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 V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. ahwa pekerja ekspatriat memandang fenomena culture shock sebagai kesulitan berkomunikasi dengan pekerja ekspatriat terkait dengan perbedaan bahasa dan latar belakang budaya yang dapat memunculkan kesalahan tafsir. Bagi pekerja ekspatriat ketidakmampuan berbahasa ini bukan disebabkan ketidakmampuan mereka untuk belajar bahasa asing akan tetapi keengganan yang timbul dari dalam diri ekspatriat tersebut.
2. Pengalaman *culture shock* pekerja ekspatriat terbagi menjadi empat tahapan seperti yang digambarkan Samovar dalam kurva-U. Pada tahapan *honeymoon* pekerja ekspatriat merasakan gairah dan kesenangan yang sama ketika seorang turis sedang berjalan-jalan ke daerah baru dan menemukan hal baru, begitu pula para pekerja ekspatriat yang mendapatkan keramahan dari para pekerja Indonesia. Dilanjutkan dengan masa *crisis,* yaitu tahapan ketika pekerja ekspatriat kesulitan melakukan komunikasi terkait dengan perbedaan bahasa dengan pekerja Indonesia sehingga kesulitan menangkap makna yang sesungguhnya.

   Pada akhirnya pekerja ekspatriat dan pekerja Indonesia mengambil jalan tengah, dikarenakan kedua pihak tidak kunjung mempelajari bahasa satu sama lain. Kompensasi yang dilakukan adalah dengan menggunakan bahasa isyarat tubuh dan bahasa Inggris sederhana atau universal. Ketika

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

sudah adanya penyesuaian dari kedua belah pihak barulah pekerja ekspatriat dapat dikatakan beradaptaasi dengan lingkungannya.

3. Pekerja ekspatriat memaknai *culture shock* sebagai hambatan dan kesulitan yang hadir berkat adanya perbedaan latar belakang budaya dengan pekerja lokal, hambatan tersebut tergambarkan lewat kesulitan berkomunikasi dengan para pekerja indonesia karena kedua belah pihak sama-sama tidak memahami bahasa lawan bicara. Hal ini terjadi akibat keengganan kedua belah pihak mempelajari bahasa rekan kerja asing mereka. Bagi pekerja ekspatriat mempelajari bahasa asing bukanlah prioritas utama, selama masih dapat bekerja dengan baik walau kesulitan dalam berkomunikasi hal ini tidak menjadi sorotan penting bagi pekerja ekspatriat. Bagi pekerja ekspatriat mencintai budaya dan bahasa tanah kelahirannya merupakan hal yang utama.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Saran dari penulis terhadap kelangsungan ilmu komunikasi adalah lebih banyaknya peneliti yang meneliti mengenai *culture shock*, fenomena ini bukanlah fenomena yang berdampak kecil. Bagi individu yang mengalami *culture shock* dapat terganggu mentalitasnya, bahwa pandangannya tentang dunia dapat berubah. Menjadi lebih baik ataupun menjadi lebih buruk, tergantung individu tersebut melewati tahap akhir fenomena tersebut, oleh karena itu dengan lebih banyaknya penelitian mengenai *culture shock* dapat membuat individu yang mengalami fenomena ini merasa dimengerti dan

belajar untuk dapat mengatasi permasalahan serta kesulitan yang ia hadapi terkait perbedaan budaya tersebut.

5.2.2 Saran Praktis

Saran peneliti bagi perusahaan BLSI adalah mempertimbangkan kesulitan-kesulitan yang dialami oleh kedua belah pihak, yaitu pekerja ekspatriat serta pekerja Indonesia.ada baiknya untuk memberikan kursus atau forum diskusi mengenai budaya masing-masing. Hal ini dapat membuat kedua belah pihak saling mengerti dan memahami perbedaan budaya yang dimiliki masing-masing pihak.

Selain itu bagi pekerja ekspatriat mulai mencoba membuka diri bagi rekan kerjanya untuk membicarakan hal-hal sepele di luar pekerjaan, hal ini bertujuan untuk menjalin hubungan baik yang juga akan berdampak bagi kinerja kerja. Karena apabila masing-masing sudah memiliki ikatan (*bonding)* bekerjapun akan semakin nyaman dan membuat kinerja kerja masing-masing juga dapat meningkat