

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Adaptasi merupakan suatu hal yang akan dihadapi oleh manusia ketika mereka berada pada suatu lingkungan yang baru dengan budaya yang berbeda. Adanya perbedaan latar belakang budaya antar individu dengan lingkungan barunya berpengaruh terhadap interaksi yang dijalankan oleh sang individu, dimana akan terdapat proses penyesuaian diri yang menghubungkan dirinya dengan individu lain yang berada di lingkungan baru. Di dalam menjalankan komunikasi, tidak jarang terdapat hambatan yang pada akhirnya mengakibatkan timbulnya gegar budaya atau *culture shock*. Hal ini terjadi oleh karena terdapat perbedaan budaya yang dianut oleh individu dengan *host culture*, sehingga muncul ketidaksesuaian nilai-nilai dan norma yang biasanya diterapkan oleh sang individu.

Gegar budaya, menurut (Samovar et al, 2017), adalah kondisi mental seseorang pada saat melewati fase peralihan di tempat asing dan menyadari bahwa perilaku dirinya tidak sesuai untuk diterapkan di tempat yang baru. Pembahasan mengenai gegar budaya sudah memiliki banyak kajian, terlebih lagi di dalam ranah ilmu komunikasi, dimana berbagai penelitian yang mengkaji mengenai gegar budaya yang dialami oleh para individu yang berada di lingkungan yang baru telah banyak dilaksanakan oleh para peneliti sebelumnya.

Salah satu penelitian yang mengkaji mengenai *culture shock* atau gegar budaya adalah penelitian dari Supriadianto (2018) tentang “Gegar Budaya

Pekerja di Perusahaan Korea: Studi Kasus Pada Alumni DIII Bahasa Korea Sekolah Vokasi UGM”. Studi tersebut menemukan bahwa gegar budaya berdampak pada kondisi pekerja alumni DIII Bahasa Korea, bahkan menyebabkan salah seorang dari mereka mengundurkan diri dari perusahaan. Adapun penyebab utama dibalik gegar budaya yang mereka alami tidak lain adalah kurangnya strategi di dalam persiapan mereka sebelum bekerja, sehingga banyak muncul ketidaksesuaian dengan tempat kerja mereka masing-masing.

Penelitian selanjutnya yang menelusuri tentang gegar budaya yang dialami oleh seseorang adalah penelitian dari Nurlina (2021) tentang “Adaptasi Budaya Kolektivis Sukarelawan Selama International Voluntary Service (IVS) di Jerman”. Di dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa para informan yakni sukarelawan di Jerman mengalami keempat fase dari Model Kurva U di dalam proses adaptasi antarbudaya, dimana kemampuan berbahasa dan pemahaman terkait budaya untuk menjalin komunikasi sesuai dengan norma dan praktik budaya dari tuan rumah merupakan hambatan yang dialami oleh para sukarelawan tersebut.

Individu yang mengalami gegar budaya datang dari berbagai kalangan, salah satunya adalah pekerja migran. Menurut data yang dikumpulkan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) pada tahun 2022, lebih dari 200 ribu pekerja migran tersebar di berbagai wilayah seperti Asia, Afrika, Eropa, Timur Tengah, Amerika, dan Pasifik, dengan jumlah migran yang paling banyak ditemukan di Asia. Salah satu negara yang banyak dituju oleh para pekerja migran asal Indonesia adalah Taiwan, dimana jumlahnya mencapai

angka 53.459 pekerja pada tahun 2022, meningkat secara drastis dari tahun sebelumnya dengan jumlah sebanyak 7.789 pekerja.

Berdasarkan data dari BP2MI per Oktober tahun 2023 (dalam Muhamad, 2023), Taiwan menjadi negara dengan penempatan migran terbanyak, dimana jumlah migran yang ditempatkan di negara tersebut mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, yakni mencapai angka 70.057 pekerja. Dengan paruh waktu sampai Desember 2023, data dari Kementerian Ketenagakerjaan Taiwan menunjukkan bahwa jumlah total pekerja migran Indonesia di Taiwan mencapai 272.855 pekerja, sehingga menjadikan Indonesia sebagai penyumbang pekerja migran terbanyak di negara tersebut (Workforce Development Agency, 2024). Adapun, faktor utama di balik tingginya angka pekerja migran Indonesia di Taiwan adalah kesempatan untuk mendapatkan penghasilan tinggi, dimana rata-rata penghasilan yang bisa didapatkan adalah sebesar NTD 22.000 atau setara Rp. 10.400.000 per bulan (Sandi, 2022).

Dengan total populasi lebih dari 700 ribu dan mencapai sekitar lebih dari 70 persen dari total populasi warga negara asing, Taiwan merupakan negara yang memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap pekerja migran (Charette, 2023). Kendati demikian, keberadaan pekerja migran dalam masyarakat kerap dipandang sebelah mata, meskipun besarnya peran mereka dalam menjadi penggerak ekonomi Taiwan sejak tahun 1992 saat negara tersebut mulai menarik banyak imigran minim kemampuan dari Asia Tenggara sebagai pekerja, khususnya dari sektor rumah tangga (Hsu & Chen, 2019). Tidak jarang, para pekerja migran di Taiwan mengalami tekanan secara fisik maupun emosional,

dimana salah satu penyebabnya adalah minimnya sarana efektif untuk mengkomunikasikan kekhawatiran mereka (Sang, 2021). Anthika dalam (Sang, 2021) mengungkapkan bahwa kendala bahasa merupakan kesulitan utama yang dihadapi oleh para pekerja migran dengan atasan atau majikannya, dimana hal tersebut seringkali memunculkan kesalahpahaman yang mengakibatkan adanya kecelakaan atau konflik kerja. Dengan beban pekerjaan yang banyak, pekerja migran di Taiwan mengalami kesulitan untuk mengikuti kelas bahasa atau memiliki waktu luang, sehingga mereka menjadi kurang mampu bersosialisasi dengan orang-orang Taiwan.

Sebelum mendapatkan penempatan kerja di Taiwan, para pekerja migran diwajibkan untuk menempuh pelatihan kerja terlebih dahulu, sebagaimana yang diatur dalam UU No. 39 tahun 2004 pasal 41, dimana calon TKI diwajibkan mempunyai sertifikat kompetensi kerja yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan kerja dari Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS). Nantinya, PPTKIS akan memberikan pelatihan berdasarkan profesi yang dipilih oleh pekerja migran. Sukesu et al (2017) menjelaskan bahwa diantara seluruh rangkaian pelatihan yang akan dilalui oleh para pekerja migran, pelatihan budaya dan bahasa merupakan pelatihan yang akan dijalankan sebelum berangkat ke luar negeri. Di dalam mengimplementasikan pelatihan tersebut, PPTKIS menerapkan peraturan yang tertuang di dalam UU No. 39 tahun 2004 pasal 42 ayat 2, dimana ayat tersebut berbunyi,

“Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk; a. membekali, meningkatkan, dan

mengembangkan kompetensi kerja calon TKI; b. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan risiko bekerja di luar negeri; c. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan; dan d. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.”. Dengan begitu, berbagai persyaratan tersebut wajib dipenuhi oleh para pekerja migran asal Indonesia di Taiwan, termasuk kemampuan untuk berbahasa sesuai dengan negara penempatan.

