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.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Setiap manusia butuh uang untuk hidup, dan untuk mendapatkan uang seseorang harus bekerja. Untuk mendapatkan pekerjaan seseorang rela melakukan apapun termasuk meninggalkan negaranya dan mengadu nasib di negeri orang. Hal ini menjadikan beberapa negara kedatangan banyak pekerja asing, atau yang disebut juga ekspatriat, Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki jumlah ekspatriat yang cukup banyak dan selalu meningkat tiap tahunnya. Seperti Databoks (2016) bahwa hingga November 2016 ada 74.183 pekerja ekspatriat atau meningkat 7,5% dari tahun lalu.

Bagan 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Menurut Databoks (2017) juga dikatakan bahwa pekerja ekspatriat dari jepang merupakan terbanyak kedua setelah china, yaitu 16,8% atau sekitar 12.490

dari total 74.183 tenaga kerja asing di Indonesia. Akan tetapi jumlah tersebut berbanding terbalik dengan edukasi mereka mengenai ragam budaya Indonesia.

Sedangkan seperti yang kita ketahui bahwa Indonesia adalah negara dengan beragam kebudayaan, hal ini dapat menimbulkan terjadinya kejutan budaya atau *culture shock* pada pekerja ekspatriat tersebut. Pada prosesnya berpindah dari satu negara ke negara lain baik untuk sekolah, bekerja, ataupun menikah memang akan menimbulkan pengalaman *culture shock.*

Menurut Samovar (2009a, h.376) *Culture shock* ini dapat terjadi berkat adanya perbedaan budaya antara suatu daerah dan Negara. Untuk itu muncullah komunikasi antar budaya, yang dapat membantu orang-orang yang berbeda kebudayaan saling berkomunikasi. Namun cara setiap budaya berkomunikasi itu berbeda dan membuat fenomena *culture shock* sulit dihindari. Antropolog bernama Kalvero Oberg dalam Samovar (2010a, h.476) mendefinisikan fenomena kejutan budaya sebagai berikut:

> Kejutan Budaya ditimbulkan oleh rasa gelisah sebagai akibat dari hilangnya semua tanda dan simbol yang biasa kita hadapi dalam hubungan sosial. Tanda dan petunjuk ini terdiri atas ribuan cara di mana kita mengorientasikan diri kita sendiri dalam kehidupan sehari-hari: bagaimana memberikan petunjuk, bagaimana membeli sesuatu, kapan dan di mana untuk tidak berespon. Petunjuk ini, dapat berupa kata-kata, gerakan, ekspresi wajah, kebiasaan atau norma, diperlukan oleh kita semua dalam proses pertumbuhan dan menjadi bagian dari budaya kita sama halnya dengan bahasa yang kita ucapkan atau kepercayaan yang kita terima. Kita semua menginginkan ketenangan pikiran dan efisiensi ribuan petunjuk tersebut yang kebanyakan tidak kita sadari.

Dari definisi Oberg di atas dapat dikatakan bahwa *culture shock* sangat berpengaruh terhadap diri seseorang, dapat menimbulkan kegelisahan akibat perbedaan budaya yang ditemui. Hal tersebut dapat mempengaruhi seorang

Makna Culture Shock..., Yeliana Pricentia, FIKOM UMN, 2017

pekerja dan menimbulkan gangguan pada kehidupan sehari-harinya baik disadari maupun tidak disadari. Hal ini juga terjadi karena norma dan kebiasaan itu sudah melekat dari kecil dan menjadi budaya bagi diri seseorang.

Menurut Oberg (1960 dikutip dalam Irwin, 2007, h.2) terdapat beberapa tahapan dalam *culture shock* yang disebut dengan istilah U-shape. Dalam tahapan tersebut ada tahapan ketika seorang yang mengalami *culture shock* memasuki masa krisis atau regresi, pada tahapan ini seseorang cenderung menimbulkan stereotip-stereotip mengenai budaya barunya. Bila hal ini terjadi pada seorang pekerja, hal ini dapat mempengaruhi pengambilan keputusan serta pandangannya menjadi tidak objektif lagi.

Dalam dunia kerja sudah lazim terjadi bagi seseorang untuk dipindah tugaskan atau yang sering kita dengar dengan istilah mutasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, mutasi berarti pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain. Pemindahan ini biasanya diiringi dengan pemindahan tempat kerja, baik dalam daerah yang sama maupun berbeda. Pemindahan ini biasanya akan memicu adanya *culture shock.* Walaupun masih dalam regional yang sama, akan tetapi budaya kerja dari satu perusahaan dengan perusahaan lain biasanya berbeda, terlebih bila daerah atau bahkan Negara tempat ia pindah berbeda.

