisasi merupakan sesuatu yang tidak dapat dipungkiri. Globalisasi memberikan manfaat secara ekonomi dan juga membawa juga dampak pada banyak aspek kehidupan manusia, yang pada akhirnya mengharuskan masyarakat untuk beradaptasi atas perubahan-perubahan yang terjadi. Hadirnya teknologi informasi dan teknologi komunikasi mempercepat ekseleresi proses globalisasi. Globalisasi menciptakan berbagai tantangan dan permasalahan baru yang harus dijawab, dipecahkan dalam upaya memanfaatkan globalisasi untuk kepentingan kehidupan.

Globalisasi telah memberikan efek pada budaya dan perilaku manusia dalam berbagai *setting* dan *context*. Interaksi manusia dari berbagai belahan dunia saat ini sangatlah mudah dengan kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat. Setiap harinya selama 24 jam manusia berkomunikasi dan berinteraksi dengan manusia lain dari berbagai belahan dunia lain melalui media atau pertemuan langsung. Pertemuan antarbudaya semakin mudah dan banyak orang yang bepergian ke negara lain, apakah itu untuk urusan bisnis, pekerjaan, belajar atau liburan. Globalisasi juga memberikan dampak pada meningkatnya keinginan masyarakat atau individu untuk bermigrasi ke negara lain dengan tujuan mencari kerja, menuntut ilmu atau bahkan menikah di luar negeri.

Indonesia sendiri merupakan salah satu negara yang mengirimkan tenaga kerjanya keluar negeri. Dengan besarnya tenaga kerja yang ada, tingginya jumlah



Strategi Adaptasi Komunikasi..., Marchely Desideria, FIKOM UMN, 2018

pengangguran dan minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia menjadi faktor pendukung dalam meningkatnya jumlah TKI yang bekerja di luar negeri. Hal ini merupakan alternatif bagi Indonesia untuk mengurangi persoalan yang menyangkut ketenagakerjaan di dalam negeri.

Tabel 1.1 Jumlah TKI

**PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA BERDASARKAN NEGARA**
**PERIODE 2016 dan 2017 ( s.d September)**