Meskipun terdapat persyaratan pra-kerja yang wajib dimiliki, pekerja migran di Taiwan masih mengalami kesulitan di dalam beradaptasi dengan budaya dari *host culture*, khususnya dari segi bahasa (Widyowati, 2014). Dengan penggunaan bahasa Mandarin, para pekerja migran idealnya telah memiliki bekal untuk memiliki kemampuan berbahasa Mandarin melalui pelatihan pra-penempatan kerja yang diadakan oleh PPTKIS. Akan tetapi, realita menunjukkan bahwa banyak dari pekerja migran menghadapi kesulitan pada saat berkomunikasi dengan majikan atau atasannya, dimana hal tersebut tidak lain disebabkan oleh ketidakfasihan mereka dalam berbahasa Mandarin (Yuniarto, 2019). Melalui fenomena ini, banyak dari pekerja migran di Taiwan, khususnya dari sektor rumah tangga, berselisih paham dan akhirnya mengakibatkan timbulnya konflik dengan majikannya (Juddi et al, 2019).

Kasus-kasus terkait konflik komunikasi antarbudaya yang dihadapi oleh pekerja migran asal Indonesia di Taiwan terjadi pada saat masa awal adaptasi mereka bekerja, dimana kendala dari segi bahasa merupakan faktor utama yang menghalangi mereka di dalam menjalankan komunikasi yang efektif. Salah

satunya adalah kasus yang dialami oleh Isa, seorang TKI asal Cilacap yang sudah bekerja di Taiwan sejak tahun 2011 (IsaYang 123, 2019). Dilansir dari cerita pengalamannya yang ia bagikan melalui platform Youtube, Isa bercerita dengan bekal pelatihan bahasa Mandarin yang tidak begitu efektif, dirinya yang sampai di rumah majikan belum mampu berbahasa Mandarin dengan baik dan hanya mengetahui beberapa kata dasar saja, seperti makan, mandi, apa kabar, dan selamat pagi. Oleh karena itu, dirinya secara perlahan belajar berbahasa Mandarin melalui komunikasi sehari-hari yang ia jalankan dengan majikannya, dimana Isa membutuhkan waktu sekitar satu tahun untuk benar-benar memahami bahasa Mandarin. Selama masa awal adaptasi, majikannya sering menggunakan bahasa isyarat untuk berkomunikasi dengan Isa, mengingat ketidakfasihannya dalam berbahasa Mandarin. Apabila terdapat kata-kata yang tidak dimengerti, Isa tidak segan untuk bertanya arti dari kata-kata tersebut, dimana kerap kali Isa mencatatnya agar dapat memahaminya. Selain itu, tidak jarang ia juga menanyakan beberapa arti dari kata yang tidak ia pahami kepada kawan sesama TKI-nya yang telah bekerja lebih lama di Taiwan.

Selanjutnya, kasus konflik komunikasi TKI di Taiwan terjadi pada seorang pekerja pabrik bernama Edi (Dalimun Conan, 2022). Dilansir dari testimoni yang ia bagikan melalui platform Youtube, dirinya menceritakan bahwa ia hanya mengetahui kata selamat pagi, siang, sore, makan, dan rokok saat pertama kali bekerja di Taiwan. Oleh karena minimnya penguasaan bahasa Mandarin dari dirinya, bos di tempat kerjanya seringkali menggunakan bahasa isyarat di dalam menjelaskan tugas dan praktik pekerjaan yang perlu ia lakukan

di pabrik. Edi kerap mencatat penjelasan yang diberikan oleh bosnya tersebut di dalam buku, dimana setiap tahapan pengerjaan ditulis oleh dirinya agar dapat mengingat praktik pekerjaannya. Selain itu, ia juga sering mencatat kata-kata bahasa Mandarin yang perlu ia pahami agar melancarkan pekerjaannya. Edi bercerita bahwa modal yang ia keluarkan untuk dapat bekerja di Taiwan sangat besar, sehingga dirinya pun membutuhkan lembur agar bisa mendapatkan tambahan penghasilan. Setelah hampir tiga minggu tidak pernah mendapatkan lembur dari bosnya, ia meminjam buku bahasa Mandarin dari temannya dan mempelajari cara untuk menanyakan apakah dirinya diperbolehkan lembur. Akhirnya, melalui kabar dari *agency* penyalur yang menaunginya, bosnya mengabulkan permintaan Edi untuk dapat lembur dalam bekerja di pabriknya.

Selain kasus yang dialami oleh Isa dan Edi, kasus serupa juga terjadi pada seorang pekerja migran asal Indonesia bernama Novita Rini (Novita Rini, 2022). Melalui platform Youtube, dirinya membeberkan pengalamannya saat pertama kali bekerja di Taiwan, dimana Rini mengujarkan bahwa dirinya memakan waktu tiga bulan untuk pelatihan bahasa. Akan tetapi, perbedaan bahasa dari pelatihan yang hanya sekedar hafalan dengan di Taiwan membuat dirinya mengalami kesulitan berkomunikasi, sehingga Rini langsung mengaku kepada majikannya bahwa dirinya tidak dapat berbahasa Mandarin secara lancar. Kendati demikian, majikannya memaklumi hal tersebut dan lebih mementingkan kemauan bekerja dari Rini, sehingga ketidakfasihannya tidak menjadi penghalang bagi komunikasi yang terjalin. Sang majikan sering menggunakan bahasa isyarat dan mempraktikan gaya untuk menjelaskan pekerjaan yang harus

dilakukan oleh Rini. Selain itu, dirinya juga sering bertanya kepada majikannya apabila terdapat kata-kata yang tidak dipahami olehnya, terlebih lagi dengan kebiasaan orang Taiwan yang sering mempersingkat kata-kata yang digunakan. Oleh karena itu, Rini mengungkapkan bahwa dirinya harus memahami singkatan-singkatan tersebut melalui percakapan dari sang majikan dengan keluarganya sehari-hari.

Kasus berikutnya melibatkan seorang pekerja migran Indonesia dengan channel Youtube bernama Mboke Nono (Mboke nono, 2022). Dirinya telah menjadi TKI di Taiwan sejak tahun 2014, dan hanya memahami beberapa kata saja saat pertama kali bekerja. Walaupun dirinya merupakan salah satu individu yang rajin dalam mengikuti pelatihan bahasa, namun realita di Taiwan menunjukkan penggunaan bahasa yang ternyata berbeda dan membuat dirinya harus belajar bahasa Mandari kembali dari awal melalui percakapan sehari-hari dengan majikannya. Oleh karena minimnya kemampuan berbahasa dari asistennya, majikan dari Mboke Nono menggunakan platform Google Translate untuk dapat berkomunikasi dengan dirinya. Ia menuturkan bahwa masa awal adaptasi dirinya sangat berat, dimana dirinya selalu teringat akan anaknya di rumah yang ia tinggalkan pada umur satu setengah tahun, sehingga tidak jarang isak tangis selalu mengikuti saat hal tersebut terjadi.

Migrasi yang dilakukan oleh para pekerja migran untuk bekerja di luar negeri mempunyai beberapa faktor tersendiri, dimana faktor-faktor tersebut dapat berasal dari motif pendorong ataupun penarik dari negara *host culture* tempat mereka ingin bekerja. (Urbanski, 2022) menemukan bahwa faktor

penarik seperti kesempatan kerja yang lebih baik dan pendapatan yang lebih besar di negara *host culture* merupakan faktor yang memotivasi mereka untuk melakukan migrasi. (Zanazabar, Kho, & Jigjiddorj, 2020) juga menemukan bahwa faktor pendorong di balik migrasi yang dilakukan oleh para pekerja migran adalah ekonomi, dimana dengan tawaran gaji yang lebih tinggi, kualitas pendidikan yang lebih baik, dan kesempatan untuk bergabung dengan anggota keluarga yang sudah terlebih dahulu tinggal di *host culture*, para pekerja migran memilih untuk mencari peruntungan dengan bermigrasi ke negara lain.

