

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Beberapa tahun belakangan ini, transformasi fundamental dalam pola mobilitas tenaga kerja global telah terjadi. Globalisasi yang semakin meluas telah meningkatkan arus kedatangan tenaga kerja antar negara. Indonesia, yang menurut data Badan Pusat Statistik (2026) merupakan sebuah negara dengan penduduk berjumlah lebih dari 287 juta jiwa, serta menurut data dari Worldometer (2026) menempati posisi keempat negara dengan penduduk terbanyak di dunia, ialah sebuah negara yang potensial secara ekonomi, untuk kemudian mendatangkan arus investasi dari bermacam negara lain ke negara ini.

Investasi dari negara-negara lain itu bukan hanya berupa bangunan, produk, atau jasa semata. Untuk dapat menjalankan usahanya di Indonesia, perusahaan-perusahaan dari luar negeri turut pula mendatangkan tenaga kerja, untuk dapat berkontribusi secara kemampuan dan pengetahuan, yang secara khusus juga bertujuan menjaga standar kerja dari masing-masing perusahaan. Oleh karenanya, saat ini semakin banyak ekspansi WNA yang datang ke Indonesia dengan tujuan untuk bekerja. Dengan didatangkannya mereka, diharapkan produk atau jasa yang dikeluarkan oleh perusahaan, dapat dijalankan sesuai dengan standar yang selama ini sudah berjalan di negara mereka, dengan

bermacam penyesuaian program yang mau tidak mau harus mengikuti aturan, budaya, dan peraturan di negara tujuan.

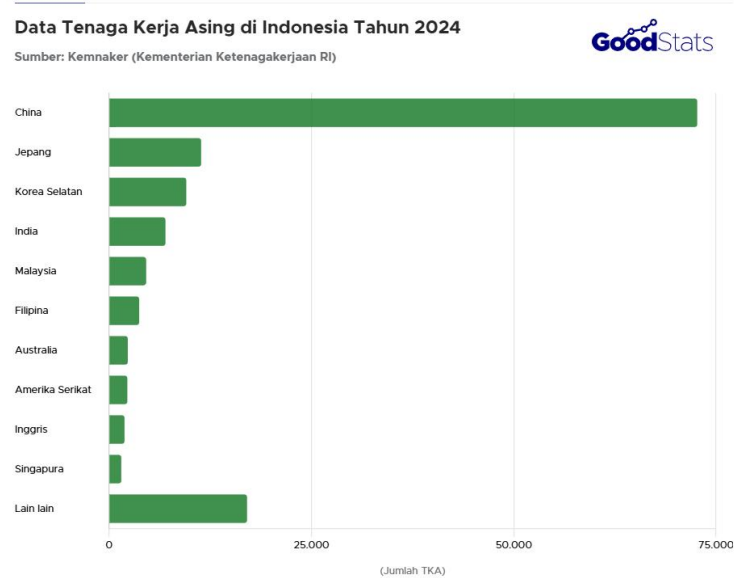
Berdasarkan data dari Kementrian Ketenagakerjaan (2024), pertumbuhan angka Tenaga Kerja Asing yang datang ke Indonesia pun naik secara signifikan dari tahun ke tahun. Penurunan hanya terjadi pada tahun 2019 ke 2020, serta dari 2020 ke 2021, karena fenomena COVID-19 yang mendunia. Di tahun 2022, ketika situasi global sudah mulai stabil kembali, Tenaga Kerja Asing kembali berbondong-bondong masuk ke Indonesia, dari yang tadinya hanya berjumlah 88.271 orang, naik menjadi 96.574 ribu orang. Kemudian kenaikan semakin terlihat nyata, ketika di tahun 2023, jumlah Tenaga Kerja Asing yang ada di Indonesia naik drastis menjadi sebanyak 121.206 orang.



Gambar 1.1 Seberapa banyak Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Sumber: GoodStats (2024)

Para pekerja itu datang dari bermacam negara. Berdasarkan data dari Kementrian tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing di Indonesia tahun 2024 didominasi oleh para pekerja yang datang dari negeri Tiongkok. Per September 2024, jumlah Tenaga Kerja Asing dari negara itu sudah berjumlah 72.667 orang.



Gambar 1.2. Data Tenaga Kerja Asing di Indonesia Tahun 2024

Sumber: GoodStats (2024)

Pekerja-pekerja dari Tiongkok ini umumnya didatangkan untuk bekerja di bermacam sektor bidang. Mulai dari sektor industri, teknologi, konstruksi, sampai dengan penjualan. Mereka memang datang bermodalkan teknik dan skill yang mumpuni untuk diterapkan dan diajarkan di Indonesia. Pemerintah Indonesia sendiri, lewat Permenaker no. 8 tahun 2021, menerapkan beberapa syarat ketat bagi Tenaga Kerja Asing yang ingin bekerja di Indonesia. Persyaratan itu antara lain mempunyai pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki,

mempunyai kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun atau sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki, dan mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping Tenaga Kerja Asing (TKA). (Kemenaker, 2021)

Itu artinya, pihak perusahaan tidak bisa secara sembarangan menunjuk seseorang menjadi Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Para pekerja yang ditunjuk, haruslah orang-orang yang berpengalaman, dan juga sangat kompeten di bidangnya, terutama bagi yang ditempatkan pada level manajerial. Kompetensi di bidang masing-masing ini, sayangnya tidak bisa diiringi dengan kompetensi di bidang bahasa. Syarat mengenai kemampuan bahasa ini awalnya ialah salah satu syarat penting bagi Tenaga Kerja Asing yang ingin bekerja di Indonesia. Mengutip dari Liputan 6 (2015), mengenai tes kemampuan bahasa Indonesia, pernah dibuat oleh pemerintah di tahun 2015, yang selaras dengan revisi Permenakertrans No.12 Tahun 2013 terkait Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang saat itu masih digodok Kemenaker. Namun akan sulit bagi perusahaan, untuk bisa mencari Tenaga Kerja Asing yang kompeten di bidangnya, mempunyai pengalaman kerja lebih dari 5 tahun, dan ditambah pula harus bisa berbahasa Indonesia. Persiapan untuk persyaratan ini akan menghambat proses rekrut TKA, dan tentu saja waktu yang dibutuhkan dalam proses ini tidak akan sebentar.

Pada akhirnya, peraturan mengenai kewajiban kompetensi bahasa Indonesia pada TKA ini kemudian dihapuskan. Di tahun 2018, era pemerintahan Presiden Jokowi mengeluarkan Perpres baru. Pasal 26 Peraturan Presiden RI No. 20 Tahun 2018 menyatakan jika tiap pemberi kerja TKA (Tenaga Kerja Asing)

wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA. (BBC News Indonesia, 2018)

Itu artinya TKA tidak lagi diwajibkan melakukan tes bahasa Indonesia, dan yang diwajibkan ialah memfasilitasi pendidikan bahasa Indonesiannya. Oleh karena itu, bahasa kemudian bukan menjadi prioritas bagi perusahaan untuk menyeleksi Tenaga Kerja yang dikirim ke Indonesia, dan khususnya dalam hal ini, Tenaga Kerja Asing yang berasal dari Tiongkok. Namun biasanya, mereka yang datang tidak bermodalkan bahasa Indonesia yang mumpuni. Jangankan bahasa Indonesia dasar, banyak dari mereka yang untuk urusan ini, datang bermodalkan tangan kosong. Hanya bersenjatakan nyali, niat, dan juga kemampuan yang mereka punya dari negara mereka. Bahasa yang mereka bisa, hanyalah bahasa ibu mereka, bahasa Mandarin, meskipun TKA tersebut menduduki level manajerial sekalipun. Bukan hanya tidak bisa berbahasa Indonesia, berdasarkan penelitian dari (Octavia & Badaruddin, 2017), beberapa dari TKA yang datang ke Indonesia, juga tidak bisa berbahasa Inggris dengan baik. Hal ini akan mempersulit komunikasi mereka dalam hal pekerjaan, terutama dengan karyawan yang hanya bisa berbahasa Indonesia atau bahasa Inggris.