| NO | NEGARA | 2016 | 2017 | | | | | | | | | | Selisih 2016 & 2017 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Jan-Sept | Januari | Februari | Maret | April | Mei | Juni | Juli | Agust | Sept | Total | Jumlah | T/N |
| 1 | MALAYSIA | 66.164 | 5.692 | 6.395 | 7.943 | 5.481 | 6.727 | 7.084 | 10.473 | 8.713 | 6.945 | 65.453 | -711 | T |
| 2 | TAIWAN | 56.025 | 4.925 | 5.009 | 6.041 | 5.022 | 5.516 | 5.638 | 7.053 | 5.940 | 4.453 | 49.597 | -6.428 | T |
| 3 | HONG KONG | 10.795 | 3.487 | 5.528 | 4.546 | 4.257 | 6.268 | 3.904 | 2.429 | 2.131 | 1.909 | 34.459 | 23.664 | N |
| 4 | SINGAPORE | 12.486 | 1.077 | 1.033 | 1.367 | 1.154 | 1.109 | 840 | 784 | 1.078 | 1.162 | 9.604 | -2.882 | T |
| 5 | SAUDI ARABIA | 11.231 | 520 | 449 | 482 | 404 | 516 | 283 | 731 | 884 | 648 | 4.917 | -6.314 | T |
| 6 | BRUNEI DARUSSALAM | 6.156 | 457 | 467 | 640 | 633 | 749 | 629 | 569 | 732 | 391 | 5.267 | -889 | T |
| 7 | KOREA SELATAN | 4.952 | 274 | 104 | 270 | 519 | 260 | 225 | 478 | 279 | 355 | 2.764 | -2.188 | T |
| 8 | UNITED ARAB EMIRATES | 2.157 | 141 | 170 | 110 | 131 | 154 | 66 | 200 | 239 | 187 | 1.398 | -759 | T |
| 9 | QATAR | 1.007 | 68 | 135 | 160 | 85 | 68 | 26 | 130 | 149 | 99 | 920 | -87 | T |
| 10 | OMAN | 796 | 82 | 98 | 76 | 56 | 63 | 68 | 268 | 176 | 79 | 966 | 170 | N |
| 11 | KUWAIT | 646 | 55 | 67 | 87 | 91 | 213 | 148 | 129 | 100 | 68 | 958 | 312 | N |
| 12 | ITALY | 630 | 29 | 33 | 78 | 87 | 88 | 72 | 124 | 78 | 71 | 660 | 30 | N |
| 13 | TURKEY | 479 | 17 | 10 | 64 | 215 | 215 | 154 | 42 | 31 | 15 | 763 | 284 | N |
| 14 | JAPAN | 25 | 20 | 7 | 19 | 4 | 5 | 329 | 38 | 45 | 46 | 513 | 488 | N |
| 15 | UNITED STATES | 221 | 21 | 13 | 10 | 232 | 8 | 4 | 6 | 2 | 4 | 300 | 79 | N |
| 16 | MALDIVES | 108 | 3 | 15 | 30 | 47 | 28 | 13 | 28 | 7 | 10 | 181 | 73 | N |
| 17 | GERMANY | 108 | 0 | 1 | 1 | 17 | 38 | 43 | 33 | 20 | 14 | 167 | 59 | N |
| 18 | GABON | 39 | 0 | 3 | 0 | 70 | 66 | 1 | 50 | 25 | 7 | 222 | 183 | N |
| 19 | SOLOMON ISLANDS | 15 | 13 | 40 | 2 | 45 | 66 | 30 | 22 | 17 | 8 | 243 | 228 | N |
| 20 | DENMARK | 109 | 0 | 0 | 0 | 6 | 56 | 27 | 33 | 18 | 4 | 144 | 35 | N |
| 21 | ZAMBIA | 109 | 6 | 8 | 14 | 12 | 21 | 7 | 13 | 45 | 15 | 141 | 32 | N |
| 22 | BRAZIL | 99 | 35 | 54 | 42 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 136 | 37 | N |
| 23 | NEW ZEALAND | 91 | 0 | 0 | 72 | 62 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 137 | 46 | N |
| 24 | PAPUA NEW GUINEA | 8 | 1 | 0 | 29 | 41 | 28 | 10 | 47 | 11 | 27 | 194 | 186 | N |
| 25 | FRANCE | 10 | 3 | 2 | 0 | 126 | 56 | 0 | 0 | 0 | 0 | 187 | 177 | N |
| 26 | LAINNYA | 979 | 73 | 100 | 147 | 428 | 178 | 120 | 146 | 132 | 125 | 1.449 | 470 | N |
| | TOTAL | 175.445 | 16.999 | 19.741 | 22.230 | 19.229 | 22.496 | 19.721 | 23.826 | 20.856 | 16.642 | 181.740 | 6.295 | N |

*Periode Cetak Tanggal 10 Oktober 2017*

CATATAN :

T : JUMLAH PENEMPATAN TAHUN 2017 MENGALAMI PENURUNAN DIBANDINGKAN DENGAN TAHUN 2016

N : JUMLAH PENEMPATAN TAHUN 2017 MENGALAMI KENAIKAN DIBANDINGKAN DENGAN TAHUN 2016

*Sumber data:* **PUSAT PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN INFORMASI (PUSLITFO BNP2TKI)**

8

Sumber: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) memberikan laporan yang berasal dari Bank Indonesia yang menyatakan bahwa *remittance* tahun 2017 ( hingga bulan Juli 2017) mencapai 5,04 miliyar USD atau sekitar Rp 67,21 triliun. Berdasarkan data yang di peroleh dari BNP2TKI, Indonesia telah mengirim 181.740 TKI dalam periode Januari – September 2017. Dari penempatan TKI berdasarkan negara, Taiwan menempati posisi kedua sebagai negara penerima TKI sejak 2011 hingga 2017.