Komunikasi adalah kunci bagi keberlangsungan dari komunikasi yang berjalan antara satu individu dengan individu yang lainnya, terlebih lagi jika kedua pihak mempunyai latar belakang budaya yang berbeda satu sama lain. Burke (dalam Martin & Nakayama, 2022) mengemukakan bahwa seluruh komunitas yang ada di segala tempat pada setiap waktu mempunyai cara pandang mereka sendiri terhadap realita.

Melalui adanya hambatan dari segi bahasa dan komunikasi verbal yang berbeda, individu dengan perbedaan latar belakang budaya memiliki gaya komunikasi masing-masing di dalam menyampaikan pesan. Gaya komunikasi, menurut (Martin & Nakayama, 2022), merupakan sebuah *metamessage* atau makna pesan yang memberikan konteks terhadap bagaimana lawan bicara menerima dan memahami pesan verbal yang disampaikan. Gudykunst & Ting Toomey (dalam Neuliep, 2018) mengemukakan bahwa secara garis besar terdapat empat dimensi dari gaya komunikasi verbal yang ditemukan oleh para teoretisi antarbudaya, yakni *direct - indirect, elaborate - succinct, personal -*

contextual, dan *instrumental - affective*. Di Taiwan sendiri, interaksi yang kerap digunakan oleh masyarakat dalam negara tersebut adalah gaya komunikasi *indirect* (Sandel et al, 2016), dimana gaya komunikasi ini menggunakan cara yang lebih halus dan tidak secara terus terang dalam menyampaikan maksud dari komunikasi. Dengan kata lain, pemahaman sebenarnya bersifat implisit dan dapat ditemukan pada tindakan sang komunikator (Neuliep, 2018).

Kluckhohn & Strodtbeck (dalam Martin & Nakayama, 2022) menekankan bahwa nilai budaya merupakan hal esensial di dalam memahami kelompok budaya. Pada dasarnya, nilai budaya dijadikan sebagai pedoman bagi setiap kelompok budaya untuk menentukan baik atau buruknya, benar atau salahnya, dan pantas atau tidaknya suatu hal, sehingga beragamnya nilai budaya di dalam suatu lingkungan antarbudaya mempunyai potensi untuk menimbulkan konflik, baik secara pribadi maupun kelompok (Samovar et al, 2017). Adanya kesalahpahaman, kebingungan, atau konflik seringkali disebabkan oleh kecenderungan manusia untuk menerapkan kriteria nilai budaya sendiri terhadap orang-orang yang umumnya memegang prinsip nilai yang berbeda.

Konflik antarbudaya muncul dari timbulnya mispersepsi antara dua individu dari latar belakang budaya berbeda yang menemui ketidaksesuaian nilai dan norma, dimana Hammer (dalam Neuliep, 2018) berpendapat bahwa cara seorang individu dalam mengatasi konflik antarbudaya dapat dilihat melalui komunikasi langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) yang dijalankan pada saat menghadapi perselisihan dan perilaku emosi yang ekspresif (*expressive*) ataupun tertahan (*restrained*).

Dengan perbedaan latar belakang budaya, terjadi sebuah proses penyesuaian yang berdampak kepada bagaimana mereka dapat merasa nyaman dengan lingkungan yang baru. Proses ini bernama adaptasi budaya, dimana Kim (dalam Martin & Nakayama, 2022) menjelaskan bahwa hal tersebut merupakan sebuah proses jangka panjang yang dilalui oleh seorang individu dalam menyesuaikan diri dan akhirnya merasa nyaman di dalam suatu lingkungan yang baru. Adapun Kim (dalam Neuliep, 2018) berpendapat bahwa adaptasi budaya dipengaruhi oleh faktor individu dan budaya, sehingga prosesnya melibatkan interaksi antara pendatang baru dengan *host culture* dari lingkungan baru.

Kim (dalam Martin & Nakayama, 2022) mengemukakan bahwa di dalam proses adaptasi budaya, komunikasi memegang peran yang akhirnya memperbolehkan terjadinya adaptasi, dimana melalui adaptasi terdapat proses penyesuaian terhadap lingkungan budaya yang secara perlahan menciptakan semakin banyak frekuensi interaksi dengan orang-orang di lingkungan yang baru. Dengan begitu, terbentuk cara baru di dalam berpikir dan berperilaku dari para pekerja migran yang akhirnya melahirkan fungsi dan identitas antarbudaya yang baru.

1.2. Rumusan Masalah

Adaptasi merupakan sebuah proses esensial di dalam komunikasi yang berjalan antara individu-individu dengan latar belakang budaya yang berbeda, dimana pada dasarnya adaptasi dianggap berhasil apabila proses penyesuaian yang terjadi sama-sama melibatkan upaya dari dua belah pihak untuk memahami nilai budaya yang dianut masing-masing. Idealnya, individu yang berada di

dalam lingkungan yang baru dapat menjalankan proses adaptasi dengan cepat, terlebih lagi dengan keberadaan peraturan yang tertuang di dalam Undang-Undang yang sudah mengatur tentang kompetensi dan kemampuan berbahasa yang wajib dimiliki oleh seorang pekerja migran.

Meskipun demikian, proses penyesuaian budaya sejatinya seringkali tidak berjalan sebagaimana mestinya, karena terjadi sebuah peralihan dari budaya yang selama ini sudah dianut oleh seorang individu menuju sebuah lingkungan baru dengan budaya yang sama sekali tidak dikenali olehnya. Hal tersebut mengakibatkan adanya gegar budaya atau *culture shock* yang terjadi oleh karena adanya ketidaksesuaian nilai atau norma budaya yang dimiliki oleh seorang individu pada saat pertama kali mendatangi lingkungan baru. Sekalipun sudah terdapat peraturan yang memang mewajibkan para individu tersebut untuk dapat memiliki bekal kemampuan di dalam berbahasa, seringkali ditemukan situasi dimana para individu, dalam konteks ini pekerja migran, ternyata tidak mempunyai kemampuan yang begitu baik dalam kemampuan berbahasa dari *host culture*.

Pada akhirnya, hal tersebut berpengaruh terhadap proses komunikasi yang dijalankan oleh mereka dengan orang-orang yang berada di sekitar mereka. Dengan adanya ketidaksesuaian budaya dan ketidakmampuan pekerja migran tersebut, proses komunikasi yang berjalan pun memiliki hambatannya sendiri, sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap adaptasi yang mereka jalankan di lingkungan baru dari *host culture*. Berdasarkan permasalahan di atas, maka

rumusan masalah yang dapat ditarik adalah: bagaimana proses adaptasi budaya dari pekerja migran asal Indonesia di Taiwan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui proses adaptasi budaya dari pekerja migran asal Indonesia di Taiwan
- b. Mengidentifikasi kendala atau hambatan yang terdapat di dalam proses adaptasi budaya antara pekerja migran dengan orang-orang asli *host culture* serta resolusinya

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan mengenai pelaksanaan Teori Akomodasi Komunikasi dan Co-Cultural Theory yang terdapat di dalam proses adaptasi budaya yang dijalani oleh pekerja migran asal Indonesia di Taiwan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai bagaimana para pekerja migran asal Indonesia di Taiwan dapat menjalankan proses adaptasi budaya yang efektif di dalam meminimalisir adanya miskomunikasi dengan *host culture*.

