

**ANALISIS NARATIF ADAPTASI TENAGA KERJA
ASING LEVEL MANAJERIAL DARI TIONGKOK
DI INDONESIA**



Tesis

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan
Pendidikan Magister
Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Penyusun

Nama: Prasanti Ayuningtyas Prawirohardjo

NIM: 14040124410047

**DEPARTEMEN MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2026

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mengesahkan bahwa:

Nama : Prasanti Ayuningtyas Prawirohardjo
Nomor Induk Mahasiswa : 14040124410047
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan/Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi/Komunikasi Strategis

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang saya susun dengan judul:

ANALISIS NARATIF ADAPTASI TENAGA KERJA ASING LEVEL MANAJERIAL DARI TIONGKOK DI INDONESIA

Adalah benar-benar **Hasil Karya Ilmiah Tulisan Saya Sendiri**, bukan hasil karya ilmiah plagiarisme. Apabila di kemudian hari ternyata karya ilmiah yang saya tulis ini terbukti bukan hasil karya ilmiah saya sendiri, atau hasil plagiat karya orang lain, maka saya sanggup menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar magisternya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan

Semarang, 1 Oktober 2026

Pembuat Pernyataan,



Prasanti Ayuningtyas
Prawirohardjo

NIM: 14040124410047

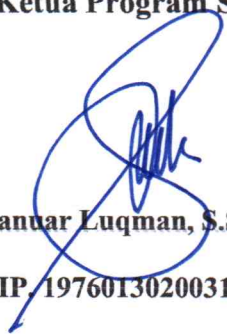
PENGESAHAN

Nama Penyusun : Prasanti Ayuningtyas Prawirohardjo
Nomor Induk Mahasiswa : 14040124410047
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Judul Tesis : Analisis Naratif Adaptasi Tenaga Kerja Asing
Level Manajerial dari Tiongkok di Indonesia

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Magister

Semarang, 1 Oktober 2026

Ketua Program Studi


Dr. Yanuar Luqman, S.Sos., M.Si.
NIP. 197601302003121002

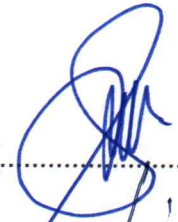
Dosen Pembimbing

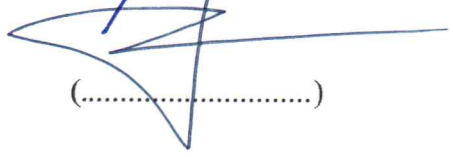

Dr. Hapsari Dwiningtyas Sulistyani,
S.Sos., M.A., M.Si.
NIP. 197507231998022001

Dosen Penguji Tesis :

1. **Dr. Lintang Ratri Rahmiaji S.Sos., M.Si.**
2. **Dr. Yanuar Luqman, S.Sos., M.Si.**
3. **Dr. Adi Nugroho M.Si.**


(.....)


(.....)


(.....)

PENGESAHAN

Nama Penyusun : Prasanti Ayuningtyas Prawirohardjo
Nomor Induk Mahasiswa : 14040124410047
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Judul Tesis : Analisis Naratif Adaptasi Tenaga Kerja Asing
Level Manajerial dari Tiongkok di Indonesia

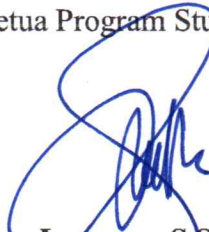
Pembimbing Tesis



Dr. Hapsari Dwiningtyas Sulistyani S.Sos., M.A., M.Si.

NIP. 197507231998022001

Ketua Program Studi



Dr. Yanuar Lughman, S.Sos., M.Si.

NIP. 197601302003121002

PERSETUJUAN

Analisis Naratif Adaptasi Tenaga Kerja Asing Level Manajerial dari Tiongkok di Indonesia

TESIS

Disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar
Magister Ilmu Komunikasi (M.I.Kom)

Disusun oleh:

Prasanti Ayuningtyas Prawirohardjo
14040124410047

Telah disetujui di depan Tim Penguji,

Dosen Pembimbing



Dr. Hapsari Dwiningtyas Sulistyani S.Sos., M.A., M.Si.
NIP. 197507231998022001

HALAMAN DEDIKASI

Gelar ini lebih dari sekadar pencapaian akademik.