Tenaga Kerja Asing yang datang ke Indonesia tidak bisa menempati posisi sembarangan, banyak dari mereka yang menempati posisi sebagai tenaga ahli atau level manajerial. Negara kita yang notabene ialah negara asing bagi mereka, menuntut para Tenaga Kerja Asing ini banyak berusaha melaksanakan adaptasi-adaptasi dalam bermacam hal. Ada yang memang sudah pernah datang ke Indonesia sebelumnya, baik itu untuk bekerja maupun untuk hanya sekedar

berwisata. Banyak juga dari mereka yang baru pertama kali datang ke Indonesia, dan kedatangannya sudah dengan tujuan menetap dalam waktu lama untuk bekerja. Pada kenyataannya, banyak masalah yang harus mereka hadapi ketika bekerja di Indonesia. TKA yang berlevel manajerial, akan bekerja dengan karyawan-karyawan orang Indonesia sebagai bawahan mereka. Karyawan-karyawan ini mungkin saja hanya bisa berbahasa Indonesia, dan tidak bisa menggunakan bahasa lain. Budaya yang mereka junjung adalah budaya Indonesia, walaupun atasan mereka merupakan orang Tiongkok. Aturan dan etos kerja mereka juga pasti berbeda dengan orang Tiongkok.

Akan selalu ada perbedaan budaya antara kita dan rekan bisnis internasional kita. Penyebab yang paling utama ialah karena pihak yang terlibat berasumsi jika kepercayaan, perilaku, dan sikap mereka ialah normal. Dalam banyak kasus, tidak terlintas di benak mereka jika lawan bicara mereka mempunyai sudut pandang yang jauh berbeda. Akibatnya, stereotip negatif yang ada semakin dipercaya sebagai benar, motif rekan bisnis disalahartikan, bahkan komunikasi terkadang menjadi rusak total. (Carté & Fox, 2008: 145)

Ketika orang-orang dari budaya yang berlainan berkomunikasi, penafsiran keliru atas sandi ialah pengalaman yang lazim. Komunikasi antarbudaya dapat terjadi dalam konteks komunikasi manapun, mulai dari komunikasi dua orang yang intim sampai dengan komunikasi organisasional serta komunikasi massa. Mengutip dari Tubbs dan Moss (1996: 235), bila terjadi komunikasi antarbudaya, perbedaan kerangka rujukan (*frame of reference*) dari orang-orang yang melaksanakan komunikasi membuat komunikasi menjadi lebih rumit dan sulit

dijalankan, utamanya disebabkan karena orang-orang itu mungkin tidak menyadari semua aspek budaya peserta komunikasi lainnya (dalam Sihabudin, 2017: 3-4)

Ada beberapa prinsip pokok yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi dengan orang yang berbeda latar belakang budaya, baik dalam aspek kebahasaan sebagai simbol dan lambang komunikasi antarbudaya, maupun perbedaan cara-cara yang digunakan oleh masing-masing kelompok budaya dalam berkomunikasi dengan orang dari budaya yang berbeda. (Ibrahim, 2017)

Artinya, orang yang berbeda budaya akan menghadapi banyak potensi masalah, apalagi ketika dihadapkan kondisi pekerjaan, terlebih bila ini dialami oleh level manajerial. Apa yang dianggap benar oleh TKA Tiongkok sebagai pemimpin, belum tentu akan dianggap benar oleh karyawannya yang merupakan orang Indonesia, begitu pun sebaliknya. Hal itu bisa terjadi karena budaya yang mereka anut dan pelajari sejak kecil di negara masing-masing bisa jadi tidaklah sama, termasuk budaya kerja. Di mana ketika budaya itu menghasilkan sudut pandang, maka sudut pandang masyarakat Indonesia, akan berbeda pula dengan sudut pandang masyarakat Tiongkok.

Menurut Sihabudin, (2017: 52) karena cara kita berkomunikasi sebagian besar dipengaruhi kultur, orang-orang dari kultur yang berbeda akan berkomunikasi secara berbeda pula. Oleh karena itu, budaya dan komunikasi tidak dapat dipisahkan, karena tidak hanya menentukan siapa, terkait apa, dan bagaimana komunikasi berlangsung, tetapi budaya juga turut menentukan bagaimana orang menyandi pesan. Sebenarnya, seluruh perbedaharaan perilaku

kita sangat tergantung pada budaya kita dibesarkan. Budaya juga ialah landasan komunikasi. Dengan keanekaragaman budaya, maka beranekaragam pula praktik-praktik komunikasi yang dilaksanakan.

Dalam upaya melancarkan praktik komunikasi antarbudaya itu, adaptasi haruslah mereka lakukan, untuk mencari titik tengah. Bukan hanya sekedar pada adaptasi bahasa, namun juga hal-hal lain yang mungkin belum pernah mereka temui di negara mereka sendiri. Mulai dari aturan, sifat, sampai dengan kebiasaan yang berlaku di Indonesia, yang bisa saja mempunyai kesamaan, atau bisa jadi malah berbeda sama sekali. Hal ini kemudian menimbulkan tantangan komunikasi antarbudaya, yang harus dihadapi para TKA level manajerial dari Tiongkok sebagai konteks menjadi seorang pemimpin, dalam menghadapi bawahannya yang merupakan karyawan Indonesia.

Adaptasi dalam komunikasi terjadi baik lewat luar maupun dalam, dan lebih jauhnya lagi hasil penting dari proses ini ialah identifikasi dan internalisasi dari simbol yang signifikan terkait masyarakat tuan rumah. Secara umumnya, pengenalan terhadap pola-pola budaya dilaksanakan lewat interaksi, sehingga orang asing mengenali pola budaya masyarakat tuan rumahnya serta setelahnya membangun hubungan realitas budaya baru lewat komunikasi. Di waktu bersamaan, adaptasi yang baik dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi orang asing itu, serta proses itu ialah faktor penting yang digunakan untuk meraih kapasitas komunikasi sebagai mana dilaksanakan oleh masyarakat tuan rumah. Perihal itu, perpindahan orang asing dari negara asalnya menuju ke negara baru bersifat permanen. Dikarenakan mereka perlu tinggal sekaligus menjadi anggota

dari masyarakat tuan rumah, sehingga orang-orang ini harus mempunyai fokus di hubungannya dengan lingkungan baru misalnya cara adaptasi penduduk asli. (Suharno, 2016)

Adaptasi dalam budaya baru tentu ialah sesuatu yang tidak mudah. Para TKA Tiongkok level manajerial harus mempelajari perbedaan, sebagai sesuatu yang harus mereka pahami untuk dapat menjalani kehidupan sehari-hari, untuk dapat membangun hubungan kerjasama yang baik bagi karyawan-karyawannya di Indonesia, yang merupakan *host culture*. Berbagai tantangan tentu harus dihadapi oleh para Tenaga Kerja Asing tersebut, agar bisa beradaptasi dengan pekerjaannya. Kesulitan banyak mereka alami untuk dapat menyesuaikan diri dengan budaya Indonesia, yang mereka harus memikirkan cara-cara untuk dapat diterima dan diterima di Indonesia.

Penelitian ini berangkat dari rasa ingin tahu mengenai fenomena itu. Terkait para Tenaga Kerja Asing level manajerial dari Tiongkok, yang minim kemampuan bahasa, pengetahuan, dan pengalaman mengenai Indonesia, akhirnya bisa beradaptasi untuk bekerja dengan baik di Indonesia, terutama ketika dihadapkan pada bawahannya yang merupakan karyawan Indonesia, dengan budaya dan etos kerja yang berbeda.

1.2.Masalah Penelitian

Dalam prakteknya, Tenaga Kerja Asing dari Tiongkok yang mempunyai budaya dasar dari negaranya, akan mengalami berbagai tantangan dalam konteks

adaptasi dengan budaya baru yang harus mereka alami ketika bekerja di Indonesia, termasuk juga bagi mereka yang menduduki level manajerial. Upaya adaptasi dan strategi komunikasi yang mereka lakukan ialah sesuatu yang menarik untuk diteliti dan dipelajari, sampai kemudian mereka dapat melaksanakan penyesuaian diri serta dapat diterima, sehingga kemudian bisa bekerja dengan baik di Indonesia. Terlebih lagi karyawan yang mereka pekerjakan adalah orang Indonesia.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah para Tenaga Kerja Asing level manajerial dari Tiongkok, yang minim kemampuan bahasa, pengetahuan, dan pengalaman mengenai Indonesia, ditantang untuk bisa beradaptasi dengan perbedaan bahasa dan budaya, untuk dapat bekerja dengan baik di Indonesia, terutama ketika dihadapkan pada bawahannya yang merupakan karyawan Indonesia, dengan aturan dan etos kerja yang berbeda.