1.4.3. Kegunaan Sosial

Secara sosial, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat mengenai proses adaptasi budaya yang dijalani oleh para pekerja migran asal Indonesia di Taiwan.

1.5. Kerangka Pemikiran Teoretis

1.5.1. Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan cara yang digunakan untuk memahami realitas, membentuk pengetahuan, dan mengumpulkan informasi tentang dunia (Tracy, 2019). Di dalam penelitian ini, paradigma yang akan digunakan adalah paradigma interpretif, dimana paradigma ini pada dasarnya memandang bahwa realitas dan pengetahuan dikonstruksi dan diciptakan melalui komunikasi, interaksi, dan praktik (Tracy, 2019). Maka dari itu, paradigma ini meyakini jika suatu aksi sosial harus dikaji melalui sudut pandang pelakunya. Pada intinya, paradigma ini berfokus kepada keyakinan bahwa realitas dikonstruksi melalui persepsi subjektif dan interpretasi realitas (Croucher & Cronn-Mills, 2018). Di dalam lingkup penelitian komunikasi, paradigma interpretif digunakan untuk mengidentifikasi serangkaian aturan yang mengarahkan tindakan komunikasi dari suatu latar atau kelompok sosial (Baxter & Babbie, 2003). Oleh karena itu, paradigma interpretif berupaya untuk menelusuri bagaimana seseorang melakukan tindakan tertentu, yakni mulai dari maksud, tujuan, dan latar belakang dari tindakan tersebut.

1.5.2. State of the Art

- i. Adaptasi Budaya Kolektivis Sukarelawan Selama International Voluntary Service (IVS) di Jerman oleh Hani & Rahardjo. (2021). *Jurnal Ilmu Komunikasi*

Studi ini menyelidiki adaptasi budaya kolektif dari sukarelawan Indonesia selama menjalani *International Voluntary Service (IVS)* di Jerman. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang proses adaptasi budaya dari para sukarelawan asal Indonesia dan bagaimana mereka mengatasi gegar budaya dan permasalahan lainnya. Subjek dari penelitian ini adalah relawan asal Indonesia berumur 18 tahun ke atas yang belum pernah tinggal di Jerman. Teori Akomodasi Komunikasi (*Communication Accommodation Theory*) dan Teori Kurva U (*U-Curve Theory*) merupakan teori-teori yang digunakan di dalam penelitian. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa seluruh informan melewati seluruh fase dari Model Kurva U dan menemukan beberapa strategi yang membantu proses adaptasi dari informan, mulai dari mempelajari bahasa Jerman, memperoleh pengetahuan mengenai budaya tuan rumah, mengikuti seminar dan pelatihan, dan melibatkan diri di dalam acara-acara lokal.

- ii. Gegar Budaya Pekerja di Perusahaan Korea: Studi Kasus Pada Alumni DIII Bahasa Korea Sekolah Vokasi UGM. (2018). Jurnal Gama Societa

Penelitian ini menganalisis fenomena gegar budaya yang dialami oleh para pekerja Alumni DII Bahasa Korea Sekolah Vokasi UGM yang bekerja di perusahaan Korea. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana cara untuk meminimalisir gegar budaya melalui pemahaman terhadap permasalahan sosial yang berkaitan dengan gegar budaya. Subjek di dalam penelitian ini adalah alumni DIII Bahasa Korea Sekolah Vokasi

UGM yang bekerja di perusahaan Korea. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam dan kuesioner tertulis terhadap setiap narasumber. Studi ini menemukan bahwa berbagai jenis gegar budaya yang dialami oleh para alumni dan strategi yang dilakukan untuk mengatasinya berbeda-beda. Beberapa strategi termasuk menguasai bahasa, mengidentifikasi latar belakang, alur kerja, aturan perusahaan, dan budaya masyarakat setempat, dan meningkatkan keterbukaan pikiran dan kemudahan kerja sama.

- iii. *Intercultural adaptation in the work area among professional Indonesian workers in Malaysia*. Haryanih. (2018). UGM Digital Press Social Sciences and Humanities: Vol. 1. Proceeding of the 2nd International Conference on South East Asia Studies

Penelitian ini menelusuri proses adaptasi antarbudaya pada lingkungan kerja yang dialami oleh para pekerja profesional asal Indonesia di Malaysia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari proses dari adaptasi antarbudaya yang dilalui oleh para pekerja profesional asal Indonesia yang saat ini bekerja di Malaysia, khususnya yang terjadi di lingkungan kerja mereka yang multikultur. Penelitian ini menggunakan dua teori, yakni Teori Pengurangan Ketidakpastian (*Uncertainty Reduction Theory*) dan Teori Belajar Sosial (*Social Learning Theory*), dimana metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik wawancara mendalam. Penelitian ini menemukan bahwa keberagaman budaya di Malaysia dan di lingkungan

area bekerja para responden tidak menjadi suatu permasalahan besar bagi mereka di dalam menjalani proses adaptasi antarbudaya.

- iv. *Adaptation of Mainland Chinese Labour Migrants in Macao*. Ju & Sandel. (2019). *Journal of Intercultural Communication Research*

Penelitian ini berfokus kepada proses adaptasi yang dilalui oleh para pekerja migran asal Republik Rakyat Tiongkok di Makau, dimana peneliti menelusuri pengalaman yang dialami oleh mereka selama bekerja disana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendalami bagaimana para pekerja migran asal Tiongkok melihat proses adaptasi yang mereka lewati selama di Makau dan melihat pengaruh dari kesamaan budaya terhadap proses adaptasi mereka. Subjek dari penelitian ini adalah pekerja migran asal Tiongkok yang bekerja di Makau. Teori yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Teori Komunikasi Ko-Kultural (*Co-Cultural Communication Theory*), Teori Adaptasi Diferensial (*Differential Adaptation Theory*), dan Teori Fusi Budaya (*Cultural Fusion Theory*). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara mendalam dan diskusi kelompok. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa di dalam proses adaptasi budaya, para pekerja migran asal Tiongkok mengalami diskriminasi dari para warga lokal, dan strategi yang mereka lakukan adalah mengisolasi diri. Selain itu, para pekerja yang sudah lama bekerja telah menyesuaikan diri dengan beberapa aturan, sementara pekerja baru tak acuh dengan aturan tersebut.

- v. Komunikasi Adaptasi pada Tenaga Kerja Indonesia dalam Mengatasi Culture Shock oleh Aldini. (2023). *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*.

Penelitian ini mencari tahu lebih lanjut bagaimana proses komunikasi adaptasi yang dilewati oleh para tenaga kerja migran asal Indonesia di Taiwan di dalam mengatasi *culture shock*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu lebih lanjut mengenai proses dan pengaruh dari komunikasi adaptasi yang harus dilalui oleh tenaga kerja Indonesia di Taiwan dalam mengatasi *culture shock*. Subjek dari penelitian ini adalah pekerja migran asal Indonesia yang sedang berada di Taiwan dan telah bekerja dalam kurun waktu minimal satu tahun serta mengalami gejala *culture shock*. Teori yang digunakan di dalam penelitian ini adalah konsep *Culture Shock* yang dikemukakan oleh Kalvero Oberg. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode pengambilan data yang meliputi observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam dengan subjek penelitian. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa cara yang digunakan subjek penelitian untuk mengatasi *culture shock* adalah dengan memahami dan menerima kondisi serta mengingat kembali tujuan mereka bekerja di Taiwan. Selain itu, proses adaptasi dari subjek penelitian di Taiwan dilakukan dengan saling bercerita dengan orang terdekat mengenai kesulitan yang dialami.