Menurut Mitchel (2000a, h.1) dalam bukunya yang berjudul "International Business Culture" perasaan paling tidak enak dari bisnis internasional adalah ketika seseorang melihat anda dengan tatapan kosong, senyum dengan terpaksa, bergumam dalam bahasa yang anda tidak mengerti. Semua hal tersebut terjadi

akibat ketidaktahuan anda ataupun mereka, anda tidak memiliki daftar hal apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Hal lain yang juga menyebabkan ketidaknyamanan berada di negara lain, menurut Mitchel (2000b, h.1) adalah jarak dan waktu. Halangan terberat bagi seseorang yang melakukan bisnis internasional, adalah jarak dan waktu terlebih apabila diharuskan menetap cukup lama.

Pada pekerja Jepang khususnya memiliki pandangan tersendiri mengenai budaya di luar budaya mereka. Penduduk Jepang merasa tidak perlu belajar bahasa asing karena mereka tergolong sebagai negara maju. Mereka beranggapan bahwa lebih baik orang lain atau orang asing di luar negara merekalah yang belajar bahasa mereka. Terutama bagi Indonesia, latar belakang Jepang yang pernah menjajah Indonesia menyebabkan penduduk Indonesia secara tidak langsung masih merasakan superioritas mereka bahkan di dalam dunia pekerjaan. Keadaan tersebut secara tidak langsung mempengaruhi cara kerja dan kinerja kerja mereka ketika bekerja di perusahaan di negara asing.

Pada perusahaan jepang terdapat 2 konsep budaya kerja yang mereka anut, yaitu *Kaizen* dan *Horenso*. Kedua konsep tersebut juga dianut oleh perusahaan jepang yang berada di negara-negara asing. Kaizen sendiri memiliki arti berubah menjadi lebih baik (Ilmu Management Industri, 2016), sehingga pada perusahaan jepang yang diperhatikan adalah proses, dimana perubahan sekecil apapun harus dilaporkan. Yang kedua adalah Horenso, seperti dalam Infometrik (2009) dijelaskan bahwa Horenso merupakan singkatan dari *Houkoku, Renkaku,* dan *Soudan*. Ketiganya merupakan konsep pelaporan hasil kerja dari bawahan kepada

Makna Culture Shock..., Yeliana Pricentia, FIKOM UMN, 2017

atasan. Konsep budaya kerja tersebut sangat berbeda dengan budaya kerja perusahaan-perusahaan lokal di Indonesia. Hal ini membuat adanya kesenjangan atau kecanggungan di antara pekerja lokal dengan pekerja ekspatriat.

Konsep menetap di negara baru ini juga membawa ketakutan sendiri bagi sebagian orang. Ketakutan inilah salah satu hal menyebabkan seseorang merasakan *culture shock*. Bagaimana sebenarnya *culture shock* yang terjadi pada seseorang sangat beragam tergantung cara orang tersebut menghadapinya, cara setiap orang memandang dan memaknai *culture shock* tersebut juga berbeda-beda. Akan tetapi berbanding terbalik dengan ketakutan tersebut di beberapa negara termasuk Indonesia pekerja ekspatriat semakin banyak berdatangan tanpa mempertimbangkan kemungkinan terjadinya *culture shock* pada mereka. Oleh karena itu penting untuk dilakuan penelitian terkait dengan *culture shock* yang berjudul "Makna *Culture Shock* Bagi Pekerja Ekspatriat di Indonesia (Studi Fenomenologi pada Pekerja Ekspatriat dari Negara Jepang)", untuk mengetahui bagaimana para pekerja espatriat tersebut memaknai *culture shock* yang terjadi pada mereka lewat pengalaman subjektif yang mereka alami. Sehingga pada hasilnya penelitian ini akan membantu para pekerja ekspatriat tersebut mengatasi *culture shock* yang terjadi pada mereka dan mencegah terjadinya konflik dengan sesama pekerja dari negara yang berbeda.

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada bagaimana seorang ekspatriat memaknai *culture shock* lewat pengalaman subjektif mereka

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pertanyaan penelitiannya yaitu sebagai berikut

1. Bagaimana pandangan pekerja ekspatriat mengenai fenomena *culture shock*?
2. Bagaimana pengalaman *culture shock* mereka terkait dengan komunikasi di tempat kerja?
3. Bagaimana fenomena *culture shock* tersebut dimaknai oleh pekerja ekspatriat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, tujuan penelitiannya adalah:

1. Mengetahui pandangan pekerja ekspatriat mengenai fenomena *culture shock* yang terjadi
2. Mengetahui pengalaman *culture shock* pekerja ekspatriat asal Jepang tersebut terkait komunikasi di tempat kerja
3. Mengetahui bagaimana fenomena *culture shock* dimaknai olej pekerja ekspatriat

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat praktis

Untuk membantu para ekspatriat serta pekerja lokal yang mengalami *culture shock* agar dapat meningkatkan kinerja mereka, dan mencegah terjadinya konflik akibat perbedaan budaya tersebut.

1.5.2 Manfaat akademis

Untuk memberikan kajian ilmiah dalam menghadapi fenomena *culture shock*, agar para ekspatriat lainnya dapat mengatasi *cultre shock* tersebut lewat kajian ilmiah ini.