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Menggambarkan dan memahami pengalaman adaptasi dari Tenaga Kerja Asing Tiongkok level manajerial dalam menjalani kehidupan dan budaya kerja di Indonesia.
2. Mengidentifikasi tantangan komunikasi antarbudaya dan bahasa yang dihadapi oleh Tenaga Kerja Asing dari Tiongkok di lingkungan kerja mereka di Indonesia, terutama menghadapi etos kerja karyawan Indonesia yang menjadi anggota timnya.
3. Menganalisa strategi komunikasi dalam upaya adaptasi yang digunakan oleh Tenaga Kerja Asing Tiongkok level manajerial dalam penyesuaian diri dalam budaya, norma, dan cara kerja karyawan Indonesia.

1.4.Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau acuan bagi para peneliti selanjutnya, khususnya bagi penelitian yang berkaitan dengan upaya adaptasi, analisis naratif komunikasi, dan komunikasi antarbudaya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau acuan bagi perusahaan, instansi pemerintah, dan organisasi yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dalam merancang strategi komunikasi dan adaptasi yang lebih efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu para Tenaga Kerja Asing dalam

memahami pentingnya upaya strategi komunikasi dan adaptasi untuk membangun hubungan kerja yang lebih baik.

1.4.3. Manfaat Sosial

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pemahaman komunikasi komunikasi antarbudaya dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam menyikapi keadaan Tenaga Kerja Asing level manajerial yang bekerja di Indonesia yang bekerja dengan karyawan Indonesia.

1.5. Tinjauan Literatur Komprehensif

1.5.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai rintangan komunikasi antarbudaya, terutama penelitian mengenai orang dari latar belakang budaya berbeda, yang harus menghadapi masalah komunikasi antarbudaya pada host culture, telah cukup banyak dilaksanakan. Meskipun mempunyai tema yang mirip, untuk mengetahui perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti sajikan beberapa perbedaannya serta kontribusi yang bisa didapat lewat penelitian-penelitian itu:

A. Pratiwi et al. (2020). *Penyesuaian Diri Terhadap Fenomena Gegar Budaya Lingkungan Kerja*. Wacana: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi, Vol. 19 (1): 249-262

Penelitian ini mengamati terkait fenomena *culture shock* yang dihadapi oleh karyawan PT. Pratama Abadi Industri, yang berasal dari luar Jawa Barat.

Para karyawan yang berasal dari luar Jawa Barat ini, memerlukan proses penyesuaian diri dalam lingkungan sosial dan budaya baru, yang disebabkan oleh interaksi antar etnik yang tidak dapat dihindarkan. Berbagai perbedaan budaya, dapat berpotensi mengakibatkan apa yang disebut sebagai gegar budaya atau *culture shock*, khususnya ketika kedatangan awalnya di Sukabumi dan bekerja di PT. Pratama Abadi Industri. Perbedaan yang terjadi ini berpotensi membuat ketidaknyamanan dan dapat mendorong terjadinya reaksi yang bisa menghambat kesejahteraan psikologis individu guna berfungsi maksimal di kesehariannya.

Tujuan dari penelitian ialah untuk melaksanakan pengamatan pada bentuk *culture shock* atau gegar budaya di lingkungan pekerjaan di mana dialami oleh para karyawan yang berasal dari luar daerah Jawa Barat itu, dan juga strategi penyesuaian diri apa yang mereka terhadap fenomena itu. Penelitian ini memakai teori penyesuaian diri *U-Curve*, yang mempunyai empat fase yang digambarkan dalam sebuah kurva berbentuk U, yakni *honeymoon*, *crisis*, *recovery*, dan *adjustment*.

Penelitian ini memakai metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, serta memakai paradigma konstruktivisme. Pengumpulan data didapat berdasarkan sumber data primer serta sekunder. Data primer didapat berdasarkan wawancara mendalam sekaligus observasi pada lima orang narasumber yang asalnya dari luar Jawa Barat, serta sudah bekerja di PT. Pratama Abadi Industri selama minimal satu tahun. Terlihat pada temuannya, jika ada dua kategori dalam bentuk gegar budaya yang dialami narasumber. Yang pertama, gegar budaya di lingkungan yang berbeda, misalnya dari bahasa, makanan, serta cuaca. Yang

kedua, gegar budaya di kehidupan sosial yang mencakup sikap diskriminatif, yang disebabkan oleh perbedaan suku dan budaya, stereotipe, dan ketidaknyamanan terhadap iklim komunikasi di lingkungan perusahaan. Upaya adaptasi yang mereka lakukan ialah meningkatkan interaksi secara lebih intens, belajar bahasa Sunda, mencoba paham pada karakter dan kebiasaan karyawan lokal, serta melaksanakan partisipasi dalam kegiatan di luar perusahaan. Penyesuaian diri itu mempunyai hasil yang tergantung pada kompetensi komunikasi antarbudaya sekaligus karakter tiap individu.

Penelitian ini membahas mengenai masalah komunikasi antarbudaya yang dialami karyawan dari luar Jawa Barat, ketika mereka bekerja di Jawa Barat, dan dianggap sebagai pendatang di daerah itu. Dalam penelitian ini, walaupun sama-sama mengangkat mengenai perbedaan budaya di dunia kerja, namun narasumbernya ialah sesama orang Indonesia, namun berbeda daerah, serta tidak menjadikan karyawan level manajerial sebagai narasumber. Akan tetapi, penelitian ini bisa menambah referensi mengenai fase adaptasi tenaga kerja yang mempunyai perbedaan suku dan budaya.

B. Koswara & Lukman. (2022) . *Communication Competence of Indonesian Workers in Intercultural Interaction in Munich and Canberra*. Jurnal Kajian Komunikasi, Vol. 10 (2): 199-214

Penelitian ini mengeksplorasi terkait pengalaman antarbudaya bagi pekerja Indonesia yang bekerja di dua kota, yakni *Munich* (Jerman) dan *Canberra* (Australia). Penelitian ini juga menganalisa kompetensi komunikasi sehari-hari

pekerja Indonesia di *Canberra* dan *Munich* untuk fokus pada dua pertanyaan penelitian utama. Pertama, kesadaran dan kepekaan antarbudaya seperti apa yang harus ditunjukkan pekerja Indonesia di kota tuan rumah untuk mengurangi hambatan budaya, dan bagaimana mereka menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Kedua, bagaimana pekerja Indonesia menunjukkan kompetensi bahasa di tempat kerja dan kehidupan bermasyarakat.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengeksplorasi pengalaman antar bagi pekerja Indonesia yang bekerja di *Munich* (Jerman) dan *Canberra* (Australia), yang mempunyai fokus pada tantangan antarbudaya di mana dihadapi oleh pekerja Indonesia yang bekerja di bermacam perusahaan serta organisasi yang terletak di Munich dan Canberra. Penelitian ini menjelaskan terkait kompetensi antarbudaya, dan bagaimana ini menjadi wacana penting dalam bermacam bidang.

Penelitian ini memakai metode kualitatif dengan pendekatan etnografi, untuk meneliti kesadaran antarbudaya, kepekaan, dan kompetensi bahasa pekerja Indonesia di kota-kota host culture. Studi etnografi ini berdasar pada wawancara dan percakapan bersifat informal dengan pekerja Indonesia yang ada di *Munich* dan *Canberra*, serta pengamatan lewat keterlibatan para peneliti di bermacam komunitas Diaspora Indonesia yang ada di kedua kota itu. Data dikumpulkan lewat dilaksanakan observasi partisipatif, wawancara, dan juga percakapan informal. Kesimpulan dari hasil studi ini ialah narasumber mempunyai pengalaman yang berbeda dalam mengaplikasikan kompetensi komunikasi pada interaksi sehari-hari. Perihal itu juga bergantung pada intensitas interaksi antarbudaya pekerja Indonesia dengan rekan kerja sekaligus masyarakat sekitar.

Dari analisis tematik, dua temuan empiris ialah faktor penting dalam interaksi antarbudaya sehari-hari. Pertama, kesadaran serta kepekaan antarbudaya yang memberi penjelasan terkait pengetahuan juga pengalaman dari pekerja asal Indonesia mengenai aturan dan peraturan lokal, budaya, dan juga sejarah kota tuan rumah. Kedua, kompetensi bahasa memberikan gambaran mengenai kapabilitas tenaga kerja Indonesia agar dapat lebih paham pada aksen dan dialek (Jerman Bavaria dan Inggris Australia) dan kemudian menangani keterbatasan bahasa dalam pekerjaan rutin sekaligus kehidupan bermasyarakat.

Penelitian ini membahas mengenai pengalaman antarbudaya yang dialami pekerja Indonesia ketika bekerja di luar negeri, bukan mengenai pekerja asing yang bekerja di Indonesia. Namun, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya kompetensi antarbudaya, terutama kesadaran dan kepekaan antarbudaya, serta kompetensi serta hambatan bahasa.

C. (Exsan Adde, 2025) *Strategi Adaptasi dalam Komunikasi Antarbudaya (Kajian Literatur Tentang Perspektif Teori dan Praktik)*. Mediasi: Jurnal Kajian dan Terapan Media, Bahasa, Komunikasi, Vol. 6 (3): 222-234.

Penelitian ini membahas tentang pentingnya komunikasi antarbudaya di era internasionalisasi yang ditunjukkan melalui peningkatan mobilitas internasional, seperti program pertukaran pelajar, migrasi tenaga kerja, serta kolaborasi virtual lintas negara. Untuk itu diperlukan kemampuan adaptasi komunikasi yang mumpuni supaya pesan tersampaikan secara efektif dan menghindari adanya kesalahpahaman. Perbedaan nilai dan norma budaya dapat

membentuk dinamika, ketika diperlukan adanya penyesuaian diri terhadap budaya yang berbeda, dan adaptasi merupakan salah satu isu penting yang perlu untuk dibahas dalam hal kajian komunikasi antarbudaya.

Tujuan penelitian ini ialah untuk membahas strategi adaptasi dalam komunikasi antarbudaya melalui pendekatan-pendekatan tinjauan pustaka, dengan lebih menyoroti pada teori beberapa teori kunci seperti *Communication Accommodation Theory (CAT)*, *Cultural Adaptation Model*, serta *Uncertainty Reduction Theory*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui pendekaran library research. Pencarian data dilakukan dengan mengumpulkan sumber publikasi ilmiah yang relevan, melalui basis data Scopus menggunakan kata kunci “*intercultural communication adaptation*”, “*communication accommodation theory*”, “*uncertainty reduction theory*”, dan juga “*intercultural competence*”.

Hasil temuan pada kajian literatur ini menunjukkan bahwa adaptasi yang dianggap berhasil dalam konteks antarbudaya memerlukan pengembangan kesadaran budaya, keterampilan komunikasi yang komprehensif (baik verbal, vokal, maupun non verbal), serta empati budaya yang juga berfungsi sebagai mekanisme coping dan fasilitator interaksi.

Penelitian ini mengangkat lebih dalam mengenai literasi pentingnya adaptasi dalam kompetensi komunikasi antarbudaya. Penelitian ini adalah sebuah bentuk kajian literatur, berbeda dengan penelitian saya yang akan melakukan analisis dari pengalaman narasumber. Namun penelitian ini dapat memberikan

wawasan yang lebih luas bagi penelitian saya, terutama mengenai literasi adaptasi komunikasi antarbudaya.

D. Astina, Made Arya dan Ketut Muliadiasa. (2017) . *Komunikasi Lintas Budaya Antara Pedagang Lokal dengan Wisatawan Asing di Pantai Sanur*. *Journal Communication Spectrum: Capturing New Perspective in Communication*, Vol. 7 (1): 1-18.

Penelitian ini membahas mengenai para pedagang di Pantai Sanur, yang umumnya berlatar belakang budaya Bali dan sebagian besar berpendidikan dasar, tiap harinya perlu melaksanakan komunikasi dengan para wisatawan yang mempunyai bahasa dan budaya yang berbeda. Proses komunikasi lintas budaya para pedagang lokal dan wisatawan asing yang telah terjadi semenjak lama ini tentu saja bertemu dengan faktor penghambat dan pendukung. Tujuan penelitian ini ialah agar dapat membagi kategori pola komunikasi lintas budaya di mana dijalankan para pedagang lokal dan wisatawan asing di Pantai Sanur, serta guna mengklasifikasikan faktor pendukung sekaligus penghambat pedagang lokal dengan wisatawan asing dalam berkomunikasi di Pantai Sanur.

Dalam tinjauan pustakanya, penelitian ini menjelaskan secara lebih dalam mengenai konsep komunikasi, pola komunikasi, serta konsep dasar komunikasi lintas budaya, ketika mengelola keterbatasan dalam komunikasi lintas budaya ialah hal yang penting sekali. Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif deskriptif, serta dijalankan di wilayah Pantai Sanur, di mana diantaranya ialah

daerah Semawang, Sindu, serta Padang Galak. Narasumber dalam penelitian dipilih secara purposive sampling lewat kriteria tertentu.

Temuan ini menunjukkan model komunikasi lintas budaya yang dilaksanakan para pedagang lokal dengan para wisatawan asing ialah lewat komunikasi dengan bahasa non-verbal oleh para pedagang, contohnya lambaian tangan, jabatan tangan, senyuman atau juga tatapan mata. Pedagang lokal memakai pula bahasa verbal, yakni kalimat bahasa Inggris yang pendek sekaligus tak mempedulikan pola bahasa Inggris yang benar. Hal yang juga menjadi pendukung komunikasi lintas budaya antara pedagang dengan wisatawan asing antara lain faktor budaya pedagang di Pantai Sanur di mana punya karakter terbuka sekaligus ramah pada orang asing. Faktor lain ialah faktor finansial yang membuat para pedagang perlu berupaya berkomunikasi dengan para pendatang. Sementara yang diasumsikan selaku faktor penghambat yakni penguasaan bahasa Inggris yang baik dan benar secara minim. Serta minimnya pengetahuan akan diperlukannya pelayanan prima terhadap para wisatawan.

Penelitian ini mengangkat terkait bagaimana para pedagang di Pantai Sanur yang notabene mempunyai pembeli dari bermacam negara, harus mencari cara untuk dapat menjalankan transaksi, dengan segala keterbatasan bahasa yang ada. Penelitian ini tidak mengambil sudut pandang dari Tenaga Kerja Asing, namun dapat memberikan kontribusi mengenai sudut pandang para pekerja yang mengalami keterbatasan bahasa, namun masih dapat menjembatani masalah itu dengan bermacam cara, agar dapat bekerja dengan baik. Seperti contohnya ialah berkomunikasi dengan bahasa non verbal.

E. Soemantri, Nathalia Perdhani. (2019) . *Adaptasi Budaya Mahasiswa Asal Indonesia Di Australia*. Wacana, Volume 18 (1): 46 - 56.

Penelitian ini mengambil tema mengenai tantangan adaptasi yang dialami oleh mahasiswa asal Indonesia yang berkuliah di Australia. Tidak bisa dipungkiri, jika tantangan adaptasi budaya menjadi hal yang wajib dihadapi saat individu akan masuk ke lingkungan budaya yang baru bagi mereka. Hambatan budaya menjadi salah satu hal yang paling sering menyebabkan mahasiswa perantau gagal menyelesaikan studinya di luar negeri, bahkan ada yang sampai memutuskan untuk mengakhiri hidupnya sendiri. Tujuan dari penelitian ini ialah mengetahui terkait bagaimana adaptasi budaya yang berlangsung pada mahasiswa Indonesia yang berkuliah di Australia.

Teori dalam penelitian ini ialah teori akomodasi yang pertama kali dicetuskan oleh Howard Giles, serta beberapa metode untuk adaptasi, antara lain dengan metode konvergensi, divergensi, dan akomodasi berlebihan. Penelitian ini memakai metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi serta memakai teknik pengumpulan data wawancara di mana dilaksanakan pada dua orang pelajar asal Indonesia yang menjalankan kuliah di Australia. Wawancara dilaksanakan pada dua orang mahasiswa yang memperoleh beasiswa guna berkuliah di Australia dan mengambil jenjang pendidikan strata 2. Narasumber ditentukan dengan metode *purposive sampling*.

Hasil penelitian ialah adaptasi budaya yang dilaksanakan oleh mahasiswa asal Indonesia di Australia menjadi lebih gampang dijalankan lewat kemajuan

teknologi informasi dan era globalisasi. Mahasiswa asal Indonesia bisa melaksanakan persiapan yang lebih matang, sehingga ketika menjalankan proses adaptasi jarang akhirnya ditemui perasaan putus asa dan depresi yang diakibatkan kesulitan penyesuaian budaya baru. Hasil dari penelitian juga terlihat jika mahasiswa asal Indonesia yang menjalankan kuliah di Australia melaksanakan proses adaptasi yang meliputi dari adaptation dan growth. Sementara faktor-faktor adaptasi budaya yang ditemukan ialah enkulturasi, akulturasi, dekulturasi, dan asimilasi. Mahasiswa asal Indonesia melaksanakan juga akomodasi yang mendasarkan pada pengalaman sehingga para mahasiswa bisa adaptasi dengan lawan bicara sekaligus secara selektif melaksanakan konvergensi dalam komunikasi.

Penelitian ini membahas terkait adaptasi yang dilandasi oleh masalah komunikasi antarbudaya, namun memakai mahasiswa sebagai narasumbernya, dan bukan tenaga kerja. Penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih luas tentang kompetensi komunikasi antarbudaya, serta cara-cara yang digunakan dalam mengaplikasikannya dalam proses adaptasi yang dialami oleh narasumber.

1.5.2. Landasan Teori

1.5.2.1. Konsep Komunikasi Antarbudaya

Pengertian proses komunikasi antarbudaya menurut Liliweri (2002) adalah interaksi antarpribadi sekaligus komunikasi antarpribadi di mana dilaksanakan oleh beberapa orang yang mempunyai latar belakang kebudayaan berbeda. Samovar dan Porter (sebagaimana dirujuk dalam Littlejohn, 2021) juga

mengemukakan jika komunikasi antarbudaya berlangsung diantara produser sekaligus penerima pesan di mana berlatar belakang kebudayaan berbeda.

Andrea L. Rich dan Dennis M. Ogawa misalnya, menyatakan di buku *Intercultural Communication, A Reader*, jika komunikasi antarbudaya berarti komunikasi antara orang-orang dari kultur yang berbeda, baik kepercayaan, nilai atau cara berperilaku. Karena itu, bentuk komunikasi antarbudaya meliputi komunikasi antar subbudaya, komunikasi antar etnis, komunikasi antarras, komunikasi antar agama, komunikasi internasional, komunikasi profesi, komunikasi gender dan sebagainya (sebagaimana dirujuk dalam Ibrahim, 2017:19).

Dari definisi itu, bisa diambil simpulan jika komunikasi antarbudaya ialah proses komunikasi di mana melibatkan dua orang atau lebih yang mempunyai latar belakang budaya berbeda. (Mukarom, 2020: 168)

Adapun tujuan Komunikasi antarbudaya ialah :

1. Memahami perbedaan budaya di mana mempengaruhi praktik komunikasi.
2. Mewujudkan harmoni dengan komunikasi yang sehat dengan individu yang berbeda budaya.
3. Mengidentifikasi kesulitan yang timbul saat berkomunikasi.
4. Memudahkan menangani permasalahan komunikasi akibat perbedaan budaya.
5. Meningkatkan ketrampilan verbal sekaligus non verbal dalam komunikasi secara efektif dengan individu yang berbeda budaya.

Komunikasi antarbudaya berlangsung jika produsen pesan ialah anggota suatu budaya lain sekaligus penerima pesannya anggota budaya lain. Pada kondisi

itu, kita segera dihadapkan pada persoalan yang ada di keadaan di mana pesan disandi pada suatu budaya sekaligus wajib disandi baik dalam budaya lainnya. Misalnya sudah kita lihat budaya mempengaruhi orang yang berkomunikasi. Akibat perbendaharaan yang dimiliki dua orang berbeda budaya bisa memunculkan segala macam kesulitan.) (Sihabudin, 2017: 21)

Sebagaimana komunikasi pada umumnya, komunikasi antarbudaya juga mempunyai hambatan dan permasalahan (Barna, 1988 dan Ruben, 1985). Karena itu, kita perlu mengetahui hambatan-hambatan itu supaya bisa dihindari dalam komunikasi antarbudaya. Hambatan yang dimaksud meliputi (dalam Ibrahim, 2017: 154-157) :

1. Mengabaikan perbedaan antara anda dan kelompok yang secara kultural berbeda (terutama) dalam hal nilai, sikap dan kepercayaan.
2. Mengabaikan perbedaan antar kelompok kultural yang berbeda.
3. Mengabaikan perbedaan dalam makna (arti).
4. Melanggar adat kebiasaan kultural, di mana tiap kultur mempunyai aturan komunikasi sendiri-sendiri.
5. Menilai perbedaan secara negatif.
6. Kejutan budaya, yakni reaksi psikologis yang dialami seseorang karena ada di tengah suatu kultur yang sangat berbeda dengan kulturenya sendiri.

Menurut Ibrahim (2017: 157), komunikasi antarbudaya mempunyai 4 tahapan:

1. Tahap Pertama, apa yang diistilahkan dengan masa “Bulan Madu” yang penuh pesona, kegembiraan dan keakraban dengan kultur yang baru dan

masyarakat yang baru pula. Lama kelamaan anda akan merasakan budaya dan masyarakat baru itu seakan sebagai bagian bahkan pemiliknya.

2. Tahap kedua, disebutnya sebagai masa “krisis”, di mana perbedaan kultur anda dan kultur baru menimbulkan masalah seiring dengan bertambahnya waktu hubungan anda dengan orang lain yang berbeda budayanya.

3. Tahap ketiga, pemulihan dari kondisi kedua. Sebab pada tahap ini kita sudah bisa memperoleh keterampilan untuk bertindak secara efektif dalam menyikapi kultur baru.

4. Tahap keempat, yakni penyesuaian diri untuk memasuki kultur baru, bahkan mendapatkan pengalaman baru.

Konsep komunikasi antarbudaya sangat relevan dalam memahami penelitian mengenai proses adaptasi TKA Tiongkok level manajerial di Indonesia, mengingat perbedaan budaya yang ada dapat menciptakan tantangan komunikasi yang kompleks. Oleh karena itu, pemahaman terhadap prinsip-prinsip komunikasi antarbudaya menjadi penting untuk menganalisa bagaimana TKA menjalankan interaksi mereka sehari-hari, selama bekerja di Indonesia, terutama dalam menghadapi bawahan karyawan yang berbeda budaya.

Pemahaman mengenai komunikasi antarbudaya, dapat menggali lebih luas terkait hambatan-hambatan yang dialami oleh para TKA, tahapan-tahapan apa saja yang sudah mereka lalui, dan penyesuaian apa saja yang mereka lakukan sehubungan dengan konteks ini. Sehingga, komunikasi antarbudaya dapat menjadi dasar membaca dan memahami realita yang telah dialami para TKA.

1.5.2.2. Integrative Theory of Cross-Cultural Adaptation

Young Yun Kim mengemukakan sebuah teori guna mendeskripsikan bagaimana individu yang berpindah dari satu budaya ke budaya lain—baik selaku pelancong, imigran, maupun pengungsi—adaptasi dengan budaya induk atau budaya tuan rumah tempat mereka tinggal. Teori integratif adaptasi lintas budaya ini berfokus di adaptasi individu terhadap lingkungan barunya atau lingkungan budaya tuan rumah. Adaptasi lintas budaya didefinisikan sebagai strategi guna membangun sekaligus mempertahankan hubungan yang fungsional dan timbal balik dengan lingkungan budaya yang baru; seseorang yang berpindah ke budaya baru ingin mampu melaksanakan pekerjaannya, memperoleh sumber daya yang dibutuhkan, membesarkan anak-anaknya, dan sebagainya, sambil tetap menjaga identitas pribadi dan budaya yang positif. Komunikasi menjadi pusat dari teori Kim sebab adaptasi dan perubahan sebagian besar ialah hasil dari komunikasi intrapersonal dan interpersonal. Kim mengidentifikasi dua proses komunikasi dasar yang menjadi inti dari adaptasi lintas budaya—dekulturasi dan akulturasi. Dekulturasi ialah proses "melupakan" atau melepaskan perilaku, kepercayaan, serta nilai budaya lama; sedangkan akulturasi ialah proses belajar sebagian perilaku, kepercayaan, serta nilai budaya tuan rumah.

Teori integratif adaptasi lintas budaya memakai pendekatan sistemik, yang berarti teori ini memperhitungkan bagaimana input dari sistem atau lingkungan yang lebih luas diubah menjadi tindakan yang mengarah ke perubahan. Menurut teori ini, perubahan berlangsung secara bertahap lewat gerakan maju-mundur dalam dialektika stres-adaptasi. Stres muncul akibat adanya ketegangan antara hal

yang sudah dikenal dan hal yang baru—imigran menginginkan kenyamanan dari "rumah", namun mereka sadar jika mereka wajib mempelajari hal-hal baru. Stres ini mendorong terjadinya adaptasi, atau pengembangan perilaku sekaligus ide baru. Imigran bertumbuh seiring waktu saat mereka mengelola dialektika stres-adaptasi ini. Perubahan bagi imigran, dengan demikian, ialah hasil dari dinamika stres-adaptasi-pertumbuhan dalam kurun waktu tertentu. (Littejohn, 2021: 414-416)

Menurut Suharno (2016: 137-138), terkait proses adaptasi, orang asing secara gradual mulai mendeteksi pola-pola baru terkait pikiran dan perilaku serta menstruktur secara personal terkait adaptasi-adaptasi yang relevan dengan masyarakat tuan rumah. Yang menetapkan pada proses ini ialah kapabilitas kita guna mengenal perbedaan sekaligus persamaan yang ada di lingkungan baru. Sejalan dengan proses akulturasi dalam konteks adaptasi pada budaya baru, maka beberapa pola budaya lama yang tidak dipelajari (unlearning) juga berlangsung, paling tidak di tingkat jika respons baru diadopsi pada situasi yang sebelumnya sudah menjadi perbedaan. Proses adaptasi ini dinamakan dekulturasi. Ketika berlangsung proses dekulturasi dan akulturasi, maka pendatang baru secara gradual sudah melaksanakan proses adaptasi. Orang asing bisa ditekan guna beradaptasi dengan peran yang diperlukan namun tidak bisa dipaksa guna menerima nilai tertentu.

Teori ini bisa menjadi fondasi yang relevan dalam menganalisa pengalaman adaptasi para TKA Tiongkok yang bekerja di Indonesia, di saat adaptasi dipandang sebagai proses yang melibatkan perjuangan individu dalam

penyesuaian budaya, dari budaya lama menuju budaya baru. Dalam konteks penelitian mengenai adaptasi TKA level manajerial, maka proses ini bisa mencakup terkait bagaimana mereka menjalani kehidupan kerja, melakukan kompromi terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan mereka yang merupakan orang Indonesia, maupun menjaga identitas mereka ketika berhadapan dengan budaya tuan rumah yang mungkin jauh berbeda. Upaya dan proses adaptasi yang dilaksanakan para TKA level manajerial di Indonesia, dapat mendorong terjadinya akulturasi maupun dekulturasi. Akulturasi terjadi ketika TKA mempelajari dan berkompromi terhadap budaya kerja yang lebih sesuai dengan budaya Indonesia, sedangkan dekulturasi bisa terjadi ketika TKA melebur sepenuhnya pada budaya tuan rumah di Indonesia dan meninggalkan budaya lama yang dianggap tidak sesuai dengan lingkungan baru.

Kim juga membahas mengenai stres-adaptasi, di mana proses adaptasi tidak selalu bisa berjalan mudah. Dalam konteks penelitian ini, stres bisa muncul dari keinginan untuk menjaga identitas budaya lama, yang bisa saja bertabrakan dengan nilai-nilai yang ada di budaya baru, terlebih bagi TKA yang menempati posisi di level manajerial. Sehingga diperlukan kemampuan dan kemauan untuk mengenali dan menganalisa budaya tuan rumah. Pengalaman subjektif dari para TKA dapat menjadi tolok ukur penting untuk memahami sejauh mana usaha mereka dalam melaksanakan proses adaptasi ini. Apakah mereka melaksanakan akulturasi, ataukah dekulturasi, atau stres-adaptasi apa saja yang mungkin mereka alami, sampai kemudian bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik di Indonesia.

1.5.2.3. Teori Akomodasi Komunikasi

Teori Akomodasi Komunikasi (*Communication Accommodation Theory*) dikembangkan oleh Howard Giles dan rekan-rekannya (sebagaimana dirujuk dalam Littlejohn, 2021:409) menjelaskan bagaimana dan mengapa para komunikator menyesuaikan perilaku mereka terhadap tindakan orang lain, serta bagaimana penyesuaian ini berhubungan dengan hasil komunikasi. Akomodasi dapat terjadi pada hampir semua bentuk perilaku komunikasi yang bisa dibayangkan, termasuk aksen, kecepatan bicara, volume suara, kosakata, tata bahasa, nada suara, dan gerakan tubuh. Meskipun akomodasi terkadang dilaksanakan secara sadar, biasanya pembicara tidak menyadari jika mereka sedang melaksanakan konvergensi atau divergensi. Penggunaan akomodasi ini mirip dengan bermacam proses fungsional lain yang bersifat bawah sadar dan dilaksanakan tanpa perhatian khusus terhadap perilaku itu. Giles mengidentifikasi jika akomodasi dapat terjadi dalam bermacam tingkat. Konvergensi atau divergensi bisa bersifat *saling* (mutual), artinya kedua komunikator saling mendekat atau menjauh. Akomodasi juga bisa *tidak saling* (non-mutual)—satu orang melaksanakan konvergensi, sementara yang lain justru melaksanakan divergensi.

Putri (2020: 306-307) memberikan contoh dalam penerapan teori ini. Misalnya, ketika kita memperhatikan dua orang di suatu percakapan, akan menyilangkan tangan mereka. Giles dan para koleganya sudah menentukan sebuah pengamatan umum jika para pelaku komunikasi biasanya saling meniru perilaku. Konvergensi ialah ketika terjadi pemusatan atau tindakan penyamaan,

sedangkan kebalikannya ialah divergensi, di mana terjadi pemisahan ketika pembicara mulai melebihkan perbedaan mereka. Walaupun konvergensi kadang dilaksanakan secara sadar, pembicara umumnya tidak sadar akan hal ini. Pemakaian divergensi sama dengan beberapa proses bawah sadar yang fungsional lainnya di mana dituliskan atau dimainkan tanpa wajib mengikuti semua detail dari tiap perilaku. Anda mungkin lebih sadar pada divergensi daripada konvergensi sebab perbedaannya akan lebih terlihat dalam prosesnya.

Masih menurut Putri (2020: 308), konvergensi seringkali terjadi dalam situasi di mana kita mencari persetujuan dan dukungan dari pihak lain. Misalnya ketika seorang perawat bicara dengan pasiennya yang berusia jauh lebih tua, maka perawat itu akan mencoba mengikuti gaya bicara pasien itu agar lebih sopan. Atau disaat suatu kelompok yang mempunyai kesamaan pemikiran dalam melaksanakan cara-cara tertentu, maka mereka akan cenderung menyelaraskan tindakan mereka. Manusia cenderung menghargai konvergensi dari orang lain yang dianggap tepat, benar-benar dimaksudkan, serta sejalan dengan situasi. Sebaliknya, manusia akan cenderung risih untuk melaksanakan konvergensi yang tidak sesuai. Walaupun konvergensi mempunyai manfaat yang besar, namun konvergensi yang dilaksanakan dengan terlalu keras, dapat berpotensi menghilangkan jati diri pribadi kita. Oleh karena itu, terkadang daripada memilih untuk melaksanakan konvergensi, kita lebih memilih melaksanakan divergensi untuk berusaha mempertahankan gaya kita sendiri saat hendak memperkuat jati diri. Contohnya, dalam kasus kelompok etnis tertentu yang mempunyai aksen kental, akan berusaha mempertahankan aksen mereka di hadapan pengaruh

homogen dari kebudayaan dominan. Kadang, para anggota dalam suatu kelompok akan menonjolkan cara berbicaranya di sebuah komunitas baru guna menimbulkan simpati dari kelompok yang menerima mereka. Pembicara juga bisa melebar dari gaya pembicara lain untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam beberapa cara.

Teori ini memberikan kerangka yang relevan dalam penelitian ini, terutama dalam proses adaptasi yang dilaksanakan TKA Tiongkok level manajerial untuk dapat menyesuaikan diri dengan budaya baru yang mereka alami di Indonesia. Teori ini menjelaskan jika dalam proses berkomunikasi, individu biasanya akan melaksanakan penyesuaian dengan lawan bicaranya, meskipun bisa saja dengan karyawan yang merupakan bawahannya, baik itu untuk upaya mendekatkan diri maupun bisa juga untuk menjauhkan diri. Teori ini mempunyai dua konsep utama, yakni konvergensi dan divergensi, yang dapat digunakan untuk melihat dinamika adaptasi dan interaksi antara TKA level manajerial dengan karyawannya di Indonesia. Dalam konteks penelitian ini, teori adaptasi komunikasi dalam digunakan untuk menjelaskan bagaimana para TKA level manjerial membangun interaksi dengan karyawan-karyawannya yang merupakan orang Indonesia, apakah mereka melaksanakan konvergensi ataukah divergensi. Sehingga teori ini sangat bermanfaat dalam menggali lebih strategi adaptasi mereka, hingga bisa bekerja dengan baik di Indonesia

1.5.3. Operasionalisasi Konsep

1.5.3.1. Tantangan Adaptasi Antarbudaya

Adaptasi antarbudaya adalah sebuah proses penyesuaian individu yang ketika mereka berada dalam lingkungan baru yang berbeda dengan budaya negara asalnya. Seseorang yang datang di lingkungan baru tersebut, akan menuntutnya untuk berusaha membangun hubungan yang baik dengan melalui komunikasi dan interaksi sosial. Proses ini juga dialami oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) level manajerial asal Tiongkok yang bekerja di Indonesia. Para TKA tersebut memiliki latar belakang budaya, bahasa, pola komunikasi, serta etos kerja yang berbeda dengan Indonesia sebagai host culture. Hal ini dapat memunculkan tantangan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Proses adaptasi mereka bukan hanya semata berkaitan dengan pemahaman bahasa, tapi juga pemahaman norma sosial, pola hubungan kerja, hingga kebiasaan masyarakat Indonesia sehari-hari yang mau tak mau harus mereka lakukan. Oleh karena itu, TKA Tiongkok yang menempati posisi level manajerial, harus menghadapi tantangan tersebut, agar dapat diterima oleh lingkungan kerja mereka, khususnya bagi karyawan lokal Indonesia yang menjadi bawahannya.

1.5.3.2. Strategi Komunikasi Antarbudaya

Komunikasi antarbudaya merupakan proses komunikasi yang terjadi antara individu yang memiliki latar belakang budaya berbeda. Menurut Alo Liliweri (2002) , komunikasi antarbudaya adalah interaksi antarpribadi yang

dilakukan oleh individu-individu yang mempunyai perbedaan latar belakang budaya, sehingga berpotensi memunculkan perbedaan nilai, norma, makna, dan pola komunikasi dalam proses tersebut. Perbedaan budaya ini, dapat berpengaruh pada cara individu dalam berbicara, memahami pesan, maupun menafsirkan perilaku lawan bicara.

Lingkungan kerja multikultur memiliki tantangan dalam terjadinya perbedaan komunikasi antarbudaya, sehingga sewaktu-waktu bisa saja terjadi hambatan komunikasi, kesalahpahaman, yang berpotensi menimbulkan ketegangan maupun konflik dalam pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi antarbudaya yang baik, terutama bila hal tersebut dihadapkan pada seorang Tenaga Kerja Asing di posisi level manajerial, yang dalam penelitian ini khususnya berasal dari Tiongkok. Penelitian ini akan menggali bagaimana TKA Tiongkok dapat menjalankan strateginya, agar dapat meminimalisir atau menghilangkan hambatan dan tantangan antarbudaya dengan karyawan lokal Indonesia.

1.6. Metodologi Penelitian

1.6.1. Paradigma Penelitian

Menurut Punch (2005), paradigma adalah seperangkat asumsi mengenai bagaimanakah seharusnya suatu masalah yang menjadi perhatian peneliti dapat diteliti. Paradigma penelitian menjelaskan juga mengenai bagaimana peneliti memahami sebuah masalah, dan juga kriteria dalam pengujian sebagai landasan

dari jawaban masalah penelitian. Paradigma dalam penelitian komunikasi dibagi secara umum menjadi dua jenis paradigma besar, yaitu paradigma positivistik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif, serta paradigma interpretif dan konstruktivis yang digunakan dalam penelitian kualitatif.

Penelitian ini memakai paradigma interpretif, yang melihat jika fakta ialah sesuatu yang mempunyai makna khusus. Menurut Creswell (2018), paradigma ini menekankan pada pendalaman mendalam mengenai fenomena sosial dari perspektif subjek yang terlibat. Penelitian ini biasanya memakai metode kualitatif seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis teks untuk mengungkap makna yang tersembunyi dibalik interaksi dan pengalaman individu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menangkap kompleksitas dan konteks sosial yang seringkali tidak terjangkau oleh metode kuantitatif.

Dalam konteks penelitian mengenai adaptasi Tenaga Kerja Asing Level Manajerial dari Tiongkok di Indonesia, paradigma interpretif dianggap relevan karena para TKA yang mempunyai budaya asal yang berbeda dengan budaya Indonesia sebagai tuan rumah, akan mengalami bermacam tantangan. Baik itu berupa tantangan nilai, norma, maupun praktek budaya, terutama dihadapkan dengan etos kerja karyawan Indonesia yang berbeda dengan etos kerja Tiongkok. Dengan memakai paradigma ini, peneliti bisa menggali lebih dalam mengenai pandangan subjektif narasumber dalam menghadapi tantangan itu, dalam upaya proses adaptasi untuk mencapai strategi komunikasi terbaik sampai mereka bisa bekerja dengan baik di Indonesia.

1.6.2. Metode Penelitian

1.6.2.1. Metode Penelitian

Penelitian ini ialah penelitian kualitatif dengan memakai pendekatan analisis naratif. Naratif dapat dipahami sebagai cara mengorganisasi rangkaian peristiwa menjadi satu kesatuan, sehingga makna dari tiap peristiwa bisa dipahami melalui hubungannya dengan keseluruhan tersebut. Naratif memiliki tiga ciri utama, yaitu bersifat kronologis yang merepresentasikan rangkaian peristiwa, bersifat bermakna, dan bersifat sosial karena diproduksi untuk audiens tertentu. (Elliot, 2005: 3-4)

Sedangkan menurut Kim (2016: 190-191), penelitian naratif adalah cara untuk memahami pengalaman manusia melalui cerita, yang pada akhirnya membantu kita memahami fenomena dan eksistensi manusia secara lebih baik. Ia juga menjelaskan tentang Analisis Naratif dari Polkinghorne (1995) yang menjelaskan bahwa mode analisis naratif didasarkan pada kognisi naratif yang memperhatikan karakteristik khusus tindakan manusia yang terjadi dalam suatu konteks tertentu. Metode ini menyusun data, ketika data naratif yang terdiri dari tindakan, peristiwa, dan kejadian dianalisis menjadi cerita yang koheren hasil dari analisis, dengan tujuan membantu pembaca memahami mengapa dan bagaimana sesuatu terjadi sebagaimana adanya.

Ringkasan analisis naratif menurut Polkinghorne, adalah sebagai berikut ini:

1. Berfokus pada peristiwa, kejadian, tindakan, dan elemen data lain yang disusun menjadi sebuah plot alur cerita

2. Menggunakan pergerakan rekursif bolak balik antara bagian dan keseluruhan
3. Mengisi celah antara tindakan dan peristiwa melalui narrative smoothing
4. Menekankan bahwa analisis naratif bukan hanya transkripsi data, tapi cara untuk menunjukka pengalaman hidup dalam cerita akhir
5. Menjadikan elemen data yang terpisah menjadi koheren dan mudah dipahami oleh pembaca
6. Menghasilkan cerita akhir yang sesuai dengan data, namun menghadirkan makna naratif yang tidak selalu eksplisit dalam data
7. Menekankan konotasi dan mempertahankan kekayaan metaforis dari cerita.

Menurut Riessman, (2008: 38-41) terdapat empat hal yang perlu dieksplorasi dalam melakukan analisis naratif, antara lain:

1. Wawancara naratif (*narrative interviewing*)

Proses kolaboratif antara peneliti dan partisipan dalam membangun narasi dan makna, dengan tujuan untuk menghasilkan cerita yang rinci mengenai pengalaman partisipan, bukan sekedar memperoleh jawaban singkat atau pernyataan umum.

2. Transkripsi (*transcribing*)

Proses yang melibatkan berbagai keputusan interpretatif yang akan mempengaruhi bentuk narasi yang akan dianalisis

3. Penerjemahan (*translating*)

Proses yang bukan hanya mengalihkan bahasa, tapi merupakan proses interpretatif yang dapat mempengaruhi makna narasi, sehingga perlu dilakukan secara kritis

4. Interpretasi (*interpretation*)

Proses yang dilakukan secara sadar dan kritis sejak peneliti membentuk teks naratif yang akan dianalisis, karena tidak memiliki akses langsung terhadap pengalaman nyata dari informan, sehingga merepresentasikannya melalui narasi.

Peneliti ingin mengetahui perspektif pengalaman manusia melalui cerita yang dinarasikan oleh narasumber, dan menganalisa bagaimana mereka menghadapi tantangan dan masalah komunikasi yang mereka temui. Oleh karena itu, penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis naratif dianggap relevan bagi penelitian ini.

Peneliti akan menafsirkan pengalaman dari narasumber dalam menghadapi masalah komunikasi antarbudaya yang mereka alami. Setiap narasumber bisa saja mereka mengalami perspektif pengalaman yang berbeda, sehingga pemaknaan tiap individunya pun bisa saja berbeda. Pendekatan analisis naratif memungkinkan peneliti untuk dapat memahami, merasakan, dan memaknai pengalaman para narasumber selama proses adaptasi. Dalam penelitian ini, peneliti dapat mengungkap dinamika yang dialami oleh para TKA Tiongkok level manajerial yang bekerja di Indonesia, lewat perspektif subjektif yang mereka rasakan. Misalnya terkait bagaimana mereka mengalami kendala bahasa, berhadapan dengan budaya dan etos kerja yang berbeda dengan karyawannya, hingga upaya menjalin hubungan sosial dan upaya mempertahankan jati diri. Ini memberikan dimensi kedalaman yang tidak bisa dijangkau oleh survey atau data kuantitatif.

1.6.2.2. Sumber Data

1.6.2.2.1. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini ialah data utama yang diperoleh secara langsung oleh peneliti, yang berasal dari narasumber, terkait pengalaman mereka menghadapi tantangan adaptasi dan komunikasi antarbudaya selama bekerja di Indonesia. Data primer didapatkan dari hasil wawancara mendalam (*in depth interview*) kepada narasumber.

1.6.2.2.2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ialah referensi panjang berupa penulis, yang bersumber dari penelitian terdahulu, literatur buku, jurnal penelitian, laporan berita, atau sumber lain yang relevan dengan masalah dan tema penelitian.

1.6.2.2.3. Subjek Penelitian

Subjek yang menjadi narasumber dari penelitian ini ialah 3 orang Tenaga Kerja Asing yang berasal dari Tiongkok dengan posisi level manajerial, yang bekerja di Indonesia. Pengalaman narasumber akan memberikan beberapa perspektif terkait proses adaptasi yang telah mereka alami, serta tantangan apa saja yang telah mereka temui selama bekerja dan hidup sebagai seorang Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

Dengan dipilihnya 3 narasumber, perspektif subjektif yang didapat dari masing-masing sumber akan menjadi lebih kaya. Tiap narasumber akan menceritakan pengalaman mereka, mulai dari awal kedatangan, kesan yang

didapat, hambatan dan tantangan komunikasi, proses adaptasi, serta cara mereka mempertahankan identitas mereka, dan menghadapi karyawan berbeda budaya serta etos kerja.

1.6.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah lewat wawancara mendalam. Di mana memungkinkan peneliti untuk memahami perspektif subjektif dari para narasumber penelitian, terkait pengalaman mereka dalam menjalankan proses adaptasi selama bekerja di Indonesia.

Pendekatan ini melibatkan pembuatan panduan wawancara terstruktur berdasarkan kerangka teoritis penelitian, yang digunakan untuk mengarahkan percakapan dan menggali bermacam aspek kehidupan narasumber, seperti bagaimana mereka mengelola perbedaan budaya dalam hubungan mereka sehari-hari dan bagaimana konstruksi identitas mereka berkembang (Cresswell & Wekke, 2018)

Narasumber dari penelitian ini yang ialah warga negara asing, akan menuntut peneliti untuk lebih sensitif dan peka terhadap beberapa aspek, selama menjalankan wawancara. Seperti etika, bahasa, dan budaya. Agar lebih dapat menggali terkait apa yang mereka rasakan. Apakah yang mereka rasakan selama di Indonesia lebih dominan pada kenyamanan, atau justru pada kesulitan. Pendekatan yang humanis, akan lebih dalam menggali mengenai perasaan mereka.

1.6.2.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis naratif dari Labov (dalam Kim, 2016: 201-202). Teknik analisis ini mengkhususkan diri dalam analisis narasi pengalaman personal yang menghubungkan unsur bahasa, makna, dan tindakan. Model ini menekankan upaya menangkan tindakan dan makna dari pengalaman personal, dengan menggunakan 6 struktur narasi:

1. *Abstract* (Abstrak): Ringkasan cerita dan inti utama dari cerita tersebut. Bagian ini menjelaskan lebih dalam tentang konteks sosial, ekonomi, dan budaya dari kehidupan narasumber.
2. *Orientation* (Orientasi): Memberikan konteks seperti waktu, tempat, dan tokoh untuk lebih membantu dalam memahami cerita. Bagian ini mengungkap berbagai tantangan, konflik, dan kesulitan yang dialami sehari-hari.
3. *Complicating Action* (Komplikasi): Menggambarkan peristiwa utama atau masalah yang terjadi dalam cerita. Bagian ini menunjukkan bagaimana narasumber mengambil keputusan maupun tindakan dalam menghadapi masalah.
4. *Evaluation* (Evaluasi): Komentar evaluatif terhadap peristiwa, alasan mengapa cerita tersebut penting, atau makna yang diberikan oleh pencerita. Bagian ini menggambarkan perspektif narasumber pada pengalaman mereka.
5. *Result* atau *Resolution* (Resolusi): Penyelesaian dari konflik atau cerita. Bagian ini menggambarkan perspektif narasumber terhadap pengalaman mereka.

6. *Coda* (Koda): Bagian penutup yang membawa kembali narator dan pendengar ke kondisi saat ini. Bagian ini menjelaskan bagaimana narasumber melihat kondisi mereka saat ini.

1.6.2.5. Kualitas Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh lewat sumber literatur dan wawancara mendalam dengan para Tenaga Kerja Asing dari Tiongkok yang bekerja di Indonesia, dalam berbagi pengalaman mereka menjalani proses adaptasi dalam hal menghadapi tantangan komunikasi antarbudaya. Penelitian ini memakai paradigma interpretif untuk dapat menafsirkan persepsi subjektif dari narasumber, yang menceritakan pengalaman mereka masing-masing, untuk menghadapi tantangan-tantangan itu. Informasi yang diperoleh dari narasumber bersifat kredibel.