- vi. Case Study of Communication Competence in Reducing Misunderstandings on Indonesian Migrant Workers in Taiwan through PT Alkurnia Sentosa

International oleh Juddi, Perbawasari, & Zubair. (2019). *International Conference on Advanced Research in Social Sciences*

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui pemahaman pekerja migran sektor informal asal Indonesia di Taiwan terhadap bahasa dan budaya dari Taiwan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali secara mendalam bagaimana tenaga kerja Indonesia sektor informal di Taiwan mengurangi kecenderungan munculnya konflik dengan majikan melalui pemahaman bahasa dan budaya dari Taiwan. Subjek dari penelitian ini adalah pekerja migran asal Indonesia yang sedang bekerja di Taiwan dan berada di bawah naungan perusahaan yang sama yakni PT Alkurnia Sentosa International. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, dimana pengambilan data dilakukan dengan wawancara mendalam dan observasi. Penelitian ini menemukan bahwa tenaga kerja Indonesia di Taiwan masih memiliki kelemahan dalam kompetensi antarbudaya, yakni dibuktikan melalui kesulitan dalam memahami pesan paralinguistik dalam bahasa Mandarin. Hal ini terjadi oleh karena pelatihan bahasa Mandarin yang kurang efektif dan hanya terdiri dari pelajaran dasar saja sebelum subjek penelitian diberangkatkan menuju Taiwan untuk bekerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, keenamnya secara menyeluruh menempatkan fokus pada proses adaptasi budaya yang dilalui oleh para pekerja migran yang sedang melaksanakan tugas kerja di suatu negara dalam kurun waktu tertentu. Sementara di dalam penelitian ini,

perbedaan terdapat pada subjek dan fokus penelitian, yakni para pekerja migran asal Indonesia yang sedang melaksanakan tugas kerja di Taiwan dengan fokus kepada bahasa dan gaya komunikasi.

1.5.3. Teori Akomodasi Komunikasi

Proses adaptasi budaya dapat dipahami sebagai sebuah proses jangka panjang yang dilakukan oleh seorang individu di dalam menyesuaikan diri dan akhirnya dapat merasa nyaman dengan lingkungannya yang baru melalui adanya pembelajaran dan pertukaran komunikatif (Kim, 2001). Gudykunts & Kim (2003) menyatakan bahwa motivasi di balik setiap proses adaptasi yang dialami oleh seseorang berbeda-beda, dimana nantinya proses adaptasi ini akan berpengaruh terhadap kemampuan individu untuk menjalankan komunikasi berdasarkan norma dan nilai budaya dari lingkungan barunya. Artinya, adaptasi budaya memegang peranan di dalam proses komunikasi yang dijalankan oleh seseorang pada saat berada di sebuah lingkungan baru, sehingga terdapat penyesuaian yang dilakukan agar proses penyampaian informasi dapat berjalan dengan maksimal. Proses adaptasi budaya ini dibahas melalui beberapa teori, diantaranya seperti *Communication Accommodation Theory* (Teori Akomodasi Komunikasi) dan *Co-Cultural Theoru* (Teori Ko-Kultural).

Penelitian ini menggunakan Teori Akomodasi Komunikasi untuk melihat adanya proses penyesuaian gaya komunikasi yang dimiliki oleh dua individu dari latar belakang budaya berbeda, sesuai seperti yang dialami

oleh subjek penelitian. Teori ini pertama kali dicetuskan oleh Howard Giles pada 1973 (West & Turner, 2010), dimana teori ini didasarkan pada sebuah premis bahwa interaksi yang dijalankan oleh dua individu akan melibatkan adanya penyesuaian gaya berbicara, nada bicara, dan bahasa tubuh untuk mengakomodasi satu sama lain. Adapun teori ini meyakini jika seseorang akan mempunyai berbagai alasan pada saat mengakomodasi gaya bicaranya pada saat berkomunikasi.

Menurut Giles (dalam West & Turner, 2010), beberapa asumsi yang mendasari Teori Akomodasi Komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Semua percakapan mempunyai persamaan dan perbedaan dalam gaya bicara dan perilaku
- b. Cara seseorang memahami ucapan dan tingkah laku orang lain akan memengaruhi bagaimana dirinya menilai suatu percakapan
- c. Bahasa dan perilaku menyiratkan informasi tentang status sosial dan keanggotaan kelompok
- d. Akomodasi memiliki tingkat kelayakan yang berbeda, dan dituntut oleh norma yang berlaku di sekitar

Di dalam menjalankan percakapan dengan orang lain, seseorang mempunyai beberapa strategi untuk menyesuaikan pada proses interaksi di dalamnya (West & Turner, 2010), di antaranya adalah:

- a. Konvergensi

Sebuah strategi dimana setiap individu saling melakukan adaptasi terhadap perilaku komunikasi satu sama lain. Pada saat konvergensi terjadi, masing-

masing individu akan bergantung pada persepsi yang mereka miliki terhadap gaya bicara atau perilaku orang lain.

b. Divergensi

Strategi yang dilakukan ketika individu menonjolkan berbagai perbedaan verbal maupun nonverbal saat menjalani proses komunikasi. Divergensi merupakan cara setiap individu dari berbagai kelompok budaya untuk mempertahankan identitas sosial mereka ketika berinteraksi dengan orang lain.

c. Akomodasi berlebihan

Strategi dimana seseorang mengerahkan upaya yang berlebihan di dalam mengatur, mengubah, atau merespons orang lain. Individu yang melakukan akomodasi berlebihan dapat dinilai negatif atau merendahkan.

1.5.4. Teori Ko-Kultural

Teori Ko-Kultural yang dikemukakan oleh Orbe (dalam Martin & Nakayama, 2022), menjelaskan bagaimana penggunaan bahasa yang ada di dalam komunikasi antara kelompok dominan dan non-dominan. Teori ini menempatkan fokus kepada berbagai upaya yang dilakukan oleh kelompok non-dominan di dalam menyampaikan suara diam mereka di dalam lingkungan dengan kelompok masyarakat dominan, yakni melalui penyesuaian gaya komunikasi yang didasarkan atas sistem komunikasi yang terdapat pada struktur masyarakat dominan.

Pada umumnya, terdapat tiga cara yang dapat dilakukan oleh individu dari kelompok non dominan menyesuaikan diri pada saat

berinteraksi dengan kelompok dominan, yakni *assimilation* atau menjadi seperti kelompok dominan, *accommodation* atau beradaptasi dengan kelompok dominan agar dapat diterima, dan *separation* atau menolak untuk menjadi seperti kelompok dominan dan menolak adanya kemungkinan ikatan dengan mereka. Adapun strategi tersebut mempunyai tiga pendekatan yang biasanya digunakan saat seorang individu berupaya untuk melakukan adaptasi di dalam budaya dari lingkungannya yang baru, yakni non-asertif, asertif, dan agresif.

a. Asimilasi:

1. **Non asertif:** Seorang individu dengan strategi asimilasi non-asertif menitikberatkan upaya untuk dapat diterima oleh kelompok dominan, dimana beberapa cara yang pada umumnya digunakan adalah dengan mencari persamaan dengan kelompok dominan, memonitor diri sendiri, dan menghindari adanya kontroversi. Dengan strategi tersebut, terdapat potensi bahwa nantinya individu cenderung tidak dapat bersikap jujur terhadap dirinya sendiri dan akan timbul ketidaknyamanan karena pandangan dari kelompok dominan yang selalu dipaksakan.
2. **Asertif:** Strategi asimilasi asertif dilakukan oleh seorang individu untuk masuk ke dalam struktur kelompok dominan, meskipun dirinya tetap berupaya dalam menyiratkan perasaannya dari waktu ke waktu. Melalui strategi tersebut, terdapat kecenderungan akan munculnya mentalitas kita melawan mereka (*us-versus-them*),

sehingga beberapa individu menemui kesulitan untuk mempertahankan strategi tersebut.