Strategi Adaptasi Komunikasi..., Marchely Desideria, FIKOM UMN, 2018

Dengan banyaknya TKI yang bekerja di Taiwan memberikan dampak yang negatif dan juga positif baik dalam bidang ekonomi, sosial ataupun budaya. Di sisi lain, TKI mengalami berbagai masalah terkait dengan masalah budaya, interaksi dan komunikasi dengan warga lokal. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Raden Ajeng Ardina (2016) tentang komunikasi antarbudaya TKI di Korea selatan, masalah-masalah yang muncul terkait komunikasi antarbudaya meliputi Stereotipe antara masyarakat lokal dengan TKI seperti, mengalami frustasi, bingung, takut kehilangan harga diri, ditolak, dilecehkan, ditertawakan, bahkan mengalami ketidak adilan. Para TKI juga mengalami *culture shock* yang menyebabkan beberapa di antaranya memilih untuk berpindah pekerjaan, berpindah tempat tinggal demi mendapatkan kenyamanan yang lebih baik dan mereka juga mengalami kesakitan pada fisiknya. Perbedaan nilai, kepercayaan, nila-nilai dalam berkomunikasi dan juga perbedaan cara bekerja merupakan hal pemicu berbagai macam konflik dan banyaknya masalah yang akan timbul karena kurang pemahaman dalam melakukan komunikasi.

Dengan berbagai masalah yang dihadapi dalam konteks komunikasi antarbudaya yang banyak dialami oleh TKI ini, menuntut kemampuan berkomunikasi antarabudaya untuk dapat melakukan komunikasi antarbudaya secara efektif, setiap individu yang masuk dalam komunitas global harus memiliki kompetensi komunikasi antarbudaya. Menurut Spitzberg kompetensi komunikasi antarbudaya adalah perilaku yang pantas dan efektif dalam suatu konteks tertentu, serta komunikasi antarbudaya yang kompeten yaitu apabila masing-masing peserta mampu mengelola komunikasi dengan baik menggunakan kecakapan yang di miliki (2000: 25).



Strategi Adaptasi Komunikasi..., Marchely Desideria, FIKOM UMN, 2018

Komunikasi antarbudaya menurut Andrea L.Rich dan Dennis M.Ogawa (1976: 25) adalah komunikasi antara orang-orang yang berbeda kebudayaannya, misalnya antara suku bangsa, etnik, ras, dan kelas sosial kompetensi antarbudaya. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang (baik secara pribadi, berkelompok organisasi atau dalam etnik dan ras) untuk meningkatkan kapasitas, keterampilan, pengetahuan yang berkaitan dengan kebutuhan utama dari orang-orang lain yang berbeda kebudayaannya.

Perubahan kebudayaan merupakan sebuah gejala untuk berubahnya sturktur sosial, kebiasaan, dan pola budaya dalam suatu masyarakat. Perubahan komunikasi merupakan cara dan pola pikir masyarakat melalui faktor internal seperti penemuan baru, terjadinya konflik atau revolusi melalui faktor eksternal salah satu contohnya, pengaruh kebudayaan masyarakat. Budaya dan komunikasi sendiri merupakan hubungan antara perilaku manusia dengan kepuasaan terpenuhinya kebutuhan berinteraksi dengan manusia lain. Bagaimanapun interaksi antarbudaya dapat merubah perilaku masing-masing individu yang membawa perubahan secara keseluruhan. Bila tidak dikelola dan di lakukan dengan baik, maka kesalah pahaman antarbudaya ini akan terus terjadi, dan dapat menimbulkan konflik.

Perbedaan dan keanekaragaman justru menambah semaraknya kehidupan. Siapapun yang berada dalam konteks bekerja dengan skala internasional, ketika berinteraksi dengan orang asing pasti pernah mengalami tatapan mata yang menyiratkan ketidakpahaman, senyuman yang dipaksakan, gumaman komentar dalam bahasa yang tidak jelas akibat tidak dipahaminya kata-kata yang diucapkan.



Strategi Adaptasi Komunikasi..., Marchely Desideria, FIKOM UMN, 2018

Sebaliknya terkadang tanpa disadari, kita sendiri pernah membuat orang lain bingung dengan bahasa tubuh, ekspresi wajah dan aksen berbicara kita. Dalam ranah global, dunia mengarah menjadi *multicultural society*. Orang-orang dengan budaya yang berbeda memproses informasi dengan cara yang berbeda, menilai perlakuan secara berbeda dan mengukur konsep waktu dan ruang dalam pola yang berbeda pula. Ketidakpekaan atas perbedaan budaya bisa menjelma menjadi masalah yang serius.