Gelar ini kupersembahkan untuk ibuku.

*Gelar ini adalah tunainya janji seorang anak untuk memenuhi keinginan ibunya
yang pergi berpulang beberapa hari setelah pengumuman penerimaan,
dan kini sedang tersenyum bangga di surga.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini terselesaikan atas bantuan, dukungan, dan doa dari banyak pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, ijinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan segala cinta, kasih, dan bantuan tak terhingga kepada penulis, sehingga penulis berhasil menyelesaikan tesis ini dengan baik, serta memberikan sangat lebih dari apa yang penulis pikirkan. Terimakasih luar biasa, yang tak bisa diungkap dengan kata-kata.
2. Ibu yang telah melahirkan penulis. Ibu yang selama hidup penulis, selalu menghujani dengan cinta yang berlimpah dan penuh. Ibu yang menjadi alasan utama bagi penulis segenap hati mengejar gelar ini dengan penuh usaha dan keringat, untuk dapat membuatnya tersenyum di surga. Manusia paling hebat dan paling penulis cintai di dunia. Tanpa motivasi untuk ibu, belum tentu penulis akan sampai pada titik ini.
3. Dr. Yanuar Luqman, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, sekaligus dosen penguji dalam tesis ini.
4. Dr. Hapsari Dwiningtyas Sulistyani S.Sos., M.A., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah membantu, memberikan bimbingan, dan mengarahkan penulis dalam penulisan tesis ini.
5. Dr. Triyono Lukmantoro, S.Sos., M.Si, selaku dosen pembimbing proposal penelitian ini, yang meskipun telah berpulang, namun tetap selalu ada di hati dan rasa terimakasih penulis.
6. Dr. Lintang Ratri Rahmiaji S.Sos., M.Si. dan Dr. Adi Nugroho M.Si., selaku dosen penguji dalam tesis ini.
7. Seluruh dosen dan staf program studi Magister Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
8. Keluarga penulis, Abah, Rio, Mita, Peni, Tante Lili, Om Ogot, Cia, Saud, Ratna, Yangti Jogja, Tante Kukik, dan Om Soni, yang membuat penulis masih bertahan dan tersenyum dalam menjalani hidup, terutama untuk menyelesaikan tesis ini.

9. Ketiga informan penelitian, yang telah mau berbaik hati berbagi cerita, sampai penulis dapat menggali pengalaman-pengalaman mereka sebagai sumber data dari penulisan tesis ini.
10. Sahabat-sahabat KBDB, Nana, Larida, Ratna, Anis, Yana, Inez, Jenia, Peni, yang sudah menemani dua dekade hidup penulis, dan selalu mau menjadi tempat penulis berbagi cerita, termasuk keluh kesah dalam proses penulisan tesis ini.
11. Teman-teman MIKOM 17, yang sudah menjadi teman-teman seperjuangan, untuk saling memberi dukungan dan semangat.
12. Mr. Jesse Tian, atasan yang seringkali emosi namun memiliki hati baik, untuk mengizinkan karyawannya menempuh pendidikan di luar pekerjaan, hingga berhasil menyelesaikan tesis ini.
13. Seluruh karyawan Ayu Prasanti Wedding Gallery, yang selalu membantu penulis dalam berbagai hal, termasuk memberi semangat dalam pendidikan.
14. Seluruh anggota Tim QC PT. Gree Indonesia, yang membuat penulis dapat tetap menjalankan kewajiban profesional, sekaligus menjalankan pendidikan dan menyelesaikan tesis ini.
15. Seluruh karyawan kantor cabang Semarang PT. Gree Indonesia, yang telah memberikan semangat dalam proses menjalankan pendidikan dan tesis.
16. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, dan telah membantu proses penulisan tesis ini.

Semarang, Oktober 2026

Prasanti Ayuningtyas Prawirohardjo

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan Tenaga Kerja Asing level manajerial dari Tiongkok, yang harus menjalankan fungsi kepemimpinan di tengah keterbatasan bahasa serta perbedaan budaya dan cara kerja dengan karyawan Indonesia. Dengan menggunakan paradigma interpretif dan metode kualitatif melalui pendekatan analisis naratif, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan memahami pengalaman adaptasi mereka selama bekerja dan hidup di Indonesia, mengidentifikasi tantangan komunikasi antarbudaya dan bahasa yang dihadapi, dan menganalisa strategi komunikasi dalam upaya penyesuaian diri dalam budaya, norma, dan cara kerja karyawan Indonesia. Data diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap tiga Tenaga Kerja Asing asal Tiongkok level manajerial, dan menggunakan teknik analisis data dari Labov. Landasan teoritis yang digunakan adalah konsep Komunikasi Antarbudaya, *Integrative Theory of Cross-Cultural Adaptation*, dan *Communication Accommodation Theory*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga informan menghadapi persoalan bahasa dan perbedaan budaya yang hampir serupa, tapi mengalami perjalanan adaptasi yang tidak seragam. Konteks personal membentuk titik awal, tekanan, titik balik, strategi, dan pemaknaan adaptasi berbeda di tiap informan. Informan 1 beradaptasi sebagai manajer sekaligus ibu jauh terpisah dari anak, kemudian kehilangan penerjemah yang mendorong kemandirian komunikasi, hingga menjadi lebih tidak seketat dulu dalam memimpin dan merasa nyaman di Indonesia, meskipun kemungkinan kembali ke Tiongkok demi anak tetap terbuka. Informan 2 menghadapi hambatan komunikasi dan kebutuhan membangun kredibilitas manajer muda, yang menjalankan pendekatan hubungan interpersonal, hingga membentuk gaya kepemimpinan perpaduan "*Chinese and Indonesian Style*". Sementara itu, Informan 3 mengalami benturan standar kerja dan keberagaman kemampuan anggota tim, yang mendorong perubahan dari kepemimpinan yang keras menuju pendekatan yang lebih kontekstual dan membimbing, serta memaknai Indonesia sebagai tempat membangun masa depan keluarganya. Perbedaan perjalanan tersebut menunjukkan bahwa adaptasi masing-masing informan terbentuk melalui interaksi antara pengalaman personal, tuntutan profesional, dan pengalaman bekerja dalam lingkungan budaya Indonesia.

Strategi adaptasi ketiga informan meliputi pembelajaran bahasa Indonesia, upaya mengurangi ketergantungan terhadap penerjemah, membangun hubungan interpersonal, serta penyesuaian cara berkomunikasi dan memimpin. Penyesuaian terutama terjadi pada cara berkomunikasi, membangun hubungan, dan mengarahkan anggota tim, tanpa sepenuhnya meninggalkan praktik dan orientasi kerja Tiongkok yang positif dan masih dianggap relevan. Adaptasi ketiga informan berlangsung sebagai proses yang dinamis, dengan bentuk pertumbuhan yang berbeda sesuai perjalanan personal dan profesional masing-masing.

Kata kunci: Tenaga Kerja Asing Tiongkok, Komunikasi Antarbudaya, Adaptasi Lintas budaya, Analisis Naratif, Komunikasi Manajerial

ABSTRACT

This study examines the challenges faced by managerial-level Chinese foreign workers in performing leadership functions amid language limitations and differences in culture and work practices with Indonesian employees. Using an interpretive paradigm and a qualitative method with a narrative analysis approach, this study aims to describe and understand their adaptation experiences while working and living in Indonesia, identify the intercultural communication and language challenges they encounter, and analyze their communication strategies in adjusting to the culture, norms, and work practices of Indonesian employees. Data were collected through in-depth interviews with three managerial-level foreign workers from China and analyzed using Labov's narrative analysis technique. The theoretical frameworks used in this study are the concept of Intercultural Communication, the Integrative Theory of Cross-Cultural Adaptation, and Communication Accommodation Theory.

The results show that although the three informants encountered relatively similar language and cultural challenges, their adaptation trajectories were not uniform. Personal contexts shaped different starting points, pressures, turning points, strategies, and meanings of adaptation for each informant. Informant 1 adapted as both a manager and a mother living far away from her child. The departure of her interpreter encouraged greater independence in communication, and over time she became less strict in her leadership and grew more comfortable living in Indonesia, although the possibility of returning to China for her child remains open. Informant 2 faced communication barriers and the need to establish credibility as a young manager. He developed an interpersonal relationship approach that eventually shaped a blended leadership style he described as "Chinese and Indonesian Style." Meanwhile, Informant 3 experienced tensions between his work standards and the varying capabilities of team members, which encouraged a shift from a strict leadership style toward a more contextual and guiding approach. He also came to view Indonesia as a place to build his family's future. These different trajectories demonstrate that each informant's adaptation was shaped by the interaction between personal experiences, professional demands, and experiences of working within the Indonesian cultural environment.

The adaptation strategies of the three informants included learning Indonesian, reducing their dependence on interpreters, building interpersonal relationships, and adjusting their communication and leadership approaches. These adjustments primarily occurred in how they communicated, built relationships, and guided team members, without completely abandoning positive Chinese work practices and orientations that they continued to consider relevant. The adaptation of the three informants unfolded as a dynamic process, with different forms of growth shaped by their respective personal and professional trajectories.

Keywords: Chinese Foreign Workers, Intercultural Communication, Cross-Cultural Adaptation, Narrative Analysis, Managerial Communication.

KATA PENGANTAR

Tesis dengan judul "Analisis Naratif Adaptasi Tenaga Kerja Asing Level Manajerial dari Tiongkok di Indonesia" memiliki latar belakang fenomena Tenaga Kerja Asing level manajerial dari Tiongkok, yang bekerja di Indonesia dengan berbagai tantangan bahasa dan budaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan perjalanan adaptasi mereka, memahami tantangan-tantangan apa saja yang mereka hadapi, serta mengetahui strategi komunikasi apa saja yang mereka lakukan untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut.

Tesis ini terdiri dari lima bab. Bab pertama menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan literatur komprehensif, serta metodologi penelitian. Bab kedua memberikan gambaran mengenai konteks Tenaga Kerja Asing Tiongkok di Indonesia, yang menjelaskan mengenai konsep dan karakteristik Tenaga Kerja Asing, serta konteks ekonomi, sosial, dan budaya. Bab tiga berisi hasil penelitian yang didapat dari cerita pengalaman informan, dan disusun menjadi beberapa sub plot narasi, yang terdiri dari abstrak, orientasi, komplikasi, evaluasi, resolusi, dan juga koda. Bab empat merupakan analisis pembahasan dari hasil penelitian terhadap cerita masing-masing informan. Bab lima berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi, dan juga saran.

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat digunakan dengan sebaik-sebaiknya, dan dapat memiliki manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan subjek atau fenomena yang diteliti. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, sehingga saran dan masukan yang konstruktif sangat diharapkan untuk dapat memberikan hasil yang lebih baik.

DAFTAR ISI:

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN	v
HALAMAN DEDIKASI	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI:	xii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Masalah Penelitian	9
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.4.1. Manfaat Teoritis	11
1.4.2. Manfaat Praktis	11
1.4.3. Manfaat Sosial	12
1.5. Tinjauan Literatur Komprehensif	12
1.5.1. Penelitian Terdahulu	12
1.5.2. Landasan Teori	21
1.5.2.1. Konsep Komunikasi Antarbudaya	21
1.5.2.2. Integrative Theory of Cross-Cultural Adaptation	25
1.5.2.3. Teori Akomodasi Komunikasi	28
1.5.3. Operasionalisasi Konsep	31
1.6. Metodologi Penelitian	32
1.6.1. Paradigma Penelitian	32
1.6.2. Metode Penelitian	34
1.6.2.1. Metode Penelitian	34
1.6.2.2. Sumber Data	37
1.6.2.3. Teknik Pengumpulan Data	38
1.6.2.4. Teknik Analisis Data	39

1.6.2.5. Kualitas Data	40
BAB II KONTEKS TENAGA KERJA ASING TIONGKOK DI INDONESIA .	41
2.1. Konsep dan Karakteristik Tenaga Kerja Asing (TKA)	41
2.2. Konteks Ekonomi: Masuknya TKA Tiongkok di Indonesia	43
2.3. Konteks Sosial: Posisi dan Interaksi TKA Tiongkok di Lingkungan Kerja	45
2.4. Konteks Budaya: Perbedaan Budaya Kerja Tiongkok di Indonesia	49
BAB III NARASI ADAPTASI TENAGA KERJA ASING LEVEL	
MANAJERIAL DARI TIONGKOK DI INDONESIA	54
3.1. Narasi Informan 1 – Perjuangan Seorang Manajer Sekaligus Ibu dalam Beradaptasi dengan Lingkungan Kerja di Indonesia	57
3.1.1. Abstrak – Dari Keraguan Seorang Ibu Menuju Kenyamanan Hidup dan Bekerja di Indonesia	60
3.1.2. Orientasi – Kembali Bekerja dan Meninggalkan Keluarga untuk Datang ke Indonesia	61
3.1.3. Komplikasi 1 – Dilema Meninggalkan Anak dan Ketidakpastian Datang ke Indonesia	63
3.1.4. Evaluasi 1 – Pertimbangan Risiko, Kemandirian, dan Masa Depan Anak	65
3.1.5. Resolusi 1 - Memutuskan Untuk Tetap Pergi Ke Indonesia	67
3.1.6. Komplikasi 2 - Hambatan Bahasa Saat Bekerja di Indonesia	69
3.1.7. Evaluasi 2 - Bahasa Menjadi Hambatan Besar dalam Komunikasi	71
3.1.8. Resolusi 2 - Belajar Bahasa Indonesia	72
3.1.9. Komplikasi 3 - Perbedaan Budaya Kerja Tiongkok dan Indonesia	75
3.1.10. Evaluasi 3 – Menyadari Tidak Sepenuhnya Dapat Menggunakan Budaya Kerja Tiongkok	77
3.1.11. Resolusi 3 – Menyesuaikan Cara Kepemimpinan di Indonesia	78
3.1.12. Komplikasi 4 – Kesulitan Menjadi Pemimpin dalam Mengelola Karyawan Indonesia	79
3.1.13. Evaluasi 4 – Memahami Pentingnya Pendekatan Personal dalam Budaya Indonesia	82
3.1.14. Resolusi 4 – Melakukan Akomodasi Cara Komunikasi dengan Karyawan Indonesia	83
3.1.15. Komplikasi 5 – Tekanan Psikologis Seorang Ibu yang Hidup Jauh dari Keluarga	88
3.1.16. Evaluasi 5 – Adaptasi sebagai Manajer, Perempuan, dan Ibu	90
3.1.17. Resolusi 5 – Bertahan dan Menemukan Kenyamanan dalam Kehidupan dan Pekerjaan di Indonesia	91

3.1.18. Koda – Perjuangan Seorang Manajer dan Ibu dari Ketakutan Menuju Kenyamanan	93
3.2. Narasi Informan 2 – Dari Pemuda yang Mancari Pengalaman Menuju Pemimpin “ <i>Chinese and Indonesian Style</i> ”	94
3.2.1. Abstrak – Dari Keinginan Mencari Pengalaman Menuju Kepemimpinan yang Mengutamakan Relationship.	98
3.2.2. Orientasi – Datang ke Indonesia pada Usia Muda untuk Mencari Pengalaman	98
3.2.3. Komplikasi 1 – Antusiasme Manajer Muda, Berhadapan dengan Realitas Indonesia	100
3.2.4. Evaluasi 1 – Menyadari Pengalaman Bekerja Di Luar Negeri Tak Selalu Menyenangkan	101
3.2.5. Resolusi 1 – Menerima Realitas dan Memulai Penyesuaian	103
3.2.6. Komplikasi 2 – Keterbatasan Bahasa dan Penerjemah yang Tidak Sesuai Kebutuhan	104
3.2.7. Evaluasi 2 – Menyadari Bahasa adalah Dasar Menjalankan Kepemimpinan	106
3.2.8. Resolusi 2 - Belajar Bahasa Indonesia Melalui Pengalaman Kerja	107
3.2.9. Komplikasi 3 – Krisis Kredibilitas sebagai Manajer Muda Pengganti Pemimpin Berprestasi	108
3.2.10. Evaluasi 3 – Memaknai Kredibilitas Sebagai Sesuatu yang Harus Dibuktikan	109
3.2.11. Resolusi 3 – Membuktikan Diri melalui Pencapaian dan Pendekatan Tim	110
3.2.12. Komplikasi 4 -Menyadari Perbedaan Budaya Kerja dan Pendekatan “ <i>Money First</i> ” Tidak Selalu Efektif.....	112
3.2.13. Evaluasi 4 – Menemukan Prinsip “ <i>Relationship First</i> ” sebagai Kunci Kepemimpinan	115
3.2.14. Resolusi 4 – Mengembangkan Kepemimpinan “ <i>Chinese and Indonesian Style</i> ”	118
3.2.15. Koda - Dari Pemuda Pencari Pengalaman Menjadi Pemimpin <i>Chinese and Indonesian Style</i>	121
3.3. Narasi Informan 3 – Pemimpin Asing dari Tiongkok yang Tidak Hanya Berpikir Mengubah Orang Lain, tapi juga Mengubah Diri Sendiri	122
3.3.1. Abstrak - Berawal dari Tekanan Adaptasi, Bertransformasi Menjadi Perubahan Diri	125
3.3.2. Orientasi – Meninggalkan Persaingan di Tiongkok untuk Mencari Kesempatan Kerja di Luar Negeri	126

3.3.3. Komplikasi 1 - Realitas Indonesia Jauh Lebih Berat dari Persiapan Mentalnya	127
3.3.4. Evaluasi 1 – Pengalaman di Tiongkok Tidak Otomatis Menjadi Pengalaman di Negara Baru	129
3.3.5. Resolusi 1- Memilih Bertahan dan Memulai Adaptasi di Indonesia ..	130
3.3.6. Komplikasi 2 – Komunikasi Melalui Penerjemah Tidak Selalu Efisien dan Akurat	131
3.3.7. Evaluasi 2 - Menyadari Bahasa Menjadi Fondasi Penting Kepemimpinan	133
3.3.8. Resolusi 2 - Memutuskan Mempelajari Bahasa Indonesia	134
3.3.9. Komplikasi 3 – Standar Kerja Tiongkok Berhadapan dengan Berbagai Cara Kerja di Indonesia	137
3.3.10. Evaluasi 3 – Menyadari Indonesia Berbeda dengan Tiongkok, dan Indonesia Tidak Homogen	141
3.3.11. Resolusi 3 – Mengikuti Ritme Lokal dan Menaikkan Standar Secara Bertahap	144
3.3.12. Komplikasi 4 – Dari Marah kepada Tim hingga Menyadari Batas dalam Memaksakan Perubahan	148
3.3.13. Evaluasi 4 – Ketika Orang Lain Tidak Mudah Diubah, Pemimpin Perlu Mengubah Caranya	149
3.3.14. Resolusi 4 – Menjadi Pemimpin yang Mau Berbagi Kemampuan dan Lebih Toleran	150
3.3.15. Komplikasi 5 – Dinamika Kerja dan Keluarga	153
3.3.16. Evaluasi 5 - Indonesia Mengubah Cara Pandang Tentang Kehidupan dan Keluarga	154
3.3.17. Resolusi 6 - Memilih Indonesia Sebagai Masa Depan Tempat Anak Bertumbuh	156
3.3.18. Koda - Dari Pemimpin yang Emosional, Menjadi Pemimpin yang Toleran dan Manusiawi	157
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN ADAPTASI TENAGA KERJA ASING LEVEL MANAJERIAL DARI TIONGKOK DI INDONESIA	159
4.1. Dinamika Perjalanan Adaptasi Ketiga TKA Tiongkok	160
4.1.1. Titik Awal Pembentuk Arah Adaptasi	162
4.1.2. Krisis Utama dan Perbedaan Titik Balik	165
4.1.3. Strategi Adaptasi Sebagai Respons Perjalanan Setiap Informan	169
4.1.4. Posisi Akhir Ketiga Informan, yang Tidak Sepenuhnya Final	172
4.2. Bahasa sebagai Titik Krisis Komunikasi yang Menghasilkan Strategi Berbeda	174

4.2.1. Informan 1: Kehilangan Penerjemah sebagai Dorongan Menuju Kemandirian	176
4.2.2. Informan 2: Penerjemah yang Tak Sesuai dan Komunikasi sebagai Dasar Kredibilitas	177
4.2.3. Informan 3: Mengurangi Distorsi untuk Memahami Tim Secara Langsung	179
4.2.4. Persamaan Hambatan, Perbedaan Proses dan Hasil	180
4.3. Negosiasi Budaya Kerja dan Transformasi Kepemimpinan	182
4.3.1. Informan 1: Mengurangi Tekanan tanpa Meninggalkan Sistem Kerja	182
4.3.2. Informan 2: Dari Sisi Kredibilitas Menuju “Relationship First”	183
4.3.3. Informan 3: Standar Tunggal Menuju Kepemimpinan Kontekstual ..	186
4.3.4. Negosiasi Kepemimpinan sebagai Proses Pembelajaran Lintas Budaya	188
4.4. Konteks Personal Membentuk Perbedaan Jalur Adaptasi	190
4.4.1. Informan 1: Adaptasi sebagai Manajer Perempuan dan Ibu dari Jarak Jauh	190
4.4.2. Informan 2: Usia Muda, Eksplorasi, dan Pembentukan Identitas Profesional	192
4.4.3. Informan 3: Penugasan Luar Pulau, Pernikahan, dan Pilihan Masa Depan Keluarga	193
4.4.4. Konteks Personal sebagai Bagian dari Analisis Adaptasi	194
4.5. Diskusi Teoritis	195
4.5.1. Adaptasi sebagai Proses Komunikasi Antarbudaya	196
4.5.2. Integrative Theory of Cross-Cultural Adaptation	198
4.5.3. Communication Accommodation Theory	203
4.5.4. Sintesis Teoritis	209
BAB V PENUTUP	213
5.1. Kesimpulan	213
5.2. Keterbatasan Penelitian	222
5.3. Implikasi Penelitian	223
5.3.1. Implikasi Teoritis	223
5.3.2. Implikasi Praktis	223
5.3.3. Implikasi Sosial	223
5.4. Saran	224
5.4.1. Saran Praktis	224

5.4.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya	225
DAFTAR PUSTAKA	226
LAMPIRAN TABEL REDUKSI DATA — INFORMAN 1	231
LAMPIRAN TABEL REDUKSI DATA — INFORMAN 2	241
LAMPIRAN TABEL REDUKSI DATA — INFORMAN 3	248
LAMPIRAN PEDOMAN PERTANYAAN INTERVIEW	260
TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 1 BAHASA ASLI, BAHASA MANDARIN	264
TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 1 TERJEMAHAN BAHASA INDONESIA	283
TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 2 BAHASA ASLI, BAHASA MANDARIN	305
TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 2 TERJEMAHAN BAHASA INDONESIA	321
TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 3 BAHASA ASLI, BAHASA MANDARIN	339
TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 3 TERJEMAHAN BAHASA INDONESIA	359

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Seberapa banyak Tenaga Kerja Asing di Indonesia.....	2
Gambar 1.2. Data Tenaga Kerja Asing di Indonesia Tahun 2024.....	3
Gambar 3.1. Sub Plot Narasi Adaptasi Informan 1.....	58
Gambar 3.2. Sub Plot Narasi Adaptasi Informan 2.....	96
Gambar 3.3. Sub Plot Narasi Adaptasi Informan 3.....	124
Gambar 4.1. Sintesis Dinamika Perjalanan Adaptasi TKA Level Manajerial dari Tiongkok di Indonesia.....	160
Gambar 4.2. The Stress-Adaptation-Growth Dynamic: A Process Model.....	200