3. **Agresif:** Melalui strategi asimilasi agresif, seorang individu akan berupaya keras untuk membuktikan bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok dominan, dimana beberapa cara yang dilakukan antara lain adalah seperti menjaga jarak dengan individu dari kelompoknya sendiri, serta berpakaian dan berperilaku seperti kelompok dominan. Maka dari itu, strategi tersebut mengharuskan individu untuk selalu bernegosiasi dengan kelompok dominan di kala dirinya harus terisolir dari kelompoknya sendiri.

b. Akomodasi:

1. **Non asertif:** Individu yang menerapkan strategi akomodasi non asertif berfokus kepada upaya untuk melebur dengan kelompok dominan sembari memperkenalkan budaya dari kelompok ko-kultural. Melalui strategi tersebut, individu dapat memiliki pengaruh di dalam pembuatan keputusan kelompok, meskipun upaya tersebut dapat memunculkan stigma bahwa dirinya tidak membuat perubahan yang begitu signifikan untuk membuat kelompoknya menjadi lebih inklusif.
2. **Asertif:** Individu dengan strategi akomodasi asertif mencoba untuk menyeimbangkan urusan dari kelompok dominan dan ko-kulturalnya, dimana beberapa upaya yang dilakukan antara lain adalah dengan secara aktif berkomunikasi, melakukan *networking*

antar kelompok, memanfaatkan hubungan, dan memberi edukasi kepada khalayak lain.

3. **Agresif:** Melalui strategi akomodasi agresif, individu berupaya untuk berpindah menuju kelompok dominan sebelum akhirnya memulai membuat perubahan signifikan apapun risiko yang dihadapi. Dengan strategi tersebut, individu memiliki potensi untuk dipandang terlalu konfrontasional oleh kelompok ko-kultural maupun dominan.

c. **Pemisahan**

1. **Non asertif:** Individu dengan strategi pemisahan non asertif memiliki asumsi bahwa segregasi merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari, sehingga upaya yang pada umumnya yang dilakukan adalah dengan menjaga jarak dengan kelompok dominan kapanpun mereka saling bersinggungan.
2. **Asertif:** Strategi pemisahan asertif berfokus kepada kesadaran pribadi dari individu untuk menjaga jarak antara kelompok dominan dan ko-kultural, dimana tujuannya adalah untuk mempromosikan persatuan ko-kultural sembari bertahan tanpa adanya akses terhadap sumber daya dari kelompok dominan.
3. **Agresif:** Melalui strategi pemisahan agresif, individu akan melakukan berbagai tindakan seperti aksi penyerangan dan sabotase untuk memberi penekanan bahwa segregasi merupakan prioritas utama dari kelompok ko-kultural, sehingga pada umumnya

membuat kelompok dominan mengupayakan balas dendam terhadap aksi-aksi tersebut.

1.6. Operasionalisasi Konsep

1.6.1. Komunikasi Antarbudaya

Komunikasi adalah sebuah proses dinamis ketika seorang individu berupaya untuk saling berbagi permasalahan internal dengan orang lain melalui adanya proses pertukaran simbol (Samovar et al, 2017). Di dalam memahami suatu interaksi antarbudaya, komunikasi merupakan dasar dari kontak manusia yang memegang peranan utama di dalam proses tersebut. Menurut (Tubbs & Moss, 2013), komunikasi antarbudaya merupakan komunikasi yang terjadi antara dua individu yang memiliki perbedaan dari segi budaya, baik dari ras, etnisitas, ataupun sosio-ekonomi. Komunikasi antarbudaya, menurut (Neuliep, 2018), terjadi pada saat setidaknya dua orang individu dengan latar belakang budaya yang berbeda melakukan adanya pertukaran simbol secara verbal maupun non-verbal.

Hall (dalam Samovar et al, 2017) mengungkapkan bahwa komunikasi dan budaya merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena di dalam mempelajari suatu budaya melalui komunikasi, budaya tersebut akan tercermin melalui komunikasi yang sedang dijalankan tersebut. Di dalam proses komunikasi antarbudaya, gaya komunikasi yang digunakan oleh setiap individu bervariasi dan bergantung kepada bagaimana latar belakang budaya mereka membentuknya. Sekalipun komunikasi antar individu berjalan dengan bahasa yang sama,

kesalahpahaman masih dapat terjadi oleh karena adanya perbedaan gaya komunikasi (Martin & Nakayama, 2022).

Aspek utama yang menjadi membedakan gaya komunikasi antar individu dengan latar belakang budaya berbeda dapat dilihat melalui preferensi terhadap gaya komunikasi yang tinggi akan konteks (*high context*) dan minim konteks (*low context*) (Martin & Nakayama, 2022). Gaya komunikasi yang tinggi akan konteks menekankan kepada pemahaman makna pesan yang tidak tersampaikan melalui komunikasi verbal secara langsung, sementara gaya komunikasi minim konteks menempatkan fokus kepada pesan verbal yang bersifat eksplisit.

Gudykunst & Ting Toomey (dalam Neuliep, 2018) mengemukakan bahwa secara garis besar terdapat empat dimensi dari gaya komunikasi verbal yang ditemukan oleh para teoretisi antarbudaya, yakni *direct - indirect*, *elaborate - succinct*, *personal - contextual*, dan *instrumental - affective*.

Dimensi gaya komunikasi *direct - indirect* mengacu kepada sampai sejauh mana seorang individu mengemukakan intensi atau maksudnya melalui komunikasi verbal. Gaya komunikasi *direct* merupakan gaya penyampaian pesan yang secara gamblang mengungkapkan maksud, kebutuhan, keinginan, dan hasrat yang sebenarnya dari komunikan, sementara gaya komunikasi *indirect* adalah gaya penyampaian pesan yang menggunakan cara yang lebih halus dan tidak secara terus terang di dalam menyampaikan maksud dari komunikan.

Dimensi gaya komunikasi *elaborate - succinct* merujuk kepada tingkatan jumlah atau volume percakapan yang digunakan dalam komunikasi verbal. Gaya komunikasi *elaborate* menggunakan perbendaharaan bahasa yang kaya dan penuh ekspresi di dalam percakapan sehari-hari, dimana gaya komunikasi *elaborate* lebih mengutamakan mentalitas “berkutut pada fakta apa adanya”, dan gaya komunikasi *succinct* lebih menempatkan fokus terhadap penggunaan bahasa yang ringkas dan kecenderungan untuk diam.

Dimensi gaya komunikasi *personal – contextual* mengacu kepada bagaimana identitas atau status dari seorang individu dilihat dalam komunikasi verbal. Gaya komunikasi *personal* menekankan informalitas dan hubungan kekuasaan yang simetris antar individu, sehingga tidak ada perbedaan pendekatan komunikasi. Di sisi lain, gaya komunikasi *contextual* menitikberatkan identitas dan status seseorang, sehingga penggunaan bahasa disesuaikan dengan individu yang memiliki tingkatan status berbeda.

Dimensi gaya komunikasi *instrumental – affective* berbicara mengenai orientasi dari hasil dan proses komunikasi verbal yang terjalin antar individu. Gaya komunikasi *instrumental* berfokus kepada bagaimana seorang individu bisa mendapatkan hasil dari komunikasi yang dijalankan, sementara gaya komunikasi *affective* lebih memperhatikan proses interaksi dari komunikasi yang berjalan antar individu.

1.6.2. Adaptasi Budaya

Kim (2001) menjelaskan adaptasi budaya sebagai proses jangka panjang yang dimana seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungan barunya melalui pembelajaran dan komunikasi, sehingga dirinya dapat merasa nyaman disana. Berdasarkan model adaptasi budaya dari Kim (dalam Neuliep, 2018), peran predisposisi, lingkungan, dan komunikasi merupakan tiga aspek paling penting di dalam menjelaskan proses adaptasi antar budaya.

Aspek predisposisi mengacu kepada kondisi awal dari seorang individu pada saat memasuki lingkungan baru, dimana hal ini berkaitan dengan kesiapan (*preparedness*), kedekatan etnisitas (*ethnicity proximity*), dan kepribadian (*adaptive personality*) (Kim, 2012). Kesiapan merujuk kepada tingkat kesiapan dari seorang individu pada saat memasuki lingkungan baru, dimana hal ini dapat dilihat melalui adanya upaya melakukan persiapan seperti mengikuti pelatihan pekerja, eksposur media terhadap budaya *host culture*, dan apakah individu imigran sukarela (*voluntary immigrant*) atau pengunjuk sementara.

Kedekatan etnisitas mengacu kepada bagaimana latar belakang etnisitas dari memberikan kemudahan atau kesulitan bagi individu pada saat memasuki lingkungan baru, dan hal ini dapat dinilai melalui kemudahan atau kesulitan dalam mengembangkan kompetensi komunikasi dengan lingkungan baru. Kepribadian adaptif berkaitan dengan karakteristik dari individu yang dapat dilihat melalui tingkatan antusiasme pada saat memasuki lingkungan dengan budaya yang baru.

Aspek lingkungan berhubungan dengan lingkungan dari *host culture*, dimana hal ini merujuk kepada penerimaan tuan rumah (*host receptivity*), tekanan tuan rumah (*host conformity pressure*), dan kekuatan kelompok etnis (*ethnic group strength*) (Kim, 2012). Penerimaan tuan rumah merujuk kepada bagaimana masyarakat tuan rumah menyambut individu, dimana hal ini dapat dilihat melalui perlakuan yang diberikan kepada imigran oleh masyarakat tuan rumah untuk diterima dalam jejaring sosial mereka, dan memberikan dukungan teknis, materi, dan emosional.

Tekanan tuan rumah mengacu kepada tekanan yang diberikan oleh warga tuan rumah untuk mengadopsi budaya mereka, dimana hal ini dapat dilihat melalui tingkatan penerimaan warga tuan rumah terhadap karakteristik etnis dari warga asing. Kekuatan kelompok etnis berkaitan dengan seberapa besar kelompok etnis dari individu dalam masyarakat tuan rumah, dan hal ini dapat dilihat melalui bagaimana kelompok etnis dari individu menyediakan anggotanya dengan subkultur dan layanan praktis.

Aspek komunikasi mengacu kepada kapasitas individu untuk mengelola informasi berdasarkan praktik budaya komunikasi dari masyarakat tuan rumah, dimana hal ini merujuk kepada kompetensi kognitif (*cognitive*), afektif (*affective*), dan operasional (*operational*) (Kim, 2012). Kompetensi kognitif berkaitan dengan kapasitas intelektual individu dalam menghadapi budaya tuan rumah, dimana hal ini dapat dilihat melalui pengetahuan individu terhadap budaya tuan rumah, misalnya seperti bahasa.

Kompetensi afektif berkaitan dengan kapasitas emosional dan motivasi individu dalam menghadapi berbagai hambatan di lingkungan tuan rumah, dimana hal ini dapat dilihat melalui adanya pengembangan kemampuan untuk membangun koneksi dengan warga tuan rumah melalui adanya pemahaman terhadap keadaan emosional mereka. Kompetensi operasional merujuk kepada penyesuaian perilaku terhadap perbedaan budaya tuan rumah, dimana hal ini dapat dilihat melalui pengembangan individu dalam menyesuaikan diri dengan perbedaan budaya, sehingga dihasilkan strategi penyesuaian diri yang efektif.

Di dalam konteks kelompok migran dan *host culture*, terdapat tiga strategi adaptasi budaya yang dilakukan oleh para migran yang berada di lingkungan yang baru, yakni asimilasi (*assimilation*), pemisahan (*separation*), dan integrasi (*integration*) (Martin & Nakayama, 2022). Asimilasi merupakan jenis adaptasi budaya yang dimana seorang individu meninggalkan kebudayaannya sendiri dan mengadopsi budaya dari lingkungan barunya. Pemisahaan adalah jenis adaptasi budaya yang dimana seorang individu mempertahankan kebudayaannya dan minim interaksi dengan kelompok budaya lainnya. Integrasi merupakan jenis adaptasi budaya yang dimana seorang individu tetap menjaga kebudayaannya sekaligus berinteraksi secara rutin dengan kelompok budaya *host culture* (Neuliep, 2018).

Setelah melewati proses adaptasi budaya, seorang individu akan mengalami perubahan, dimana perubahan ini meliputi tiga aspek, yakni

kesehatan psikologis, kebugaran fungsional, dan identitas antarbudaya (Martin & Nakayama, 2022). Aspek pertama, yaitu kesehatan psikologis, merupakan aspek yang berkaitan dengan keadaan emosional dari seorang migran. Keadaan psikologis dari seorang migran akan bergantung kepada bagaimana ia diperlakukan oleh masyarakat dari *host culture*.

Aspek kedua, yaitu kebugaran fungsional, merujuk kepada kemampuan migran untuk menjalankan aktivitas sehari-hari, dimana hal ini berkaitan dengan proses mereka di dalam mempelajari cara baru di dalam menjalani kehidupan dan berperilaku. Aspek ketiga, yaitu identitas antarbudaya, berhubungan dengan identitas yang dimiliki oleh seorang migran pada saat dirinya sudah beradaptasi dengan budaya baru dari *host culture*, dimana akhirnya dirinya telah memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kebudayaan baru meskipun tidak meninggalkan yang lama.

1.7. Argumen Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis mempunyai asumsi bahwa terjadi sebuah proses penyesuaian komunikasi, baik secara verbal maupun nonverbal, dari individu-individu dengan latar belakang budaya berbeda yang berinteraksi antar satu sama lain, terlebih lagi jika individu tersebut berada di negara lain. Peneliti berargumen jika adanya perbedaan budaya secara langsung membuat para individu akhirnya saling beradaptasi dari berbagai segi komunikasi, mulai dari gaya bahasa, nada bicara, sampai perilaku, dan tujuan dari penyesuaian ini pun tidak lain adalah untuk

menyampaikan informasi secara jelas dan maksimal di samping keterbatasan yang dimiliki oleh masing-masing individu dari adanya perbedaan latar belakang budaya.

Adapun dari perbedaan tersebut, tidak jarang timbul fenomena gegar budaya yang dialami oleh seseorang yang berada di lingkungan baru, sehingga mereka pun akhirnya harus melalui berbagai tahapan penyesuaian dengan adanya budaya baru tersebut, dimana hal ini nantinya berdampak kepada cara mereka berinteraksi dengan orang-orang yang berasal dari *host culture* yang kerap kali menimbulkan miskomunikasi. Di dalam mengatasi hal tersebut, individu yang telah melewati berbagai tahapan penyesuaian budaya akhirnya dapat beradaptasi dengan budaya baru dan menyesuaikan gaya berkomunikasi mereka sesuai dengan nilai, kepercayaan, dan norma yang dipegang oleh *host culture*.

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, dimana penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran secara mendetail mengenai sebuah situasi, latar sosial, atau suatu hubungan. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah gambaran yang detail terhadap suatu isu atau jawaban dari pertanyaan penelitian, dimana tipe ini berfokus kepada jenis pertanyaan yang merujuk kepada “bagaimana” dan “siapa” (Neuman, 2014). Oleh karena itu, peneliti akan menelusuri informasi mengenai pengalaman informan atau subjek

penelitian secara apa adanya mengenai adaptasi komunikasi yang mereka jalankan selama menjadi pekerja migran di Taiwan.

Lalu, penelitian ini juga akan menggunakan pendekatan fenomenologi. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti berupaya untuk melihat pemahaman manusia di dalam suatu fenomena seperti yang dijelaskan melalui perspektif partisipan atau subjek penelitian, dimana pendekatan ini berfokus kepada bagaimana seseorang memaknai suatu peristiwa di dalam hidupnya (Sarantakos, 2012).

1.8.2. Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, subjek adalah warga negara Indonesia yang sedang memiliki dan menjalani pekerjaan sebagai seorang pekerja migran di Taiwan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Merupakan Warga Negara Indonesia (WNI)
2. Sedang bekerja di negara Taiwan
3. Belum pernah bekerja di luar negeri sebelum menjadi pekerja migran di Taiwan
4. Telah bekerja di Taiwan dalam kurun waktu minimal satu tahun
5. Berasal dari Perusahaan Penempatan Pekerja Migran (P3MI) yang sama

1.8.3. Jenis Data

Jenis data yang diperoleh pada penelitian ini adalah kualitatif melalui hasil wawancara mendalam yang dilakukan terhadap setiap informan, dimana hasil wawancara yang dimaksud berupa kata-kata dan

bahasa tubuh informan yang nantinya disajikan dalam bentuk transkrip atau catatan tertulis.

1.8.4. Sumber Data

a. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui hasil wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan subjek penelitian atau informan yang telah ditentukan

b. Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, artikel, serta referensi kredibel lainnya yang relevan dengan topik penelitian

1.8.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah *in depth interview* atau wawancara secara mendalam. Menurut Kvale & Brinkmann (dalam Creswell & Poth, 2018), wawancara merupakan tempat dimana pengetahuan dikonstruksi di dalam interaksi antara sang pewawancara dengan subjek yang diwawancarai. Dengan kata lain, wawancara adalah upaya untuk memahami dunia dari sudut pandang yang dimiliki oleh subjek penelitian, menemukan makna dari pengalaman mereka, dan menelusuri kehidupan yang mereka jalani (Creswell & Poth, 2018).

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara mendalam secara langsung dengan informan, yakni pekerja migran asal Indonesia yang sedang bekerja di Taiwan. Selain itu, wawancara

semiterstruktur akan dilakukan untuk mengetahui perspektif subjek penelitian terhadap adaptasi komunikasi dan budaya yang mereka alami selama bekerja di Taiwan, termasuk pengalaman adaptasi budaya serta cara mereka mengatasi permasalahan tersebut dalam proses adaptasi mereka.

1.8.6. Analisis dan Interpretasi Data

Menurut Moustakas (dalam Creswell & Poth, 2018), penelitian fenomenologi melalui berbagai tahapan yang meliputi analisis ekspresi informan, pembentukan unit-unit makna, dan *essence description*. Dimodifikasi dari metode Stevick-Colaizzi-Keen, teknik analisis data di dalam penelitian ini memiliki enam tahapan analisis dan intepretasi, yakni:

- a. Membuat deskripsi terhadap fenomena yang dialami oleh narasumber berdasarkan data dari hasil wawancara terhadap informan yang sudah dikumpulkan dan dikelompokkan
- b. Menelaah data yang telah diperoleh dari informan melalui wawancara dengan tujuan memahami informasi yang telah didapatkan secara menyeluruh
- c. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, peneliti mengelompokkan data ke dalam beberapa unit makna atau tema dan memberi label terhadap tema yang telah dibuat. Dalam metode Stevick-Colaizzi-Keen, proses ini disebut horisonalisasi, dimana proses ini akan menghasilkan unit-unit makna yang telah dibagi berdasarkan tema.

- d. Membuat deskripsi tekstural dan struktural untuk menjelaskan apa yang dialami oleh informan dan bagaimana fenomena tersebut dialami oleh informan. Dalam penelitian fenomenologis, deskripsi adalah proses penjelasan fenomena secara komprehensif dengan tujuan memberikan hasil akhir penelitian (Greening, 2019).
- e. Dari deskripsi tekstural dan struktural, peneliti mengatur bagaimana data akan disampaikan dalam narasi kualitatif yang menjelaskan makna dan esensi dari pengalaman informan.
- f. Peneliti akan melakukan interpretasi terhadap makna dan esensi yang telah didapatkan dari pengalaman informan berdasarkan pemaknaan peneliti maupun studi literatur, sebelum menghasilkan sintesis antara makna dan esensi penelitian.

1.8.7. Kualitas Data

Kualitas data dalam penelitian dapat dinilai dengan menguji sejauh mana data tersebut valid dan reliabel (Babbie, 2021). Validitas adalah keadaan yang sebenarnya dari sebuah penelitian, dimana hal tersebut merujuk kepada bagaimana sebuah gagasan atau ide sesuai dengan realitas yang sebenarnya, sementara reliabilitas merupakan konsistensi dari hasil penelitian dalam suatu lingkup kondisi yang identik atau sama (Babbie, 2021). Penemuan dalam penelitian kualitatif dianggap valid jika tidak terdapat perbedaan antara apa yang dikemukakan oleh peneliti dan apa yang terjadi pada subjek penelitian. Sebuah hal yang penting untuk dicatat bahwa

dalam penelitian kualitatif, realitas bersifat kompleks dan selalu berubah-ubah.

Menurut Lincoln & Guba (dalam Creswell & Poth, 2018), di dalam membentuk keabsahan data dari sebuah penelitian, kualitas data dapat diperiksa melalui beberapa tahapan berikut:

a. Uji *credibility*

Pengujian terhadap kredibilitas penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui berbagai cara, yaitu dengan memperpanjang waktu pengamatan, melaksanakan pengamatan dengan cermat, triangulasi, mengumpulkan pandangan dari subjek penelitian, sampai memperbanyak referensi sebagai pendukung penelitian.

b. Uji *transferability*

Pemeriksaan *transferability* adalah pengukuran validitas eksternal yang mengevaluasi sejauh mana hasil penelitian bisa digeneralisasi ke populasi yang lebih luas berdasarkan sampel penelitian, dimana evaluasi tersebut berdasarkan deskripsi terhadap subjek dan latar penelitian

c. Uji *dependability*

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan mengadakan audit terhadap seluruh proses penelitian, mulai dari pemilihan masalah penelitian sampai pembuatan kesimpulan.

d. Uji *confirmability*

Pemeriksaan *confirmability* dalam penelitian kualitatif serupa dengan pemeriksaan *dependability* yang juga mengevaluasi seluruh proses penelitian secara menyeluruh.