Sebagai makhluk global kita manusia dituntut untuk memiliki kompetensi tertentu, sekat budaya sebaiknya tidak dijadikan penghalang untuk berjalannya interaksi. Kompetensi yang harus kita miliki adalah komunikasi antarbudaya dimana kita sebagai komunikator mampu menyampaikan berbagai pesan dalam interaksi dengan seseorang yang berbeda latar belakang budaya. Menjadi seorang tenaga kerja Indonesia bukanlah hal yang mudah, karena perlu kemampuan khusus untuk mengatasi perbedaan budaya, yaitu beradaptasi dengan lingkungan barunya.

Dari beberapa kasus yang dialami kesulitan dalam beradaptasi dengan budaya baru bukanlah suatu hal yang baru. Banyak dari tenaga kerja Indonesia yang mengalami *culture shock*, ketika memutuskan untuk bekerja di luar negeri seperti Taiwan, dikarenakan di negara Taiwan sendiri yang memiliki budaya yang berbeda dengan Indonesia dari mulai displin dan juga memiliki etos kerja yang tinggi, berbeda dengan di Indonesia yang sebagian orangnya sering tidak disiplin dan juga tidak memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan. Jenis masalah yang sering dialami para TKI antaralain, Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, TKI ingin di pulangkan, putus hubungan



Strategi Adaptasi Komunikasi..., Marchely Desideria, FIKOM UMN, 2018

komunikasi, tindak kekerasan dari majikan, melarikan diri dari rumah majikan, penipuan peluang kerja, TKI tidak harmonis dengan pengguna, perdagangan manusia. Masalah yang akan diangkat dalam penelitian adalah potensi-potensi konflik antarbudaya sebagai akibat kurang efektifnya komunikasi antarbudaya yang di lakukan terhadap TKI dan kurangnya kompetensi budaya yang dimiliki oleh TKI yang bekerja di luar negeri.

Untuk mengkaji fenomena ini, peneliti mengunakan teori akomodasi komunikasi antarbudaya dan kompetensi budaya serta mengunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Fokus Penelitian pada TKI di Taiwan ini menjadi semakin penting dan juga menarik untuk diteliti, karena semakin berkembangnya globalisasi menyebabkan banyak masyarakat yang berniat untuk bekerja , belajar, menikah atau pun hanya menghabiskan waktu di luar negeri tanpa memahami keefektifan komunikasi dalam beradaptasi dengan lingkungan baru yang memiliki budaya yang berbeda dari tempat asalnya.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apa saja penyebab hambatan komunikasi antarbudaya, atara TKI dengan warga lokal ?
2. Bagaimana peran kompetensi budaya dalam mengatasi masalah komunikasi antarbudaya TKI dengan warga lokal ?
3. Bagaimana strategi akomodasi komunikasi yang dilakukan oleh TKI?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penyebab hambatan komunikasi antarbudaya TKI dengan warga lokal .
2. Untuk mendeskripsikan peran kompetensi budaya dalam mengatasi masalah komunikasi antarbudaya TKI dengan warga lokal.
3. Untuk mengetahui strategi akomodasi komunikasi yang dilakukan oleh TKI.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi perkembangan kajian komunikasi antarbudaya, khususnya tentang adaptasi dan kompetensi budaya terkait dengan TKI yang bekerja di luar negeri.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang komunikasi dengan kompentesi komunikasi antarbudaya, dikarenakan



Strategi Adaptasi Komunikasi..., Marchely Desideria, FIKOM UMN, 2018

esensi dari komunikasi itu sangat penting terhadap keberhasilan suatu tujuan yang akan kita capai khususnya bagi para masyarakat yang ingin bekerja di luar negeri. Sebagaimana TKI berkomunikasi dengan masyarakat di lingkungan barunya, yaitu di Taiwan yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda.

## 1.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa keterbatasan penelitian yang dengan keterbatasan tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini tidak dapat di observasi secara langsung karena subjek penelitian berada diluar negeri.
2. Wawancara dilakukan melalui telepon sehingga peneliti tidak dapat menganalisis bahasa tubuh dari informan.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA